



JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

Karin Gynnerstedt

När får arbetsgivare omplacera arbetstagare?

En undersökning av arbetsgivares och arbetstagares
rättigheter respektive skyldigheter i två
omplaceringsituationer inom privat sektor

JURM02

Examensarbete på juristprogrammet
30 högskolepoäng

Handledare: Birgitta Nyström

Termin för examen: VT20

Innehåll

SUMMARY	1
SAMMANFATTNING	2
FÖRORD	3
FÖRKORTNINGAR	4
1 INLEDNING	5
1.1 Bakgrund	5
1.2 Syfte och frågeställningar	8
1.3 Metod	9
1.4 Material	12
1.5 Forskningsläge	13
1.6 Avgränsning	15
1.7 Disposition	16
2 DET ARBETSRÄTTSLIGA SYSTEMET	18
2.1 Historisk återblick	18
2.2 Svensk arbetsrätts karakteristik	20
2.3 Definition av begreppet omplacering	21
3 OMPLACERING INOM ARBETSSKYLDIGHETEN EFTER ARBETSLEDNINGSBESLUT	22
3.1 Arbetsgivares arbetsledningsrätt	22
3.1.1 Innebörd	22
3.1.2 Allmänna begränsningar av arbetsledningsrätten	23
3.1.3 God sed på arbetsmarknaden	25
3.1.4 Bastubadarprincipen	26
3.2 Arbetstagares arbetsskyldighet	30
3.2.1 Innebörd	30
3.2.2 29/29-principen	33
3.2.3 Geografiskt olika arbetsplatser	40
3.2.4 Annan arbetstid	41
4 OMPLACERING ENLIGT 7 § 2 STYCKET LAS	42

4.1	Innebörd	42
4.2	Omplaceringsutredning	46
4.3	Omplacering i turordning	49
4.4	Riktlinjer för skälighetskravet	50
4.4.1	Helhetsbedömning	50
4.4.2	Inom arbetsgivarens verksamhet	51
4.4.3	Lediga befattningar	52
4.4.4	Tillräckliga kvalifikationer	53
4.4.5	Geografiskt olika arbetsplatser	58
4.4.6	Annan arbetstid	58
4.4.7	Misskötsamhet och samarbetssvårigheter	60
5	ANALYS	64
5.1	Introduktion	64
5.2	Omplacering inom arbetskyldigheten efter arbetsledningsbeslut	64
5.3	Omplacering enligt 7 § 2 stycket LAS	69
5.4	Avslutande diskussion	75
	KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING	78
	RÄTTSFALLSFÖRTECKNING	82

Summary

Within the Swedish labor law system, there are mainly two types of relocation situations. The first is that employers, by virtue of their management right, can relocate employees within the framework of their work obligation. This can be done without any imminent risk of termination of employment. The second is that employers, according to Section 7 Part 2 of the Employment Protection Act (1982:80), have an obligation to relocate employees, if deemed reasonable, in order to avoid any termination of employment. The overall purpose of the thesis is to investigate, compile and analyze the rules governing relocation of employees in the two situations, by using legal dogmatic method, to answer the question; when can relocation of employees take place?

Employers' right to relocate employees within their work obligation, when termination of employment is not imminent, can be limited by law, agreements, good practice within the labor market and the sauna-bathing principle. The scope of an employee's work obligation is determined by the law, the employment contract, the collective agreement, customs and general labor law principles, such as the 29/29 principle. Often, an assessment of the circumstances of the individual case, which consists of several steps, is required to determine the boundaries of the work obligation. It is of great significance if the employee is categorized as a blue-collar or white-collar worker. Employers' statutory obligation to relocate instead of terminating an employment is limited in such way that relocation only needs to occur if it is reasonable. Whether a relocation is reasonable or not is determined by an overall assessment. The Labor Court has held that employers, as a general rule, only need to offer relocation to vacant positions somewhere in the company, for which the employee has sufficient qualifications. However, there are several exceptions, including if the employee has misbehaved and thus consumed the employer's trust. The relocation regulations are clearly characterized by conflicting interests. It can be noted that some aspects are practically difficult and could benefit from being clarified.

Sammanfattning

Inom det svenska arbetsrättsliga systemet finns det huvudsakligen två typer av omplaceringssituationer. Den första är att arbetsgivare i kraft av sin arbetsledningsrätt kan omplacera arbetstagare inom ramen för deras arbetskyldighet. Det kan ske utan att det finns någon nära förestående risk för uppsägning. Den andra är att arbetsgivare, enligt 7 § 2 stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd, har en skyldighet att omplacera arbetstagare, om det bedöms skäligt, för att undvika uppsägning. Det övergripande syftet med arbetet är att, med hjälp av rättsdogmatisk metod, undersöka, sammanställa och analysera reglerna om omplacering av arbetstagare i de två situationerna för att besvara frågan; när får omplacering av arbetstagare ske?

Arbetsgivares rätt att omplacera arbetstagare inom deras arbetskyldighet, utan att uppsägning är förestående, kan begränsas av lag, avtal, god sed på arbetsmarknaden och bastubadarprincipen. Omfattningen av arbetstagares arbetskyldighet fastställs genom beaktande av lag, anställningsavtal, kollektivavtal, sedvänja inom det arbetstagarkollektiv som arbetstagaren tillhör och rättsliga principer, såsom 29/29-principen. Ofta krävs en helhetsbedömning av omständigheterna i det enskilda fallet, vilken består av flera steg, för att reda ut arbetskyldighetens gränser. Det är av stor betydelse för arbetskyldigheten om arbetstagaren i fråga kategoriseras som arbetare eller tjänsteman. Arbetsgivares skyldighet att, enligt lag, omplacera i stället för att säga upp är begränsad på så sätt att omplacering endast behöver ske om det är skäligt. Huruvida en omplacering är skälig eller inte avgörs genom en helhetsbedömning. Arbetsdomstolen har fastställt att skälighetsrekvisitet innebär att arbetsgivare som huvudregel endast behöver erbjuda omplacering till en ledig befattning någonstans inom verksamheten, vilken arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för. Det finns emellertid flera undantag, bland annat om arbetstagaren har misskött sig och därmed förbrukat arbetsgivarens förtroende. Omplaceringsregleringarna präglas tydligt av motstående intressen. Det kan konstateras att vissa aspekter är praktiskt svårtillämpliga och med fördel skulle kunna förtydligas.

Förord

Alla som skriver ett examensarbete i juridik och som därmed har tagit sig igenom ett antal utmanande och roliga år på juristprogrammet har sannolikt en drös människor att säga tack till. Det har även jag. Först och främst förtjänar min familj och mina vänner min tacksamhet för deras stöd och för att de har uthärdat långa utläggningar och diskussioner om juridiska problem i tid och otid. Jag vill även rikta tacksamhet mot mina kursare. Att ta sig igenom utbildningen hade definitivt varit svårare – och framförallt mycket tråkigare – att göra helt på egen hand. Jag vill därutöver tacka min handledare, professor Birgitta Nyström, för hennes hjälp under skrivandets gång.

Lund, maj 2020

Karin Gynnerstedt

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolens domar
Ds	Departementsserien
EU	Europeiska Unionen
f/ff	Följande sida/följande sidor
Ibid.	Ibidem (används då hänvisning upprepas i efterföljande fotnot)
ILO	International Labour Organization (Internationella arbetsorganisationen)
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop.	Regeringens proposition till riksdagen
SAF	Svensk Arbetsgivarförening
SOU	Statens offentliga utredningar

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Inom det svenska arbetsrättsliga systemet finns det – med ett något förenklat synsätt – två huvudsakliga typer av omplaceringssituationer. Den första är att arbetsgivare i kraft av sin arbetsledningsrätt kan omplacera arbetstagare inom ramen för deras arbetskyldighet. Det kan ske utan att det finns en förestående risk för uppsägning. Den andra är att arbetsgivare enligt lag är skyldiga att omplacera arbetstagare, om det bedöms skäligt, för att undvika uppsägning.

Båda situationerna rör omplacering, men det är viktigt att hålla isär dem och ha i åtanke att de regleras på olika sätt även om överlappning förekommer. För att detta arbete ska lyckas ge en heltäckande bild av när omplacering av arbetstagare kan ske kommer båda situationerna att behandlas. Jag anser nämligen inte att frågan om när omplacering får ske skulle kunna besvaras på ett tillräckligt omfattande sätt om arbetet avgränsades till att enbart ha med en av dem. Något de två omplaceringssituationerna har gemensamt är att tillämpliga rättsliga regler kantas av ett inte obetydligt mått av osäkerhet och, i vissa fall, tillämpningssvårigheter. Reglerna är tydliga exempel på områden som formats av hänsyn till motstående synsätt och intressekollisioner. Det sammanhänger med att arbetsrätten i sig är ett rättsområde som präglas av balans mellan motstående intressen, ofta i form av kapital mot arbete eller arbetsgivarintressen mot arbetstagarintressen.¹

Omplacering inom arbetstagens arbetskyldighet till följd av arbetsgivares arbetsledningsbeslut kan beskrivas som en *arbetsgivar rättighet*. Arbetsgivare har möjlighet att placera ut arbetstagare inom sin verksamhet på det sätt de finner mest optimalt. I Sverige är arbetsgivares rätt att leda och fördela arbete, inbegripet rätten att omplacera, generellt mycket vid – men inte obegränsad.²

¹ Hydén, Håkan, Arbetsrätt på pappret och i verkligheten – några reflektioner och exempel, I: Mannelqvist, Ruth, Ingmanson, Staffan & Ulander-Wänman, Carin (red.), *Festskrift till Örjan Edström*, Juridiska institutionen, Umeå universitet, Umeå, 2019, s. 206.

² Schmidt, Folke, *Löntagarrätt*, 3 uppl. ombesörjd av Sigeman, Tore, Eklund, Ronnie, Göransson, Håkan & Källström, Kent, Norstedts Juridik, Stockholm, 1994, s. 227.

Omplacering i syfte att undvika uppsägning kan beskrivas som en *arbetsgivar skyldighet*. I arbetsrättsliga sammanhang talas det ofta om att arbetstagare har en lojalitetsplikt gentemot sin arbetsgivare. Men även arbetsgivare är skyldiga att iaktta viss lojalitet gentemot arbetstagare i en uppsägningssituation.³ Den kanske mest centrala paragrafen i lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) – 7 § – stadgar nämligen att en uppsägning från en arbetsgivares sida måste vara sakligt grundad. Grundsatsen preciseras i paragrafens andra stycke på så sätt att saklig grund för uppsägning uttryckligen inte föreligger om det skäligen kan krävas att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete inom verksamheten. Arbetstagare har alltså rätt att, under vissa förutsättningar, erbjudas omplacering.⁴

Frågan huruvida omplacering får ske är viktig, sett ur flera perspektiv. Till att börja med kan några arbetstagarperspektiv nämnas. Det är sannolikt mycket betydelsefullt för varje arbetstagare att veta vad ens anställning innebär i fråga om arbetsuppgifter och ställning på arbetsplatsen, vilket medför att det är viktigt för arbetstagare att veta hur långt arbetsgivares rätt att genom arbetsledningsbeslut beordra omplacering sträcker sig. Att ha god kännedom om vad arbetsgivaren har rätt att förvänta sig och kan kräva är säkerligen grundläggande för att en anställning ska kännas trygg. Vad gäller rätten för arbetstagare att erbjudas omplacering, om det bedöms skäligt, istället för att sägas upp är det betydelsefullt att som arbetstagare veta hur långt arbetsgivares skyldigheter sträcker sig. Utgångspunkten måste vara att arbetstagare, som inte själv väljer att säga upp sig, är måna om att behålla en anställning.

Det finns även arbetsgivarperspektiv som kan belysas. En central del av arbetsgivares rätt att leda och fördela arbete är att veta hur arbetstagare får stadigvarande förflyttas inom verksamheten så att det, enligt arbetsgivaren, mest lämpliga resultatet kan uppnås. På så sätt kan verksamhetens lönsamhet och arbetsmiljö optimeras. Desto mer flexibilitet regleringen av arbetsgivares rätt att omplacera arbetstagare inom deras arbets skyldighet innehåller desto

³ Källström, Kent & Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, 5 uppl., Iustus, Uppsala, 2019, s. 154.

⁴ Sigeman, Tore & Sjödin, Erik, *Arbetsrätten: en översikt*, 7 uppl., Wolters Kluwer, Stockholm, 2017, s. 186ff.

snabbare kan verksamheter anpassas efter varierande ekonomiska och produktionsmässiga förhållanden, utan att några anställningsavtal behöver omförhandlas.⁵ Att omplaceringsreglerna innehåller ett visst mått av flexibilitet kan följaktligen bidra till att skapa verksamhetsmässig framgång. Att som arbetsgivare vara medveten om hur långt arbetsledningsrätten sträcker sig är nödvändigt för att den ska kunna utnyttjas på bästa sätt. I en situation då uppsägning är nära förestående finns även ett tydligt arbetsgivarintresse av att veta när och hur en omplacering ska vidtas. Det är viktigt för att arbetsgivare ska lyckas planera eventuella driftsinskränkningar eller komma till rätta med arbetstagare som, av personliga skäl, inte klarar av sitt arbete.

Genom att undersöka reglerna om omplacering kan de ovan nämnda olika intressena belysas och diskuteras. Vidare kan reglerna om omplacering, i båda situationerna, säkert vålla en del praktiska bekymmer på arbetsmarknaden. Någon helt klar eller tydlig reglering av när arbetsgivare har en rättighet respektive skyldighet att vidta en omplacering finns inte i någon lagstiftning. Lättillgängliga riktlinjer kring båda omplaceringsregleringarnas omfattning saknas. Istället har regelverken, sedan tämligen långt tid tillbaka, främst utvecklats genom rättspraxis.⁶ Huruvida en omplacering kan ske, oavsett om någon uppsägning är nära förestående eller inte, avgörs med beaktande av omständigheterna i det enskilda fallet med stöd av den rättsliga vägledning som etablerats.⁷ Omplaceringsregelverken kan följaktligen betraktas som komplicerade, svåröverblickbara och i vissa fall besvärliga att tillämpa. Det kan i sammanhanget påpekas att felaktigt agerande när det gäller omplacering kan resultera i allvarliga, ofta kostsamma och oönskade konsekvenser för såväl arbetsgivare som arbetstagare.

⁵ Jfr Rönnmar, Mia, *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet: en komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*, Juristförlaget i Lund, Lund, 2004, s. 349.

⁶ Källström & Malmberg 2019, s. 150 och 220.

⁷ *Ibid.*, s. 142f och 221.

1.2 Syfte och frågeställningar

Hur arbetsgivare kan omplacera arbetstagare regleras framförallt av fast rättspraxis och allmänna arbetsrättsliga principer. Det övergripande syftet med detta arbete är att undersöka, sammanställa och slutligen analysera och diskutera de svenska reglerna som berör omplacering av arbetstagare för att skapa förståelse för och ytterligare klarhet i hur de är utformade samt ska tolkas och tillämpas.

Arbetet ämnar särskilt fokusera på att redogöra för två olika delar; dels vilka begränsningar av arbetsgivares omplaceringsrätt som förekommer och dels vad som kännetecknar ett skäligt respektive oskäligt omplaceringserbjudande enligt 7 § 2 stycket LAS. Således krävs en grundlig och tämligen omfattande genomgång av arbetsgivares arbetsledningsrätt och arbetstagares arbetskyldighet samt bestämmelsen om omplacering i 7 § 2 stycket LAS.

Arbetet syftar alltså, mer precist, till att redogöra för vilka rättigheter respektive skyldigheter såväl arbetsgivare som arbetstagare har i de två olika omplaceringssituationerna. Ytterligare ett syfte är att diskutera varför det är betydelsefullt, för båda parter, att omplaceringsregleringarna är klara och tydliga. Ändamålen med reglerna och varför de ser ut som de gör idag behöver då åskådliggöras. Arbetets avslutande analys är tänkt att utmynna i en diskussion om rättsreglernas funktion.

Mot bakgrund av det ovan anförda är arbetets frågeställningar följande:

- Hur avgörs gränserna för arbetsgivares rätt att omplacera en arbetstagare i kraft av dennes arbetsledningsrätt?
- Vad kännetecknar ett skäligt respektive oskäligt omplaceringserbjudande i syfte att undvika uppsägning?
- Vilka intressen har påverkat utformningen av omplaceringsregleringarna?

1.3 Metod

För att uppfylla arbetets syfte och besvara de utvalda frågeställningarna har en klassisk rättsdogmatisk metod använts. Metoden behandlar det rättsliga normsystemet och normernas tolkning för att tyda och systematisera gällande rätt.⁸ Målet med ett rättsdogmatiskt tillvägagångssätt, i detta arbete, är att kartlägga det auktoritativt givna innehållet i rätten.⁹ En rättsdogmatisk utredning går ut på att undersöka och analysera rättskällor på ett sätt som gör att slutresultatet kan anses spegla gällande rätt. Rättsdogmatiken förutsätter följaktligen en väl gjord identifiering av vilket material som är relevant.¹⁰

Rättsdogmatisk metod innebär användande av allmänt vedertagna rättskällor, vilka är hierarkiskt rangordnade. För svensk del är relevanta rättskällor främst lagstiftning, lagförarbete, rättspraxis och rättsdogmatiskt orienterad doktrin.¹¹ Rättskällorna studeras utifrån det indisputabla faktum att lagstiftning har en given auktoritet. I Sverige tillmäts lagförarbeten av tradition stor tyngd vid tolkning av lagstiftning. Även prejudikat anses ha auktoritet, förutsatt att den inte har undergrävts genom exempelvis väl underbyggd kritik i litteraturen eller är överspelad till följd av samhällsutvecklingen. Juridisk doktrin är rättsvetenskapliga arbeten inriktade på att skildra och systematisera gällande rätt. Sådana verk anses vara av relevans främst till följd av sin inre tyngd och logik samt förmåga att belysa sammanhang. Uttalanden i doktrin som är vedertagna eller särskilt gediget motiverade kan anses ha ett högre rättskällevärde, likaså verk av författare som är ledande inom sitt område.¹²

⁸ Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, 11 uppl., Iusté, Uppsala, 2019, s. 31; Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, 4 uppl., Norstedts Juridik, Stockholm, 2018, s. 49.

⁹ Hjertstedt, Mattias, *Beskrivningar av rättsdogmatisk metod: om innehållet i metodavsnitt vid användning av ett rättsdogmatiskt tillvägagångssätt*, I: Mannelqvist, Ruth, Ingmanson, Staffan & Ulander-Wänman, Carin (red.), *Festskrift till Örjan Edström*, Juridiska institutionen, Umeå universitet, Umeå, 2019, s. 167; Hydén, Håkan, *Från den nya arbetsrätten till den nya arbetsmarknaden*, I: Rönnmar, Mia & Julén Votinius, Jenny (red.), *Festskrift till Ann Numhauser-Henning*, Juristförlaget i Lund, Lund, 2017, s. 208.

¹⁰ Kleineman, Jan, *Rättsdogmatisk metod*, I: Nääv, Maria & Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, 2 uppl., Studentlitteratur, Lund, 2018, s. 26; Jfr Sandgren 2018, 48ff.

¹¹ Kleineman 2018, s. 21; Svensson, Eva-Maria, *De lege interpretata – om behovet av metodologisk reflektion*, *Juridisk Publikation*, Jubileumsnummer 2014, s. 222.

¹² Sandgren 2018, s. 19, 37f och 46; Kleineman 2018, s. 33; Sigeman, Tore, *Den bastubadande sulfitoperatören – AD 1978 nr 89*, I: Carlsson, Stephan, Nord, Gunnar &

Det är betydelsefullt att notera att rättskällevärdet, till viss del, kan skilja sig åt från ett rättsområde till ett annat.¹³ På arbetsrättens område kompletteras eller ersätts ofta lagstiftning av bestämmelser i kollektivavtal eller individuella anställningsavtal. Att svensk arbetsrättslig lagstiftning lämnar ett sådant utrymme till självreglering för arbetsmarknadens parter har historiska förklaringar. På svensk arbetsmarknad finns även bindande regler som inte förekommer i varken lagstiftning eller avtal. Dessa oskrivna regler benämns vanligen som bruk eller sedvänja, varav ett exempel är god sed på arbetsmarknaden.¹⁴ Arbetsrättens särdrag har följaktligen beaktats vid urval av de rättskällor som bedömts vara relevanta för arbetets ämne. I sammanhanget kan framhållas att rättsnormer från Europeiska Unionen (EU) återfinns högt upp i den svenska rättskällehierarkin. Emellertid har unionsrättsliga normer begränsad betydelse för omplaceringsreglerna, varav jag inte bedömt sådana normer relevanta att använda i någon beaktansvärd utsträckning.¹⁵

Lehrberg framhåller att rättsdogmatiken, förutom att fastställa rätten de lege lata, även kan fastställa vilka rättsregler som bör skapas av lagstiftaren, de lege ferenda. Även Kleineman betonar att rättsdogmatisk metod kan användas för att framställa eller belysa kritik av rättsläget samt föreslå förändringar. Framförallt i arbetets avslutande analytiska kapitel har ett sådant kritiskt perspektiv anlagts, vilket kan beskrivas så som att med ändamålsargument påvisa att rättsläget är otillfredsställande och på ett eller annat sätt bör förändras.¹⁶ Skälen för att inkludera inlag de lege ferenda i arbetets sista del är att jag ämnar analysera förtjänster och brister med den gällande ordningen utifrån främst ett rättssäkerhetsperspektiv, med fokus på behovet av förutsebarhet och tydlighet. Förslagen de lege ferenda ska ses som slutsatser utifrån premisser som finns i det juridiska material som använts.¹⁷

Thorsson, Leif (red.), *Rättsfall att minnas; till Jan Hellner den 28 oktober 1997*, Juristförlaget, Stockholm, 1997, s. 262f; Sigeman & Sjödin 2017, s. 54.

¹³ Sandgren 2018, s. 45.

¹⁴ Nyström, Birgitta & Erlandsson, Lennart, Svensk grundlag som ett skydd för välfärdsrättsliga normer, I: Banakar, Reza, Dahlstrand, Karl & Ryberg-Welander, Lotti (red.), *Festskrift till Håkan Hydén*, Juristförlaget i Lund, Lund, 2018, s. 451; Sigeman 1997, s. 265.

¹⁵ Jfr Rönnmar 2004, s. 155.

¹⁶ Lehrberg 2019, s. 201; Kleineman 2018, s. 24 och 40; Jfr Svensson 2014, s. 213.

¹⁷ Jfr Fahlbeck, Reinhold, Kan forskning ske de lege ferenda? Några ord om vetenskap och den lag som bör införas, *Juridisk Tidskrift*, Nr. 2 2016/17, s. 532; Hjertstedt 2019, s. 171.

Rättsdogmatisk metod är däremot inte passande att använda för att på ett precist sätt göra uttalanden om effekterna av gällande rätt. Den är därför begränsad på så sätt att den inte kan användas för att undersöka om en specifik rättslig norm i praktiken uppnår sitt syfte.¹⁸ Trots att det förefaller vanligt att i arbetsrättslig forskning inkludera inslag av empiri vid sidan av traditionell tolkningsjuridik kommer jag att sträva efter att bidra till förståelse för rättens materiella innehåll snarare än hur dessa regler rent praktiskt verkar i samhället.¹⁹ Något empiriskt material utöver de gängse rättskällorna, så som de skildras inom rättsdogmatiken, används således inte, eftersom det inte är strikt nödvändigt för att uppfylla arbetets syften. Däremot bör noteras att en empirisk studie av arbetets ämne eventuellt skulle kunnat ge ökad förståelse för det praktiska rättslivet samt ge en djupare och mer mångfacetterad de lege ferenda-analys.

Metodvalet är främst en följd av att arbetet ämnar fastställa och analysera gällande rättsläge samt att det material som använts är klassiska juridiska rättskällor av huvudsakligen nationell karaktär. Avsikten med arbetet är att arbetsrättsligt relevant material ska sammanställas så att reglerna om omplacering sätts i ett sammanhang och en begriplig helhet framträder.²⁰ De lege ferenda-resonemang kommer dessutom att förekomma i det avslutande kapitlet. Rättsdogmatisk metod har vidare valts eftersom den ger vägledning avseende det praktiska förfarandet och anvisar vilka rättskällor som är av relevans samt hur de ska tillämpas och tolkas i förhållande till varandra.²¹ Sigeman och Sjödin framhåller att konkurrensen och samspelet mellan bestämmelserna i de olika normkällorna är något som kräver särskild uppmärksamhet vid tillämpning av regler för arbetstagarförhållanden.²² Därav har källornas inbördes ordning, såsom den beskrivs enligt rättskällevärdsläran, systematiskt beaktats.

¹⁸ Sandgren 2018, s. 50.

¹⁹ Selberg, Niklas, *Empirisk arbetsrättsforskning, rättsrealism och rättssociologi - från välfärdsstat till gig-ekonomi*, I: Banakar, Reza Dahlstrand, Karl & Ryberg-Welander, Lotti (red.), *Festskrift till Håkan Hydén*, Juristförlaget i Lund, Lund, 2018, s. 622.

²⁰ Malmberg, Jonas, *Vad handlar arbetsrättslig reglering om? En essä om arbetsrättens uppgifter*, *Uppsala Faculty of Law Working Paper*, Nr 9, 2010, s. 5.

²¹ Kleineman 2018, s. 41.

²² Sigeman & Sjödin 2017, s. 41.

1.4 Material

Eftersom detta arbete är en traditionell rättsdogmatisk undersökning av gällande rätt har information sökts i flera typer av juridiskt material relevant för omplaceringsämnet.²³ Enbart en begränsad mängd information återfinns i lagtext och lagförarbeten. När det gäller arbetsgivares rätt att omplacera arbetstagare inom deras arbetskyldighet saknas helt lagstiftning och förarbetsuttalanden av betydelse. Lagstiftning och förarbetena till LAS har således främst använts i den mån de innehåller information av relevans för arbetsgivares omplaceringskyldighet enligt 7 § 2 stycket LAS.²⁴

Däremot har rättspraxis använts i större utsträckning. Frågan om när omplacering får eller ska ske har prövats i en ansenlig mängd rättsfall, vilka har haft stor betydelse för utvecklingen av reglerna. Följaktligen återfinns vägledning vad gäller omplacering framförallt i just rättspraxis.²⁵ Underrättsavgöranden har inte inkluderats i det material som använts. Sådana avgöranden har typiskt sett inte samma prejudicerande effekt och auktoritet som avgöranden från högsta instans, vilken inom det arbetsrättsliga området är den rikstäckande specialdomstolen Arbetsdomstolen.²⁶ De rättsfall som har tagits del av är huvudsakligen, men inte uteslutande, rättsfall från 1970-talet och framåt eftersom legal anställningstrygghet i form av LAS tillkom vid den tiden.²⁷

Vidare är syftet med arbetet att ge en så rättvisande och tydlig bild som möjligt av gällande rätt. Därför har en relativt omfattande genomgång av Arbetsdomstolens rättspraxis om omplacering ansetts motiverad. För att finna rättsfall relevanta för mina frågeställningar har jag främst använt databasen Juno. Vidare har rättsfallens relevans bedömts, till viss del men inte enbart,

²³ Jfr Hjertstedt 2019, s. 169.

²⁴ Framförallt prop. 1973:129 och prop. 1981/82:71 har bedömts vara av betydelse för arbetets ämne. Både förarbeten till den äldre versionen av LAS och förarbeten till nuvarande LAS är av relevans eftersom stora delar av lagen bibehölls, bl.a. bestämmelsen om saklig grund för uppsägning, även efter 1982 års revidering.

²⁵ Jfr Rönömar 2004, s. 22.

²⁶ 2 kapitlet 4 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

²⁷ LAS trädde i kraft år 1974; Sigeman & Sjödin 2017, s. 20.

efter huruvida de hänvisas till eller kommenteras i annan juridisk doktrin inom det arbetsrättsliga området. Huvudsakligen har urvalet av rättspraxis baserats på vilka fall som bedömts ha utvecklat eller förtydligat rättsläget.

Eftersom juridisk doktrin tillmäts betydelse främst till följd av sin inre logik och dignitet har, vid urvalet av litteratur, företrädesvis verk av jurister och författare som är eller har varit verksamma vid något av Sveriges universitet eller Arbetsdomstolen valts ut. I första hand, men inte enbart, har relativt nyutkomna verk använts, eftersom de behandlar den rättsutveckling som skett även i närtid. Äldre men betydelsefulla verk, som nyutkommen litteratur ofta refererar till, har även inkluderats. I syfte att påvisa olika infallsvinklar och förklaringsmodeller har försök gjorts att använda ett inte alltför begränsat antal böcker, antologibidrag och artiklar. Den doktrin som nyttjats är både verk som behandlar arbetsrätten i stort och verk som fokuserar på mer avgränsade delar av det arbetsrättsliga området.

Övrigt material, såsom myndighetsföreskrifter och rapporter, har använts i ytterst begränsad utsträckning eftersom det inte bedömts nödvändigt att inkludera för att undersöka arbetets frågeställningar. Sådant material har inte heller någon självklar plats inom rättskällevärdet. Som exempel på övrigt material som ändå har använts kan Medlingsinstitutets årsrapport nämnas, vilken bland annat belyser aktuell kollektivavtalsäckningsgrad.²⁸

1.5 Forskningsläge

Både omplacering inom arbetstagares arbetskyldighet efter arbetsgivares arbetsledningsbeslut och omplacering enligt 7 § 2 stycket LAS behandlas i arbetsrättslig litteratur som syftar till att ge en koncentrerad och överskådlig redovisning av svensk arbetsrätt. Dock beskrivs båda omplaceringsregleringarna generellt relativt kort men koncist i den typen av verk, till följd av att fokus ligger på att beskriva den svenska arbetsrätten i sin helhet. Framställningar av sådan natur som använts inom ramen för detta arbete är

²⁸ Medlingsinstitutet, *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2019 - Medlingsinstitutets årsrapport*, 2019.

Arbetsrätten – en översikt av Tore Sigeman och Erik Sjödin samt *Anställningsförhållandet – inledning till den individuella arbetsrätten* av Kent Källström och Jonas Malmberg, för att nämna två.²⁹

Ett verk som beskriver arbetsgivares arbetsledningsrätt och arbetstagares arbetsskyldighet är Mia Rönnmars avhandling *Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet – En komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*. Verket har ett komparativt perspektiv och rätten studeras i ljuset av arbetslivets ökade flexibilisering.³⁰ Det medför att främst de delar av avhandlingen som beskriver svensk rätt har bedömts vara av relevans för detta arbetes ämne. Därutöver har inte hittats någon aktuell forskning som på ett genomgripande sätt redogör för och diskuterar specifikt arbetsgivares rätt att omplacera arbetstagare inom arbetsskyldigheten.³¹

Avseende arbetsgivares omplaceringsskyldighet enligt 7 § 2 stycket LAS har en större sammanställning gjorts av Lars Lunning och Gudmund Toijer i deras kommentar till LAS, *Anställningsskydd – en lagkommentar*.³² I den redogörs för hur omplaceringsskyldigheten ska tolkas och ett tämligen stort antal rättsfall från Arbetsdomstolen beskrivs. Det finns även ytterligare framställningar som rör särskilda aspekter av arbetsgivares omplaceringsskyldighet. En sådan är Ann Numhauser-Hennings och Mia Rönnmars artikel *Det flexibla svenska anställningsskyddet*, vilken i huvudsak handlar om 7 § 2 stycket LAS i förhållande till turordningsreglerna i 22 § LAS.³³ Det föreligger emellertid viss brist på forskning som på ett djupgående sätt beskriver arbetsgivares lagstadgade omplaceringsskyldighet. Forskning som särskilt fokuserar på skälighetsrekvisitets innebörd saknas.

²⁹ Sigeman & Sjödin 2017; Källström & Malmberg 2019.

³⁰ Rönnmar 2004, s. 16.

³¹ I sammanhanget kan även två äldre verk nämnas, vilka är Anders Victorins artikel *Om omplacering och omreglering i anställningsförhållanden* i Svensk Juristtidning år 1979 och Sten Åke Zethräus artikel *Omplacering och annan omreglering av anställningsvillkoren* i Lag & Avtals skriftserie från år 1984. Verken har dock inte inkluderats i det material som använts, till följd av att rätten utvecklats sedan de skrevs.

³² Lunning, Lars & Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd – En lagkommentar*, 11 uppl., Wolters Kluwer, Stockholm, 2016.

³³ Numhauser-Henning, Ann & Rönnmar, Mia, *Det flexibla svenska anställningsskyddet*, *Juridisk tidskrift*, Nr 2, 2010/11.

Av det ovan anförda följer att det finns ett visst forskningsmässigt utrymme att ingående undersöka hur omplacering regleras i svensk rätt, med särskilt fokus på omplaceringsrättens respektive omplaceringsskyldighetens gränser. Min förhoppning är att en sådan framställning har praktisk relevans och kan bidra till klargörande av rättsläget på ett givande sätt.

1.6 Avgränsning

Först kan förtydligas att någon redogörelse för arbetstagarbegreppet inte ska inkluderas, då det ligger utanför arbetets huvudsakliga syften. Det kan dock noteras att inom svensk arbetsrätt är det inte alltid självklart vem som anses vara arbetstagar, eftersom en legaldefinition av begreppet saknas.³⁴

Eftersom arbetets syfte är att undersöka vad som, enligt gällande rätt, anses vara tillåten omplacering i olika situationer har jag inte bedömt att någon ordentlig genomgång av information, förhandling och medbestämmande är strikt nödvändig att inkludera. Därutöver kommer inte heller att redogöras för tolkningsföreträdesregler, det vill säga vem som temporärt bestämmer vilket arbete som ska utföras när tvist råder om arbetsskyldighetens omfattning. Det kan dock noteras att det finns företagsdemokratiska bestämmelser som ska iakttas i en omplaceringssituation. Två centrala regelverk rörande arbetstagarinflytande är – i sammanhanget – förhandlingsskyldigheten i 11 och 13 §§ lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) och det fackliga tolkningsföreträdet i 34 § MBL.³⁵

En avgränsning av stor betydelse är att huvudsakligen privata företag och inte offentliga verksamheter, där arbetsgivaren är statlig eller kommunal, kommer att behandlas. Regleringen av omplacering inom offentlig sektor ser nämligen, i vissa hänseenden, något annorlunda ut jämfört med privat sektor. Exempelvis behöver offentliga arbetsgivare iakttä saklighet och opartiskhet vid beslut om omplacering, enligt 1 kapitlet 9 § regeringsformen.³⁶ Dock är

³⁴ Jfr Källström och Malmberg 2019, s. 26f; 1 § 2 stycket LAS.

³⁵ Sigeman & Sjödin 2017, s. 152; Rönmar 2004, s. 52.

³⁶ AD 1982 nr 29; AD 1986 nr 28; Rönmar 2004, s. 63; Öman, Sören, *Anställningsskyddspraxis*, 9 uppl., Jure, Stockholm, 2018, s. 115.

många rättsliga regler om omplacering gemensamma för båda sektorer. Det finns rättsfall rörande offentliga verksamheter som är av intresse och ger vägledning för vad som gäller även för privata företag. Men det som sägs i detta arbete tar främst sikte på vad som gäller för arbetsgivare och arbetstagare verksamma inom privat sektor. Avgränsningen motiveras med att arbetet är av begränsad omfattning.

1.7 Disposition

Efter detta inledande kapitel kommer det svenska arbetsrättsliga systemet kortfattat att presenteras. Kapitel två består av en sammandragen genomgång av den svenska arbetsrättens historia, med betoning på utveckling relevant för omplaceringsregleringarna, samt en kort beskrivning av svensk arbetsrätts utmärkande drag. Kunskap om arbetsrättens historiska och funktionella sammanhang har bedömts vara av betydelse för korrekt förståelse för ämnet.³⁷ Framställningen i kapitel två gör inte anspråk på att vara någon fullständig skildring av varken modern arbetsrätts tillkomst eller den svenska modellen, utan en kort introduktion till vad som särskilt kännetecknar arbetsrätt och därmed påverkar omplaceringsreglernas sammanhang, utformning och tillämpning. I kapitlet följer därefter en definition av begreppet omplacering.

Arbetets tredje och fjärde kapitel kan beskrivas som arbetets två huvuddelar. I det första av dem, kapitel tre, behandlas omplacering inom arbetstagares arbetsskyldighet efter ett arbetsledningsbeslut. Först beskrivs arbetsgivares arbetsledningsrätt och sedan arbetstagares arbetsskyldighet. Det bör noteras att uppdelningen inte är helt självklar eftersom arbetsgivares arbetsledningsrätt och arbetstagares arbetsskyldighet hänger ihop och bör ses som två sidor av samma sak. Uppdelningen har främst gjorts av pedagogiska skäl. Fokus ligger vidare på att förklara när en omplacering får ske genom att belysa inom vilka gränser arbetsgivare får utöva sin arbetsledningsrätt och därmed hur långt arbetstagares arbetsskyldighet generellt sträcker sig. Sedan, i arbetets fjärde kapitel, avhandlas arbetsgivares omplaceringskyldighet enligt 7 § 2

³⁷ Jfr Adlercreutz, Axel & Mulder, Bernard Johann, *Svensk arbetsrätt*, 14 [rev.] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2013, s. 24.

stycket LAS. Särskild uppmärksamhet ägnas åt att redogöra för den skälighetsbedömning som ska göras i samband med en omplacering. Eftersom det finns en riklig mängd rättspraxis som behandlar ämnet inrymmer både kapitel tre och fyra skildringar av åtskilliga rättsfall från Arbetsdomstolen. Vissa rättsfall redogörs för mer utförligt än andra, vilket motiveras av behovet av att exemplifiera hur Arbetsdomstolen har bedömt omplaceringsåtgärder på ett konkretiserat och tydligt sätt.

Arbetets femte och sista kapitel består av en analys av och en diskussion kring det material som presenterats i samtliga föregående kapitel. De utvalda frågeställningarna kommer att besvaras där, på ett sammanfattande sätt. Det avslutande kapitlet innehåller även en diskussion om gällande rätts funktion och potentiella svårigheter kopplade till regleringarna av de båda omplaceringssituationer som behandlas i detta arbete. Även likheter och skillnader mellan omplaceringsregelverken kommer att belysas.

2 Det arbetsrättsliga systemet

2.1 Historisk återblick

Modern svensk arbetsrätt härrör ur och har en nära koppling till den industriella revolutionen, vilken i Sverige påbörjades omkring 1800-talets mitt. Då uppkom bland annat fabriksorganisering och lönearbete som modell för utförande av arbete i samhället. Men även i den förindustriella rätten fanns arbetsrättslagstiftning i form av olika merkantila regleringar.³⁸ Under 1800-talets mitt och nästföljande decennier florerade ett liberalt synsätt inom svensk arbetsrätt. Arbetsgivare bestämde över arbetsvillkor mer eller mindre ensidigt och den begränsade lagstiftning som fanns reglerade grundläggande frågor, såsom skydd för arbetstagares hälsa. Moderna fackföreningar uppstod först omkring år 1870 och vidareutvecklades under nästföljande decennium. På 1890-talet började kollektivavtal användas, i större skala, för att reglera arbetsmarknadsförhållanden.³⁹ År 1906 erkändes arbetstagares rätt att organisera sig fackligt såväl som arbetsgivares arbetsledningsrätt, i den så kallade decemberkompromissen mellan Landsorganisationen i Sverige (LO) och Svensk Arbetsgivarförening (SAF).⁴⁰

År 1928 inrättades en central svensk arbetsrättslig domstol, Arbetsdomstolen, vars verksamhet påbörjades året därpå. Domstolen fick, och har fortfarande, en viktig normgivningsfunktion på arbetsmarknaden. Från slutet av 1930-talet och cirka tre decennier framåt intog politikerna en passiv roll avseende stiftande av arbetsrättslig lagstiftning eftersom LO och SAF, år 1938, träffade Saltsjöbadsavtalet.⁴¹ Genom avtalet visade arbetsmarknadernas parter sin vilja att göra överenskommelser för att lösa arbetsrättsliga problem.⁴²

³⁸ Hydén 2017, s. 321; Sigeman & Sjödin 2017, s. 17.

³⁹ Sigeman & Sjödin 2017, s. 18.

⁴⁰ SAF heter idag Svenskt Näringsliv; Källström, Kent, Malmberg, Jonas & Öman, Sören, *Den kollektiva arbetsrätten: en lärobok*, 2 uppl., Iustus, Uppsala, 2019, s. 17; Sigeman & Sjödin 2017, s. 18f.

⁴¹ Sigeman, Tore, *Från legostadgan till medbestämmandelagen – om huvudlinjerna i arbetsrättens utveckling*, *Svensk Juristtidning*, 1984, s. 881.

⁴² Källström, Malmberg & Öman 2019, s. 19; Sigeman 1984, s. 883.

Kring år 1970 bröts dock lagstiftarens passivitet. Det politiska reformarbetet av arbetsmarknaden resulterade i en ”lagstiftningsexplosion”. Bland annat tillkom LAS och MBL.⁴³ 1970- och 80-talet innebar en juridifiering av arbetsrätten på så sätt att saker som inte tidigare lagreglerats befästes i lagstiftning. Dock kvarstod arbetsmarknadens parter starka ställning, bland annat eftersom en del av de lagar som tillkom var dispositiva eller semidispositiva. Karaktäristiskt för den nya lagstiftningen var att den inskränkte arbetsgivares handlingsfrihet och stärkte arbetstagares ställning.⁴⁴

Under 1990-talet påbörjades en globalisering, vilken fortfarande pågår. Nationella ekonomier blev alltmer integrerade till följd av företags utökade gränsöverskridande verksamhet. Svensk arbetsrätt har sedan dess i hög grad påverkas av Sveriges EU-medlemskap. Även avreglering och flexibilisering karakteriserar den arbetsrättsliga utvecklingen från 1990-talet och framåt.⁴⁵

Arbetsgivares rätt att leda och fördela arbete har av tradition varit central för svensk arbetsrätt. De rättsliga argument som använts för att förklara och legitimera rätten har dock successivt förändrats. Före industrialismens tillkomst hade arbetsgivare i stort sett frihet att förfoga över arbetstagares arbete, i enlighet med dåvarande lagstiftning. Därefter, från mitten av 1800-talet, följde, som ovan nämnts, en liberal epok. Arbetsgivares arbetsledningsrätt upprätthölls på grund av arbetsgivares överlägsna ställning snarare än lag.⁴⁶ Först på tidigt 1930-tal fastställde Arbetsdomstolen att arbetsledningsrätten utgör en allmän rättsgrundsats.⁴⁷ Lagstiftning från år 1970 och framåt utgår från det faktum att arbetsgivare har rätt att leda och fördela arbetet, trots att inskränkningar stegvis skett.⁴⁸ Innebörden av arbetsledningsrätten kommer att behandlas vidare i kapitel 3.1.

⁴³ Rönmar 2004, s. 155; Sigeman & Sjödin 2017, s. 20.

⁴⁴ Källström, Malmberg & Öman 2019, s. 20; Sigeman 1984, s. 885; Sigeman & Sjödin 2017, s. 20.

⁴⁵ Sigeman & Sjödin 2017, s. 21.

⁴⁶ Källström & Malmberg 2019, s. 195.

⁴⁷ Jfr bl.a. AD 1932 nr 100 och AD 1934 nr 179.

⁴⁸ Källström & Malmberg 2019, s. 195.

2.2 Svensk arbetsrätts karakteristik

Traditionellt har beskrivningen av arbetsrätt, såväl i Sverige som utomlands, tagit sin utgångspunkt i arbetstagares underordnade ställning i förhållande till arbetsgivare. Arbetstagar skydd kan beskrivas som arbetsrättens raison d'être. Rättsområdets funktion är ytterst att skapa en grundläggande balans i avtalsförhållandet mellan parterna genom att bestämma arbetsgivares och arbetstagares inbördes rättigheter och skyldigheter. Arbetstagare är subordinerade arbetsgivare eftersom arbetsgivare leder och kontrollerar arbetstagares avtalsprestation. Lydnads- och lojalitetsplikt gentemot arbetsgivare är en essentiell förpliktelse. Arbetsrättslig reglering syftar till att uppnå en väl fungerande avvägning mellan effektiv produktion och social hänsyn. En central uppgift för arbetsrätten är att "humanisera" arbetet genom att motverka att arbete reduceras till enbart en handelsvara. Källström och Malmberg beskriver att balans mellan parterna bland annat återskapas med lagstiftning som reglerar individuella anställningsförhållanden. Balans uppnås också genom att arbetstagare sluter sig samman och förhandlar kollektivt samt genom företagsdemokratiska medbestämmanderegler som ger arbetstagare och fackförbund rätt till viss information och förhandling.⁴⁹

Vid en internationell jämförelse framstår det som karakteristiskt för det svenska arbetsrättsliga systemet att graden av organisering är hög och organisationssplittringen liten, på såväl arbetstagar- som arbetsgivar sidan.⁵⁰ Kollektivavtal har en central roll och facklig anslutning i Sverige är relativt hög. Andelen arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden som omfattas av kollektivavtal är, sedan flera år tillbaka, cirka 90 procent. Sedan 1900-talets mitt har den fackliga organisationsgraden sjunkit och är nu stabiliserad på närmare 70 procent. Det är betydelsefullt för kollektivavtalens täckningsgrad att arbetsgivares organisering har varit relativt stadig de senaste tjugo åren.⁵¹

⁴⁹ Källström & Malmberg 2019, s. 22; Se även Malmberg 2010, s. 6f.

⁵⁰ Sigeman & Sjödin 2017, s. 24.

⁵¹ Beräkningen utgår från andelen arbetstagare på hela arbetsmarknaden med anställning i företag som är anslutna till en arbetsgivarorganisation; Medlingsinstitutet 2019, s. 168ff.

2.3 Definition av begreppet omplacering

Uttrycket omplacering används i olika sammanhang och har ingen given rättslig innebörd. Omplacering definieras, inom ramen för detta arbete, som en varaktig förflyttning av arbetstagare inom ett företag till andra arbetsuppgifter, annan arbetstid, annan avdelning eller annan arbetsplats utan att något avbrott i anställningen sker. Begreppet omplacering omfattar även att arbetstagare frántas vissa arbetsuppgifter.⁵²

Det är viktigt att särskilja begreppen omflyttning, omplacering och omreglering. Om en arbetstagare tillfälligt beordras att utföra andra uppgifter än vanligt, vilka ligger inom arbetstagarens arbetsskyldighet, sker en omflyttning.⁵³ Arbetsgivares rätt att temporärt omorganisera sin verksamhet genom att förflytta arbetstagare är mer vidsträckt än om förändringarna är permanenta. Exempel på omflyttning är när en arbetstagare övertar en tillfälligt frånvarande kollegas uppgifter. En omplacering är varaktig eller har åtminstone för avsikt att vara det.⁵⁴ Om arbetsgivare ensidigt, utan att någon uppsägningssituation är förestående, beslutar att permanent förändra arbetstagares arbetsuppgifter på så sätt att anställningen i praktiken blir en annan rör det sig om omreglering. För att en omreglering ska få ske måste först en uppsägning, i enlighet med LAS, vidtas och därefter en återanställning. Är parterna överens om en sådan omreglering är åtgärden möjlig att genomföra, men arbetsgivare kan inte ensidigt omreglera en anställning hur som helst.⁵⁵

Som redan nämnts i föregående kapitel görs en tydlig särskilning på två omplaceringssituationer; omplacering inom arbetstagares arbetsskyldighet efter arbetsgivares arbetsledningsbeslut och omplacering i samband med ett förestående hot om uppsägning enligt 7 § 2 stycket LAS.⁵⁶

⁵² AD 1991 nr 114; AD 1993 nr 19; Adlercreutz & Mulder 2013, s. 234; Blekmo, Annika, Några tankar om omplacering utanför arbetsgivarens verksamhet vid rehabilitering, I: Ahlberg, Kerstin, Herzfeld Olsson, Petra & Malmberg, Jonas (red.), *Niklas Bruun i Sverige: en vänbok*, Iustus, Uppsala, 2017, s. 27.

⁵³ Ulander-Wänman, Carin, *Priset för flexibiliteten: en analys av anställningsvillkor för arbetstagare i kommuner och landsting*, Iustus, Uppsala, 2014, s. 27.

⁵⁴ Källström & Malmberg 2019, s. 220; Schmidt 1994, s. 227f.

⁵⁵ Ulander-Wänman 2014, s. 27f; Rönnmar 2004, s. 254ff.

⁵⁶ Jfr Schmidt 1994, s. 227.

3 Omplacering inom arbetskyldigheten efter arbetsledningsbeslut

3.1 Arbetsgivares arbetsledningsrätt

3.1.1 Innebörd

Arbetsgivare har rätt att leda och fördela arbetet på arbetsplatsen. Rätten tillkommer arbetsgivare i kraft av arbetsgivarprerogativet, vilket även brukar benämnas som arbetsgivares § 32-befogenheter.⁵⁷ Arbetsledningsrätten har länge ansetts vara en allmän rättsgrundsats i rättspraxis från Arbetsdomstolen och en dold klausul i varje kollektivavtal, vilket medför att den gäller generellt i alla anställningsförhållanden.⁵⁸

Malmberg och Källström anför att en rationell motivering av arbetsgivares vidsträckta arbetsledningsrätt är att organisering av produktion genom anställningsavtal medger jämförelsevis stor flexibilitet. Verksamheten kan anpassas efter förändrade förhållanden. En hierarkisk struktur inom ett företag medför att arbetsgivaren kan justera arbetstagarnas arbetsuppgifter utifrån vad som är nödvändigt för att optimera produktionen från tid till annan.⁵⁹ Även Ulander-Wänman betonar att den frihet arbetsgivare har att disponera arbetstagarna inom företaget för varierande uppgifter, inom ramen för deras anställningar, innebär att anställningsavtalet som kontraktsform är mer flexibelt än vissa andra typer av avtal. Det kan motivera arbetsgivares val att tillgodose sina arbetskraftsbehov genom att anställa arbetstagare, istället för att välja andra sätt att organisera sin produktion på.⁶⁰

⁵⁷ Begreppet § 32-befogenheter används p.g.a. att arbetsgivarprerogativet upptogs i SAF:s stadgar först i 23 § och sedermera i 32 §; Rönnmar 2004, s. 43ff; Glavå, Mats & Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, 3 [rev.] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2016, s. 52f.

⁵⁸ AD 1932 nr 100; Rönnmar 2004, s. 45; Källström & Malmberg 2019, s. 72 och 194.

⁵⁹ Källström & Malmberg 2019, s. 195f.

⁶⁰ Ulander-Wänman 2014, s. 27; Jfr Glavå & Hansson 2016, s. 594.

Att arbetsgivare har arbetsledningsrätt innebär att arbetsgivare kan utöva företags- och arbetsledning inom sin verksamhet, såvitt inget annat föreskrivs i lagstiftning eller avtal.⁶¹ Företagsledning omfattar beslut om bland annat innehåll och utformning av företagets produktion, ekonomi och förhållande till utomstående. Arbetsgivare bestämmer ensidigt över inriktning på och omfattning av verksamheten samt vilka arbetsmetoder som ska användas. Arbetsledning berör det direkta förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Rätten att leda arbetet inkluderar bland annat en rätt att fördela arbetsuppgifter, omplacera arbetstagare till annat arbete inom ramen för deras arbetskyldighet och bestämma över arbetstidens förläggning samt vissa ensidigt reglerade anställningsförmåner. Arbetsgivare får även utöva styrning på arbetsplatsen genom ordergivning och utfärdande av ordningsföreskrifter. Arbetsgivare har vidare rätt att bestämma över arbetstagarnas uppförande samt ordningen på arbetsplatsen genom till exempel kontrollåtgärder och föreskrifter, under förutsättning att arbetstagarnas integritet respekteras. Åtgärder som arbetsgivare beslutar om i kraft av sin arbetsledningsrätt föregås inte av någon uppsägningstid eller liknande.⁶²

3.1.2 Allmänna begränsningar av arbetsledningsrätten

Traditionellt har arbetsgivares arbetsledningsrätt, inklusive rätten att omplacera arbetstagare inom vissa givna ramar, haft karaktären av en fri och ensidig beslutanderätt. Arbetstagare har inte ansetts ha möjlighet att kräva att arbetsledningsbeslut ska vara rättvisa, ha ett specifikt innehåll eller liknande. Huvudregeln är att arbetstagare inte heller kan begära rättslig överprövning av det materiella innehållet i ett arbetsledningsbeslut. Utgångspunkten är att domstol inte kan ta ställning till om beslutet skulle ha haft ett annat innehåll, så länge arbetsgivaren håller sig inom sina befogenheter enligt gällande rätt.⁶³

⁶¹ Rönmar 2004, s. 43.

⁶² Källström & Malmberg 2019, s. 194; Rönmar, Mia, Arbetsgivarens arbetsledningsrätt – från arbetsgivarprerogativ till krav på saklig grund, I: Numhauser-Henning, Ann (red.), *Perspektiv på likabehandling och diskriminering*, Juristförlaget i Lund, 2000, s. 284; Rönmar 2004, s. 46f; Ulander-Wänman 2014, s. 25; Sigeman & Sjödin 2017, s. 150f.

⁶³ Rönmar 2004, s. 43 och 46f; Ulander-Wänman 2014, s. 26.

Trenden har, under 1900-talet, varit att inskränka arbetsgivarmakten genom lag, avtal och allmänna rättsprinciper. Ett sådant exempel är arbetsgivares rätt att fritt säga upp arbetstagare. Den har inskränkts genom kravet på att saklig grund ska föreligga för att en uppsägning ska kunna vidtas, vilket återfinns i nuvarande 7 § LAS. Dessutom får arbetsgivare inte fatta arbetsledningsbeslut som strider mot gällande diskrimineringslagstiftning eller som är föreningsrättskränkande. Det finns författare av rättsvetenskapliga verk som menar att en färdriktning mot krav på att arbetsledningsbeslut alltid ska vara sakliga kan skönjas, till följd av det successivt ökande antalet begränsningar av arbetsgivarprerogativet.⁶⁴

En arbetsgivares beslut att omplacera en arbetstagare kan, som huvudregel, inte angripas så länge arbetstagarens nya arbetsuppgifter ligger inom ramen för arbetstagarens arbetsskyldighet. Arbetskyldighetens gränser kommer att redogöras för i kommande delkapitel. Det finns emellertid andra viktiga inskränkningar i arbetsgivares omplaceringsrätt. Åtgärder med ett föreningsrättskränkande eller diskriminerande syfte eller åtgärder som strider mot annan bindande lagstiftning, bland annat arbetstids- och arbetsmiljölagar, kan angripas rättsligt. En omplacering kan även innebära en otillåten disciplinåtgärd enligt 62 § MBL och får då inte vidtas utan stöd i kollektivavtal.⁶⁵ Arbetsgivare får därtill inte utöva sin arbetsledningsrätt helt godtyckligt på ett sätt som strider mot god sed på arbetsmarknaden eller den så kallade bastubadarprincipen.⁶⁶ Dessa två begränsningar kommer att redogöras för särskilt i nästföljande delkapitel.

⁶⁴ Även arbetsgivares fria anställningsrätt har inskränkts genom bland annat föreningsrättsreglerna i 7, 8 och 9 §§ MBL och reglerna om företrädesrätt till återanställning i 25, 25 a, 26 och 27 §§ LAS; Glavå & Hansson 2016, s. 55; Jfr Rönmar, Mia, Kräv sakliga skäl för arbetsledning, *Lag och Avtal*, Nr 9, 2002, s. 33.

⁶⁵ Se 1 kapitlet 4 § och 2 kapitlet 1 § diskrimineringslag (2008:567), 16 § 6 och 7 punkten föräldraledighetslag (1995:584), 7 och 8 §§ MBL, 4 § lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen och 9 § lag (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning; Ds 2002:56, s. 354; Lunning & Toijer 2016, s. 225; Adlercreutz & Mulder 2013, s. 235.

⁶⁶ Ds 2002:56, s. 354; Glavå & Hansson 2016, s. 594; Adlercreutz & Mulder 2013, s. 235 och 253.

3.1.3 God sed på arbetsmarknaden

God sed på arbetsmarknaden är, i detta sammanhang, en sorts yttre gräns för arbetsgivares bestämmanderätt.⁶⁷ Det förekommer att domstolen hänvisar till god sed på arbetsmarknaden för att precisera ett vagt rättsläge. Vad denna allmänna rättsprincip innebär är inte helt tydligt eftersom den är oskriven och kan variera beroende på tid och sammanhang. Sigeman och Sjödin anser att god sed på arbetsmarknaden kan beskrivas som ett allmänt praktiserat beteende som representerar en viss yrkesetik eller allmän moralisk nivå.⁶⁸ Principen upprätthålls vad gäller arbetsgivares arbetsledning eftersom det är allmänt accepterat att arbetsgivare inte får utnyttja sina befogenheter gentemot sin avtalsmotpart – arbetstagare – godtyckligt i strid med god sed.⁶⁹ Arbetsgivare handlar, enligt Rönnmar, osedligt om de fattar diskriminerande eller otillbörliga beslut, handlar utifrån slumpmässiga eller ovidkommande syften eller på ett sätt som är rättsstridigt eller strider mot allmän moral. Begränsningen som kravet på att följa god sed innebär träffar således oftast undantagssituationer och innebär därmed ingen avsevärd begränsning av arbetsgivares fria arbetsledningsrätt.⁷⁰

Exempelvis kan en omplacering som får ingripande verkningar och vidtas på ett kränkande eller trakasserande sätt strida mot god sed på arbetsmarknaden. Det gäller även om en omplacering kan anses vara ett sätt för arbetsgivare att försöka förmå arbetstagaren att lämna sin anställning.⁷¹ Utöver arbetsgivare sin arbetsledningsrätt i strid med god sed kan omplaceringsåtgärden angripas med rättsliga medel, även om den inte fått så ingripande verkningar att den kan underkastas rättslig prövning på ett sätt som påminner om vad som gäller vid uppsägning.⁷²

⁶⁷ Jfr Calleman, Catharina, När strider en uppsägning mot god sed på arbetsmarknaden?, I: Mannelqvist, Ruth, Ingmanson, Staffan & Ulander-Wänman, Carin (red.), *Festskrift till Örjan Edström*, Juridiska institutionen, Umeå universitet, Umeå, 2019, s. 55.

⁶⁸ Sigeman & Sjödin 2017, s. 41.

⁶⁹ AD 1967 nr 26; AD 1983 nr 46; Calleman 2019, s. 55.

⁷⁰ Rönnmar 2004, s. 71.

⁷¹ Prop. 1973:129, s. 128f; Rönnmar 2004, s. 64.

⁷² AD 1982 nr 112; AD 1983 nr 46; AD 2010 nr 52.

Andra uttryck, såsom ”strider mot allmänna rättsgrundsatser”, ”är otillbörlig” eller ”är rättsstridig”, kan vara avsedda att ha liknande innebörd men de skiljer sig på så sätt att de enligt sina lydelse betecknar en avvikelse från ett rättsligt handlingsmönster istället för ett allmänt godtaget mönster. I tidiga domar används uttrycken omväxlande med varandra. Med tiden har dock god sed etablerats som det vedertagna uttrycket i rättspraxis.⁷³

Ett exempel på när Arbetsdomstolen har bedömt att ett omplaceringsbeslut stred mot god sed är rättsfallet AD 1983 nr 46. En mentalvårdare hade polisanmält en kollega för misshandel av patienter och uttalat sig om missförhållanden på arbetsplatsen i media. Till följd av de samarbetsproblem som därefter uppstått valde arbetsgivaren att omplacera arbetstagaren till ett annat sjukhus. Domstolen menade att omplaceringsbeslutet stred mot god sed eftersom arbetsgivaren i den aktuella situationen ytterst bar ansvaret för att samarbetssvårigheter överhuvudtaget hade uppkommit och istället borde ha erbjudit stöd till arbetstagaren som värnade om patientsäkerhet.⁷⁴

Arbetsledningsrätt utövad i strid med god sed utgör ett brott mot det enskilda anställningsavtalet. Arbetsgivaren blir då ersättningsskyldig för ideell och ekonomiska skada som arbetstagaren har lidit till följd av omplaceringen.⁷⁵

3.1.4 Bastubadarprincipen

Ytterligare en viktig princip som innebär en begränsning av arbetsgivares omplaceringsmöjligheter är den så kallade bastubadarprincipen.⁷⁶ I det uppmärksammade rättsfallet AD 1978 nr 89 fastställde Arbetsdomstolen att vissa särskilt ingripande omplaceringar kan underkastas rättslig prövning på ett sätt som påminner om vad som gäller vid uppsägning, trots att de arbetsuppgifter som omplacering skett till ligger inom arbetstagarens arbetskyldighet. Principen är enbart tillämplig på omplaceringar som sker på grund av skäl som är hänförliga till den enskilda arbetstagaren personligen och som

⁷³ Calleman 2019, s. 55.

⁷⁴ AD 1983 nr 46.

⁷⁵ Ds 2002:56, s. 359; AD 1991 nr 106.

⁷⁶ Ds 2002:56, s. 20; Schmidt 1994, s. 232.

får särskilt ingripande verkningar för denne med hänsyn till såväl arbetsuppgifter och förmåner som anställningsförhållandet i övrigt. Sådana omplaceringar får endast vidtas om det föreligger godtagbara skäl. Bastubadarprincipen betraktas som en dold kollektivavtalsklausul och, i de fall arbetstagaren är oorganiserad, som en del av anställningsavtalet. Således är den en fast etablerad rättsprincip som gäller generellt.⁷⁷

Arbetsdomstolen motiverade bastubadarprincipen delvis med det svenska anställningsskyddets utveckling. Vid en särskilt ingripande omplacering kan nackdelarna för arbetstagaren vara så betydande att åtgärden inte i något väsentligt hänseende skiljer sig från en uppsägning. Kravet på godtagbara skäl för en sådan omplacering uppställdes i syfte att undvika en lucka i enskilda arbetstgares anställningsskydd.⁷⁸ Rönmar framhåller att principen är en undantagsregel som aldrig har varit tänkt att tillämpas extensivt.⁷⁹ Även Glavå och Hansson menar att domstolen har varit relativt restriktiv i sin tillämpning av bastubadarprincipen.⁸⁰

Prövningen av i vad mån en omplacering får särskilt ingripande verkningar för arbetstagaren måste ske efter objektiva grunder, det vill säga inte främst med utgångspunkt i den enskildes intressen och åsikt om saken.⁸¹

I AD 1993 nr 34 bedömde Arbetsdomstolen att en omplacering hade fått särskilt ingripande verkningar. Domstolen beaktade att arbetstagaren hade förlorat lönetillägg för obekväm arbetstid, fått förändrade arbetstider från skift till vanlig femdagarsvecka samt gått minste om den kamratanda som förekom bland arbetstagarna som arbetade skift. Omplaceringen kunde således prövas rättsligt trots att arbetstagarens nya arbetsuppgifter var lika kvalificerade som hans tidigare. Arbetsdomstolen ansåg dock att arbetsgivaren hade godtagbara skäl för omplaceringen då arbetstagaren i samband med den återkommit i arbete efter en längre sjukskrivning. Arbetstagarens

⁷⁷ AD 1978 nr 89; Lunning & Toijer 2016, s. 226; Sigeman 1997, s. 258; Källström & Malmberg 2019, s. 234f; Rönmar 2004, s. 76.

⁷⁸ AD 1978 nr 89; Ds 2002:56, s. 355; Sigeman 1997, s. 264.

⁷⁹ Rönmar 2004, s. 77.

⁸⁰ Glavå & Hansson 2016, s. 597.

⁸¹ AD 1982 nr 29; AD 2003 nr 76; Rönmar 2004, s. 78.

tidigare tjänst var vid tiden redan fullt bemannad. Om inte arbetstagaren i fråga hade omplacerats skulle en annan arbetstagare ha blivit det.⁸²

I rättsfallet AD 2010 nr 52 hade en arbetstagare varit livvakt men omplacerats till ett projekt med huvudsakligen administrativa uppgifter. Arbetstiden hade ändrats från periodplanerad arbetstid till flextid. Genom omplaceringen gick arbetstagaren miste om övertidsersättning och tillägg för obekvämt arbetstid, beredskap, jour och resor. Arbetsdomstolen fäste stor vikt vid att lönen och andra anställningsförmåner ändrats och ansåg att omplaceringen hade fått sådana ingripande verkningar för den enskilda arbetstagaren att den kunde prövas rättsligt. Omplaceringen ansågs därefter ha vidtagits av goda skäl, eftersom arbetstagaren hade uppvisat bristande lämplighet som livvakt.⁸³

I rättsfallen AD 2002 nr 134 och AD 2003 nr 76 kom domstolen fram till motsatt slutsats, alltså att omplaceringarna inte fick så ingripande verkningar att de kunde prövas rättsligt. De båda rättsfallen kan anses spegla en ännu mer restriktiv tillämpning av bastubadarprincipen jämfört med hur utvecklingen dittills framskridit.⁸⁴ I det första, AD 2002 nr 134, bedömdes om omplacering till arbetsuppgifter utan ledningsansvar var en omplacering med särskilt ingripande verkningar. En arbetstagare hade omplacerats från arbetsledare till trafikvärd. Domstolen beaktade att de nya uppgifterna inte var nämnvärt mindre kvalificerade, bortsett från att de inte innefattade arbetsledning, samt att varken arbetstiderna, arbetsområdet eller lönen förändrats.⁸⁵ Det andra fallet, AD 2003 nr 76, handlade om en omplacering som innebar förlust av visst beslutsfattande och ansvarstagande. Domstolen uppmärksammade att de arbetsledande inslagen inte hade varit framträdande i arbetstagarens tidigare arbete och att såväl före som efter omplaceringen utförde arbetstagaren kvalificerade arbetsuppgifter. Det saknade betydelse att arbetstagarens uppgifter hade genomgått en inte oväsentlig förändring.⁸⁶

⁸² AD 1993 nr 34; Ds 2002:56, s. 357.

⁸³ AD 2010 nr 52; Källström & Malmberg 2019, s. 234.

⁸⁴ Ds 2002:56, s. 355; Källström & Malmberg 2019, s. 234; Rönmar 2004, s. 77.

⁸⁵ AD 2002 nr 134.

⁸⁶ AD 2003 nr 76.

Det kan konstateras att Arbetsdomstolen, för att avgöra om en omplacering är särskilt ingripande, beaktar förändringar som rör arbetsuppgifternas art och svårighetsgrad, arbetstidens förläggning, lön och andra anställningsförmåner, framtida löneutveckling, chefsbefogenheter, ledarfunktioner och ansvar samt psykosociala faktorer såsom trivsel, kamratanda och gemenskap. Det kan inte uteslutas att andra faktorer får betydelse i det enskilda fallet, eftersom en helhetsbedömning ska göras.⁸⁷ Särskilt viktigt är eventuella förändringar av lön och anställningsförmåner, oavsett beloppsmässig storlek.⁸⁸ Vad gäller förändring av arbetsuppgifter förefaller Arbetsdomstolen anse att förändring av svårighetsgrad är av större betydelse än förändring av uppgifternas art.⁸⁹ Därutöver förekommer att domstolen har beaktat arbetstagares anställningstid. Vilken betydelse tiden tillmäts är dock inte helt tydligt.⁹⁰

I bastubadarfallet – AD 1978 nr 89 – gav Arbetsdomstolen inga riktlinjer för vad som är godtagbara skäl för att genomföra en särskilt ingripande omplacering, men förtydligade att ledning inte kan hämtas i 7 § LAS eftersom förutsättningarna för uppsägning och omplacering inte anses jämförbara.⁹¹ Det är dock klarlagt att i kravet på godtagbara skäl finns en skyldighet för arbetsgivare att dels uppge skälen för omplaceringen och dels att de är acceptabla. Skälen ska ha relevans för anställningsförhållandet och får inte vara osakliga eller ovidkommande. Exempelvis kan samarbetsproblem på arbetsplatsen vara ett acceptabelt skäl för arbetsgivaren att omplacera en av de berörda arbetstagarna, oavsett vem som anses mest skyldig till problemen. Uttalanden i rättspraxis tyder även på att det är av betydelse om arbetstagaren görs medveten om de problem eller personliga förhållanden som skulle kunna leda till omplacering.⁹² Källström och Malmberg framhåller att prövningen av om godtagbara skäl föreligger normalt innefattar en prövning av om omplacering är en rimlig påföljd för företeelsen som föranledde den.⁹³

⁸⁷ Jfr Rönmar 2004, s. 78f; AD 1989 nr 67; AD 1991 nr 106; AD 1993 nr 34.

⁸⁸ AD 1983 nr 177; AD 1998 nr 150.

⁸⁹ Jfr AD 1981 nr 6; Rönmar 2004, s. 78.

⁹⁰ AD 1982 nr 112; AD 1989 nr 67.

⁹¹ AD 1978 nr 89.

⁹² Ds 2002: 56, s. 357; Källström & Malmberg 2019, s. 234; Rönmar 2004, s. 80.

⁹³ Källström & Malmberg 2019, s. 234.

I AD 1989 nr 67 hade en arbetstagare agerat felaktigt på ett allvarligt sätt genom att fuska i samband med en lönesättningssituation i form av en så kallad tidsstudie. Han hade då omplacerats från svetsare till städare. Arbetsdomstolen ansåg att trots arbetstagarens illojala agerande ifrågasattes inte hans kompetens och ansvarskännande i hans dagliga arbete, utan enbart hans agerande i samband med tidsstudien. Domstolen ansåg att godtagbara skäl för omplacering saknades, delvis eftersom arbetsgivaren borde ha försökt vidta mindre ingripande åtgärder innan omplaceringsbeslutet fattades.⁹⁴

Överträdelse av bastubadarprincipen kan, i kollektivavtalsförhållanden, ge upphov till skyldighet för arbetsgivaren att utge allmänt skadestånd till berörd arbetstagare och fackförbund, enligt 54 och 55 §§ MBL. Därutöver kan arbetsgivare tvingas ersätta eventuell ekonomiska skada arbetstagaren lidit. Rättslig grund för att ogiltigförklara omplaceringsbeslutet saknas däremot.⁹⁵

3.2 Arbetstagares arbetskyldighet

3.2.1 Innebörd

Arbetsgivares rätt att omplacera arbetstagare sammanfaller med arbetstagares arbetskyldighet. Så länge arbetsgivare håller sig inom arbetskyldighetens gränser kan arbetsgivare – med undantag för de begränsningar som redogjorts för i föregående delkapitel – fritt omplacera arbetstagare till förändrat arbete.⁹⁶ I denna del av arbetet kommer därför arbetskyldighetens gränser att undersökas. Som nämnts i kapitel 1.7 är uppdelningen mellan arbetsgivares arbetsledningsrätt och arbetstagares arbetskyldighet gjord av främst pedagogiska skäl. Det är nödvändigt att vara uppmärksam på att de två delarna alltså hänger ihop. Det kan även redan inledningsvis noteras att arbetstagare normalt inte har rätt att göra anspråk på att få utföra visst arbete enbart av anledningen att det ryms inom arbetskyldigheten.⁹⁷

⁹⁴ AD 1989 nr 67.

⁹⁵ Ds 2002:56, s. 358; Sigeman 1997, s. 261.

⁹⁶ Rönmar 2004, s. 47.

⁹⁷ AD 2010 nr 51.

Trots arbetsskyldighetens betydelsefulla funktion är den ofta inte tydligt reglerad eller bestämd till sitt innehåll. Det medför att det i det enskilda fallet kan vara svårt att bedöma var arbetsskyldighetens gränser går.⁹⁸ Att gränserna ofta framstår som otydliga kan antas bero på det faktum att det inte är praktiskt möjligt eller ekonomiskt effektivt att inför inledandet av varje enskild anställning i detalj reglera arbetsskyldighetens innehåll. Den innersta kärnan av arbetsskyldigheten är däremot i de flesta fall oomtvistad. Den framstår ofta som självklar och består av de arbetsuppgifter som arbetstagaren direkt har åtagit sig att utföra.⁹⁹ En arbetstagare anses i allmänhet ha åtagit sig att utföra det arbete som denne vid anställningstillfället måste antas ha känt till förekom i den typ av anställning det är fråga om.¹⁰⁰ Var arbetsskyldighetens yttre gränser går avgörs genom beaktande av lagstiftning, anställningsavtal, kollektivavtal, sedvänja inom det arbetstagarkollektiv den enskilda arbetstagaren tillhör och allmänna arbetsrättsliga principer.¹⁰¹

Det finns lagstiftning – om än av begränsad kvantitet – som påverkar arbetsskyldighetens omfattning. Gränser för arbetstagares förpliktelser hittas främst i offentligrättsliga lagar om arbetsmiljö och arbetstid.¹⁰² Ett exempel är arbetstidslagen (1982:673), vilken innehåller bestämmelser om hur mycket arbetstagare får arbeta per dygn, vecka och år. Lagen reglerar därutöver jourtid och beredskap, rätt till raster och nattvila.¹⁰³ Det kan även finnas speciallagstiftning för vissa yrkeskategorier, vilken dock inte kommer att redogöras för i detta arbete.¹⁰⁴

I praktiken är det ofta avtal – främst individuella anställningsavtal men också eventuellt tillämpliga kollektivavtal – som avgör vilka förpliktelser som åvilar arbetstagare och som reglerar arbetstagares arbetsprestation, såsom dess art samt tid och plats för utförande.¹⁰⁵ Arbetsgivare och arbetstagare kan

⁹⁸ Schmidt 1994, s. 225.

⁹⁹ Rönmar 2004, s. 147f.

¹⁰⁰ AD 1980 nr 149; Källström & Malmberg 2019, s. 221.

¹⁰¹ Adlercreutz & Mulder 2013, s. 271; Numhauser-Henning & Rönmar 2010/11, s. 7; Rönmar 2004, s. 159f; Sigeman & Sjödin 2017, s. 150; Ulander-Wänman 2014, s. 29f.

¹⁰² Källström & Malmberg 2019, s. 221; Rönmar 2004, s. 156.

¹⁰³ Se 5-18 §§ arbetstidslag (1982:673).

¹⁰⁴ Källström & Malmberg 2019, s. 221.

¹⁰⁵ AD 1994 nr 24; AD 2002 nr 134; Sigeman & Sjödin 2017, s. 150.

alltså genom ett muntligt, skriftligt eller konkludent avtal precisera, utvidga eller begränsa arbetskyldigheten. Individuella anställningsavtal tolkas enligt sedvanliga avtalstolkningsregler. Möjligheten att träffa individuella avtal är beroende av kollektivavtalet och dess bestämmelser, om ett sådant finns. Trenden är att reglering i form av anställningsavtal tenderar att få en allt större betydelse, som ett alternativ till kollektivavtalsreglering. En ökad decentralisering och individualisering har, enligt Rönmar, skett inom arbetsrätten.¹⁰⁶ Saknas avtalsreglering får arbetskyldighetens gränser avgöras med stöd av allmänna principer, vilka redogörs för nedan.

Arbetstagare har en lydnadsplikt gentemot sin arbetsgivare, vilket innebär att de har en skyldighet att utföra tilldelat arbete samt lyda arbetsgivarens order. Det gäller under förutsättning att arbetsgivaren håller sig inom sina befogenheter. En omplacerad arbetstagare som vägrar att utföra det nya arbetet gör sig skyldig till arbetsvägran, under förutsättning att omplaceringsåtgärden var tillåten. Sanktioner såsom skadestånd eller disciplinåtgärder kan då inträda. Arbetsvägran kan även innebära att saklig grund för uppsägning eller avsked föreligger. Dock är lydnadsplikten inte ovillkorlig. Arbetstagare har till exempel rätt att vägra att utföra arbete om det föreligger risk för liv eller hälsa, om det som fordras av arbetstagaren strider mot lag eller allmän moral eller om det är praktiskt omöjligt att utföra.¹⁰⁷

Om en arbetsgivare ändrar en arbetstagares uppgifter, genom en ensidig omplaceringsåtgärd, så att denne tilldelas andra uppgifter än vad som faller inom ramen för arbetskyldigheten, anses arbetsgivaren i realiteten ha skilt arbetstagaren från dennes befintliga anställning. Det likställs med uppsägning eller avsked, beroende på om uppsägningstid iakttagits. En sådan åtgärd kan arbetsgivaren inte företa på annat sätt än genom uppsägning eller avsked i enlighet med LAS.¹⁰⁸ Om arbetstagaren accepterat de nya arbetsuppgifterna efter omplaceringen kan arbetstagaren emellertid anses ha erhållit en ny anställning eller gått med på ändrade villkor för sin gamla anställning. I

¹⁰⁶ Rönmar 2004, s. 157, 175 och 178.

¹⁰⁷ Rönmar 2004, s. 48ff; Schmidt 1994, s. 225; AD 1997 nr 103; AD 1986 nr 11; AD 1989 nr 70; 3 kapitlet 4 § 2 stycket arbetsmiljölagen (1977:1160).

¹⁰⁸ AD 1991 nr 114; AD 1996 nr 13; Ds 2002:56, s. 354.

praktiken torde en sådan situation inte vara problematisk, eftersom den förutsätter att båda parter är överens. Om arbetstagaren inte godtar sina nya arbetsuppgifter kan skiljandet från anställningen prövas av domstol.¹⁰⁹

Innebörden av en dom varigenom ett avskedande eller en uppsägning har förklarats ogiltig är att anställningen alltjämt består och att arbetsgivaren ska återta arbetstagaren på samma villkor som tidigare, enligt 34 och 35 §§ LAS. Arbetstagaren kan dock inte på rättslig väg bereda sig fortsatt anställning hos en arbetsgivare som åsidosätter domstolens ogiltighetsförklaring. Av 39 § LAS följer att anställningsförhållandet då anses upplöst och att arbetsgivaren blir skyldig att betala skadestånd till arbetstagaren, motsvarande ett visst antal månadslöner beroende på arbetstagarens anställningstid.¹¹⁰

3.2.2 29/29-principen

Redan i ett av Arbetsdomstolens allra första avgöranden – AD 1929 nr 29 – definierade domstolen tre gränslinjer för arbetstagares arbetskyldighet som ska användas när ledning avseende arbetskyldigheten inte i tillräcklig utsträckning står att finna i lagregler och avtal.¹¹¹ Arbetsdomstolen fastställde att arbetstagare är skyldiga att mot avtalsenliga löneförmåner utföra allt sådant arbete som

1. är för arbetsgivarens räkning,
2. står i naturligt samband med dennes verksamhet och
3. kan anses falla inom arbetstagarens allmänna yrkeskvalifikationer.¹¹²

Uttalandet refereras till som 29/29-principen och utgör en schabloniserad tolkning av arbetstagares arbetskyldighet, vilken framförallt används för utfyllnad av vaga eller ofullständiga avtal om arbetstagares arbetsprestation. Det är viktigt att notera att avvikande reglering i såväl lag som individuella avtal och eventuellt tillämpliga kollektivavtal gäller framför principen.¹¹³

¹⁰⁹ AD 1996 nr 13.

¹¹⁰ AD 2010 nr 51; Källström & Malmberg 2019, s. 49.

¹¹¹ Sigeman & Sjödin 2017, s. 151; Glavå & Hansson 2016, s. 593.

¹¹² AD 1929 nr 29.

¹¹³ Källström & Malmberg 2019, s. 223; Sigeman & Sjödin 2017, s. 151.

Rättsfallet vari principen etablerades handlade om en kollektivavtalsbunden arbetstagares arbetskyldighet. I den juridiska litteraturen har det dock utgått från att 29/29-principens tillämpningsområde är utsträckt till att omfatta även icke fackligt anslutna arbetstagare anställda hos kollektivavtalsbundna arbetsgivare och arbetstagare anställda hos arbetsgivare utan kollektivavtal, eftersom principen utgör en allmän rättsgrundsats.¹¹⁴ Den är tillämplig inom samtliga delar av arbetsmarknaden och gäller både för arbetare och tjänstemän.¹¹⁵ Principen får emellertid i praktiken mindre utrymme på tjänstemannaområdet, eftersom tjänstemäns uppgifter oftare är preciserade genom personliga avtal och befattningsbeskrivningar.¹¹⁶ I resterande del av detta delkapitel följer en genomgång av hur principens tre rekvisit ska tolkas.

29/29-principens första krav – kravet på att det ska vara fråga om arbete som utförs för arbetsgivarens räkning – innebär att arbetsgivare inte, utan arbetstagares samtycke, får föra över sina rättigheter eller skyldigheter till en annan arbetsgivare. Arbetstagare har således ingen skyldighet att utföra arbete som innebär att de anses vara arbetstagare hos någon annan. Dock hindrar inte detta krav att arbetstagare i vissa fall kan vara skyldiga att utföra någon form av arbete under annans ledning, om det sker i arbetsgivarens intresse. För att avgöra om ett arbetsgivarbyte har skett görs en helhetsbedömning.¹¹⁷ Inom arbetsrätten definieras arbetsgivare vanligen som den fysiska eller juridiska person som har träffat avtal om utförande av arbete med annan på så sätt att ett anställningsförhållande föreligger.¹¹⁸

29/29-principens andra rekvisit – det vill säga kravet på att de arbetsuppgifter som arbetstagare omplaceras till ska ha ett naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet – innebär inte att arbetstagare har en skyldighet att utföra samtliga typer av arbete som förekommer inom den verksamhet arbetsgivaren bedriver. Kriteriet sammanfaller istället med tillämpningsområdet för kollektivavtal, vilket innebär att arbetstagare är skyldiga att utföra arbete för

¹¹⁴ Källström & Malmberg 2019, s. 223; Adlercreutz & Mulder 2013, s. 272.

¹¹⁵ Schmidt 1994, s. 229; Rönnmar 2004, s. 159.

¹¹⁶ Sigeman & Sjödin 2017, s. 151.

¹¹⁷ Källström & Malmberg 2019, s. 223f; Rönnmar 2004, s. 150ff.

¹¹⁸ AD 1984 nr 141.

vilket ett och samma kollektivavtal är tillämpligt. Det har i rättspraxis tolkats i extensiv anda.¹¹⁹ För att fastställa omfattningen av ett kollektivavtals tillämpningsområde behöver avtalet tolkas i enlighet med de kollektivavtals-tolkningsregler som etablerats genom Arbetsdomstolens rättspraxis.¹²⁰

Ett exempel på när kollektivavtalets tillämpningsområde tillmätts betydelse för att bestämma omfattningen av arbetsskyldigheten är rättsfallet AD 1991 nr 114. Arbetstagaren i fråga hade omplacerats från ambulanstjänstgöring till vaktmästartjänstgöring. Arbetsdomstolen beaktade att det fanns betydande skillnader mellan innehållet i arbetena. En skillnad domstolen ansåg vara beaktansvärd var att ambulanssjukvårdarbefattningen föll in under det tillämpliga kollektivavtalets specialbestämmelser för vårdpersonal, vilket vaktmästarbefattningen inte gjorde. Omplaceringen var därmed en åtgärd som skiljde arbetstagaren från hans befintliga anställning.¹²¹

Ytterligare ett relevant rättsfall är AD 1995 nr 31. Frågan i målet var om piloter var skyldiga att i samband med flygning genomföra vissa kontroller av flygplanet, enligt kollektivavtalet. Tvisten gällde endast arbetsuppgifter av begränsad omfattning jämfört med piloternas arbetsuppgifter i övrigt. För att utreda om pilotkollektivavtalet omfattade kontrollarbetet behövde avtalet tolkas. Någon gemensam partsvilja kunde inte utrönas och ordalydelsen gav ingen ledning. Domstolen menade att det avgörande var om arbetsuppgifterna kunde anses stå i ett naturligt samband med den verksamhet som företaget bedrev och som pilotkollektivavtalet syftade på. Det rådde, enligt domstolen, ingen tvekan om att ett sådant naturligt samband förelåg, vilket medförde att piloternas arbetsskyldighet omfattade utförande av kontrollerna.¹²²

Det finns arbetstagare som arbetar hos arbetsgivare som inte är bundna av någon form av kollektivavtal. De är dock relativt få i Sverige, eftersom cirka 90 procent av alla arbetstagare arbetar på arbetsplatser med kollektivavtal.¹²³

¹¹⁹ Källström & Malmberg 2019, s. 223.

¹²⁰ Rönmar 2004, s. 159; Källström & Malmberg 2019, s. 177ff; AD 1995 nr 31; AD 2014 nr 42.

¹²¹ AD 1991 nr 114.

¹²² AD 1995 nr 31.

¹²³ Jfr Medlingsinstitutet 2019, s. 166ff.

Då kan en bedömning av vilka arbetsuppgifter som har ett naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet inte göras med stöd i tillämpligt kollektivavtal, utan en jämförelse för göras med rikstäckande kollektivavtal på området. Det görs eftersom 29/29-principen, i kraft av sin status som allmän rättsprincip, gäller generellt över hela arbetsmarknaden.¹²⁴

29/29-principens tredje och sista rekvisit – det vill säga kravet på att arbetstagare endast får åläggas arbete som faller inom deras allmänna yrkeskvalifikationer – tillämpas på varierande sätt beroende på vilken arbetstagare det är fråga om. Skillnad görs på arbetare och tjänstemän.¹²⁵ Det står dock klart att kriteriet generellt innebär att arbetstagare inte har någon skyldighet att utföra arbete de saknar yrkesmässig kompetens eller utbildning för. Det torde dock vara av begränsad praktisk relevans, eftersom det ligger i arbetsgivares intresse att inte kräva att arbetstagare utför arbete de inte har kapacitet att klara av.¹²⁶ Kravet innebär vidare att ingen arbetstagare kan tvingas genomgå en genomgripande omskolning för att erhålla kompetens nog att klara av nya arbetsuppgifter. Vad som är en genomgripande omskolning bedöms med beaktande av omständigheter i det enskilda fallet.¹²⁷

Skillnad mellan arbetare och tjänstemän görs av tradition när det gäller reglering av arbetsskyldigheten. Bedömning av vilken grupp en arbetstagare tillhör görs, i första hand, genom att se till arbetstagarens fackliga tillhörighet men även till vilket innehåll och vilken karaktär arbetstagarens uppgifter typiskt sett har. I arbetsskyldighetssammanhang omfattar begreppet tjänstemän även akademiker. Dessutom har det viss betydelse för arbetsskyldighetens omfattning huruvida arbetstagaren arbetar inom privat eller offentlig sektor.¹²⁸ Som nämnts i kapitel 1.6 tar det som sägs i detta arbete huvudsakligen sikte på vad som gäller inom privat sektor.

¹²⁴ Jfr Källström & Malmberg 2019, s. 223.

¹²⁵ Adlercreutz & Mulder 2013, s. 272.

¹²⁶ Källström & Malmberg 2019, s. 224.

¹²⁷ AD 1944 nr 45; Rönmar 2004, s. 172.

¹²⁸ Rönmar 2004, s. 148f; AD 1991 nr 114.

Arbetsdomstolen har konstaterat att det inom SAF-LO-området, det vill säga arbetarområdet, traditionellt har ansetts att arbetsgivares rätt att leda och fördela arbetet innefattar en vidsträckt rätt för arbetsgivare att omplacera arbetstagare.¹²⁹ Det innebär att en arbetares anställning normalt inte påverkas av en omplacering till annat arbete på arbetsplatsen såtillvida samma kollektivavtal gäller även för de nya arbetsuppgifterna och arbetet faller inom arbetstagarens allmänna yrkeskvalifikationer. Det gäller, som utgångspunkt, även om de nya arbetsuppgifterna faller utanför området för arbetstagarens individuella arbetsskyldighet enligt hans anställningsavtal. Då gör sig arbetsgivaren skyldig till avtalsbrott genom att ålägga arbetstagaren de nya uppgifterna, men anställningsförhållandet som sådant förändras inte.¹³⁰ Traditionellt har det även ansetts att arbetare inte kan framtvinga att få arbeta med sådana arbetsuppgifter denne exempelvis har speciell utbildning för.¹³¹

En anställning inom tjänstemannasektorn är däremot vanligen mer knuten till en viss befattning eller vissa arbetsuppgifter. Det medför att utrymmet att – inom bestående anställningsförhållande – omplacera arbetstagare till annat arbete blir mer begränsat.¹³² En tjänsteman är normalt inte skyldig att utföra allt arbete som faller inom kollektivavtalets tillämpningsområde och dennes allmänna yrkeskvalifikationer eftersom tjänstemän inte behöver underkasta sig sådana förändringar i sin tjänst som innebär att den i grunden förändras. Hur det tillämpas i praktiken är dock inte helt tydligt. Rättspraxis som klart belyser hur bedömning av vilka omplaceringar som innebär en sådan grundlig förändring ska gå till är knapphändig.¹³³

En av anledningarna till att arbetares arbetsskyldighet i praktiken ofta är vidare än tjänstemäns är att förekomsten av befattningsbeskrivningar är vanligare inom tjänstemannasektorn. För bedömning av arbetsskyldighetens omfattning kan nämligen innehållet i tillämplig befattningsbeskrivning vara av intresse. I den mån en sådan beskrivning är en del av ett bindande

¹²⁹ AD 1981 nr 6; AD 1978 nr 89.

¹³⁰ AD 1978 nr 89; AD 2010 nr 51.

¹³¹ Källström & Malmberg 2019, s. 224.

¹³² AD 1983 nr 174; AD 2010 nr 51.

¹³³ Källström & Malmberg 2019, s. 225; Rönmar 2004, s. 183; Schmidt 1994, s. 229.

anställningsavtal tillmäts den stor betydelse vid avgörande av arbetstagares arbetskyldighet.¹³⁴ Arbetsdomstolen har dessutom uttryckt att det kan ligga nära till hands att uppfatta en precisering av en arbetstagares arbetsuppgifter i en befattningsbeskrivning som ett uttryck för en partsgemensam uppfattning om arbetskyldighetens omfattning, även då den inte är en del av anställningsavtalet. Särskild betydelse har sådana beskrivningar ansetts ha inom de delar av arbetsmarknaden där anställningen knutits till ett mer eller mindre bestämt tjänstebegrepp, det vill säga främst inom tjänstemannaområdet. Emellertid har Arbetsdomstolen även konstaterat att en befattningsbeskrivning inte i sig anses utgöra en begränsning av den arbetskyldighet, som i avsaknad av en beskrivning skulle föreligga. Prövning av arbetskyldighetens gränser ska ske med beaktande av samtliga relevanta omständigheter, varav beskrivningen är en.¹³⁵ Således kan konstateras att en befattningsbeskrivnings betydelse inte är helt och hållet klar, men dess förekomst är en viktig omständighet som ska beaktas när arbetskyldighetens gränser undersöks.

I sammanhanget är vidare 6 c § LAS relevant. Paragrafen stadgar att arbetsgivare är skyldiga att lämna skriftlig information till arbetstagare om de villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet senast en månad efter att arbetstagaren har börjat arbeta. Informationen ska bland annat innehålla besked om arbetsplats, specificering eller beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter samt yrkesbenämning eller tjänstetitel.¹³⁶ Om en arbetstagare har erhållit informationen före anställningsavtalets ingående talar det i riktning mot att denne har åtagit sig att utföra de arbetsuppgifter som uttryckligen nämns, under förutsättning att inga invändningar gjorts.¹³⁷

Rönmar menar att utvecklingen har rört sig mot att skillnaderna mellan arbetare och tjänstemän utjämnas. Ett tecken på en sådan utveckling kan så kallade medarbetaravtal sägas vara. Medarbetaravtal är kollektivavtal som omfattar alla arbetstagare på arbetsplatsen utan att göra skillnad på arbetare

¹³⁴ Jfr Adlercreutz & Mulder 2013, s. 191.

¹³⁵ AD 2002 nr 134.

¹³⁶ Prop. 2005/06:185, s. 64.

¹³⁷ Jfr Lunning & Toijer 2016, s. 316; Ulander-Wänman 2014, s. 29.

och tjänstemän. Vissa arbetstagare som omfattas av ett sådant avtal kan anses ha en mer vidsträckt arbetskyldighet.¹³⁸ Hur stor praktisk betydelse medarbetaravtal har idag är dock oklart, eftersom de numera är sällsynta på svenska arbetsplatser. Det kan tyda på att den traditionella uppdelningen mellan arbetare och tjänstemän alltjämt fortfarande är av relevans.¹³⁹

Vad gäller omplacering till mindre kvalificerade uppgifter eller uppgifter arbetstagaren har överflödigt yrkesmässig kompetens för torde 29/29-principens tredje rekvisit ha begränsad betydelse, i alla fall för arbetare. Det har inom juridisk doktrin uttryckts visst, om än försiktigt, stöd för att arbetstagare med hög kompetens bör ha större möjligheter att erhålla arbetsuppgifter som motsvarar deras förmågor. Uppfattningen att 29/29-principens begränsning till yrkeskvalifikationer innebär att kvalificerade yrkesarbetare endast undantagsvis är skyldiga att utföra okvalificerat arbete förekommer. Men det torde inte vara möjligt att med säkerhet fastställa att kravet på att arbetstagare endast är skyldiga att utföra arbete som faller inom deras allmänna yrkeskvalifikationer innebär att arbetstagare kan kräva att få utföra sysslor av viss svårighetsgrad. Rönmar framhåller att arbetstagare inte har något rättsligt anspråk på att få arbeta med uppgifter av särskilt slag eller nivå som motsvarar deras skicklighet, om inte annat är avtalat. Frågan om yrkeskvalifikationer diskuteras därutöver relativt sällan i rättspraxis.¹⁴⁰

Ett exempel är AD 2008 nr 63. Domstolen ansåg att det inte kunde uteslutas att arbete som systemadministratör är mer prestigefyllt än arbete som vaktmästare. Den omständigheten kunde dock inte beaktas vid bedömning av om arbetstagaren var skyldig att arbeta som vaktmästare. Domstolen beaktade att anställnings- och löneförmåner inte ändrats, att de nya uppgifterna inte var påtagligt mindre kvalificerade än de tidigare och att det nya arbetet hörde till samma kollektivavtalsområde. Omplaceringen var således godtagbar.¹⁴¹

¹³⁸ Rönmar 2004, s. 149, 167ff och 186; Källström & Malmberg 2019, s. 223.

¹³⁹ Paulsson, Emma & Stern, Lotta, *Rapport nr 13 - Framtidens kollektivavtal? Medarbetaravtal ur parternas perspektiv*, Ratio, 2019, s. 7ff.

¹⁴⁰ Rönmar 2004, s. 171ff; Jfr Källström & Malmberg 2019, s. 224; Glavå & Hansson 2016, s. 593.

¹⁴¹ AD 2008 nr 63; Jfr AD 2002 nr 134.

3.2.3 Geografiskt olika arbetsplatser

I föregående delkapitel har en generell genomgång av arbetstagares arbetskyldighet gjorts. I denna och nästföljande del kommer två aspekter av arbetstagares arbetsskyldighet, som bedömts viktiga i praktiken, att lyftas fram och specifikt behandlas. Syftet är att kort exemplifiera hur två särskilt intressanta och praktiskt viktiga delar av arbetsskyldigheten hanteras.

Avseende omplacering till annan arbetsplats finns ingen tydlig och generell utfyllnadsprincip, såsom 29/29-principen, att tillgå. Bedömningen av om en sådan omplacering är godtagbar görs genom att beakta avtal, förutsättningar på vilket eventuellt tillämpligt kollektivavtal vilar samt bruk hos arbetsgivaren och branschpraxis.¹⁴²

Avtal kan innehålla geografiska begränsningar som knyter arbetskyldigheten till en preciserad arbetsplats. I sådana fall är det inte möjligt att omplacera arbetstagaren till en annan plats utan att bryta mot avtalet.¹⁴³ Även i de fall då ett anställningsbesked, enligt 6 c § LAS, innehåller en preciserad arbetsplats torde det tala för att arbetsgivaren inte kan omplacera arbetstagaren till någon annan ort. Om däremot ingen tillämplig norm innehåller någon geografisk inskränkning får arbetsgivare, som utgångspunkt, omplacera arbetstagare till en annan arbetsplats. En viktig förutsättning är dock att den nya arbetsplatsen ligger på ett någorlunda bekvämt pendlingsavstånd. Det medför att arbetstagare är skyldiga att godta omplacering till åtminstone samma ort eller en ort som ligger nära. Här torde inte bara antalet kilometer inverka, utan också den reella pendlingstiden.¹⁴⁴ Dessutom görs skillnad på yrken som naturligt innehåller mycket resor och sådana som inte gör det. Men även arbetstagare som arbetar inom yrken där arbetsplatsen vanligen är fast kan få finna sig i en geografisk omplacering.¹⁴⁵

¹⁴² Källström & Malmberg 2019, s. 225f; Rönmar 2004, s. 153.

¹⁴³ AD 1983 nr 115.

¹⁴⁴ Sigeman & Sjödin 2017, s. 151; Jfr AD 1993 nr 151; Rönmar 2004, s. 153f; Glavå & Hansson 2016, s. 598f.

¹⁴⁵ Jfr Källström & Malmberg 2019, s. 226; Rönmar 2004, s. 154.

3.2.4 Annan arbetstid

Hur många timmar varje arbetstagare arbetar bestäms generellt genom individuella anställningsavtal eller kollektivavtal, med beaktande av reglerna i arbetstidslagen (1982:673). Arbetsgivare kan då inte ensidigt förändra arbetstidens längd genom att omplacera arbetstagare till en befattning med ett lägre eller högre arbetstidsmått, utan samtycke.¹⁴⁶

När det gäller arbetstidens förläggning, det vill säga arbetstagarens skyldighet att utföra arbete på vissa tider, kan det däremot se annorlunda ut. Om den inte regleras genom avtal kan arbetsgivare i vissa fall omplacera arbetstagare till arbete på annan tid. Arbetsgivares arbetsledningsrätt innefattar emellertid inte en obegränsad och under alla förhållanden gällande befogenhet att ändra arbetstidsförhållandena. Arbetsdomstolen har förklarat att det, inom många områden av arbetsmarknaden, skulle vara främmande att ålägga arbetstagare väsentliga och långtgående förändringar av arbetstidsförhållandena. Sådana förändringar kan nämligen mot bakgrund av bland annat arbetsuppgifternas beskaffenhet och praxis i branschen eller vid företaget uppfattas som stridande mot förutsättningarna för berörda arbetstagares anställningsavtal.¹⁴⁷

¹⁴⁶ Rönmar 2004, s. 153f.

¹⁴⁷ AD 1981 nr 174; Rönmar 2004, s. 154; Glavå & Hansson 2016, s. 599.

4 Omplacering enligt 7 § 2 stycket LAS

4.1 Innebörd

I 7 § 1 stycket LAS finns den, för det svenska anställningsskyddet, centrala bestämmelsen om att en uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara sakligt grundad. Förbudet mot obefogade uppsägningar av tillsvidareanställda arbetstagare gäller både om uppsägningen sker på grund av arbetsbrist efter en driftinskränkning eller en organisationsförändring och om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen.¹⁴⁸ Kravet på saklig grund vid uppsägning har funnits länge. Det var bland annat en del av Saltsjöbadsavtalet. I förarbetena till LAS påpekas att rättsutvecklingen ska ses mot bakgrund av att principen om arbetsgivares fria uppsägningsrätt i stigande grad upplevdes som ett uttryck för en föråldrad auktoritär uppfattning om arbetsgivares rätt att förfoga över arbetskraft och som ett hinder för den anställningstrygghet som arbetstagare borde kunna kräva.¹⁴⁹

Idag har arbetstagares rätt till anställningstrygghet i form av skydd mot godtyckliga uppsägningar erkänts i flera internationella rättskällor. Bland annat från Förenta Nationernas fackorgan för arbetslivsfrågor, International Labour Organization (ILO). ILO:s konvention nummer 158 om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ anses motsvara vad som är allmän internationell arbetsrättslig standard. I artikel 4 anges att arbetstagare inte får sägas upp utan giltigt skäl för uppsägning som beror av arbetstagarens duglighet eller uppförande eller som har sin grund i hänsyn till verksamhetens behöriga gång i företaget. Artikel 30 i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna och artikel 24 i Europarådets sociala stadga anger också att arbetstagare har rätt till ett visst skydd mot uppsägning.¹⁵⁰

¹⁴⁸ Lunning & Toijer 2016, s. 488; Prop. 1981/82:71, s. 64 och 125.

¹⁴⁹ Prop. 1973:129, s. 118ff.

¹⁵⁰ Notera att Sverige inte har ratificerat artikel 24 i Europarådets sociala stadga; Källström & Malmberg 2019, s. 136; Prop. 1997/98:82, s. 31.

Begreppet saklig grund definieras eller exemplifieras inte i LAS eftersom förhållandena inom arbetslivet i stor utsträckning varierar. Uppsägningsfall är av så olika natur och förhållandena på arbetsplatser så skiftande att lagstiftaren inte ansåg det möjligt att allmängiltigt slå fast vad som betraktas som saklig grund.¹⁵¹ Dessutom bedömdes att en legaldefinition skulle riskera att binda rättsutvecklingen på ett oönskat sätt.¹⁵² Det finns emellertid en viktig och tydlig precisering av begreppet i 7 § 2 stycket LAS. Bestämmelsen stadgar att en uppsägning inte är sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.

Arbetsgivarens lagstadgade skyldighet att omplacera, om skäligt, utgör ett uttryck för den allmänna principen att uppsägning bör vara en yttersta åtgärd som endast får tillgripas när samtliga andra möjligheter att lösa situationen har uttömts.¹⁵³ Källström och Malmberg benämner det som en ultima-ratio-princip. Bestämmelsen i 7 § 2 stycket LAS anses vara ett uttryck för arbetsgivares lojalitetsplikt gentemot arbetstagare i en uppsägningssituation. Arbetsgivare är skyldiga att, i skälig utsträckning, beakta arbetstagares intresse av att behålla sin anställning.¹⁵⁴ Därför innebär bestämmelsen en skyldighet för arbetsgivare att erbjuda arbetstagare annan sysselsättning inom ramen för anställningen, men även en skyldighet att bereda arbetstagare ny anställning inom verksamheten.¹⁵⁵

I förarbetena till LAS återfinns några få exempel på hur 7 § 2 stycket LAS ska tillämpas. Ett sådant exempel är att om en driftsinskränkning ska ske på en avdelning kan det finnas möjlighet att erbjuda de friställda arbetstagarna arbete på en annan avdelning inom samma företag. Den så kallade Åmanska utredningen, som utarbetade underlaget till LAS, nämner exemplet att en chaufför, som mist sitt körkort, kanske kan sättas på andra uppgifter i väntan på att hen får tillbaka det. Ett ytterligare exempel är att en arbetstagare som,

¹⁵¹ Prop. 1973:129, s. 120; Jfr prop. 1981/82:71, s. 64; Sebardt, Gabriella, *Redundancy and the Swedish model in an international context*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2006, s. 53.

¹⁵² Källström & Malmberg 2019, s. 143.

¹⁵³ AD 2010 nr 69; Prop. 1973:129, s. 121f; Sigeman & Sjödin 2017, s. 186.

¹⁵⁴ Källström & Malmberg 2019, s. 148.

¹⁵⁵ Prop. 1973:129, s. 122.

på grund av nedsatt arbetsförmåga inte längre förmår fullgöra sitt arbete kan omplaceras till en annan befattning där samma särskilda krav inte ställs. Arbetstagare som inte klarar av sina uppgifter kan eventuellt sköta mindre krävande arbete på annat håll inom företaget, istället för att sägas upp.¹⁵⁶

I förarbetena till LAS påpekas även att ett mindre företag kan ha begränsade möjligheter att lösa samarbetsvårigheter på annat sätt än genom uppsägning medan ett större företag i regel bör kunna finna en lösning genom att omplacera den arbetstagare saken gäller. Vidare uttalas att det i vissa fall av samarbetsvårigheter kan vara svårt eller omöjligt att säga vilken arbetstagare som bär större delen av skulden till den uppkomna situationen jämfört med den eller de andra. I ett sådant fall får arbetsgivaren anses ha saklig grund för att säga upp endera arbetstagare, om omplacering inte kan ske istället.¹⁵⁷ Vägledning, utöver vad som ovan nämnts, hur 7 § 2 stycket LAS ska tillämpas har främst utvecklats genom en riklig mängd rättspraxis.¹⁵⁸

Det ska understrykas att reglerna om skydd mot obefogade uppsägningar inte i sig innebär något befattnings- eller löneskydd i form av rätt till en viss lön, en viss arbetsplats eller vissa bestämda arbetsuppgifter. LAS kan inte åberopas mot omplaceringar i allmänhet. Då blir istället reglerna som avhandlats i föregående kapitel tillämpliga.¹⁵⁹ Lagstiftaren har inte, genom reglerna om saklig grund för uppsägning, avsett att skapa något långtgående befattningsskydd, utan i stället ämnat få till stånd trygghet för anställningen i vidare mening.¹⁶⁰ Omplaceringskyldigheten i 7 § 2 stycket LAS är, som ovan nämnts, inte inskränkt till att enbart avse omplacering till befattningar av samma slag eller ens liknande slag som den arbetstagaren innehar när omplaceringsfrågan aktualiseras.¹⁶¹

Som huvudregel är det arbetsgivares uppgift att visa att det finns saklig grund för en uppsägningsåtgärd, inbegripet att omplaceringsmöjligheter har

¹⁵⁶ Prop. 1973:129, s. 121; SOU 1973:7, s. 149.

¹⁵⁷ Prop. 1973:129, s. 124f; Prop. 1981/82:71, s. 72.

¹⁵⁸ Jfr bl.a. Öman 2018, s. 269ff.

¹⁵⁹ Lunning & Toijer 2016, s. 325 och 502.

¹⁶⁰ AD 1978 nr 161; Sigeman & Sjödin 2017, s. 186.

¹⁶¹ AD 1984 nr 82.

undersökts tillräckligt noga. Arbetsgivare har således bevisbördan för att tillbörlig hänsyn har visats arbetstagares intressen. Brister i bevisningen om vad som faktiskt inträffat går ut över arbetsgivare.¹⁶² Är parterna oense huruvida ett erbjudande om omplacering överhuvudtaget har lämnats, är det också arbetsgivaren som har bevisbördan. Arbetsdomstolen har konstaterat att det ligger i sakens natur att arbetstagare som hotats av uppsägning ofta kan vara i mindre god balans och lätt missuppfatta erbjudanden som lämnas. Domstolen har uttryckt att det därför är lämpligt att arbetsgivare lämnar skriftligt besked om omplacering. Någon i lagen föreskriven skyldighet att förfara på det sättet finns dock inte.¹⁶³

Regeln i 7 § 2 stycket LAS är tvingande till arbetstagares förmån. Enskilda anställningsavtal och kollektivavtal är ogiltiga i den mån de upphäver eller inskränker arbetsgivares skyldighet att omplacera i syfte att undvika uppsägning.¹⁶⁴ Det finns däremot inget hinder mot att arbetsmarknadens parter i kollektivavtal eller enskilda parter i anställningsavtal närmare preciserar sin inställning till frågor av principiell natur. Kollektivavtal kan ge uttryck för vad som anses skäligt i en viss bransch, vilket sedermera kan vägas in i prövningen av om saklig grund för uppsägning föreligger.¹⁶⁵

Om en arbetstagare utan godtagbar anledning avböjer ett skäligt och konkret erbjudande om omplacering till annat arbete är arbetsgivaren i allmänhet inte skyldig att erbjuda någon annan omplacering. Då föreligger saklig grund för uppsägning. Det är av stor betydelse att omplaceringserbjudandet är individualiserat och tydligt.¹⁶⁶ Det är viktigt att arbetstagaren ges tid till att ta ställning till erbjudandet och att omständigheterna i övrigt ger arbetstagaren tillräckligt med rådrum att överväga det.¹⁶⁷ Om en arbetstagare avböjer ett oskäligt erbjudande om omplacering innebär det inte att saklig grund för uppsägning inträder eller att arbetstagaren förlorar sin plats i turordningen.¹⁶⁸

¹⁶² Lunning & Toijer 2016, s. 329 och 491; Prop. 1981/82:71, s. 68.

¹⁶³ AD 1987 nr 2.

¹⁶⁴ Numhauser-Henning & Rönmar 2010/11, s. 384.

¹⁶⁵ Lunning & Toijer 2016, s. 326 och 496f.

¹⁶⁶ AD 2018 nr 76; Sigeman & Sjödin 2017, s. 186; Jfr AD 2005 nr 57.

¹⁶⁷ Källström & Malmberg 2019, s. 151.

¹⁶⁸ Jfr AD 2006 nr 15.

Om en arbetsgivare vidtar en ogrundad uppsägning genom att inte fullgöra sin skyldighet att utreda omplaceringsmöjligheter eller genom att inte erbjuda omplacering även då det bedöms skäligt kan uppsägningen förklaras ogiltig av domstol. Det följer av 34 § LAS. Uppsägningen blir inte automatiskt ogiltig om den strider mot LAS, utan det krävs ett domstolsbeslut. Det finns inget hinder mot att arbetsgivare och arbetstagare kommer överens om att förlikas.¹⁶⁹ Det är inte möjligt att verkställa en dom, varigenom en uppsägning ogiltigförklaras, genom exekutiv tvång. Anställningsförhållandet betraktas som upplöst om arbetsgivaren vägrar att rätta sig efter domen. Arbetsgivaren blir då istället skadeståndsskyldig enligt 39 § LAS.¹⁷⁰

4.2 Omplaceringsutredning

Det åligger arbetsgivare att vidta en ordentlig och noggrann utredning av vilka omplaceringsmöjligheter som finns tillgängliga för att undvika uppsägning. Det gäller särskilt när det är fråga om enstaka arbetstagare. Om det föreligger en sådan arbetsbrist som berör flertalet arbetstagare kan en mer översiktlig bedömning vara godtagbar.¹⁷¹ Det framgår bland annat av AD 1984 nr 26. I fallet hade arbetsgivaren genom en komplicerad beslutsprocess, som berörde omkring 4 000 arbetstagare, beslutat att säga upp 23 arbetstagare. Arbetsdomstolen ansåg att det i en sådan situation inte skäligen kunde krävas att arbetsgivarens omfattande planeringsarbete skulle belastas med noggranna individuella undersökningar. En översiktlig bedömning var istället godtagbar.¹⁷² Utredningens omfattning kan även variera beroende på företagets storlek. I små företag kan det vara lättare för arbetsgivaren att genom mindre åtgärder skapa en överblick över omplaceringsmöjligheter.¹⁷³

I förarbetena till LAS finns instruktioner kring hur en omplaceringsutredning ska göras och i vilken ordning olika åtgärder ska övervägas, vare sig situationen har uppstått på grund av arbetstagaren personligen eller på grund

¹⁶⁹ Lunning & Toijer 2016, s. 325.

¹⁷⁰ Källström & Malmberg 2019, s. 49.

¹⁷¹ Lunning & Toijer 2016, s. 492f; Sigeman & Sjödin 2017, s. 186.

¹⁷² AD 1984 nr 26.

¹⁷³ Sebardt 2006, s. 55ff; Jfr AD 2004 nr 40.

av arbetsbrist. Det framgår tydligt att omplaceringsskyldigheten i första hand avser sysselsättning på samma arbetsplats eller samma företagsenhet. Om det saknas omplaceringsmöjligheter inom den delen av verksamheten behöver arbetsgivare som huvudregel vidga sin utredning till att även avse andra delar av företaget. Arbetsgivare ska vidare i första hand undersöka möjligheter till omplacering av arbetstagaren inom ramen för dennes anställning. Det bör så långt som möjligt vara till ett arbete likvärdigt med det arbetstagaren dittills haft. Arbetsgivare bör tänka över lösningar som innebär att arbetstagaren kan fortsätta med sina befintliga arbetsuppgifter eller åtminstone sådant arbete som ligger inom arbetskyldigheten. Om det visar sig vara omöjligt bör arbetsgivaren undersöka möjligheter att erbjuda arbetstagaren annan anställning hos sig, vilken om möjligt ska vara likställd med arbetstagarens befintliga anställning vad gäller exempelvis lön. En sådan längre gående omplaceringsskyldighet är befogad särskilt inom områden där arbetstagarens arbetskyldighet har en särskilt snäv innebörd.¹⁷⁴ Någon absolut rätt för arbetstagare att omplaceras till likvärdig anställning finns dock inte, även om en sådan skulle vara ledig inom arbetsgivarens verksamhet. Omplaceringsskyldigheten i 7 § 2 stycket LAS innebär, som ovan nämnts, i princip inte någon rätt för arbetstagare att behålla samma slags befattning eller anställningsvillkor som tidigare. LAS syftar primärt till att skydda en fortsatt anställning som sådan.¹⁷⁵

Hur långt arbetsgivares skyldighet att bereda likvärdigt arbete sträcker sig är inte helt tydligt. Det måste prövas med beaktande av omständigheterna i det enskilda fallet. I en situation då en uppsägning är föranledd av personliga skäl finns ingen skyldighet för arbetsgivaren att erbjuda omplacering till ett arbete inom arbetstagarens arbetskyldighet om det framstår som osannolikt att åtgärder inom ramen för anställningen skulle lösa föreliggande problem.¹⁷⁶ Ett sådant exempel är rättsfallet AD 1981 nr 1. Arbetsdomstolen underströk att LAS inte är avsedd att skapa något befattningsskydd. I fallet ansågs det befogat att arbetsgivaren först sökte möjligheter till omplacering utanför

¹⁷⁴ Prop. 1973:129, s. 121f och 243; Se dock kapitel 4.3.2.

¹⁷⁵ AD 1997 nr 121; AD 2016 nr 53.

¹⁷⁶ Källström & Malmberg 2019, s. 150f.

arbetstagarens anställning. Arbetstagaren hade nämligen visat sig olämplig att sköta sin tjänst, och en omplacering inom arbetskyldighetens ramar hade snarare kunnat förvärra situationen.¹⁷⁷

I rättsfallet AD 1983 nr 110 hade en arbetstagare erbjudits fortsatt arbete som fastighetsskötare trots att det fanns en ledig befattning som motsvarade hans tidigare arbete som förman. Arbetsdomstolen framhöll att arbetstagaren hade möjlighet att utnyttja sitt yrkeskunnande om han omplacerades till den likvärdiga befattningen, men inte om han omplacerades till fastighetsskötare. Domstolen betonade att arbetstagaren säkerligen skulle ha upplevt arbete med städning som mindre tillfredsställande än hans tidigare mer kvalificerade sysslor. Dessutom var fastighetsskötararbetet artsilt från förmansarbetet. Arbetsdomstolen ansåg att arbetstagaren hade godtagbar anledning att avböja den erbjudna omplaceringen. Domstolen menade att det hade varit högst naturligt och i överensstämmelse med de värderingar på vilka LAS bygger att erbjuda arbetstagaren den likvärdiga befattningen, med beaktande av att hans gedigna yrkeserfarenhet, goda tekniska utbildning och långvariga anställning, under vilken han anförtrots viktiga uppgifter.¹⁷⁸

Rättsfallet AD 2010 nr 10 illustrerar vikten av att arbetsgivare vidtar en ordentlig och noggrann omplaceringsutredning. I fallet fann Arbetsdomstolen att arbetsgivaren hade styrkt omständigheter som utgjorde saklig grund för uppsägning. Dock hade arbetsgivaren inte fullgjort sin skyldighet att undersöka om omplacering kunde ske, eftersom arbetsgivaren inte före uppsägningen efterfrågat vilka kvalifikationer arbetstagaren hade och sådana handlingar saknades. Därmed var uppsägningen inte sakligt grundad, oavsett om det i realiteten fanns omplaceringsmöjligheter eller inte.¹⁷⁹

En bristfällig omplaceringsutredning, vilken resulterar i oklarheter kring vilka omplaceringsmöjligheter som finns, kan medföra att en uppsägning saknar saklig grund av anledningen att omplaceringskyldigheten inte är fullgjord.¹⁸⁰

¹⁷⁷ AD 1981 nr 1.

¹⁷⁸ AD 1983 nr 110.

¹⁷⁹ AD 2010 nr 10; Sigeman & Sjödin 2017, s. 186.

¹⁸⁰ AD 2002 nr 26; AD 2003 nr 14; AD 2005 nr 57.

Om det är oklart huruvida en omplacering kunnat ske anses skyldigheten normalt inte uppfylld.¹⁸¹ Lunning och Toijer menar att det uppenbarligen ställs långtgående krav på arbetsgivare i detta hänseende. Vid bedömningen av om arbetsgivare fullgjort sina skyldigheter kan detaljer i genomförd omplaceringsutredning tillmätas avgörande betydelse. Arbetsgivare kan således inte ta för lätt på förpliktelsen att omplacera istället för att säga upp.¹⁸²

En omplaceringsutredning behöver inte ovillkorligen göras i alla situationer. Stöd för någon absolut skyldighet finns inte i LAS eller dess förarbeten. Om det inte finns någon omplaceringsskyldighet, till följd av att omplacering inte skäligen kan krävas, fyller utredningen ingen funktion. Arbetsgivare kan därför underlåta att utreda omplaceringsmöjligheter i allvarliga fall, såsom förtroendemissbruk, brottslighet eller någon annan form av misskötsamhet. Det gäller ett fåtal situationer och arbetsgivare bär risken för felbedömning.¹⁸³

4.3 Omplacering i turordning

Det föreligger ingen skyldighet för arbetsgivare att, vid erbjudande om annat arbete enligt 7 § 2 stycket LAS, fördela lediga arbeten mellan arbetstagare i någon turordning eller efter någon senioritetsprincip. Arbetsdomstolen har, i rättsfallet AD 2009 nr 50, befäst att en arbetsgivare i en arbetsbristsituation är skyldig att först genomföra omplaceringar till lediga arbeten innan berörda arbetstagare turordnas enligt 22 § LAS. Arbetsgivare har rätt att fullgöra sin omplaceringsskyldighet på det sätt som de anser vara verksamhetsmässigt bäst, såtillvida handlandet inte är diskriminerande, föreningsrättskränkande eller strider mot god sed på arbetsmarknaden.¹⁸⁴ En arbetstagare kan inte tacka nej till ett i och för sig godtagbart och skäligt omplaceringserbjudande för att sedan i kraft av sin plats i turordningen vänta på ett mer tilltalande erbjudande.¹⁸⁵ AD 2009 nr 50 illustrerar, enligt Numhauser-Henning och Rönmar, en inneboende flexibilitet i det svenska anställningsskyddet.

¹⁸¹ AD 2010 nr 10; AD 2018 nr 76.

¹⁸² Lunning & Toijer 2016, s. 496.

¹⁸³ AD 2004 nr 56; Lunning & Toijer 2016, s. 491f; Se vidare kapitel 4.3.7.

¹⁸⁴ AD 2009 nr 50; Jfr även AD 2011 nr 30.

¹⁸⁵ AD 1996 nr 144.

Rättsfallet har mött kritik eftersom det kan tänkas öppna upp för arbetsgivare att genomföra omplaceringar i syfte att åsidosätta turordningsreglerna.¹⁸⁶

En anknyttande fråga är om möjligheter att omplacera arbetstagare till lediga befattningar enligt 7 § 2 stycket LAS ska utredas innan det blir aktuellt att överväga omplacering till befattningar som andra arbetstagare med kortare anställningstid innehar. Eftersom turordningsreglerna i 22 § LAS blir tillämpliga först vid uppsägning på grund av arbetsbrist för det med sig att omplaceringsmöjligheter, enligt 7 § 2 stycket LAS, redan ska ha utretts. I praktiken torde det däremot vara vanligt att arbetsgivare – i samråd med fackförbund och arbetstagare – i övertalighetssituationer hanterar samtliga omplaceringsfrågor i ett sammanhang. Det är, enligt Lunning och Toijer, ofta skäligt från arbetstagares synpunkt och praktiskt för arbetsgivare.¹⁸⁷

4.4 Riktlinjer för skälighetskravet

4.4.1 Helhetsbedömning

I enlighet med formuleringen i 7 § 2 stycket LAS behöver en omplacering endast vidtas om det är skäligt. Det innebär att arbetsgivares lojalitetsplikt gentemot arbetstagaren, i en uppsägningssituation, endast sträcker sig till att överväga skäliga möjligheter till omplacering.¹⁸⁸ Huruvida en omplacering är skälig eller inte behöver alltid undersökas genom en helhetsbedömning av omständigheterna i det enskilda fallet.¹⁸⁹ Det finns därför inga givna svar på hur skälighetsrekvisitet i 7 § 2 stycket LAS generellt ska tillämpas. Men det finns riktlinjer för hur bedömningen ska göras, vilka utvecklats genom rättspraxis från Arbetsdomstolen. De kommer att redogöras för i det följande.

¹⁸⁶ Numhauser-Henning & Rönmar 2010/11, s. 382f.

¹⁸⁷ Lunning & Toijer 2016, s. 626f.

¹⁸⁸ Källström & Malmberg 2019, s. 148.

¹⁸⁹ Jfr AD 1995 nr 2.

4.4.2 Inom arbetsgivarens verksamhet

Arbetsgivare är som huvudregel skyldiga att undersöka om det någonstans inom hela företaget, det vill säga den juridiska person som arbetstagaren är anställd hos, kan ordnas en ny anställning. Har företaget flera driftsenheter, bör undersökningen i princip ta sikte på alla företagets driftsenheter.¹⁹⁰ Däremot avser omplaceringsskyldigheten inte andra företag, även om företagen i fråga skulle ha ett nära ekonomiskt eller personligt samband, exempelvis genom att ingå i samma koncern. Undantag kan tänkas föreligga om sättet att bolagisera eller organisera verksamheterna har valts i syfte att kringgå lag eller om det står i strid med god sed på arbetsmarknaden. Källström och Malmberg framhåller att utrymmet för det i realiteten är begränsat.¹⁹¹ En arbetsgivare har följaktligen inte fullgjort sin omplaceringsskyldighet genom att erbjuda arbetstagare anställning hos en annan arbetsgivare, såtillvida arbetstagaren inte godtar ett sådant alternativ.¹⁹²

Det finns dock undantag från vad som ovan anges av framförallt praktiska skäl. Undantag gäller när arbetsgivare bedriver verksamhet inom olika områden och har valt att organisera sin verksamhet så att områdena bildar mer eller mindre självständiga grenar. Förutsatt att organiseringen även innefattar omfattande delegering av beslutsfattande till de olika grenarna kan det anses oskäligt att kräva att arbetsgivares omplaceringsskyldighet utsträcks till att avse hela verksamheten. Skyldigheten anses i så fall fullgjord genom att arbetsgivare undersöker möjligheter till omplacering inom aktuell verksamhetsgren. Det gäller särskilt om varje rörelsegren har en egen personalavdelning som självständigt sköter rekrytering och andra personalrelaterade frågor samt om de olika verksamhetsgrenarna var för sig är av stor omfattning. Resonemanget förutsätter att valet av organisationsform inte kan betraktas som ett sätt att kringgå anställningsskyddet i LAS.¹⁹³

¹⁹⁰ Prop. 1973:129, s. 121.

¹⁹¹ Ibid.; Källström & Malmberg 2019, s. 149.

¹⁹² AD 1987 nr 2.

¹⁹³ AD 1984 nr 141; AD 1995 nr 2; AD 2013 nr 60; Prop. 1973:129, s. 243; SOU 1993:32, s. 363; Lunning & Toijer 2016, s. 497.

4.4.3 Lediga befattningar

En viktig förutsättning för att arbetsgivare ska behöva omplacera arbetstagare är att det kan ske utan att någon annan arbetstagare friställs.¹⁹⁴ Det ska alltså finnas hål i befattningsstrukturen.¹⁹⁵ Arbetsgivare har, som huvudregel, inte heller någon skyldighet att inrätta nya befattningar eller omorganisera på ett sätt som innebär en inskränkning i arbetsgivares företags- och arbetsledningsrätt, för att inrätta nya permanenta uppgifter.¹⁹⁶ Arbetsgivare kan, med andra ord, oftast inte åläggas att skapa arbetstillfällen som inte är möjliga att erbjuda i verksamheten sådan den är avsedd att fortsättningsvis bedrivs. Källström och Malmberg beskriver arbetsgivares rätt att bestämma över verksamheten som den viktigaste begränsningen av omplaceringsskyldigheten.¹⁹⁷

Arbetsdomstolen har dock påpekat att arbetsgivare i vissa fall torde vara skyldiga att vidta organisationsförändringar som skapar förutsättningar att undvika uppsägning, om det kan ske utan att verksamheten läggs om på ett mer genomgripande sätt och verksamhetens fortsatta bedrivande inte heller försvåras. En förutsättning är att det inte medför att andra arbetstagare måste friställas. Arbetsgivare har en lojalitetsplikt gentemot övriga arbetstagare inom verksamheten. Det innebär att arbetsgivare inte kan tvingas att vidta åtgärder som leder till försämrade anställningsförhållanden för dem.¹⁹⁸ Arbetsgivare kan följaktligen inte nöja sig med att konstatera att lediga befattningar inom verksamheten saknas. Arbetsgivare måste även undersöka om omplacering kan ske om mindre förändringar skulle genomföras.

I AD 2004 nr 40 bedömde Arbetsdomstolen att det inte skäligen kunde krävas av en arbetsgivare att omorganisera verksamheten genom att införa arbetsrotation. Det innebar en större omorganisation som påverkade övriga arbetstagare negativt, trots att två uppsägningar då skulle kunna undvikas.¹⁹⁹

¹⁹⁴ Prop. 1973:129, s. 122.

¹⁹⁵ Numhauser-Henning & Rönmar 2010/11, s. 390.

¹⁹⁶ AD 1997 nr 98; Sigeman & Sjödin 2017, s. 186.

¹⁹⁷ AD 2004 nr 40; Källström & Malmberg 2019, s. 149.

¹⁹⁸ Källström & Malmberg 2019, s. 150.

¹⁹⁹ AD 2004 nr 40.

Arbetsgivares omplaceringsskyldighet omfattar arbeten som är lediga vid uppsägningstillfället. I viss mån omfattas även arbeten som arbetsgivare har att räkna med eller vet kommer att bli lediga under uppsägningstiden.²⁰⁰ Det kan dock inte krävas att arbetsgivare, vid sin omplaceringsutredning, beaktar sådana arbeten som framstår som ovissa vid den tidpunkt då arbetsgivaren fattar sitt uppsägningsbeslut.²⁰¹ Det ligger vidare inom arbetsgivares företags- och arbetsledningsrätt att frivilligt inrätta en eller flera nya befattningar som arbetstagare därefter erbjuds omplacering till.²⁰²

4.4.4 Tillräckliga kvalifikationer

Arbetsgivares omplaceringsskyldighet begränsas på så sätt att den endast gäller arbete för vilket arbetstagaren i fråga har tillräckliga kvalifikationer. Det följer av lagförarbeten och rättspraxis. Begränsningen innebär att arbetsgivare inte har någon skyldighet att erbjuda omplacering till arbete som arbetstagare inte har förutsättningar att klara av.²⁰³ Med tillräckliga kvalifikationer menas de meriter och övriga kvalifikationer som normalt krävs för anställningen, såsom viss utbildning, yrkeserfarenhet samt särskilda personliga egenskaper.²⁰⁴ Arbetsgivare som påstår att en arbetstagare saknar tillräckliga kvalifikationer för ett arbete har bevisbördan för påståendet.²⁰⁵

Utgångspunkten är att arbetsgivare i princip får besluta vilka kvalifikationer som krävs för en viss befattning.²⁰⁶ Arbetsgivare måste dock iaktta grundläggande saklighet. Uppställda merit- och kvalifikationskrav får inte framstå som obefogade eller överdrivna och de får inte vara ”skenkrav”. Kraven måste även vara relevanta för arbetet i fråga, vilket Källström och Malmberg beskriver som i allmänhet oproblematiskt. Ett krav som i och för sig är relevant för arbetsuppgifterna kan däremot anses oacceptabelt av andra

²⁰⁰ AD 2010 nr 10.

²⁰¹ AD 1987 nr 42.

²⁰² AD 1984 nr 82.

²⁰³ Prop. 1973:129, s. 121 och 242f; AD 2006 nr 110; AD 2016 nr 15; Lunning & Toijer 2016, s. 500; Ulander-Wänman 2014, s. 146.

²⁰⁴ AD 1995 nr 2; AD 2010 nr 10; Källström & Malmberg 2019, s. 158.

²⁰⁵ AD 2014 nr 42; Källström & Malmberg 2019, s. 159; Lunning & Toijer 2016, s. 500.

²⁰⁶ Källström & Malmberg 2019, s. 149f; Lunning & Toijer 2016, s. 501.

anledningar.²⁰⁷ Krav får inte vara varken direkt eller indirekt diskriminerande, innebära försök till kringgående av lag eller avtal eller strida mot god sed på arbetsmarknaden.²⁰⁸ Finns det författningsreglerade krav för anställningen eller utövande av befattningen, vilka arbetsgivaren måste eller vill följa behöver arbetstagaren uppfylla dem.²⁰⁹

Ett av arbetsgivaren uppställt kvalifikationskrav är endast godtagbart om det upprätthålls i praktiken. Det framgår av rättspraxis att det som har varit skrivet i en arbetsplatsannons eller liknande, om sådan finns, är betydelsefullt för avgörandet av vilka kvalifikationer som anses krävas för en viss befattning – inte minst ur bevishänseende.²¹⁰ Om ett företag i allmänhet tillämpar högre krav vid extern nyrekrytering än vid intern rekrytering, så är det de egenskaper och erfarenheter som arbetsgivaren faktiskt skulle ha nöjt sig med vid intern rekrytering som har betydelse vid bedömningen av om en arbetstagare har tillräckliga kvalifikationer för en tjänst.²¹¹ För att avgöra om kvalifikationskrav upprätthålls i praktiken kan en jämförelse göras med de krav som tillämpas beträffande andra arbetstagare. Exempelvis kan ett krav på viss utbildning lämnas utan hänseende om andra arbetstagare inom företaget, med liknande befattningar, saknar sådan. Uppställda krav kan även bedömas utifrån vilka krav som allmänt tillämpas inom branschen. Hänsyn kan emellertid, såväl i skärpande som mildrande riktning, tas till förhållandena i det enskilda fallet. Exempelvis kan företagets storlek och huruvida nivån på befattningen är företagshierarkiskt låg eller hög beaktas. I mindre företag kan det framstå som nödvändigt att anpassa kraven på kvalifikationer till den kompetens som i övrigt finns inom företaget.²¹²

När en befattning – efter en organisationsförändring – får ett nytt innehåll får arbetsgivaren ställa upp de merit- och kvalifikationskrav som arbetsgivaren anser lämpliga, även om det innebär högre eller mer långtgående krav än vad

²⁰⁷ AD 1986 nr 58; Källström & Malmberg 2019, s. 158f.

²⁰⁸ Se bl.a. 2 kapitlet 1 § diskrimineringslagen (2008:567); AD 1996 nr 54; Källström & Malmberg 2019, s. 159.

²⁰⁹ AD 2016 nr 15; Lunning & Toijer 2016, s. 500.

²¹⁰ Jfr AD 1995 nr 2.

²¹¹ AD 2015 nr 49.

²¹² AD 1986 nr 58; Källström & Malmberg 2019, s. 159.

som tidigare varit fallet. Arbetsgivare får alltså med tiden höja kraven så länge de fortfarande framstår som godtagbara och inte strider mot lag eller god sed.²¹³ Om förändringen innebär att kraven blir strängare måste den dock vara befogad med hänsyn till organisatoriska, tekniska eller andra sådana skäl.²¹⁴

Kravet på tillräckliga kvalifikationer får inte tolkas som att arbetstagare på en gång ska behärska sina nya arbetsuppgifter. En viss upplärningstid är vanligt förekommande vid rekrytering av arbetskraft och en sådan upplärningstid måste arbetsgivare acceptera även när det är fråga om förflyttning av arbetskraft för att undvika friställningar.²¹⁵ Undantag görs om det finns fog för att kräva att arbetstagaren i fråga genast ska prestera ett fullgott arbete.²¹⁶ Arbetsdomstolen har fastställt att arbetsgivare i princip har en skyldighet att se till så att verksamhetens anställda ges tillgång till vidareutbildning och kompetensutveckling. Skyldigheten omfattar däremot inte tillhandahållande av längre utbildning eller utbildning av grundläggande natur i syfte att en arbetstagare ska kunna erhålla tillräckliga kvalifikationer för omplacering.²¹⁷ Som exempel kan nämnas att när körkort är en premiss för anställning har arbetsgivare ingen skyldighet att tillse eller bekosta en arbetstagares körkortsutbildning. Körkort anses vara en grundläggande kvalifikation för arbete som innefattar bilkörning.²¹⁸

I AD 2005 nr 75 ansågs grundläggande kunskaper i engelska vara en förutsättning för arbete som servicetekniker. Språkravet ansågs befogat till följd av att teknikerna interagerade med kunder som inte talade svenska. Domstolen framhöll att grundkunskaper i engelska, som det i fallet var fråga om, var baskunskaper. Det kunde inte krävas av arbetsgivaren att tillhandahålla sådan grundlig engelskautbildning. Företaget hade inte åsidosatt sin skyldighet att bedriva kompetensutveckling genom att inte erbjuda språkundervisning.²¹⁹

²¹³ AD 2016 nr 15; Källström & Malmberg 2019, s. 158.

²¹⁴ AD 1996 nr 54.

²¹⁵ Prop. 1973:129, s. 121f.

²¹⁶ AD 2016 nr 15.

²¹⁷ AD 1999 nr 36; AD 2005 nr 75; AD 2011 nr 5.

²¹⁸ AD 2010 nr 34.

²¹⁹ AD 2005 nr 75.

Hur lång – om ens någon – upplärningstid arbetsgivare måste acceptera avgörs med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet. Därav är det svårt att fastställa någon allmängiltig tidsperiod. I rättspraxis har beaktats hur angeläget det varit för arbetsgivaren, med hänsyn till verksamhetens storlek och ekonomiska situation, att inte tvingas acceptera en lång upplärningstid.²²⁰

I AD 1983 nr 110 hade en arbetstagare sagts upp från sin befattning som förman på grund av arbetsbrist. Han hade erbjudits omplacering till arbete som fastighetsskötare men tackat nej till det, vilket Arbetsdomstolen ansåg godtagbart. Arbetstagersidan ansåg att det var möjligt att omplacera honom till annat likvärdigt arbete och att saklig grund för uppsägning således inte förelåg. Arbetsgivaren menade att arbetstagaren inte hade tillräckliga kvalifikationer för att omplaceras till en lediga likvärdig befattning eftersom han arbetade för långsamt. Domstolen ansåg att arbetsgivarens invändning var osaklig. Om det förhöll sig så att arbetstagaren arbetade för långsamt borde det rimligtvis ha varit en nackdel i hans befintliga tjänst, vilket motsades av att han hade anförtrots kvalificerade arbetsuppgifter som förman. Arbetsgivaren ansågs skyldig att erbjuda omplacering till den lediga likvärdiga befattningen.²²¹

I rättsfallet AD 1984 nr 133 ansågs särskilda egenskaper såsom snabbhet, utåtriktad läggning och förmåga att arbeta under stress vara befogade krav på en receptionist. En arbetstagare som saknade dessa nödvändiga personliga egenskaper och som dessutom obestriddligen hade svårigheter att utföra arbetet som receptionist på ett tillfredsställande sätt ansågs sakna tillräckliga kvalifikationer för att omplaceras till en receptionistbefattning.²²²

I AD 2010 nr 10 arbetade en arbetstagare som habiliteringsassistent. Han hade sedan tidigare erfarenhet av omvårdnadsarbete. Det hade riktats allvarlig kritik mot arbetstagarens prestation, vilket var tillräckligt för att det skulle anses befogat att skilja honom från hans anställning. Vid bedömningen av om omplacering kunde ske fann Arbetsdomstolen att arbetstagaren visat sig

²²⁰ AD 1995 nr 118.

²²¹ AD 1983 nr 110; Se mer om rättsfallet i kapitel 4.2.

²²² AD 1984 nr 133.

sakna den personliga lämplighet som krävs för arbete som innefattar omvårdnad. Det kunde därför inte skäligen krävas att arbetsgivaren skulle omplacera arbetstagaren till sådan anställning, även fast det fanns lediga tjänster och arbetstagaren tidigare arbetat med omvårdnad.²²³

Rättsfallen ovan illustrerar att en arbetstagare kan vara okvalificerad för fortsatt arbete hos arbetsgivaren om hen på grund av personliga förhållanden saknar förutsättningar för att klara nya arbetsuppgifter. Men det är inte heller uteslutet att – i de fall fortsatt arbete skulle innefatta samma eller i allt väsentligt samma uppgifter som tidigare – en prövning av arbetstagarens personliga förhållanden kan leda till att denne inte anses ha tillräckliga kvalifikationer för fortsatt anställning. Det torde främst gälla om det finns saklig grund för att säga upp arbetstagaren av personliga skäl.²²⁴

En närliggande fråga är om det är skäligen att erbjuda en arbetstagare omplacering till en befattning hen är påtagligt överkvalificerad för. I enlighet med förarbetena till LAS och anställningsskyddets natur bör arbetsgivare, som ovan nämnts i kapitel 4.2, först erbjuda en likvärdig befattning till en arbetstagare som riskerar uppsägning, om sådan finns. Annars bör det vara fråga om arbete som framstår som lämpligt med hänsyn till bland annat arbetstagarens förutsättningar, personliga förhållanden och löneförmåner. Saknas en sådan ledig befattning eller om det bedöms oskäligt att omplacera till en sådan befattning är arbetsgivaren skyldig att erbjuda annat ledigt arbete inom verksamheten. Det gäller även om det kan tyckas självklart att arbetstagaren inte kommer att godta ett omplaceringserbjudande till en tjänst hen är överkvalificerad för.²²⁵ Lunning och Toijer framhåller att det inte bör vara möjligt att kringgå syftet med omplaceringsskyldigheten i 7 § 2 stycket LAS genom att erbjuda omplacering till en artskild befattning när det finns andra lämpligare lediga arbeten på arbetsplatsen, trots att paragrafen inte kan sägas ge arbetstagare någon absolut rätt att erhålla en likvärdig anställning.²²⁶

²²³ AD 2010 nr 10.

²²⁴ Ibid.; Jfr även AD 1995 nr 2.

²²⁵ Se kapitel 4.1 och 4.2.

²²⁶ Lunning & Toijer 2016, s. 501f; Jfr Sebardt 2006, s. 57.

4.4.5 Geografiskt olika arbetsplatser

Det torde inte vara ovanligt förekommande att arbetsgivare bedriver verksamhet på flera orter. Arbetsgivares omplaceringsskyldighet sträcker sig, som huvudregel, till att erbjuda arbetstagare lediga befattningar inom hela företaget. Ett omplaceringserbjudande till annat arbete hos arbetsgivaren i en arbetsbristsituation kan anses skäligt även om det nya arbetet är på annan ort. Det finns dock omständigheter, bland annat av personlig natur, som kan innebära att arbetstagare anses ha godtagbar anledning att avböja erbjudande om omplacering till arbete på annan ort.²²⁷

I rättsfallet AD 2009 nr 50 hade arbetstagare, som arbetat i Uppsala, erbjudits omplacering till arbetsplatser inom Stockholmsområdet. Arbetsdomstolen beaktade att det var möjligt att dagspendla inom området. Den ena arbetstagarens familjesituation innebar visserligen svårigheter, men de kunde inte anses vara av en sådan karaktär och tyngd att omplaceringserbjudandet var att betrakta som oskäligt.²²⁸

I rättsfallet AD 2006 nr 15 erbjöds en arbetstagare, som var bosatt med sin familj i Uppsala, omplacering till arbete i Åre. Arbetsdomstolen konstaterade, utan närmare resonemang, att ett sådant omplaceringserbjudande var att betrakta som oskäligt till följd av arbetstagarens familjesituation och anknytning till sin befintliga bostadsort. Arbetstagaren hade således godtagbara skäl för att tacka nej till omplaceringserbjudandet.²²⁹

4.4.6 Annan arbetstid

Erbjudande om omplacering till en arbetstagares ”egna anställning” fast med färre antal arbetstimmar eller till en annan anställning med ett lägre arbetstidsmått kan utgöra ett skäligt omplaceringserbjudande. Det står klart att en arbetstagare, vid omplacering enligt 7 § 2 stycket LAS, kan behöva acceptera en annan sysselsättningsgrad och en lönesänkning. Arbetstagare

²²⁷ AD 2015 nr 49.

²²⁸ AD 2009 nr 50.

²²⁹ AD 2006 nr 15.

som tackar nej till en sådan omplacering riskerar att sägas upp, oavsett plats i turordningen.²³⁰ Främst blir det aktuellt om omplacering till likvärdigt arbete, med hänsyn till bland annat arbetstid, är omöjligt.²³¹

I rättsfallet AD 2012 nr 47 ville arbetsgivaren – genom en omorganisation – ta bort två anställningar på 35 respektive drygt 7 timmar per vecka och istället inrätta två anställningar på 25 respektive 15 timmar per vecka. En av arbetstagarna erbjöds då omplacering till en anställning med ett lägre arbetstidsmått. Domstolen ansåg omplaceringserbjudandet vara skäligt.²³²

I rättsfallet AD 2016 nr 69 ville arbetsgivaren minska antalet arbetstimmar, till följd av arbetsbrist. Arbetsgivaren valde att minska sysselsättningsgraden för flera arbetstagare, vilket numera ofta benämns som hyvling. Elva arbetstagare blev erbjudna fortsatt anställning med ett lägre arbetstidsmått. Att erbjuda de drabbade arbetstagarna omplacering till anställningar med färre timmar ansågs vara skäligt i arbetsbristsituationen. Arbetstagarnas turordningsplats saknade betydelse.²³³ Rättsfallet har dock varit föremål för debatt.²³⁴

I SOU 2019:5, vilken i skrivande stund inte föranlett någon lagändring, föreslås att ett erbjudande om omplacering som enbart innebär ett lägre arbetstidsmått inte ska ses som skäligt. I en arbetsbristsituation skulle arbetstagare därmed ges möjlighet att tacka nej till ett sådant erbjudande, utan att saklig grund för uppsägning föreligger som en följd därav.²³⁵

Redan i rättsfallet AD 1984 nr 82 underströk Arbetsdomstolen att LAS och dess förarbeten inte ger något stöd för att arbetsgivares omplaceringskyldighet är begränsad på så sätt att arbetsgivare inte behöver erbjuda en deltidsanställd arbetstagare omplacering till en ledig befattning med större tjänstgöringsvolym än den som arbetstagaren har i sin deltidsanställning.²³⁶

²³⁰ AD 2006 nr 11; AD 2012 nr 11.

²³¹ Se kapitel 4.2.

²³² AD 2012 nr 47.

²³³ AD 2016 nr 69.

²³⁴ Källström & Malmberg 2019, s. 202.

²³⁵ SOU 2019:5, s. 161.

²³⁶ AD 1984 nr 82.

4.4.7 Misskötsamhet och samarbetssvårigheter

I vissa fall kan det anses uppenbart oskäligt att en arbetsgivare måste omplacera en arbetstagare istället för att säga upp denne av personliga skäl. Exempel på sådana fall – i förarbetena till LAS – är när arbetstagaren har varit grovt misskötsam eller när flera omplaceringsförsök redan gjorts utan framgång. En sådan situation föreligger bland annat om en arbetstagare, som har svårigheter att samarbeta med arbetsledning eller kollegor, omplacerats en eller flera gånger och liknande svårigheter uppkommit därefter. Då är det oskäligt att arbetsgivaren ska behöva erbjuda ytterligare omplacering.²³⁷ Omplacering kan också vara oskäligt om en arbetstagare agerat illojalt på ett sätt som varit ägnat att i hög grad rubba arbetsgivarens förtroende.²³⁸

Lunning och Toijer påpekar att det finns avtalsbrott som är av sådan karaktär att omplacering framstår som otänkbart, till följd av att arbetsgivarens förtroende för arbetstagaren förbrukats. Som exempel nämns oegentligheter, konkurrerande verksamhet och andra förtroendskadliga avtalsbrott. I rättspraxis har även fastställts att arbetstagare som begått upprepade brott mot regler på arbetsplatsen inte behöver erbjudas omplacering för att saklig grund för uppsägning ska anses föreligga. Det gäller dock under förutsättning att det saknas skäl att tro att omplacering skulle kunna avhjälpa problemet.²³⁹

I rättsfallet AD 2018 nr 28 hade en arbetstagare anställd vid Försvarmakten överträtt säkerhetsföreskrifter och rutiner genom att ta med en anhörig till sin arbetsplats, vilken var ett säkerhetsklassat objekt med högt skyddsvärde. Arbetsdomstolen framhöll att pålitlighet och lojalitet hos arbetstagare är av särskild vikt för Försvarmaktens verksamhet. Arbetstagarens agerande ansågs så pass allvarligt och rubbade arbetsgivarens förtroende för honom på så sätt att det inte skäligen kunde krävas av arbetsgivaren att omplacera.²⁴⁰

²³⁷ Prop. 1973:129, s. 243.

²³⁸ AD 2004 nr 56; AD 2013 nr 53.

²³⁹ AD 2006 nr 121; Lunning & Toijer 2016, s. 489 och 491.

²⁴⁰ AD 2018 nr 28.

I rättspraxis finns det emellertid flera exempel på när omplacering har ansetts skäligt trots att arbetstagaren i fråga har gjort sig skyldig till allvarliga förseelser.²⁴¹ Nedan följer ett antal sådana exempel, vilka illustrerar hur Arbetsdomstolen har resonerat i olika situationer.

I AD 1989 nr 102 hade en arbetstagare bland annat gjort förolämpande och kränkande uttalanden gentemot arbetsgivaren, arbetsledare och kollegor. Arbetsdomstolen var tydlig med att sådant uppträdande och sådana uttalanden som förekommit inte ska behöva godtas i ett anställningsförhållande. Arbetstagarens beteende ansågs allvarligt, men arbetsgivaren var trots det skyldig att erbjuda omplacering. Domstolen konstaterade att det visserligen inte med säkerhet kunde sägas om en omplacering skulle vara en god lösning på det uppkomna problemet, men försök borde i alla fall ha gjorts. Rättsfallet belyser arbetsgivares skyldighet att försöka komma till rätta med en misskötsam arbetstagare, vars uppträdande i och för sig är starkt klandervärt, utan att vidta uppsägning. Om det inte kan uteslutas att omplacering skulle vara en lösning på problemet torde arbetsgivare behöva överväga det.²⁴²

I rättsfallet AD 1982 nr 110 hade samarbetssvårigheter uppkommit på ett mindre företag. Arbetstagaren hade varit öppet kritisk mot företagsledningen och företagets framtid, framfört hot gentemot ledningen samt uppmanat andra anställda att söka annat arbete. Arbetsdomstolens framhöll att arbetstagare har en vidsträckt rätt att kritisera och ifrågasätta sin arbetsgivares handlande. Men kritikrättens omfattning beror bland annat på arbetstagarens ställning på företaget. Ju högre befattningsnivå desto större krav på lojalitet. Arbetstagaren i fråga hade en hög befattning. Arbetsgivaren behövde därför inte behålla arbetstagaren i den befattning han hade, till följd av hans bristande samarbetsvilja. Emellertid uteslöt inte Arbetsdomstolen att en omplacering hade kunnat krävas trots illojaliteten, om någon annan ledig befattning hade funnits inom företaget.²⁴³

²⁴¹ AD 2010 nr 10.

²⁴² AD 1989 nr 102.

²⁴³ AD 1982 nr 110; Lunning & Toijer 2016, s. 491.

I rättsfallet AD 2013 nr 53 menade Arbetsdomstolen att arbetsgivaren – ett större företag – borde ha gjort försök att omplacera en arbetstagarare, trots att hans uppträdande mot en avdelningschef utgjorde en tydlig överträdelse av vad som anses acceptabelt i ett anställningsförhållande. Arbetstagararen hade använt ett mycket olämpligt språkbruk, uppträtt aggressivt och inte ordentligt redogjort för sina arbetsuppgifter. Domstolen ansåg dock att arbetstagararens agerande berodde på en personlig konflikt med chefen. Arbetsgivaren borde därför ha försökt att lösa problemen utan att vidta en uppsägning.²⁴⁴

Det finns exempel på när det ställts särskilda krav på arbetsgivaren att visa hänsyn gentemot arbetstagarare som lider av sjukdom, även vid grov misskötsamhet.²⁴⁵ I rättsfallet AD 1999 nr 2 hade en arbetstagarare – som led av psykiska ohälsa – skadat arbetsgivarens material. Det kunde inte säkerställas om handlingarna hade begåtts under inflytande av sjukdomen. Arbetsdomstolen framhöll att även om det är fråga om en så pass allvarlig handling att den normalt kan motivera ett avskedande, så måste arbetsgivaren se till vilka slutsatser om arbetstagararens lämplighet för fortsatt anställning som kan dras av det inträffade. Arbetsgivaren hade därför inte visat tillräcklig hänsyn gentemot arbetstagararen genom att direkt avsluta anställningen.²⁴⁶

I AD 2002 nr 26 anlade Arbetsdomstolen ett liknande synsätt. Arbetstagararen i fallet hade under sin fritid gjort sig skyldig till grovt rattfylleri, smitning, stöld och misshandel. Vissa av brotten har begåtts med hjälp av arbetsgivarens bil, vilket stred mot arbetsplatsreglerna för bruk av tjänstebil. Domstolen ansåg agerandet allvarligt. Men till följd av arbetstagararens långa anställningstid och det faktum att framförallt hans framtida lämplighet skulle beaktas ansåg domstolen att skyldighet att, om möjligt, omplacera förelåg.²⁴⁷

I rättsfallet AD 2009 nr 36 hade två arbetstagarare, vilka arbetade med att framföra tunga fordon, vägrat att lämna ett utandningsprov i ett så kallat alkoskåp. Det innebar ett brott mot en viktig säkerhetsföreskrift. Därmed

²⁴⁴ AD 2013 nr 53; Lunning & Toijer 2016, s. 489.

²⁴⁵ Källström & Malmberg 2019, s. 152.

²⁴⁶ AD 1999 nr 2.

²⁴⁷ AD 2002 nr 26.

ansåg domstolen att det var oskäligt att kräva att arbetsgivaren skulle vara skyldig att omplacera arbetstagarna till anställning som krävde framförande av fordon. Däremot utslöt inte domstolen att arbetsgivaren var skyldig att omplacera till andra typer av befattningar, om sådana hade funnits lediga.²⁴⁸

I rättspraxis från Arbetsdomstolen förefaller en gemensam nämnare vara att arbetsgivare alltid måste fråga sig om det finns möjlighet att komma till rätta med existerande problem genom omplacering. Är svaret på den frågan jakande är det skäligt att arbetsgivaren omplacerar arbetstagaren. Undantag synes vara då tidigare försök att omplacera redan gjorts utan tillfredsställande resultat. Är svaret däremot nekande, torde omplacering anses oskäligt. Det kan noteras att tröskeln för att en uppsägning av personliga skäl ska vara sakligt grundad är relativt hög i Sverige. Är det fråga om något mindre allvarlig misskötsamhet eller samarbetssvårigheter läggs stor vikt på hur arbetsgivaren försökt komma till rätta med problemet, det vill säga huruvida arbetsgivaren påtalat och reagerat på arbetstagarens misskötsamhet. En uppsägning av personliga skäl får inte framstå som överraskande.²⁴⁹

²⁴⁸ AD 2009 nr 36.

²⁴⁹ Källström & Malmberg 2019, s. 136 och 152; Numhauser-Henning & Rönmar 2010/11, s. 384.

5 Analys

5.1 Introduktion

Syftet med detta arbete har varit att undersöka den svenska regleringen av omplacering av arbetstagare, i två olika omplaceringssituationer. Särskilt fokus har legat på att redogöra för när omplacering kan ske, vilket har medfört att begränsningar av arbetsgivares arbetsledningsrätt samt skälighetskravet i 7 § 2 stycket LAS i synnerhet åskådliggjorts. Ytterligare syfte har varit att behandla varför det är viktigt att omplaceringsregleringarna inte lämnar ett för stort utrymme för otydligheter samt att belysa vilka intressen som påverkat omplaceringsregleringarnas utformning. För att uppnå syftena har frågeställningar uppställts, vilka ämnas besvaras i detta avslutande kapitel.

Kapitlet har delats upp i, förutom denna introduktionsdel, tre delar. Den första av delarna behandlar arbetsgivares rätt att omplacera arbetstagare inom deras arbetsskyldighet. Arbetsgivarrättighetens begränsningar sammanfattas och diskuteras. Efterföljande del behandlar arbetsgivares skyldighet att omplacera arbetstagare istället för att vidta uppsägning, enligt 7 § 2 stycket LAS. Skyldighetens innebörd och omfattning tas upp. I kapitlets sista del följer en diskussion om omplaceringsregelverkens utformning samt om skillnader respektive likheter mellan de två omplaceringssituationerna. Olika intressen och förhållningssätt kommer att belysas och reglernas funktion att diskuteras.

5.2 Omplacering inom arbetsskyldigheten efter arbetsledningsbeslut

Inledningsvis, i denna del, ska återkopplas till en av arbetets frågeställningar; hur avgörs gränserna för arbetsgivares rätt att omplacera arbetstagare i kraft av dennes arbetsledningsrätt? För att besvara frågan behöver två olika, men i hög grad sammanhängande, arbetsrättsliga komponenter behandlas. Dels hur arbetsgivares arbetsledningsrätt allmänt begränsas och dels hur ramarna för en arbetstagares arbetsskyldighet ser ut.

Det finns flera tydliga generella begränsningar av arbetsgivares möjlighet att omplacera, som ett utflöde av sin rätt att leda och fördela arbetet.²⁵⁰ En sådan är lagregler, som till exempel diskrimineringslagstiftning. Arbetsrättslig lagstiftning är givetvis viktig och har med tiden successivt ökat. En annan begränsning är god sed på arbetsmarknaden, vilken dock inte torde innebära särskilt långtgående begränsningar av omplaceringsrätten eftersom den enbart förhindrar arbetsgivare från att vidta omplaceringar som strider mot allmänt vedertagen moral eller följer av helt godtyckligt agerande. Principen får, med andra ord, genomslag främst vid särpräglade situationer. Därtill innebär den domarskapta bastubadarprincipen viss inskränkning. Den träffar dock bara särskilt ingripande omplaceringar som gjorts av skäl relaterade till arbetstagare personligen. Principen är dessutom tänkt att tillämpas restriktivt. Även avtal kan medföra begränsningar. Men sammantaget framträder inledningsvis en bild av arbetsgivares rätt att omplacera som synnerligen vidsträckt. Den nyanseras emellertid av att arbetstagares arbetskyldighet behöver tas hänsyn till för att veta huruvida omplacering får ske. Enligt min mening är det följaktligen främst det faktum att arbetskyldigheten har givna ramar som innebär en betydande begränsning av omplaceringsrätten.

Det finns gränser för i princip alla arbetstagares arbetskyldighet, men dessa är ofta tämligen otydliga. Gränserna avgör omfattningen av arbetsgivares rätt att omplacera, eftersom omplacering utanför likställs med avsked eller uppsägning. Var gränserna går fastställs genom beaktande av lagstiftning, anställningsavtal, kollektivavtal, sedvänja inom det arbetstagarkollektiv som arbetstagaren tillhör och allmänna rättsprinciper. En helhetsbedömning i det enskilda fallet blir ofta aktuellt, om arbetskyldigheten inte framstår som tydlig vid första anblick.²⁵¹ Regleras arbetstagares arbetskyldighet i avtal blir vad som sägs däri vägledande. I avtal kan arbetskyldigheten inskränkas eller utvidgas i förhållande till vad som annars skulle ha gällt. Finns ett avtal och det dessutom är tillräckligt tydligt torde frågan när omplacering får ske inte vålla några större praktiska bekymmer. Då står svaret att finna i avtalet.

²⁵⁰ Se kapitel 3.1.2, 3.1.3 och 3.1.4.

²⁵¹ Se kapitel 3.2.1.

Ett sätt att förtydliga arbetsgivares omplaceringsrätt, för både arbetstagare och arbetsgivare, är således att specificera arbetskyldigheten i individuella anställningsavtal. Dock behöver uppmärksammas att arbetsgivare och arbetstagare, i de flesta fall, inte är helt jämställda i en anställningssituation. Arbetsgivare är ofta den starkare parten. En vidsträckt arbetskyldighet ger arbetsgivare ökad flexibilitet och frihet att omorganisera verksamheten eller anpassa arbetstagares arbetsuppgifters innehåll. Därför torde ofta incitament för arbetsgivare att i avtal acceptera en snävare arbetskyldighet saknas. Att avtala om gränser för arbetstagares arbetskyldighet skulle dessutom kunna resultera i hinder för arbetsgivare att använda befintlig arbetskraft vid större strukturella förändringar av verksamheten, varav arbetstagare skulle riskera att bytas ut. Att anställningsavtalet som avtalsform innehåller viss flexibilitet är trots allt en anledning till att arbetsgivare väljer att anställa arbetstagare för att tillgodose sitt arbetskraftsbehov.

Fackförbund är däremot mer jämställda arbetsgivare. Det kan tänkas att arbetstagares arbetskyldighet skulle kunna preciseras i kollektivavtal, i syfte att tydliggöra dess gränser. Kollektivavtal omfattar dock vanligen många arbetstagare. Att reglera alla kollektivavtalsbundna arbetstagares arbetskyldighet kan därmed tänkas leda till oönskade konsekvenser i form av en alltför stelbent och oändamålsenlig arbetskyldighetsreglering.

Om arbetskyldigheten inte avtalsreglerats blir ofta 29/29-principen avgörande. Principen består av tre rekvisit. Arbetstagare är skyldiga att utföra allt sådant arbete som är för arbetsgivarens räkning, står i naturligt samband med dennes verksamhet och kan anses falla inom arbetstagarens allmänna yrkeskvalifikationer.²⁵² Kortfattat knyter principen arbetskyldigheten, för arbetare, till kollektivavtalets vida tillämpningsområde och arbetstagares allmänna yrkeskvalifikationer eller, för tjänstemän, till befattningsbeskrivningar och en något snävare uppfattning om arbetskyldigheten som närmast knuten till tjänsten.

²⁵² Se kapitel 3.2.2.

Det första rekvisitet i 29/29-principen torde, i de flesta fall, inte vålla stora bekymmer. Arbetsgivare kan enbart kräva att arbetstagare utför sådant arbete som ligger i arbetsgivarens intresse. Det andra rekvisitet förefaller däremot mer svårtolkat. Rekvisitet innebär att arbetskyldigheten knyts till kollektivavtals tillämpningsområde. Kollektivavtal anses huvudsakligen omfatta allt sådant arbete som efter ett praktiskt bedömande står i naturligt samband med den centrala verksamhet på vilken avtalet först och främst syftar på. Det innebär att 29/29-principen för med sig flexibilitet. Arbetsgivare bestämmer inriktning på verksamheten och arbetskyldigheten knyts till verksamheten. Flexibiliteten torde, som även ovan nämnts, bidra till att arbetskraftsbehov tillgodoses genom anställningar istället för lösare avtalskonstruktioner.

29/29-principens tredje rekvisit är omdiskuterat. Det står klart att en arbetstagare inte kan omplaceras till arbetsuppgifter som faller helt och hållet utanför dennes yrkeskvalifikationer. Det torde vara oproblematiskt, eftersom det inte är troligt att arbetsgivare önskar genomföra en sådan omplacering. Det är däremot inte lätt att tydligt fastställa i vilken utsträckning arbetstagare med hög kompetens har större möjligheter att erhålla arbetsuppgifter som motsvarar deras förmågor. När det gäller 29/29-principens tredje rekvisit görs dessutom beaktansvärd skillnad på arbetare och tjänstemän.

Det är ett faktum att arbetskyldigheten är mer omfattande för arbetare än för tjänstemän, vilka inte är skyldiga att underkasta sig sådana förändringar som innebär att deras tjänst i grunden förändras.²⁵³ Vägledande rättspraxis om tjänstemäns arbetskyldighet är dock knapphändig. Möjligen är dessutom uppdelningen på väg att luckras upp, men skillnaden mellan arbetstagargrupperna är fortfarande märkbar. Uppdelningen har av tradition gjorts inom svensk arbetsrätt. Med teknisk utveckling och nya typer av yrken kan gränsdragningen numera te sig mer komplicerad än tidigare. Svårigheter att kategorisera arbetstagare och därmed avgöra arbetskyldighetens gränser kan möjligen utrönas. Här överläts, i den svenska modellens anda, stort ansvar till arbetsmarknadens parter eftersom det får stor betydelse för kategoriseringen

²⁵³ Se kapitel 3.2.2.

av arbetstagare vilka arbetstagarorganisationer de tillhör. Eventuellt skulle ett enhetligt och allomfattande arbetsskyldighetsbegrepp, enligt min mening, vara mer tidsenligt och bidra till lättöverskådligare omplaceringsregler. Reglerna skulle kunna uppfattas som tydligare oavsett om alla arbetstagares arbetsskyldighet var knuten till tjänsten eller knuten till kollektivavtals tillämpningsområde och arbetstagares allmänna yrkeskvalifikationer. Vilket alternativ som vore mest fördelaktigt är dock inte något som detta arbete kan ge svar på, eftersom någon form av empirisk undersökning då torde fordras.

Det finns inte några rättsliga normer som ger, framförallt, arbetstagare som kategoriseras som arbetare något egentligt rättsligt anspråk på att sysselsättas med uppgifter av visst slag eller viss nivå motsvarande deras yrkesmässiga skicklighet, om inte det är avtalat. En omplacering som uppfattas som en befordran eller som åtminstone inte innebär någon försämring av villkor eller status på arbetsplatsen orsakar sannolikt sällan större missnöje. I praktiken torde främst en omplacering som upplevs som en försämring medföra oenighet mellan parterna. Enligt min mening kan utrönas behov av klargörande rättspraxis från Arbetsdomstolen med tydliga riktlinjer för hur stor och vilken typ av försämring som är godtagbar samt hur det ska bedömas. Steg har tagits i en förtydligande riktningen genom bastubadarprincipen. Den är dock begränsad till att tillämpas vid särskilt ingripande omplaceringar av personliga skäl. Därmed varken på ingripande omplaceringar eller omplaceringar av skäl som inte är relaterade till arbetstagare personligen.

Det kan i sammanhanget påpekas att någon proportionalitetsprincip inte generellt tillämpas på arbetsgivares arbetsledningsrätt. Principen är dock inte främmande för svensk arbetsrätt. Möjligen skulle det medföra fördelar – åtminstone för arbetstagare – att låta tankemodellen influera arbetsgivares omplaceringsrätt, utöver bastubadarprincipen. Det skulle ge arbetstagare något, men inget absolut, skydd mot ofrivillig omplacering. Arbetsgivare skulle behöva överväga om mindre ingripande åtgärder istället skulle kunna vidtas. Att påtvinga omplacering skulle då kunna göras vid avsaknad av andra sätt att uppnå eftersträvat företagsmässigt fördelaktigt resultat, vilket – inte att förglömma – även ur ett samhällsekonomiskt perspektiv är gynnsamt.

Sammanfattningsvis kan konstateras att arbetsgivares omplaceringsrätt är tämligen fri och ensidig i svensk rätt, trots ovan nämnda begränsningar. Det är huvudsakligen arbetstagares arbetskyldighets gränser som avgör rättens omfattning. Arbetskyldigheten kan dessvärre inte beskrivas på ett enkelt och allmängiltigt sätt. Ofta krävs en helhetsbedömning av omständigheterna i det enskilda fallet för att reda ut arbetskyldighetens yttre gränser, vilken består av flera steg och är beroende av vem arbetstagaren i fråga är.

5.3 Omplacering enligt 7 § 2 stycket LAS

Denna del ska, precis som den förra, inledas med att upprepa en av arbetets frågeställningar; vad är det som kännetecknar ett skäligt respektive oskäligt omplaceringserbjudande i syfte att undvika uppsägning? Arbetsgivares skyldighet att omplacera i stället för att vidta uppsägning, enligt 7 § 2 stycket LAS, ska kort sammanfattas och diskuteras nedan. Först ska påpekas att Arbetsdomstolen genomgående understrukit att frågan huruvida omplacering i syfte att undvika uppsägning är skälig eller inte ska avgöras genom en helhetsbedömning. Vilket utfall skälighetsrekvisitet får beror således i hög grad på förhållandena i det enskilda fallet. Därmed inte sagt att riktlinjer för bedömningen saknas. Domstolen har stegvis tydliggjort innebörden av arbetsgivares omplaceringsskyldighet, även om frågetecken alltjämt kvarstår.

Något som är klarlagt och praktiskt viktigt är att arbetsgivare har rätt att fritt välja i vilken ordning arbetstagare som riskerar att bli uppsagda på grund av arbetsbrist ska erbjudas omplacering.²⁵⁴ En arbetstagares plats i turordningen kan alltså ersättas med vilket långtgående, men ändå skäligt, omplaceringserbjudande som helst. Arbetstagare har inte rätt att vänta på sin tur, det vill säga att kräva att arbetsgivaren först omplacerar andra arbetstagare med sämre plats i turordningen. Arbetstagar skyddet kan således sägas förflyttas från turordningsregelverket till kravet på att omplaceringserbjudandet måste vara skäligt. Långvarig anställning – och hög ålder – skyddar inte mot att arbetsgivare finner det lämpligt att erbjuda omplacering till arbete inom eller

²⁵⁴ Se kapitel 4.3.

utom arbetskyldigheten. Enligt min mening är det tydligt att flexibilitet och arbetsgivares frihet att placera ”rätt person på rätt plats” prioriteras framför anställningstrygghet för långvarigt anställda arbetstagare. Turordningsreglerna underordnas arbetsledningsrätten så länge inga reella friställningar sker. Att det kan vara mer fördelaktigt för arbetstagare med god position i en tilltänkt turordning att inte erbjudas omplacering finner jag anmärkningsvärt.

Det åligger arbetsgivare att vidta en ordentlig omplaceringsutredning. En översiktlig bedömning är godtagbar främst när det föreligger sådan arbetsbrist som berör många arbetstagare eller när det rör sig om ett mindre företag. Om det inte finns någon omplaceringskyldighet, till följd av att omplacering inte skäligen kan krävas, behöver ingen utredning vidtas.²⁵⁵ Det torde dock röra sig om särpräglade fall. Eftersom arbetsgivare står risken för felbedömning ligger det nära till hands att påstå att en detaljerad omplaceringsutredning alltid bör göras såtillvida det inte är fråga om massuppsägning. Då åskådliggörs lediga befattningar samt vilka kvalifikationer berörda arbetstagare har, vilket är nödvändigt att veta för att bedöma skäligheten i en omplacering.

I enlighet med ordalydelsen i 7 § 2 stycket LAS kan arbetsgivare inte uppfylla sin omplaceringskyldighet genom att erbjuda arbete hos annan arbetsgivare. Omplaceringskyldigheten omfattar som huvudregel hela företaget. I vissa fall kan den dock vara begränsad till aktuell företagsgren, under förutsättning att den är tillräckligt självständig.²⁵⁶ Att arbetsgivare, i vissa fall, endast behöver omplacera inom en del av företaget verkar, enligt min mening, vara en pragmatisk lösning tänkt att förenkla för arbetsgivare. För arbetstagare kan det vara mer fördelaktigt att åtminstone ha valet att tacka ja till en anställning inom en annan driftsenhet än att sägas upp direkt. Dessutom kan det säkert ibland vara svårt att avgöra när ett företags olika driftsenheter är så pass självständiga att det vore oskäligt att kräva att omplacering mellan dem ska göras. Även om det finns vissa riktlinjer för hur bedömningen ska gå till torde ytterligare vägledning minska risken för felbedömningar.

²⁵⁵ Se kapitel 4.2.

²⁵⁶ Se kapitel 4.4.2.

Omplacering behöver i princip endast ske till lediga befattningar. Som utgångspunkt kan arbetsgivare inte tvingas att skapa arbetstillfällen som inte är möjliga att erbjuda i verksamheten sådan den är avsedd att framöver bedrivs. Undantagsvis kan krävas att arbetsgivare vidtar organisationsförändringar som inte får betydande konsekvenser för övriga arbetstagare eller verksamheten som sådan.²⁵⁷ Undantaget innebär en reell inskränkning i arbetsgivarprerogativet. Men det innebär endast att arbetsgivare kan tvingas genomföra små förändringar och det korresponderar väl med att 7 § 2 stycket LAS ytterst är ett uttryck för arbetsgivares lojalitetsplikt. Arbetsgivares lojalitet gentemot övriga arbetstagare spelar även roll vid avgörande av hur ingripande organisationsförändringar arbetsgivare kan tvingas vidta.

Skälighetskravet innebär att arbetsgivare endast behöver omplacera arbetstagare till arbete de har tillräcklig kvalifikation för.²⁵⁸ Vilka kvalifikationer som krävs för en befattning är säkert ofta föremål för olika uppfattningar. Framförallt är det kanske frågan om vilka personliga egenskaper som krävs för att klara av en befattning som kan tänkas vara präglad av subjektiva ställningstagande. Utgångspunkten är tydlig. Arbetsgivare bestämmer vilka merit- och kvalifikationskrav som krävs för tjänster inom företaget. Kraven får dock inte framstå som obefogade, överdrivna eller ställda för sakens skull. Av stor praktisk betydelse är att arbetsgivare har bevisbörda för att uppställda krav är godtagbara och för påstående om att arbetstagare inte uppfyller dem. En arbetsgivare som exempelvis hävdar att en arbetstagare saknar nödvändiga egenskaper för att omplaceras behöver kunna visa tillförlitliga bevis för det, vilket kan tänkas vara praktiskt svårt. Bevisbördans placering är uppenbart fördelaktig för arbetstagare. Vidare behöver arbetstagare inte direkt behärska det nya arbetet. Upplärningstidens längd beror på omständigheterna i det enskilda fallet. Jag finner Arbetsdomstolens syn på upplärningstid pragmatisk och i hög grad styrd av företagsekonomiska hänsyn. Betydelse fästs nämligen vid företagets storlek och ekonomiska situation när längden på den upplärningstid som arbetsgivaren är skyldig att godta fastställs.

²⁵⁷ Se kapitel 4.4.3.

²⁵⁸ Se kapitel 4.4.4.

Geografiskt är det skäligt att erbjuda omplacering till arbete som finns inom ett någorlunda bekvämt pendlingsavstånd, även om det ligger på annan ort. Vad som anses vara ett bekvämt pendlingsavstånd har inte fastställts rent avstånds- eller tidsmässigt, men dagspendlingsmöjlighet talar för skälighet.²⁵⁹ Rättspraxis påvisar att arbetstagares personliga förhållanden beaktas i relativt stor utsträckning, vilket medför att skälighetsbedömningen av ett omplaceringserbjudande till annan ort ger olika utfall beroende på vilken arbetstagare det gäller. Även om resonemanget förefaller rimligt, kanske främst ur ett arbetstagarperspektiv, kan krav på stor hänsyn till den individuella arbetstagarens situation tänkas bidra till att regelverket framstår som praktiskt svårtillämpat och att risk för felbedömning ökar.

Omplacering till ett annat arbetstidsmått, ibland kallat hyvling, har på senare tid debatterats. Gällande rätt föreskriver att det är skäligt att i en arbetsbrist-situation erbjuda arbetstagare omplacering till anställningar med färre arbetstimmar om andra lediga befattningar saknas.²⁶⁰ Det medför att arbetsgivare får minska arbetstagares arbetstid istället för att säga upp någon. Arbetstagare som tackar nej till sänkt arbetstid riskerar uppsägning direkt, oavsett plats i turordningen. Förfarandet tycks mig väldigt likt en ensidig omreglering av anställningen, vilket generellt inte får göras. Nuvarande ordning försvagar anställningsskyddet, men sammanhänger trots allt väl med arbetsgivares vidsträckt rätt att besluta om vilka anställningar som överhuvudtaget ska finnas.

En betydelsefull begränsning av arbetsgivares omplaceringsskyldighet enligt 7 § 2 stycket LAS är att det är oskäligt att omplacera vid vissa typer av allvarigare misskötsamhet, främst då arbetstagare förbrukat arbetsgivares förtroende. Arbetsgivares skyldighet att omplacera minskar eller upphör helt om arbetstagaren inte medverkar till lösning av förevarande problem.²⁶¹ Rättspraxis på området är tämligen spretig. Utfallet av skälighetsbedömningen har varit olika i rättsfall om misskötsamma arbetstagare. De slutsatser som ändå torde kunna dras är att det i princip alltid krävs av

²⁵⁹ Se kapitel 4.4.5.

²⁶⁰ Se kapitel 4.4.6.

²⁶¹ Se kapitel 4.4.7.

arbetsgivare att undersöka möjligheter att komma till rätta med misskötsamhets- eller samarbetsproblemen utan att uppsägning tillgrips. Det gäller nästan oavsett allvarlighetsgrad av misskötsamheten. Arbetsgivare behöver anlägga ett sorts framtidsperspektiv, det vill säga fokusera på hur lämplig för anställning arbetstagaren bedöms vara framöver. Om arbetstagaren agerat på ett särskilt förtroendeskadligt sätt eller om omplacering redan gjorts kan slutsatsen att denne är olämplig för framtida arbete då dras.

Det kan anses stötande att arbetsgivare inte genast kan säga upp arbetstagare som misskött sig. Ovan resonemang är sammanhörande med den, för det svenska anställningsskyddet, grundläggande tanken på uppsägning som allra sista utväg. Tröskeln för att anse uppsägning av personliga skäl saklig är jämförelsevis hög i Sverige. Dessutom impliceras en sorts samrådsskyldighet, eftersom arbetsgivare behöver – som ett led i att försöka komma till rätta med problem utan att vidta uppsägning – kommunicera med arbetstagare och tydliggöra konsekvenser av ytterligare misskötsamhet efter omplacering.

En situation då skälighetsrequisitet i 7 § 2 stycket LAS, enligt min mening, är praktiskt viktigt är när det finns flera lediga befattningar inom ett företag. Det torde inte vara ovanligt i åtminstone medelstora och stor företag. Är det i en sådan situation endast skäligt att erbjuda omplacering till den befattning som är mest likvärdig arbetstagarens befintliga tjänst vad gäller till exempel svårighet, arbetsplats, arbetstid och anställningsförmåner?

En substantiell skillnad mellan arbetets två omplaceringssituationer är att skyldigheten i 7 § 2 stycket LAS inte är inskränkt till att avse omplacering till arbete av samma eller ens liknande slag. Dock framträder ett tydligt krav på arbetsgivare att i första hand erbjuda omplacering till arbete inom arbetstagares arbetsskyldighet. Främst till likvärdigt arbete, därefter till arbete som åtminstone är inom arbetsskyldighetens ramar. Först om det bedöms omöjligt eller oskäligt kan arbetsgivare undersöka andra omplaceringsmöjligheter.²⁶²

²⁶² Jfr kapitel 4.1, 4.2 och 4.4.4.

Någon annan ordningsföljd än den ovan nämnda strider enligt rättspraxis mot anställningsskyddets grundtanke, trots att LAS inte medför något direkt befattningsskydd. Ordningen uttrycks också på ett tydligt sätt i förarbeten.²⁶³ Med beaktande av den rättsliga dignitet förarbeten har inom den svenska rättskälleläran torde tydliga uttalanden däri, vilka efterföljts i praxis, vara uttryck för gällande rätt. Bryter arbetsgivare mot ordningen utan godtagbar anledning genom att först erbjuda omplacering till arbete som inte är likvärdigt med arbetstagarens tidigare arbete kan erbjudandet anses oskäligt. Finns det flera lediga befattningar inom företaget medför skälighetsrekvisitet i 7 § 2 stycket LAS således att en jämförelse mellan de lediga befattningarna och arbetstagarens befintliga ska göras. Det kan vara oskäligt att erbjuda arbetstagare en tjänst som innebär en negativ förändring, såsom lägre lön.

Överlappning mellan detta arbetes båda omplaceringssituationer förekommer således när flera lediga befattningar finns vid en uppsägningssituation. Arbetsgivare som saknar god kännedom om var arbetskyldighetens gränser går riskerar att inte lyckas fullgöra sin omplaceringsskyldighet enligt 7 § 2 stycket LAS på ett korrekt sätt.

Enligt min mening kan utrönas en motsättning mellan ovan beskrivna krav på arbetsgivare att, som huvudregel, först försöka erbjuda omplacering till likvärdigt arbete och det faktum att LAS utgör skydd för anställningar i vidare mening, inte befattningar. Det är tydligt att det är oskäligt att erbjuda en förman omplacering till fastighetsskötare när det finns andra mer lämpliga befattningar lediga. Men det kan säkert i många fall vara besvärligt att jämföra olika tjänster. Dessutom torde det vara betydelsefullt för arbetsgivare, som exempelvis står inför en omorganisering, att kunna erbjuda omplacering så att berörda arbetstagare får utföra det arbete som medför mest ekonomiskt eller socialt fördelaktiga resultat för verksamheten. För arbetstagare torde det vara relevant att veta hur pass annorlunda befattning som behöver accepteras. I min mening föreligger ett behov av klagörande av den här motsägningfulla aspekten av skälighetsrekvisitet i 7 § 2 stycket LAS.

²⁶³ Se kapitel 4.2.

Att slutligen sammanfatta vad som kännetecknar ett skäligt omplacerings-erbjudande är ingen lätt uppgift, eftersom en helhetsbedömning i princip alltid behöver göras. Eftersom förhållandena på arbetsmarknaden varierar har lagstiftaren ansett det otillfredsställande att lagstifta vad skälig omplacering är. Det innebär att regelverket framstår som något svårtillämpat och att det kan få olika utfall beroende på förhandenvarande situation. Skälighetsbedömningen är i stor utsträckning styrd av vilket företag och vilken arbetstagarare det är fråga om samt vad som har orsakat uppsägningssituationen.

5.4 Avslutande diskussion

För att, avslutningsvis, knyta an till vad som sades i arbetets allra första kapitel ska påminnas om att en omplacering – i båda omplacerings-situationerna – kan innebära stora förändringar för arbetstagarare. Inlärd arbetsuppgifter byts mot nya oprövade. Möjlighet att använda den yrkes-skicklighet som förvärvats genom utbildning och erfarenhet kan gå mer eller mindre förlorad. Arbetsplatsbyte kan betyda att samvaro och gemenskap med gamla kollegor försvinner. Arbetstid, lön och andra anställningsvillkor kan försämrats. Det är säkert inte ovanligt att arbetstagarare upplever nackdelar med omplacering som så betydande att åtgärden inte i något väsentligt hänseende skiljer sig från uppsägning, även om arbetsgivararen aldrig avsett det. Effekten kan bli att arbetstagarare finner sig tvingade att söka annan anställning.

Det kan vidare framhållas att arbetsgivarare gynnas av att i så stor utsträckning som möjligt fritt få utöva sin arbetsledningsrätt. Flexibilitet är nödvändigt för att ett företag inte ska bli för tungrott och svårt att anpassa till skiftande arbetsmarknadsmässiga förutsättningar, särskilt inom vissa branscher. I en tid av globalisering och teknisk utveckling kan det tänkas vara nödvändigt för företag att relativt snabbt kunna utvecklas och förändras, för att bibehålla konkurrenskraft. Dessutom har arbetsgivarares arbetsledningsrätt av tradition varit viktig och vidsträckt, trots pågående utvecklingslinje. Att inskränka den i större utsträckning skulle kunna ses som en, för det arbetsrättsliga systemet, främmande åtgärd.

Balans mellan motstående intressen präglar arbetsrätten som rättsområde. Både regleringen av arbetsgivares rätt att omplacera inom arbetstgares arbetskyldighet och regleringen av arbetsgivares skyldighet att omplacera, om skäligt, för att undvika uppsägning är tydliga exempel på områden med balans mellan arbetsgivar- och arbetstagarintresse som tydliga karaktärsdrag. Det är således något de båda omplaceringsregleringarna har gemensamt. De intressen som ovan nämnts är dessutom intressen jag bedömer ha påverkat utformningen av regelverken.

Ur ett arbetstagarperspektiv följer att rättslig reglering av när omplacering får ske allmänt bör vara begränsad i omfattning och framförallt tydlig. Det är till och med möjligt att fråga sig om det skulle vara passande med en ordning där arbetsgivare behöver kunna uppvisa godtagbara skäl för omplaceringsbeslut, kanske främst avseende rätten att omplacera inom arbetskyldigheten. En mer normbunden och saklig arbetsledningsrätt skulle bidra till ökad anställningstrygghet genom minskat utrymme för otidsenligt godtycke. Utvecklingen har rört sig mot att successivt inskränka arbetsgivarprerogativet och mildra dess oskäligen konsekvenser för enskilda arbetstgare. Bastubadarprincipen är ett exempel. Det är dock tveksamt om det skulle vara lämpligt att befästa ett regelverk med krav på sakliga arbetsledningsskäl. Det är redan, i enlighet med den svenska modellen, tillåtet att i kollektivavtal inskränka arbetsgivares företags- och arbetsledningsrätt. Dessutom skulle en saklighetsreglering riskera att bli för stel och osmidig, vilket ur ett övergripande arbetsmarknads- och sysselsättningsperspektiv förefaller problematiskt.

Svårigheter som utmärker båda omplaceringsregleringarna är, enligt min mening, bristande tydlighet och förutsebarhet. Tydligare rättsliga normer, som därmed är lättare att tillämpa i praktiken, skulle medföra att svaret på frågan om vilka omplaceringsåtgärder som får vidtas blir mer förutsebart för såväl arbetsgivare som arbetstgare. Förbättrad tydlighet skulle dock riskera att medföra att mindre hänsyn tas till omständigheter i enskilda fall och utökat fokus skulle hamna på mer standardiserade bedömningar. På så sätt skulle en viss typ av flexibilitet inbyggd i dagens system gå förlorad. På ett annat sätt kan flexibilitet tänkas tillföras om regelverken blir praktiskt lätthanterligare.

Om omplaceringsrätten och omplaceringskyldigheten kantas av otydligheter bidrar det till att arbetsgivare måhända inte utnyttjar sina arbetsrättsliga rättigheter och skyldigheter fullt ut. För att inte riskera att göra fel eller missbedöma någon aspekt kan tänkas att båda parter använder regelverken i mindre utsträckning. Otydligheter ökar även risk för fel, vilket kan resultera i negativa och kostsamma konsekvenser för båda parter. Det är därutöver, ur ett rättssäkerhetsperspektiv, problematiskt med regler som är otillräckligt förutsebara och oskäligt svåra att tillämpa. Både arbetsgivare och arbetstagare måste kunna, på ett någorlunda tydligt sätt, förutse när en omplaceringsåtgärd är tillåten för att lyckas agera i enlighet med gällande rätt. Om parterna inte har tillräcklig kännedom om sina rättigheter och skyldigheter riskerar det att undergräva både den flexibilitet och den anställningstrygghet de två omplaceringsystemen är tänkta att balansera.

Otydligheterna kan sägas vara, åtminstone delvis, ett resultat av att arbetskyldigheten inte är fastställd i lag och vad som är ett skäligt omplaceringserbjudande enligt 7 § 2 stycket LAS inte definieras i lagtext eller förarbeten. Det finns befogade syften med det. Däremot skulle ytterligare vägledning i form av riktlinjer från Arbetsdomstolen vara välbehövligt. Domstolen har utarbetat viss rättslig vägledning, men ytterligare behov kan utränas. Riktlinjer etablerade i rättspraxis är ofta något lösare i konturerna än lag och passande att använda som stöd för att bedöma omständigheter i enskilda fall och således skapa ändamålsenliga och tydliga omplaceringsregler. Det skulle därmed göra arbetets övergripande fråga – När får omplacering av arbetstagare ske? – lättare att ge ett bestämt svar på.

Käll- och litteraturförteckning

Offentligt tryck

- Ds 2002:56 Förlag till lag om ändring i
anställningsskyddslagen
- Prop. 1973:129 Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om
anställningsskydd m.m.
- Prop. 1981/82:71 Om ny anställningsskyddslag m.m.
- Prop. 1997/98:82 Europarådets sociala stadga
- Prop. 2005/06:185 Förstärkning och förenkling - ändringar i
anställningsskyddslagen och
föräldraledighetslagen
- SOU 1973:7 Trygghet i anställningen
- SOU 1993:32 Ny anställningsskyddslag delbetänkande
- SOU 2019:5 Tid för trygghet

Litteratur

Adlercreutz, Axel & Mulder, Bernard Johann, *Svensk arbetsrätt*, 14 [rev.]
uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2013

Blekmo, Annika, Några tankar om omplacering utanför arbetsgivarens
verksamhet vid rehabilitering, I: Ahlberg, Kerstin, Herzfeld Olsson, Petra &
Malmberg, Jonas (red.), *Niklas Bruun i Sverige: en vänbok*, Iustus, Uppsala,
2017

Calleman, Catharina, När strider en uppsägning mot god sed på
arbetsmarknaden?, I: Mannelqvist, Ruth, Ingmanson, Staffan & Ulander-

Wänman, Carin (red.), *Festskrift till Örjan Edström*, Juridiska institutionen, Umeå universitet, Umeå, 2019

Fahlbeck, Reinhold, Kan forskning ske de lege ferenda? Några ord om vetenskap och den lag som bör införas, *Juridisk Tidskrift*, Nr. 2 2016/17, s. 526-532

Glavå, Mats & Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, 3 [rev.] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2016

Hjertstedt, Mattias, Beskrivningar av rättsdogmatisk metod: om innehållet i metodavsnitt vid användning av ett rättsdogmatiskt tillvägagångssätt, I: Mannelqvist, Ruth, Ingmanson, Staffan & Ulander-Wänman, Carin (red.), *Festskrift till Örjan Edström*, Juridiska institutionen, Umeå universitet, Umeå, 2019

Hydén, Håkan, Arbetsrätt på pappret och i verkligheten – några reflektioner och exempel, I: Mannelqvist, Ruth, Ingmanson, Staffan & Ulander-Wänman, Carin (red.), *Festskrift till Örjan Edström*, Juridiska institutionen, Umeå universitet, Umeå, 2019

Hydén, Håkan, Från den nya arbetsrätten till den nya arbetsmarknaden, I: Rönmar, Mia & Julén Votinius, Jenny (red.), *Festskrift till Ann Numhauser-Henning*, Juristförlaget i Lund, Lund, 2017

Kleineman, Jan, Rättsdogmatisk metod, I: Nääv, Maria & Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, 2 uppl., Studentlitteratur, Lund, 2018

Källström, Kent & Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, 5 uppl., Iustus, Uppsala, 2019

Källström, Kent, Malmberg, Jonas & Öman, Sören, *Den kollektiva arbetsrätten: en lärobok*, 2 uppl., Iustus, Uppsala, 2019

Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, 11 uppl., Iusté, Uppsala, 2019

- Lunning, Lars & Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd – En lagkommentar*, 11 uppl., Wolters Kluwer, Stockholm, 2016
- Malmberg, Jonas, Vad handlar arbetsrättslig reglering om? En essä om arbetsrättens uppgifter, *Uppsala Faculty of Law Working Paper*, Nr 9, 2010
- Numhauser-Henning, Ann & Rönmar, Mia, Det flexibla svenska anställningsskyddet, *Juridisk tidskrift*, Nr. 2 2010/11, s. 382-312
- Nyström, Birgitta & Erlandsson, Lennart, Svensk grundlag som ett skydd för välfärdsrättsliga normer, I: Banakar, Reza, Dahlstrand, Karl & Ryberg-Welander, Lotti (red.), *Festskrift till Håkan Hydén*, Juristförlaget i Lund, Lund, 2018
- Rönmar, Mia, Arbetsgivarens arbetsledningsrätt – från arbetsgivarprerogativ till krav på saklig grund, I: Numhauser-Henning, Ann (red.), *Perspektiv på likabehandling och diskriminering*, Juristförlaget i Lund, Lund, 2000
- Rönmar, Mia, *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet: en komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*, Juristförlaget i Lund, Lund, 2004
- Rönmar, Mia, Kräv sakliga skäl för arbetsledning, *Lag och Avtal*, Nr 9, 2002, s. 33
- Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, 4 uppl., Norstedts Juridik, Stockholm, 2018
- Schmidt, Folke, *Löntagarrätt*, 3 [rev.] uppl. ombesörjd av Sigeman, Tore, Eklund, Ronnie, Göransson, Håkan & Källström, Kent, Norstedts Juridik, Stockholm, 1994
- Sebardt, Gabriella, *Redundancy and the Swedish model in an international context*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2006

Selberg, Niklas, Empirisk arbetsrättsforskning, rättsrealism och rättssociologi - från välfärdsstat till gig-ekonomi, I: Banakar, Reza Dahlstrand, Karl & Ryberg-Welander, Lotti (red.), *Festskrift till Håkan Hydén*, Juristförlaget i Lund, Lund, 2018

Sigeman, Tore, Den bastubadande sulfitoperatören – AD 1978 nr 89, I: Carlsson, Stephan, Nord, Gunnar & Thorsson, Leif (red.), *Rättsfall att minnas; till Jan Hellner den 28 oktober 1997*, Juristförlaget, Stockholm, 1997

Sigeman, Tore, Från legostadgan till medbestämmandelagen – om huvudlinjerna i arbetsrättens utveckling, *Svensk Juristtidning*, 1984, s. 875-892

Sigeman, Tore & Sjödin, Erik, *Arbetsrätten: en översikt*, 7 uppl., Wolters Kluwer, Stockholm, 2017

Svensson, Eva-Maria, De lege interpretata – om behovet av metodologisk reflektion, *Juridisk Publikation*, Jubileumsnummer 2014, s. 211-226

Ulander-Wänman, Carin, *Priset för flexibiliteten: en analys av anställningsvillkor för arbetstagare i kommuner och landsting*, Iustus, Uppsala, 2014

Victorin, Anders, Om omplacering och omreglering i anställningsförhållanden, *Svensk Juristtidning*, 1979a, s. 675-695

Zethräus, Sten Åke, Omplacering och annan omreglering av anställningsvilkoren, *Stift. Arbetsrättslig tidskrift*, Stockholm, 1984

Öman, Sören, *Anställningsskyddspraxis*, 9 uppl., Jure, Stockholm, 2018

Övrigt

Medlingsinstitutet, *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2019 - Medlingsinstitutets årsrapport*, 2019

Paulsson, Emma & Stern, Lotta, *Rapport nr 13 - Framtidens kollektivavtal? Medarbetaravtal ur parternas perspektiv*, Ratio, 2019

Rättsfallsförteckning

AD 1929 nr 29

AD 1932 nr 100

AD 1934 nr 179

AD 1944 nr 45

AD 1967 nr 26

AD 1978 nr 89

AD 1978 nr 161

AD 1980 nr 149

AD 1981 nr 1

AD 1981 nr 6

AD 1981 nr 174

AD 1982 nr 29

AD 1982 nr 110

AD 1982 nr 112

AD 1983 nr 46

AD 1983 nr 110

AD 1983 nr 115

AD 1983 nr 174

AD 1983 nr 177

AD 1984 nr 26

AD 1984 nr 82

AD 1984 nr 133

AD 1984 nr 141

AD 1986 nr 11

AD 1986 nr 28

AD 1986 nr 58

AD 1987 nr 2

AD 1987 nr 42

AD 1989 nr 67

AD 1989 nr 70

AD 1989 nr 102

AD 1991 nr 106

AD 1991 nr 114

AD 1993 nr 19

AD 1993 nr 34

AD 1993 nr 151

AD 1994 nr 24

AD 1995 nr 2

AD 1995 nr 31

AD 1995 nr 118

AD 1996 nr 13

AD 1996 nr 54

AD 1996 nr 144

AD 1997 nr 98

AD 1997 nr 103

AD 1997 nr 121

AD 1998 nr 150

AD 1999 nr 2

AD 1999 nr 36

AD 2002 nr 26

AD 2002 nr 134

AD 2003 nr 14

AD 2003 nr 76

AD 2004 nr 40

AD 2004 nr 56

AD 2005 nr 57

AD 2005 nr 75

AD 2006 nr 11

AD 2006 nr 15

AD 2006 nr 110

AD 2006 nr 121

AD 2008 nr 63

AD 2009 nr 36

AD 2009 nr 50

AD 2010 nr 10

AD 2010 nr 34

AD 2010 nr 51

AD 2010 nr 52

AD 2010 nr 69

AD 2011 nr 5

AD 2011 nr 30

AD 2012 nr 11

AD 2012 nr 47

AD 2013 nr 53

AD 2013 nr 60

AD 2014 nr 42

AD 2015 nr 49

AD 2016 nr 15

AD 2016 nr 53

AD 2016 nr 69

AD 2018 nr 28

AD 2018 nr 76