

Omplacering

En analys av rättsliga begränsningar för
arbetsgivarens möjligheter att omplacera
arbetstagare.

Linda Raushed

Kandidatuppsats i handelsrätt

HARH16

HT 2021

Handledare

Annamaria Westregård



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Innehållsförteckning

Förkortningar.....	5
1. Inledning.....	8
1.1 Bakgrund.....	8
1.2 Syfte och frågeställningar	9
1.3 Avgränsningar.....	9
1.4 Metod och material	10
1.5 Disposition	12
2. Arbetsgivarens omplaceringsrätt	13
2.1 Arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet.....	13
2.2 Sammanfattning och slutsatser.....	14
3. Begränsningar av arbetsledningsrätten till följd av RF och MBL 62 §..	14
3.1 Regeringsformen.....	14
3.2 Omplacering som disciplinåtgärd	15
3.3 Sammanfattning och slutsatser.....	17
4. Begränsningar i samband med utnyttjandet av föreningsrätt, föräldraledighet eller studieledighet	18
4.1 Föreningsrättskränkning.....	18
4.2 Föräldraledighet	19
4.3 Studieledighet.....	20
4.4 Sammanfattning och slutsatser.....	20
5. Begränsningar på grund av god sed och bastubadarprincipen.....	21
5.1 God sed.....	21
5.2 Bastubadarprincipen.....	22
5.3 Sammanfattning och slutsatser.....	23

6. Arbetskyldighetens betydelse för omplaceringsrätten.....	24
6.1 Arbetstagarens arbetskyldighet.....	24
6.2 Sammanfattning och slutsatser.....	25
7. Arbetskyldighetens begränsningar	25
7.1 Anställningsavtalet.....	25
7.2 Kollektivavtal.....	27
7.3 Medarbetaravtal.....	30
7.4 29/29 principens betydelse för arbetskyldigheten	31
7.4.1 29/29 principen	31
7.4.2 Arbetare	33
7.4.3 Tjänstemän.....	34
7.4.4 Skillnader mellan tjänstemän och arbetare	37
7.5 Sammanfattning och slutsatser.....	38
8. Analys.....	39
8.1 Vilka rättsliga begränsningar finns det för arbetsgivarens möjligheter att genom arbetsledningsbeslut omplacera arbetstagare?	39
8.1.1 Arbetsgivarens syfte med omplaceringen.....	39
8.1.2 Det enskilda avtalets formuleringar	40
8.1.3 Kollektivavtalet och kollektivavtalsstillhörighet.....	41
8.2 Är rättsläget olika på den privata respektive den offentliga sektorn?	42
8.2.1 Skillnader i kollektivavtalets begränsningar av arbetskyldigheten	42
8.2.2 LOA:s reglering av disciplinåtgärder	43
9. Sammanfattning.....	43
10. Slutsatser.....	44
Käll- och litteraturförteckning	47
Rättsfallsförteckning	51

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
LO	Landsorganisationen i Sverige
LAS	Lag om anställningsskydd
MBL	Lag om medbestämmande i arbetslivet
Prop	Regeringens proposition
RF	Regeringsformen
SAF	Tidigare Svenska Arbetsgivareföreningen idag Svenskt Näringsliv
SFS	Svensk författningssamling
SOU	Statens offentliga utredningar

Sammanfattning

I den här uppsatsen undersöks de rättsliga begränsningar som finns för arbetsgivarens möjlighet att omplacera arbetstagare inom ramen för anställningen. Fokus har lagts på redogörelsen och analysen av de skillnader som identifierats mellan den offentliga och den privata sektorn avseende arbetskyldighet och begränsning av arbetsledningsrätten.

Detta har gjorts genom användning av den rättsdogmatiska metoden där redogörelsen för rättsläget i huvudsak delats upp i två delar, en med utgångspunkt i arbetsledningsrätten och en med utgångspunkt i arbetskyldigheten. De lagbegränsningar som finns för arbetsledningsrätten beskrivs i olika delar där lagar, rättsgrundsatser och domstolspraxis analyseras.

Slutligen genomfördes en analys där frågeställningarna besvarades och relevanta och intressanta delar av rättsläget lyftes för diskussion. Slutsatsen i analysen är att arbetskyldigheten går att precisera och utöka med hjälp av enskilda anställningsavtal och kollektivavtal men sträcker sig inte längre än till tillämpligt kollektivavtalsområde. Arbetsgivarens möjlighet att påverka hur mycket eller lite som arbetskyldigheten ska begränsas är därför främst genom hur denne formulerar sina anställningsavtal.

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Arbetsgivarprerogativet blev en del av kollektivavtalet mellan SAF (numera Svenskt Näringsliv) och LO i Decemberkompromissen 1906 och kallas även §32 befogenheterna eller §23 befogenheterna. Arbetsgivarprerogativet ses generellt som en dold klausul i kollektivavtal och innebär att arbetsgivaren leder och fördelar arbetet. Tidigare innebar den även fri antagningsrätt och uppsägningsrätt men dessa har begränsats genom införandet av lag om anställningsskydd (1982:80), fortsättningsvis kallad LAS.¹ Subordinationsprincipen är en del av svensk arbetsrätt och innebär att arbetstagaren är skyldig att utföra det arbete som arbetsgivaren hänvisar denne. Arbetsgivaren har arbetsledningsrätten och leder och fördelar därigenom arbetet. Denna rätt har gamla anor men blev lagstadgad när lag om medbestämmande i arbetslivet (1976:580), fortsättningsvis kallad MBL infördes.² Historiskt sätt har arbetsgivaren haft stora möjligheter att bestämma vem som jobbar för denne och vilket arbete den arbetstagaren ska utföra. Går man till tiden före anställningsavtalet införande var arbetstagaren bunden av arbetsgivarens högre position och var skyldig att utföra det arbetet denne blev tillsagd. Det fanns inga avtal eller lagar att hålla sig till för arbetsförhållandet utan arbetstagaren kunde utföra arbetet eller inte och därmed eventuellt bli av med anställningen.³

Idag har de förr så tydliga gränserna mellan arbetaryrken och tjänstemannayrken blivit mindre tydliga och på vissa arbetsplatser ryms båda dessa kategorier under samma kollektivavtal. I LO:s publikation från 2006 skriver författarna att tjänstemannayrken får enklare och enklare arbetsuppgifter i och med teknikens

¹ Rönmar (2004) s 45 f. Se Adlercreutz (2013) s 28 f, Fahlbeck (1994) s 208 och Glavå, Hansson (2020) s 26 f

² Se Källström, Malmberg (2019) s72 f

³ Malmberg, J (1997) s 245

utveckling och att de därför mer och mer blir likt arbetaryrkena. Detta eftersom de då blir mindre individuella och starkare som kollektiv.⁴

Innebörden av begreppet omplacering kan variera men i denna uppsats kommer jag utgå från den definition som ges av Malmberg (1997) där en omplacering definieras som en beständig förändring av arbetstagarens arbetsplats, arbetstid eller arbetsuppgifter till följd av ett arbetsledningsbeslut.⁵ Jag kommer också inkludera stadigvarande förflyttning i omplaceringsbegreppet då detta används på den offentliga sektorn.⁶

1.2 Syfte och frågeställningar

Uppsatsens syfte är att analysera rättsliga begränsningar som finns för arbetsgivarens rätt att omplacera arbetstagare. Därför kommer skillnaderna mellan den offentliga och den privata sektorn beskrivas och analyseras men också skillnaderna i arbetskyldighet mellan de arbetstagare som tillhör arbetar respektive tjänstemannaavtal eftersom detta påverkar arbetsgivarens möjligheter att omplacera arbetstagare. Fokus kommer vara på omplaceringar som arbetsgivaren gör inom ramen för sin arbetsledningsrätt därför att arbetsgivaren själv vill göra dessa. Dessa kommer även kallas arbetsledningsbeslut i uppsatsen. För att uppnå uppsatsens syfte kommer nedan frågeställningar besvaras.

1. Vilka rättsliga begränsningar finns det för arbetsgivarens möjligheter att genom arbetsledningsbeslut omplacera arbetstagare?
2. Hur skiljer sig rättsläget åt på den offentliga och den privata sektorn?

1.3 Avgränsningar

Eftersom det finns en stor mängd praxis att utgå från kommer jag först och främst utgå från de rättsfall som är ofta förekommande i doktrinen för att avgränsa urvalet. Jag kommer gå närmare in på materialurvalet i 1.4.

⁴ Göransson, Holmgren (2006) s 26

⁵ Malmberg (1997) s 247

⁶ Rönmar (2004) s 47

Därutöver kommer jag inkludera fall jag bedömer relevanta och intressanta utifrån uppsatsens syfte och frågeställningar. Av dessa anledningar kommer arbetsmiljölagen (1977:1160) inte beröras. Jag kommer inte heller närmare gå in på de undantag i arbetsledningsrätten som inte har direkt koppling till omplaceringsrätten i denna uppsats då det faller utanför uppsatsens fokus.⁷

De begränsningar av arbetsledningsrätten och arbetsskyldigheten avseende omplaceringar som tas upp i uppsatsen är vanligt förekommande i doktrin och jag bedömer dem därför som relevanta för att besvara uppsatsens frågeställningar. Dessa avsnitt är tänkta att visa hur rättsläget ser ut och är inte uttömmande. De avsnitt som behandlas mer ingående anser jag visar på intressanta delar av omplaceringsrätten och väljer därför att ge dessa mer utrymme.

Eftersom mina frågeställningar inte berör omplaceringsskyldigheten i samband med uppsägning kommer jag inte gå in på denna. Förhandlingsplikten enligt MBL kommer heller inte beröras då jag inte bedömt att det behövs med tanke på uppsatsens syfte.

Jag kommer utgå från arbetstagare inom privat och offentlig verksamhet men inte gå in på specialbestämmelser för vissa typer av arbetstagare såsom begränsningar av omplaceringsrätten som följer av speciella anställningstyper såsom domare och konstitutorialtjänsten. Denna avgränsning görs för att denna detaljnivå inte är rimlig att gå in på med tanke på uppsatsens frågeställningar och begränsade omfattning.

1.4 Metod och material

För att besvara mina frågeställningar kommer jag utreda hur rättsläget ser ut för arbetsgivarens möjligheter att omplacera arbetstagare inom ramen för arbetsledningsrätten. En del av detta inkluderar att undersöka vad som gör att en omplacering bedöms som utanför arbetsskyldigheten i gällande rätt.

Metoden som används är den rättsdogmatiska metoden då jag behöver fastställa gällande rätt för att kunna analysera vad den är i frågor relaterade till

⁷ För vidare läsning om detta se Glavå, Hansson (2020) s 499 ff och Fahlbeck (1994) s 218 ff

omplaceringsbegreppet.⁸ Arbetsledningsrätten är en rättsgrundsats som begränsas av arbetskyldigheten och som härstammar från avtal på arbetsmarknaden.⁹ Jag kommer med hjälp av doktrin identifiera de lagregleringar och dess förarbeten som inskränker på denna rättsgrundsats och använda dessa i mitt material. Materialet kommer till största del bestå av de traditionella rättskällorna med utgångspunkt i doktrinen för att selektera vilka rättsfall som har prejudikatvärde.¹⁰ De rättsfall som är vanligt förekommande i doktrinen bedöms ha högt prejudikatvärde och kommer analyseras närmare i uppsatsen. Uppsatsen kommer innehålla rättspraxis för att utröna hur gällande rätt tolkas.¹¹ För att tolka rättsfallen kommer den metod som beskrivs i Lehrberg (2021) och som utgår från tre steg användas. Steg ett innebär att man kommer fram till rättsfallets innehåll utifrån rättsfakta. Här analyserar man det aktuella rättsfallet och utröner vilka rättsfakta domstolen använt för att komma till sin dom i målet och vilka omständigheter som inte är av vikt för utgången i målet. I steg två drar man allmänna slutsatser av fallet genom att analysera sambandet mellan de i steg ett identifierade omständigheterna som var av vikt för utgången i målet och försöker sedan generalisera dessa. I steg tre sätts dessa slutsatser in i det rättsliga sammanhanget. I detta steg jämför man de generaliserade rättsfakta man identifierat i steg två med liknande fall och vad som sägs i andra rättskällor för att se om man dragit rimliga slutsatser i tidigare steg och att de stämmer överens med varandra.¹² Även Westbergs (2000) metod för prejudikattolkning kommer användas. Den utgår från fyra steg där man i det första fastslår vilken rättsregel som fallet berör. I steg två bestämmer man vilken rättsprincip denna regel utgår från. I steg tre bedömer man vilken räckvidd prejudikatet har och i steg fyra bestämmer man utifrån tidigare steg hur stort värde prejudikatet har.¹³ Eftersom dessa metoder kompletterar varandra kommer jag utgå från båda när jag analyserar praxis och fallens prejudikatvärden.

Doktrinen kommer också användas för bedöma att vilka arbetsrättsliga rättsfakta som är del i omplaceringsrätten och som därför ska tas upp i uppsatsen. Den doktrin

⁸ Sandgren (2021) s 51

⁹ Rönmar (2004) s 45 ff

¹⁰ Bestämna prejudikatvärdet är punkt 4 i Westbergs modell för rättsfallstolkning

¹¹ Samuelsson, Melander (2003) s 39

¹² Lehrberg (2021) s 176 ff

¹³ Westberg (2000) s 585 ff

som utgås från i uppsatsen har valts baserat på tillgänglighet och en bedömning av litteraturens auktoritet och relevans för uppsatsens syfte. Utöver de traditionella rättskällorna såsom lag, förarbeten, rättspraxis och doktrin kommer annat material såsom rapporter från Ratio och fackliga publikationer användas eftersom jag anser att dessa kan tillföra ett intressant perspektiv.

En viktig del av att bestämma arbetskyldigheten och därigenom i vilken grad den begränsar arbetsgivarens möjligheter att omplacera är kollektivavtals tolkning.¹⁴ Jag kommer utgå från den metod som Fahlbeck (1994) beskriver och som Arbetsdomstolen utgår från. Där man i första hand utgår från avtalets eller klausulens lydelse och parternas avsikt när avtalet ingicks. Även sedvänja, hur parterna tolkat lydelsen och vad som sagts och skett under kollektivavtalsförhandlingarna kan vara en del i att bestämma hur avtalet ska tolkas. Om inte detta är tillräckligt för att bestämma hur klausulen ska tolkas kan även dess naturliga och rimliga innebörd försöka utrönas av domstolen eller i sista hand vad som är rimligt att den kan innebära i mer allmänna överväganden.¹⁵

1.5 Disposition

Uppsatsen är indelad i tio avsnitt för att underlätta läsningen. Avsnitt två berör arbetsgivarens omplaceringsrätt utifrån arbetsledningsrätten och avsnitt tre till fem handlar om begränsningarna för arbetsgivarens omplaceringsrätt utifrån en indelning i de begränsningar som följer av RF och MBL 62§, utnyttjande av föreningsrätt, föräldraledighet och studieledighet samt rättsprinciper såsom god sed och bastubadarprincipen. Avsnitt sex beskriver arbetskyldigheten och sju dess begränsningar utifrån en indelning i anställningsavtalet, kollektivavtal, medarbetaravtal, 29/29 principen och dess begränsningar.

För att underlätta för läsaren och för att ge ett bra flöde i uppsatsen kommer varje huvudavsnitt avslutas med en sammanfattning och kortare analys och diskussion av det som presenterats i avsnittet.

¹⁴ Se Rönnmar (2004) s 71 där författaren beskriver hur kollektivavtalsbestämmelser kan påverka arbetsledningsrätten

¹⁵ Fahlbeck (1994) s 99 f

I avsnitt åtta kommer frågeställningarna besvaras utifrån en analys av de begränsningar av arbetsgivarens möjligheter att omplacera arbetstagare genom arbetsledningsbeslut som identifierats i uppsatsen. Analysen delas in i underrubriker för att underlätta läsningen.

Uppsatsen avslutas med en sammanfattning i avsnitt nio och de slutsatser som dragits av det material som presenterats i uppsatsen, i avsnitt tio.

2. Arbetsgivarens omplaceringsrätt

2.1 Arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet

Arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet brukar benämnas som arbetsledningsrätten eller arbetsgivarprerogativet (1.1) och ses som en allmän rättsgrundsats.¹⁶ Arbetsledningsrätten är en rättsprincip som ses som en oskriven del av alla kollektivavtal (1.1) och ger arbetsgivaren rätt att bestämma vem som gör vad, när och hur de ska göra det i dennes verksamhet. Arbetsgivaren bestämmer alltså själv vilka arbetsuppgifter denne vill att arbetstagaren ska utföra så länge de ryms inom avtalets ramar. Arbetstagaren har i sin tur skyldighet att lyda arbetsledningsbesluten enligt sin lydnadsplikt.¹⁷ Utgångspunkten för de åtgärder som arbetsgivaren vidtar under sin arbetsledningsrätt är att de inte kan prövas rättsligt men det finns undantag som till exempel åtgärder som är diskriminerade eller står i strid med lag eller god sed.¹⁸ Undantagen kommer jag gå mer in på i avsnitt tre till fem. Arbetsledningsrätten ger arbetsgivaren rätt att bestämma vilka anställda som utför vilka arbetsuppgifter. Av olika anledningar kan arbetsgivaren behöva ändra på arbetstagarens arbetsförhållanden och till exempel behöva ge en arbetstagare nya arbetsuppgifter helt eller delvis.

¹⁶ Malmberg (1997) s 244

¹⁷ Fahlbeck (1994) s 218 f

¹⁸ Källström, Malmberg (2019) s 197 se Lunning, Toijer (2016) s 225

2.2 Sammanfattning och slutsatser

Arbetsgivarens rätt att omplacera arbetstagare utgår från arbetsledningsrätten och är omfattande. Utgångspunkten är att arbetsledningsbeslut inte kan ifrågasättas i domstol och det blir därför upp till arbetstagarparten att visa att omplaceringar inom arbetskyldigheten går att angripa enligt någon av de begränsningar som finns. Arbetstagarens lydnadsplikt gör att även om denne anser sig blivit omplacerad på ett otillbörligt sätt måste utföra det nya arbetet.

3. Begränsningar av arbetsledningsrätten till följd av RF och MBL 62 §

3.1 Regeringsformen

På den offentliga sektorn begränsas arbetsledningsrätten av 1 kap 9§ Regeringsformen (1974:152), nedan kallad RF. Domstolar och förvaltningsmyndigheter ska vara opartiska och sakliga. Vilket begränsar arbetsledningsrätten då beslut som tas inte får vara godtyckliga,¹⁹ utan arbetsledningsbeslut ska fattas på sakliga grunder.²⁰

I AD 1982 nr 29 omplacerades en vårdare på en kriminalvårdsanstalt från terapeutiskt behandlingsarbete till arbetsuppgifter i centralvakten. Arbetstagarorganisationen hävdade att denna omplacering var i strid mot 1 kap 9§ RF då den inte var grundad på objektiva skäl utan relaterad till att arbetstagaren hade en privat relation till en intagen. Arbetstagersidan kunde genom de bevis som presenterats i fallet inte motbevisa att åtgärden genomförts för verksamhetens bästa och därmed bedömde arbetsdomstolen att omplaceringen inte var opartisk eller osaklig.²¹

¹⁹ Rönmar (2004) s 63

²⁰ Ahlström (2018) s 73

²¹ AD 1982 nr 29 s 236

3.2 Omplacering som disciplinåtgärd

En arbetsgivare kan på olika sätt bestraffa en arbetstagare genom disciplinpåföljder såsom omplacering, löneavdrag eller avstängning på både den privata och den offentliga sektorn.²² Enligt Fahlbeck (1994) skiljer man på åtgärder som är avsedda för att få en arbetstagare att ändra ett beteende som är icke önskvärt genom exempelvis en varning och åtgärder som är avsedda att bestraffa arbetstagaren för icke önskvärt beteende.²³ Det avgörande är alltså om åtgärden vidtas i syfte att bestraffa eller inte. Men det krävs också att arbetstagaren har gjort något som går emot det beteendet som vanligen ska förkomma på arbetsplatsen, så kallat normstridigt beteende.²⁴ I prop 1975/76:105 tydliggörs också att åtgärden behöver utgöra ett men för arbetstagaren eller på något annat sätt passa in i den uppfattningen som finns angående vad som är disciplinåtgärder.²⁵

I MBL 62 § regleras bestraffande åtgärder som kan leda till skadestånd för brott mot MBL.²⁶ Detta innebär att en arbetsgivare behöver stöd i lag eller kollektivavtal för att bestraffa en arbetstagare.²⁷ I prop 1975/76:105 konstateras det att MBL 62 § endast är tillämplig i kollektivavtalsförhållanden. Finns inget kollektivavtal krävs stöd för disciplinåtgärden i det enskilda anställningsavtalet²⁸, vilket också konstateras i SOU 1975:1.²⁹ I AD 1978 nr 89³⁰ konstaterar arbetsdomstolen i domskälen att en omplacering som genomförs med bestraffande syfte bör omfattas av regeln i MBL 62 §.³¹ En åtgärd som inte är ett brott mot MBL eller kollektivavtal påverkas inte av bestämmelsen i MBL 62 §.³²

I SOU 1975:1 konstateras det även att omplacering som disciplinåtgärd är relativt ovanlig. I de 377 kollektivavtal från både offentlig och privat sektor som

²² Fahlbeck (1994) s 224 f

²³ Fahlbeck (1994) s 225

²⁴ Sandström (1979) s 37

²⁵ Prop 1975/76: 105 bilaga 1 s 425

²⁶ Se Rönmar (2004) s 63

²⁷ Adlercreutz, Mulder (2013) s 166 f se Fahlbeck (1994) s 224 f och se Schmidt m.fl. (1994) s 35

²⁸ Fahlbeck (1994) s 224 se Schmidt m.fl. (1994) s 35

²⁹ SOU 1975:1 s 322

³⁰ Mer detaljer om fallet finns i 3.4

³¹ AD 1978 nr 89 s 702

³² Se AD 1989 nr 67 s 530 för exempel.

undersöktes i utredningen var det endast några få avtal som innehöll bestämmelser om omplacering som disciplinåtgärd, jämfört med avstängning som fanns i 16 avtal och tillrättavisningar såsom varningar i 71.³³

Att omplacera en arbetstagare för att denne inte klarar av sina arbetsuppgifter kan ses som en disciplinpåföljd om den har ett bestraffande syfte. Kan inte detta visas är det ett arbetsledningsbeslut vilket arbetsdomstolen resonerar kring i domskälen AD 2010 nr 52.³⁴ I fallet omplacerades en livvakt till arbete med projekt avseende beläggningssituationen för livvakter. Omplaceringen skedde efter att hon uppträtt olämpligt vid en incident när hon var i tjänst vilket arbetstagarparten ansåg vara en otillåten disciplinåtgärd och arbetsgivaren ett resultat av de inte längre kände förtroende för henne. Eftersom arbetstagarparten inte kunnat styrka att arbetsgivaren omplacerat henne för att bestraffa henne så går arbetsdomstolen på arbetsgivarens linje.³⁵

På den privata sektorn finns ingen annan reglering i lag än MBL 62§ och kollektivavtalet blir därför utgångspunkten för regleringen av vilka disciplinåtgärder som kan användas. I AD 1987 nr 18 omplacerades en undersköterska från en anläggning till en annan utan hennes medgivande. Arbetsdomstolen utredde om omplaceringen av undersköterskan var otillåten. I domskälen nämndes det kort att hon fått behålla sina arbetsuppgifter och anställningsvillkor vilket talar mot att omplaceringen var en disciplinär åtgärd men närheten i tid mellan sjukskrivningen och åtgärden tas upp som vägande för. Men i en sammanvägd bedömning fanns det inte tillräckligt stöd för att åtgärden var av disciplinär natur. I samband med denna uppsats har jag inte hittat något prejudikat där domstolen kommit fram till att en omplacering är en disciplinär åtgärd på privat sektor men det finns en del fall där utgången blivit liknande som i föregående fall.³⁶

Inom den offentliga sektorn är disciplinåtgärder reglerade i lag om offentlig anställning (1994:260).³⁷ Nedan kommer denna lag förkortas till LOA. Enligt 14§

³³ SOU 1975:1 s 322 f. I samband med uppsatsen har jag inte hittat några liknande nyare studier

³⁴ Se även domskälen i AD 1978 nr 89 s 10 ff i internetversionen och även AD 2008 nr 107 s 12 internetversion

³⁵ AD 2010 nr 52 s 16 i internetversionen

³⁶ Se även AD 1989 nr 67, AD 1987 nr 18

³⁷ Vilka arbetstagare som omfattas av §§14–16 LOA går att utläsa i §§1–3 LOA. Se även LOA 21§ där undantagen till LOA:s bestämmelser om disciplinåtgärder tas upp.

LOA kan arbetsgivaren utdela en disciplinpåföljd om arbetstagaren åsidosatt sina skyldigheter i tjänsten om detta sker uppsåtligen eller av oaktsamhet. I 15§ LOA konstateras det att tillåtna åtgärder är varning eller löneavdrag och i 16§ LOA att det genom kollektivavtal får göras avvikelser från 15§ LOA. Omplacering som disciplinåtgärd är alltså inte tillåten såvida detta inte står i kollektivavtalet. På statlig sektor finns i huvudavtalet mellan arbetsgivarverket och OFR, SACO-S och SEKO finns inte omplacering som disciplinåtgärd reglerad. Hinn m.fl. (2015) skriver att ett kollektivavtal där detta reglerats inte har tecknats.³⁸

På den kommunala sektorn gäller inte LOA:s bestämmelser om disciplinåtgärder.³⁹ Det är vanligt att disciplinåtgärder regleras i kollektivavtal såsom AB.⁴⁰ I AB 20 §11 mom. 1 står att skriftlig varning ska ges de arbetstagare som begått fel eller försummelse i tjänsten. Disciplinpåföljd får inte ges till arbetstagare för att denne varit del i en strejk eller jämförbar stridsåtgärd.

3.3 Sammanfattning och slutsatser

För att en omplacering ska ses som en disciplinåtgärd krävs att den har ett bestraffande syfte, vilket är svårt för arbetstagarparten att bevisa eftersom där inte finns någon tydlig gräns mellan arbetsledningsbeslut som är ett resultat av incidenten i fråga och omplacering som bestraffning. Kan arbetsgivaren visa att det finns ett legitimt syfte med omplacering exempelvis att arbetstagaren visat sig olämplig för de gamla arbetsuppgifterna så kommer troligtvis inte omplaceringen bedömas som bestraffande och därmed är det inte en disciplinåtgärd. Bedömningen är likvärdig mellan sektorerna och verkar av praxis, doktrin och av kollektivavtalet AB 20 att döma som ovanligt förekommande på båda sektorerna.

³⁸ Hinn m. fl. (2015) s 98

³⁹ LOA 1–2 §§.

⁴⁰ Se §11 i AB 20 mellan bland annat Svenska kommunalarbetsareföbundet och Sveriges kommuner och regioner och §11 i AB 17 mellan bland annat Vårdförbundet och Sveriges kommuner och regioner

4. Begränsningar i samband med utnyttjandet av föreningsrätt, föräldraledighet eller studieledighet

4.1 Föreningsrättskränkning

Det är inte tillåtet för arbetsgivaren att omplacera en arbetstagare för att denna utnyttjat sin föreningsrätt. Denna typ av åtgärd går i strid mot god sed på arbetsmarknaden och mot lag. I MBL 8§ står det att föreningsrätten inte får kränkas genom att arbetstagarsidan eller arbetsgivarsidan genomför en handling vars syfte är att skada någon på motsatt sida för att de utnyttjat sin föreningsrätt eller för att förhindra att denne utnyttjar sin föreningsrätt. För att omplaceringen ska vara en föreningsrättskränkning krävs att det finns ett tydligt samband mellan omplaceringen och utnyttjandet av föreningsrätten vilket inte var fallet i AD 2006 nr 12. I fallet omplacerades en processoperatör till drifttekniker vilket arbetstagarparten ansåg vara i strid med bestämmelser i kollektivavtal samt att han utnyttjat sin föreningsrätt.⁴¹ Arbetsdomstolen kom fram till att det inte kunde visas att omplaceringen hade samband med att han utnyttjat sin föreningsrätt bland annat eftersom omplaceringen ägde rum över 3 år efter att arbetstagaren utnyttjat sin föreningsrätt.⁴²

Fackliga förtroendemän har ett särskilt skydd enligt lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (1974:358). 4§ innebär att arbetsgivaren inte får försämra den fackliga förtroendemans anställningsvillkor eller arbetsförhållanden. Lagen ger inget skydd för förändringar som innebär bättre villkor eller förändringar som inte är hänförliga till det fackliga uppdraget.⁴³ En omplacering som exempelvis beror på organisationsförändringar får alltså genomföras eftersom den saknar samband med det fackliga uppdraget. I AD 2000 nr 74 omplacerades en facklig förtroendeman kort efter att han skickat ett kritiskt brev till en överordnad. Omplaceringen innebar

⁴¹ AD 2006 nr 12 s 3 i internetversionen av domen. Yrkanden och dess grunder i sin helhet kan ses i AD 2006 nr 12.

⁴² För mer detaljer kring domstolens resonerade i fallet se domskälen på s 5 i internetversionen av domen

⁴³ Fahlbeck (1994) s 151

en försämring för honom. Avgörande för domen var att omplaceringsåtgärden inleddes kort efter att brevet skickats, ungefär en månad och arbetsdomstolen dömde därför arbetsgivaren för brott mot MBL 8§.⁴⁴

Efter att det facklig uppdraget är slut har förtroendemannen rätt till samma anställningsvillkor eller arbetsförhållanden som om denne inte haft uppdraget, ett efterskydd. Efterskyddet innebär också att den fackliga förtroendemannen inte ska förlora på sitt uppdrag och kan därför ha rätt till ett bättre arbete när uppdraget är slutfört.⁴⁵ Detta efterskydd skyddar förtroendemannen mot det denne kan ha missat under tiden för sitt fackliga uppdrag exempelvis befordringar och löneökningar.⁴⁶

4.2 Föräldraledighet

Föräldrarledighetslagen (1995:584) 16 § skyddar arbetstagare mot missgynnande behandling i samband med utnyttjandet av föräldraledigheten och pt 6 specifikt i samband med arbetsledningsbeslut. En omplacering som beror på att någon utnyttjat sin rätt till föräldraledighet kan alltså skyddas av denna lag. I prop 1994/95:207 konstateras det att en arbetstagare som utnyttjar eller försöker utnyttja sin rätt till ledighet inte är tvungen att acceptera en förändring i anställningsvillkor eller omplacering som bara beror på denna omständighet. Om åtgärden är en nödvändig konsekvens av ledigheten och faller inom arbetsskyldigheten är arbetstagaren skyldig att acceptera den.⁴⁷ Det krävs att arbetstagarpart kan visa att arbetstagaren missgynnats och att omplaceringen har samband med utnyttjandet av denna rätt. I AD 1987 nr 23 kunde det inte visas att arbetstagarens omplacering från idrottslärare på högstadiet till lärare för mellanstadiet hade med utnyttjandet av hennes rätt till föräldraledigt att göra.⁴⁸ I domskälen jämförde arbetsdomstolen hur arbetsuppgifterna och arbetsplatsplaceringar brukade fördelas. De fann inte att den tjänstefördelningen som skett hade något samband med hennes föräldraledighet utan genomfördes på samma sätt som tidigare år.

⁴⁴ För mer detaljer kring domstolens resonerade i AD 2000 nr 74 se domskälen på s 8 f i internetversionen av domen

⁴⁵ Fahlbeck (1994) s 151 f

⁴⁶ För exempel se AD 1988 nr 32 s 220 ff där efterskyddet diskuteras närmare i domskälen

⁴⁷ prop 1994/95:207 s 9

⁴⁸ För utförligare resonemang se domskälen i AD 1987 nr 23 s 189 ff

4.3 Studieledighet

Enligt lag om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning (1974:98) 9§ så har en arbetstagare som varit ledig för studier ett visst skydd mot omplacering.

” Arbetstagare som har åtnjutit ledighet skall, när han återgår i arbete, vara tillförsäkrad samma eller likvärdig ställning i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor som om han ej haft ledighet. ”⁴⁹

I förarbeten till lagen, prop. 1974:148 tas det upp att en arbetstagare som varit ledig för studier inte har rätt till bättre villkor än andra arbetstagare och därför kan bli omplacerad på grund av tex förändringar inom organisationen.⁵⁰ Detta resonemang visar sig i domskälen i AD 1994 nr 4 där en CNC operatör som varit studieledig blev uppsagd på grund av arbetsbrist när han skulle återvända till arbetet. Hans arbetsuppgifter hade förändrats i och med införandet av ett nytt system och domstolen prövade därför om han hade tillräckliga kvalifikationer enligt 22§ LAS för det nya arbetet, vilket han med tanke på hans utbildning och erfarenhet ansågs ha.⁵¹

4.4 Sammanfattning och slutsatser

Det finns flera lagreglerade begränsningar för omplaceringar som görs med stöd av arbetsledningsbeslut. Gemensamt har de att det behövs ett samband mellan omplaceringen och en incident som omfattas av lagskyddet. Detta samband är svårt för arbetstagarparten att visa och flertalet fall i praxis misslyckas de att visa ett tillräckligt samband tidsmässigt mellan omplaceringen och incidenten eller att arbetsgivaren har genomfört omplaceringen på grund av utnyttjandet av de lagstadgade rättigheterna. Sammantaget blir det svårt för arbetstagarparten att vinna dessa mål, vilket skulle kunna urholka skyddet för arbetstagarna på sikt. Detta

⁴⁹ lag 1974:981 om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning §9

⁵⁰ prop. 1974:148 s 87

⁵¹ För utförligare resonemang se domskälen i AD 1994 nr 4 s 5 ff i internetversionen

eftersom svårigheten att vinna kan leda till att arbetstagarorganisationerna inte vill driva dessa fall till domstol vilket i sin tur gör att det inte blir några nya prejudikat.

5. Begränsningar på grund av god sed och bastubadarprincipen

5.1 God sed

God sed på arbetsmarknaden är det handlande från parterna som ses som moraliskt riktigt och etiskt baserat på vad som traditionellt praktiserats på området.⁵² Arbetsgivaren ska alltså inte utnyttja sina befogenheter på ett sätt som strider mot hur man traditionellt har handlat inom arbetsområdet eller arbetsmarknaden avseende moral. För att domstolen ska kunna ifrågasätta om ett arbetsgivarbeslut strider mot god sed krävs att

” Det måste vara fråga om fall där arbetsledningen begagnats i ett syfte som kan sägas vara rättsstridigt eller verkligen strida mot allmän moral.”⁵³

Detta ansågs inte vara fallet i AD 1984 nr 80 där en behandlingsassistent omplacerades efter en sjukskrivning på grund av samarbetsproblem. I domskälen konstaterades det att arbetsgivaren hade gjort flera försök till omplacering inom arbetstagarens arbetsskyldighet och inga bevis framlades som gjorde att dessa försök framstod som utövning av arbetsledningsrätten i strid med god sed.

Att omplacera en arbetstagare i syfte att denna ska säga upp sig är i strid med god sed. I AD 1983 nr 46 omplacerades en mentalskötare efter att hon vänt sig till pressen med kritik mot hur arbetet utfördes. Omplaceringen genomfördes eftersom hennes kollegor inte längre kände förtroende för henne och att det uppstod samarbetsproblem enligt arbetsgivarparten. I domskälen utredde arbetsdomstolen om arbetsgivaren genomfört omplaceringen som var mot arbetstagarens vilja för att

⁵² Schmidt m.fl. (1994) s 27 f

⁵³ Uttalande av arbetsdomstolen i domskälen i AD 1984 nr 80 s 533 se även domskälen i AD 1967 nr 26 s 312 ff

försöka få denne att säga upp sig. De konstaterade att arbetsgivaren ansträngt sig för att möta arbetstagarens önskemål och gjort seriösa försök att omplacera henne. Detta tillsammans med att de beviljat tjänstledigt under tiden de försökt hitta en lämplig omplaceringslösning gjorde att arbetsdomstolen inte ansåg att arbetsgivaren försökt förmå arbetstagaren att säga upp sig.⁵⁴

5.2 Bastubadarprincipen

Bastubadarprincipen har fått sitt namn efter fall AD 1978 nr 89 där arbetsdomstolen först etablerade den. I fallet lämnade en sulfitoperatör sina ordinarie arbetsuppgifter för att bada bastu. Han blev på grund av denna incident omplacerad till ett annat arbete. Domstolen bedömde att eftersom omplaceringen fick så ingripande verkan för honom kunde den likställas med en uppsägning och därför prövas rättsligt utifrån premissen att det krävdes godtagbara skäl.⁵⁵ Vilket arbetsdomstolen bedömde inte fanns i fallet. Bastubadarprincipen ses som en dold klausul i kollektivavtal.⁵⁶ Men domstolen är noga med att det endast är i undantagsfall man kan pröva arbetsgivarens omplaceringsbeslut rättsligt.⁵⁷

Endast omplaceringar som beror på personliga skäl kan prövas enligt denna princip och bedömningen av ingripande verkan ska göras utifrån ett objektivet perspektiv och inte baseras på vad arbetstagaren själv föredrar.⁵⁸ Det finns gott om exempel i praxis på fall där arbetsdomstolen inte ansett bevisat att det förelegat särskilt ingripande skäl.⁵⁹ Aspekter som om det skett någon sänkning av lönen eller en försämring av övriga förmåner har i bedömningen om omplaceringen har ingripande verkan stor vikt.⁶⁰ I AD 1998 nr 150 blev ett gruppbefäl vid hundförarenheten omplacerad till sedvanligt polisarbete. Denna omplacering ansåg arbetsdomstolen var särskilt ingripande då de i domskälen konstaterade att han inte

⁵⁴ AD 1983 nr 46 s 302 se även AD 1982 nr 29 där det inte heller visats föreliggande skäl för att arbetsgivaren ska ha utfört omplaceringen för att få arbetstagaren att säga upp sig

⁵⁵ Principen har tagits upp i flertalet rättsfall se exempelvis AD 1998 nr 150 där AD i domskälen på s 10 i internetversionen hänvisar till flertalet andra fall.

⁵⁶ Adlercreutz, Mulder (2013) s 235

⁵⁷ AD 1981 nr 6 s 104

⁵⁸ Se Källström, Malmberg (2019) s 234, Schmidt m.fl. (1994) s 232, Adlercreutz, Mulder (2013) s 235

⁵⁹ Se AD 1982 nr 29

⁶⁰ Lunning, Toijer (2016) s 227

längre fick ha arbetsledande arbetsuppgifter och inte fick använda sina mångåriga kvalifikationer och erfarenheter som hundförarpolis. Detta samt en löneminskning på 740 kr i månaden gjorde att omplaceringen sågs som särskilt ingripande och därför krävde godtagbara skäl.⁶¹ Vidare fanns det allvarliga samarbetsproblem mellan 2 befäl och deras enheter vilket arbetsdomstolen bedömde räckte för att omplaceringen hade godtagbara skäl och kom därmed till samma domslut som tingsrätten gjort.

Ett annat exempel på ett fall där Arbetsdomstolen ansåg att omplaceringen hade särskild inverkan och upphävde tingsrättens dom är AD 1991 nr 106. En vårdare vid häktet blev omplacerad till promenadvakt. Detta medförde att hans nya arbetsuppgifter blev väldigt enformiga och utfördes till största delen ensam vilket ställdes till kontrast mot hans tidigare arbetsuppgifter. Detta tillsammans med en löneminskning gjorde att omplaceringen bedömdes särskilt ingripande. Skälen att omplacera honom på grund av hans främlingsfientliga uttalanden i pressen bedömdes inte som godtagbara i sammanhanget.⁶²

5.3 Sammanfattning och slutsatser

God sed begränsar arbetsgivarens arbetsledningsrätt genom att omplaceringar inte får genomföras om de strider mot god sed. Bastubadarprincipen begränsar endast arbetsledningsrätten på så sätt att det kan krävas godtagbara skäl för omplaceringen. Bastubadarprincipen innebär en möjlighet att pröva skälen för arbetsgivarens omplacering om den har särskilt ingripande verkan för arbetstagaren. Även en omplacering inom arbetsskyldigheten kan prövas rättsligt om den får särskilt ingripande konsekvenser för arbetstagaren och arbetsgivaren behöver då ha godtagbara skäl. Det krävs att omplaceringen beror på personliga skäl för att principen ska kunna användas. Det finns ingen formel för vad som är en särskilt ingripande verkan men en löneminskning ses som tungt vägande för såsom i AD 1998 nr 150 gruppbefäl vid hundförarenheten och AD 1991 nr 106 (5.2) vårdare vid häktet. Bedömningen av till vilken grad som arbetsuppgifterna ändrats ges

⁶¹ AD 1998 nr 150 s 3 f I Internetversionen.

⁶² AD 1991 nr 106 s 687 ff

mycket vikt särskilt i fall där arbetstagaren haft arbetsledande uppgifter och blivit av med dessa. Om arbetstagaren behöver byta arbetsplats och sociala sammanhang kan det också bidra till att omplaceringen ses som särskilt ingripande. Oavsett hur ingripande omplaceringen är så är den ändå giltig om arbetsgivaren har tillräckliga skäl för omplaceringen såsom tillräckligt allvarliga samarbetsproblem.

6. Arbetsskyldighetens betydelse för omplaceringsrätten

6.1 Arbetstagarens arbetsskyldighet

Nära kopplad till arbetsgivarens arbetsledningsrätt är arbetstagarens arbetsskyldighet. Arbetsskyldigheten börjar i det enskilda anställningsavtalet. Genom detta avtal förpliktigar arbetstagaren sig till att utföra arbetet som avtalet gäller under de givna premisserna, så länge de inte bryter mot tvingande regler såsom lag.⁶³ Arbetstagaren är skyldig att mot lön vara till arbetsgivarens förfogande och utföra de arbetsuppgifter som arbetsgivaren tilldelar denne. Dessa arbetsuppgifter kan förändras med tiden och är inte låsta till de arbetsuppgifter man hade från början.⁶⁴ Eftersom omplaceringsrätten är dispositiv så innebär det att arbetsskyldigheten kan ändras av överenskommelser i enskilda anställningsavtal eller kollektivavtal,⁶⁵ vilket jag kommer gå närmare in på i avsnitt 7. En omplacering som bedöms utanför arbetsskyldigheten ses som ett brott mot kollektivavtalet om ett sådant finns och annars ett brott mot det enskilda anställningsavtalet.⁶⁶ Av denna anledning är arbetsskyldigheten nära kopplad till arbetsgivarens omplaceringsrätt. I kommande avsnitt kommer jag gå närmare in på de rättsliga begränsningar som påverkar arbetsskyldigheten

⁶³ Malmberg (1997) s 249

⁶⁴ Glavå, Hansson (2020) s 433

⁶⁵ Malmberg (1997) s 291

⁶⁶ Se Malmberg (1997) s 251 och Del Sante, Garpe och Gambinus Göransson (2020) s 40 f

6.2 Sammanfattning och slutsatser

Arbetskyldigheten är en viktig del av omplaceringsrätten och utgår från det enskilda anställningsavtalet. Om arbetsgivaren omplacerar en arbetstagare utanför dennes arbetskyldighet är det ett brott mot kollektivavtalet, eller i brist på ett sådant det enskilda anställningsavtalet.

7. Arbetskyldighetens begränsningar

7.1 Anställningsavtalet

I det enskilda anställningsavtalet kan arbetstagarens arbetskyldighet specificeras på olika sätt. Arbetskyldigheten kan begränsas så att den är specificerad till en viss arbetsplats som var fallet i AD 1994 nr 24. I fallet omplacerades en tandläkare mot sin vilja till en annan arbetsplats. Arbetsgivaren ansåg att formuleringen i avtalet skulle tolkas som att detta var tandläkarens placering tills vidare och inte permanent. I domskälen resonerade arbetsdomstolen att lydelsen i hans enskilda anställningsavtal innebar att han var anställd med fast placering vid den specifika arbetsplatsen och därför kunde inte arbetsgivaren omplacera honom till en annan arbetsplats inom ramen för hans anställning.⁶⁷ Betydelsen av avtalets lydelse tydliggörs ytterligare genom domen i AD 2004 nr 102 där en tandläkare omplacerades från en arbetsplats till en annan. Skillnaden mot föregående fall var att det i anställningsbeviset stod att arbetstagaren var för närvarande placerad.⁶⁸ Denna lydelse innebär enligt domskälen att arbetstagaren hade att vänta sig att hans placering kunde ändras. De båda fallen visar på vikten av formuleringar i anställningsavtalet för att bestämma arbetskyldigheten.

I AD 2008 nr 63 omplacerades en systemadministratör på en tidning till vaktmästare. De arbetsuppgifter han hade från början stod inskrivna i hans anställningskontrakt men hade ändrats med åren. Dessa ändringar var parterna

⁶⁷ Se AD 1994 nr 24 s 1 i internetversionen för avtalets lydelse

⁶⁸ Se AD 2004 nr 102 s 1 i internetversionen för avtalets lydelse

överens om låg inom arbetsskyldigheten. Arbetstagarparten ansåg inte att det nya arbetet som vaktmästare låg inom arbetstagarens arbetsskyldighet. Båda arbetena låg inom samma kollektivavtal och var av likartad svårighetsgrad. Som vaktmästare ansvarade han för en park av skrivare och kopiatorer och deras underhåll. Som systemoperatör hade han arbetsuppgifter av programmeringstyp. I övrigt var anställningsvillkoren oförändrade. Arbetsdomstolen dömde därför att omplaceringen låg inom hans arbetsskyldighet. Detta fall är intressant då det visar på vad avsaknaden av ett aktuellt anställningskontrakt kan innebära. Visserligen tar arbetsdomstolen i domskälen inte ställning till vad ett uppdaterat anställningskontrakt kunnat innebära men avsaknaden av ett sådant gör att domstolen bedömer att det inte finns något som formellt står i vägen för en omplacering.⁶⁹

Arbetsskyldigheten kan också begränsas till att gälla specifika arbetsuppgifter.⁷⁰ För att avtalet ska tolkas så krävs dock att det framgår tydligt att arbetstagaren endast ska utföra dessa uppgifter och inga andra.⁷¹ Detta resonemang stöds av arbetsdomstolens resonering i domskälen i AD 1984 nr 30 där en plåtslagare ansåg att han endast var skyldig att utföra arbeten inomhus. I domskälen finner arbetsdomstolen till arbetstagarens nackdel att det inte kan visas att inomhusarbetet var ett fastställt villkor vid anställningen. Man utreder också om arbetsgivaren borde insett att arbetstagaren tolkade anställningsvillkoren på sådant sätt.⁷² Detta fall visar tydligt svårigheten för arbetstagaren när ord står mot ord. Arbetstagaren har i fallet inte kunnat visa stöd för sin tolkning av de ursprungliga villkoren vilket enligt min tolkning av domen gör att arbetsdomstolen går på arbetsgivarens linje då dennes utsaga är i linje med de villkor som normalt följer med anställningen.

Gällande nya arbetsuppgifter behöver arbetstagaren eller dennes fackliga organisation klargöra för arbetsgivaren att de anser att omplaceringen inte faller under arbetstagarens arbetsskyldighet. Görs detta inte så ingår arbetsuppgifterna i arbetsskyldigheten framöver enligt Malmberg (1997).⁷³

⁶⁹ AD 2008 nr 63 s 15 I Internetversionen

⁷⁰ Schmidt m.fl. (1994) s 227

⁷¹ Källström, Malmberg (2019) s 222

⁷² För utförligare resonemang se domskälen i AD 1984 nr 30 s254 ff

⁷³ Malmberg (1997) s 257

7.2 Kollektivavtal

Arbetare och tjänstemän har generellt sett olika kollektivavtalsområden på den privata sektorn. Arbetskyldigheten gäller för det arbetet som faller inom respektive kollektivavtalsområde.⁷⁴ Inom den offentliga sektorn så finns det inom kommuner och landsting allmänna bestämmelser som gäller för samtliga arbetstagare och det finns inte olika kollektivavtal för arbetare och tjänstemän.⁷⁵ Enligt Ahlström (2018) är de centrala kollektivavtalen inom staten väldigt lika varandra och statligt anställda arbetstagare har en väldigt vidsträckt arbetskyldighet.⁷⁶

Arbetskyldigheten kan begränsas i kollektivavtal.⁷⁷ I praxis finns flertalet exempel på detta på den kommunala sidan där arbetskyldigheten specificerats utifrån bestämmelser i kollektivavtal. I flera fall anser dock arbetsdomstolen att bestämmelserna är för allmänna och ospecifika för att kunna ha någon större betydelse i fallet. Ett exempel på detta är AD 1980 nr 51 där sjuksköterskors arbetskyldighet ifrågasattes. Arbetsgivaren ville att nattsjuksköterskorna på ett landstingskommunalt sjukhem skulle göra vissa arbetsuppgifter vid ett primärkommunalt ålderdomshem. I det aktuella kollektivavtalet stod att tjänstemannen skulle utföra de arbetsuppgifter som anställningsavtalet gjorde gällande och andra åligganden som kopplades till anställningen.⁷⁸ Arbetsdomstolen anser inte att arbetskyldigheten specificerades genom denna lydelse, dock att den visade på vikten av det enskilda anställningsavtalet.⁷⁹ Enligt Domskälen i AD 1981 nr 155 hindrar inte denna lydelse landstinget att själva skapa tjänster och bestämma vilka arbetsuppgifter tjänsteinnehavarna ska utföra.⁸⁰ Fallet berörde huruvida en maskinchef var tvungen att göra vissa vaktmästaruppgifter och i kollektivavtalets bestämmelser stod det inte specificerat vilka arbetsuppgifter en maskinchef skulle utföra, varken i de allmänna bestämmelserna eller specialbestämmelserna. Det fanns inte några klara gränsdragningar mellan de två olika positionerna vilket

⁷⁴ Malmberg (1997) s 260 se Schmidt m.fl. (1994) s 110

⁷⁵ Schmidt m.fl. (1994) s 23

⁷⁶ Ahlström (2018) s 67

⁷⁷ Källström, Malmberg (2019) s 222

⁷⁸ AD 1980 nr 51 s 355

⁷⁹ AD 1980 nr 51 s 359 se AD 1979 nr 66 s 402 för liknande tolkning

⁸⁰ AD 1981 nr 155 s 883

påverkade arbetsdomstolens bedömning att landstinget var fritt att skapa en tjänst som innehöll både vaktmästare och maskinbefälsuppgifter.

Ett sätt att begränsa arbetsskyldigheten är att specificera i kollektivavtalet att omplacering endast får ske om arbetsgivaren har vägande skäl för det. Kollektivavtalet Huvudöverenskommelsen, förkortas HÖK och tecknas mellan Sveriges Kommuner och Landsting och bland annat Svenska kommunalarbetsförbundet och är det stora kollektivavtalet för kommuner och landsting. Det består av flera mindre avtal.⁸¹ Den del som innehåller allmänna anställningsvillkor heter allmänna bestämmelser, förkortas AB. I senaste versionen av detta avtal, AB 20 står det i 3 kap. 6§ mom. 1 att om en arbetstagar ska förflyttas mot sin vilja behöver det finnas vägande skäl om förflyttningen är tänkt att vara bestående. I AD 1987 nr 18 (3.2.) omplacerades en privatanställd undersköterska till en ny anläggning mot dennes vilja med hänvisning till samarbetsproblem. Arbetstagarparten ansåg att detta stred mot bestämmelserna i kollektivavtalet AB-P 84 där det specificerats i 6 § att vägande skäl krävdes för stadigvarande omplacering mot arbetstagens vilja. I domskälen utreddes det om det fanns vägande skäl för omplaceringen men det kunde inte visas att det fanns tillräckliga samarbets skäl för att det skulle kvalificeras som vägande skäl. I AD 2008 nr 40 kunde det visas att det fanns vägande skäl att omplacera en förste rektor vid en gymnasieskola till rektor på en annan skola i samma skoldistrikt. De vägande skälen berodde delvis på ny organisering av personalen som gjorde att flertalet rektorer omplacerades så nya tjänster behövde tillsättas men också på att det fanns vissa arbetsmiljöproblem på arbetsplatsen vilkas samband med arbetstagen fanns dokumenterat. Arbetsdomstolen ansåg inte det bevisat att problemen berodde på arbetstagen då det inte kunde bevisas att det var just denne arbetstages fel men organisationsförändringarna räckte i sig som vägande skäl.⁸²

Bestämmelser i kollektivavtal kan också utvidga arbetsskyldigheten. I AD 2002 nr 89 tolkas kollektivavtalets bestämmelser såsom att arbetsskyldigheten blir mer vidsträckt. I fallet blev en arbetstagar som arbetade på kansliet i en vårdförening omplacerad till att utföra vårdarbete mot dennes vilja. Både arbetsgivarparten och

⁸¹ Se Andersson, Anderz et al (2014) s 183 för en beskrivning av dessa

⁸² Se även AD 2006 nr 72 för ytterligare exempel på vägande skäl

arbetstagarparten är överens om att kollektivavtalets bestämmelser ska tolkas så att en omplacering mot arbetstagarens önskan bara får göras om det är för verksamhetens bästa.⁸³ Befattningsbeskrivningarna ansågs inte begränsa arbetsskyldigheten i målet eftersom det i kollektivavtalets bestämmelser § 3 Mom 7 stod att det skulle göras en årlig genomgång av arbetstagarnas befattningsbeskrivningar. I fallet ansågs omplaceringen genomförd för verksamhetens bästa då arbetstagaren omplacerades på grund av allvarigare samarbetsproblem med föreståndaren.⁸⁴

Schmidt m.fl. (1994)⁸⁵ redogör för att arbetarykena får mer och mer tekniskt komplicerade uppgifter. Mitt resonemang blir därför att då tekniken ständigt utvecklas och de tekniska möjligheterna blir större och därför ställer hårdare krav på tekniskt kunnande hos arbetstagare så kan den traditionella gränsdragningen mellan arbetare och tjänstemän suddas ut och arbetarna alltmer närma sig tjänstemännen.⁸⁶ Denna utveckling innebär dock inte att arbetarykena blir tjänstemän så länge arbetsuppgifterna inte förändras till största delen vilket arbetsdomstolen visar genom sitt resonemang i AD 1995 nr 9.⁸⁷ I fallet har den tekniska utvecklingen inom kraftverksindustrin gjort att maskinisterna eller teknikerna gått från tidvis tungt manuellt arbete till mer tekniskt betonat arbete som ställer högre krav på arbetstagarnas kompetens. Samtidigt som stora delar av arbetet flyttas från det manuella ute bland maskinerna till styrning vida datorer i kontrollrummet. Denna förändring ledde till en konflikt gällande om teknikerna skulle höra till tjänstemannaavtalet eller kraftverksavtalet när arbetsgivaren genomförde en organisationsförändring som innebar att maskinisterna bytte titel till tekniker och blev tjänstemän. Enligt arbetsgivarparterna ställer de nya arbetet högre krav på självständigt tänkande och beslutsfattande då de tagit bort chefsnivåer. I domskälen konstaterar arbetsdomstolen att bara för att ett arbete ställer högre krav på arbetstagaren på grund av den tekniska utvecklingen innebär det inte att det för den sakens skull inte kan inrymmas i ett arbetaravtal. Arbetsledare fanns fortfarande

⁸³ AD 2002 nr 89 s 8 f i internetversionen

⁸⁴ Se även AD 1987 nr 18 där kollektivavtalets lydelse innebar att vägande skäl behövdes för omplaceringen

⁸⁵ Schmidt m.fl. 1994 s 112 f

⁸⁶ I publikationen framtidens kollektivavtal och medarbetaravtal ur parternas perspektiv s 19 resonerar författarna på likande sätt.

⁸⁷ Se även AD 1992 nr 81

i driften vilket bidrog till att arbetsuppgifterna av den nyare typen inte ansågs vara tillräckligt dominerande för att det skulle vara frågan om att karaktären av arbetet förändrats. Domslutet blev därför att teknikerna tillhörde kraftverksavtalet. Sammantaget är det karaktären på de nya arbetsuppgifterna som verkar avgöra. Dessa måste ändras så pass att de nya arbetsuppgifterna anses dominerande för att en arbetare ska anses bli tjänsteman.

7.3 Medarbetaravtal

Medarbetaravtal är kollektivavtal som binder alla arbetstagare på en arbetsplats som omfattas av kollektivavtalet oavsett om de är arbetare eller tjänstemän. Den offentliga sektorns kollektivavtal binder som jag nämnt tidigare (7.2) alla arbetstagare vilket gör att de fungerar på liknande sätt som medarbetaravtalen på privat sektor. Avgörande för arbetsskyldigheten blir då det enskilda anställningsavtalet och den arbetsskyldighet som kopplas till detta kombinerat med eventuella bestämmelser i kollektivavtalet gällande arbetsskyldigheten för olika grupper av arbetstagare.

I en rapport från 2019 av Ratio uttrycker författarna att det råder en ökad tjänstefiering som innebär att arbetares arbetsuppgifter innehåller fler och fler arbetsuppgifter som är servicebetonade. Detta gör att det blir mer oklart vilket avtal som är tillämpligt då en arbetstagare som tidigare endast utfört produktionsarbete nu även utför kundservice och rena tjänster såsom installation.⁸⁸ Sammanfattningsvis är medarbetaravtal enligt rapporten inte vanligt förekommande idag utan hade sin storhetstid på 1990 talet. En intressant aspekt som tas upp är för flera av de organisationer som har medarbetaravtal har facken svårt att komma överens med varandra. LO-facken vill ha gemensamma lösningar och tjänstemannafacken vill ha individuella lösningar.⁸⁹ Detta sammanfaller med hur arbetsskyldigheten ser ut för arbetare respektive tjänstemän. Arbetarnas arbetsskyldighet bygger i grunden på att alla är lika och i grunden utbytbara medan tjänstemannen är unik på sin anställning och dennes arbetsskyldighet mer

⁸⁸ Stern, Paulsson (2019) s 20

⁸⁹ Stern, Paulsson (2019) s 46

individuellt anpassad. Trots detta verkar inte medarbetaravtal som inkluderar alla anställda bli mer och mer vanliga. Enligt - Medarbetaravtal blir alltmer sällsynta, en artikel i Lag och Avtal från 2019 uttrycker skribenten snarare att de blir mer och mer sällsynta sedan 1990 talet då de var populära.⁹⁰

Rapporten från Ratio (2019) tar också upp likalydande avtal som innebär att arbetsgivaren tecknar likalydande avtal separat med de olika fackförbunden i stället för som fallet är med medarbetaravtal där parterna tecknar gemensamt.⁹¹

7.4 29/29 principens betydelse för arbetsskyldigheten

7.4.1 29/29 principen

Domen AD 1929 nr 29 är av stor vikt för tolkandet av arbetsskyldigheten eftersom det var i den som arbetsdomstolen preciserade att arbetaren inom SAF/LO området har en vidsträckt arbetsskyldighet. I fallet behövde företaget utföra vissa reparationsarbeten/renoveringar och kombinerade nyanställningar med att använda egna arbetstagare för att utföra dessa arbeten. De egna arbetstagarna ansåg att arbetet var byggnadsindustriellt till sin natur och eftersom detta arbete inte täcktes av deras kollektivavtal borde de få högre lön motsvarande brukligt för denna typ av arbete. I domen specificerades att en arbetare ska utföra alla arbetsuppgifter som arbetsgivaren ålägger denne så länge de har ett naturligt samband med verksamheten, uppgifterna ryms inom arbetstagarens allmänna yrkeskvalifikationer och att arbetet är för arbetsgivarens räkning.⁹² Arbetsdomstolen konstaterade i fallet att de berörda arbetstagarna med undantag av driftarbetarna var skyldiga att utföra de beordrade arbetsuppgifterna i den mån uppgifterna är var i enlighet med dennes yrkeskvalifikationer, mot avtalsenlig lön. Driftarbetarna ansågs ha särskilda yrkeskvalifikationer som gjorde att deras arbetsskyldighet inte inkluderade de omtvistade arbetsuppgifterna.⁹³ 29/29-principen ses som en dold klausul i alla kollektivavtal⁹⁴ och gäller även för de arbetstagare som inte tillhör den

⁹⁰ Gunnars, Lena (2019)

⁹¹ Stern, Paulsson (2019) s 25

⁹² AD 1929 nr 29 Se Källström, Malmberg (2019) s 222 f, Schmidt m.fl. (1994) s 123 f och Malmberg (1997) s259, Lunning, Toijer (2016) s 223 se rättsfall som hänvisar till principen: AD 1980 nr 51 s 975

⁹³ Se även AD 1962 nr 2 för liknande omständigheter

⁹⁴ Malmberg (1997) s 259

organisationen som har kollektivavtal.⁹⁵ Principen är dispositiv och går att avtala bort. Arbetsdomstolen specificerar denna dispositivitet i domskälen för AD 1980 nr 51.

*”Sådana undantag kan framgå av direkta bestämmelser i kollektivavtalet eller följa av praxis på avtalsområdet”.*⁹⁶

Det naturliga sambandet med verksamheten kopplas till kollektivavtalsområde och är inte begränsat till arbetsgivarens nuvarande verksamhet utan följer även om verksamhetens inriktning ändras.⁹⁷ Detta visar arbetsdomstolen på i domskälen för AD 1990 nr 59 där arbetstagarparten hävdar att arbetarna som faller under kraftverksavtalet inte var skyldiga att utföra arbete på en kunds anläggning där arbetet faller under installationsavtalet. Arbetsdomstolen konstaterar att arbetsskyldigheten inte enbart är bunden till arbetsgivarens nuvarande verksamhet utan kan även gälla nya inriktningar om de har ett naturligt samband med verksamheten. Detta även om det finns ett annat kollektivavtal för den nya inriktningen eller arbetsuppgifterna.⁹⁸ I fallet blev domen att 29/29 principen var tillämplig då det inte visats att kollektivavtalet innebar några inskränkningar på arbetsskyldigheten.

Arbetstagarernas allmänna yrkeskvalifikationer har både i doktrin och praxis beskrivits som vidsträckt.⁹⁹ I AD 1965 nr 21 ansågs omplaceringen av två snickare från en byggnadsavdelning ovan jord till en gruvbyggnadsavdelning under jord ligga inom arbetarnas allmänna yrkeskvalifikationer. Arbetstagarparten menade att snickarna var kvalificerade yrkesarbetare och att arbetet under jord var till stor del okvalificerat och de därför inte fick användning av sin yrkeskunskap. I domskälen konstaterade arbetsdomstolen att det nya arbetet ingick i en byggnadsarbetares allmänna yrkeskvalifikationer och omplaceringen låg därför inom arbetstagarernas arbetsskyldighet.¹⁰⁰ I AD 1983 nr 174 där en brandchef i en kommun omplacerades till kommunintendent vilket arbetstagarparten ansåg ha så ingripande verkan för

⁹⁵ Källström, Malmberg (2019) s 223

⁹⁶ AD 1980 nr 51 s 358. Se även AD 1983 nr 156 s 975 och AD 1990 nr 59 s 399

⁹⁷ Källström, Malmberg (2019) s 223 se Danhard (2004) s 41 för förtydligande

⁹⁸ AD 1990 nr 59 s 398 f

⁹⁹ Se Schmidt m.fl. (1994) s 228 och Fahlbeck (1994) s 211

¹⁰⁰ AD 1965 nr 21 s 192 f se även AD 1968 nr 33 s 286 där en omplacering från yrkesarbete till tempoarbete ansågs ligga inom arbetsskyldigheten

arbetstagaren att omplaceringen kan likställas med en uppsägning. Arbetsdomstolen konstaterar i domskälen att en tjänsteman allmänt har en vidsträckt arbetsskyldighet under förutsättning att arbetet har en naturlig koppling till arbetsgivarens verksamhet och att arbetet faller inom ramen för yrkeskvalifikationerna hos arbetstagaren. Som kommunintendent skulle arbetstagaren inte ha någon underställd personal vilket kombinerat med att de två anställningarna hade så olika arbetsuppgifter gjorde att omplaceringen sågs som att arbetstagaren sagts upp från sin tidigare anställning.¹⁰¹ På grund av de allvarliga samarbetsproblem som fanns mellan arbetstagaren och dennes personal ansågs dock arbetsgivaren haft rätt att skilja honom från anställningen.¹⁰²

7.4.2 Arbetare

29/29 principen utgår från en arbetstagare inom den privata sektorn som tillhör kollektivavtalsområdet mellan SAF och LO och benämns som arbetare.¹⁰³ För en arbetare kopplas arbetsskyldigheten till kollektivavtalsområdet.

”Ett kollektivavtal för arbetare omfattar allt arbete som har ett naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet, under förutsättning att arbetet faller inom vederbörande arbetstages allmänna yrkeskvalifikationer”¹⁰⁴

Danhard (2004) konstaterar baserat på praxis att arbetare på SAF/LO området är skyldiga att utföra både kvalificerade och okvalificerade uppgifter. Denna skyldighet begränsas dock till de uppgifter som arbetstagaren har kompetens till att utföra. Arbetaren är alltså inte skyldig att omskola sig för att utföra de nya arbetsuppgifterna.¹⁰⁵

¹⁰¹ AD 1983 nr 174 s 1061

¹⁰² AD 1983 nr 174 s 1063 f, se även AD 1994 nr 77 s 22 i internetversionen där en platschef inom kommunens barnomsorgs yrkeskvalifikationer ingår i bedömningen om omplaceringen ingår i hans arbetsskyldighet och AD 1999 nr 48 s 14 där en kommunal hälsoskyddsinspektör omplacerades från arbetsuppgifter relaterade till sjuka hus till tillsynsären den för bostäder med radon. Hans personliga kvalifikationer ingår i bedömningen av arbetsskyldigheten.

¹⁰³ Malmberg (1997) s 268

¹⁰⁴ Schmidt m.fl. (1994) s 228

¹⁰⁵ Danhard (2004) s 40 f

7.4.3 Tjänstemän

För de arbetstagare som omfattas av tjänstemannaavtal förhåller sig 29/29 principen något annorlunda. Jag kommer i detta avsnitt först gå igenom arbetsskyldigheten för tjänstemän på den privata sektorn och sedan på den offentliga.

Schmidt m.fl. (1994) menar att tjänstemän på den privata sektorns arbetsskyldighet utgår från det enskilda anställningsavtalet i vilket det brukar stå vilken typ av arbetsuppgifter arbetstagaren ska utföra.¹⁰⁶ Det blir alltså en koppling till tjänstens eller anställningens kärna. Arbetsdomstolen konstaterar i domskälen för AD 1995 nr 31 att bara för att arbetsskyldigheten inskränks om den specificeras i anställningsavtal innebär det inte att 29/29 principen inte skulle gälla även på den privata sektorn för tjänstemän. Fallet gällde huruvida piloterna vid SAS skulle behöva utföra vissa kontroller av flygplanen så kallade PFI. Arbetsgivarparten hävdade att detta arbete ingick i deras arbetsskyldighet. Arbetsdomstolen bedömde att de nya arbetsuppgifterna hade ett naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet och innefattades av kollektivavtalet. Källström, Malmberg (2019) menar att arbetsskyldigheten för tjänstemän på den privata sektorn skulle bedömas på liknande sätt som för tjänstemän på den offentliga sektorn och att en bedömning av arbetsskyldigheten då utgår från om de nya arbetsuppgifterna kan anses ändra anställningen i grunden.¹⁰⁷ I AD 2002 nr 134 omplacerades en arbetsledare på ett tunnelbaneföretag till trafikvärd, vilket arbetstagarparten ansåg vara att likställa med en uppsägning. I domskälen konstaterar arbetsdomstolen att arbetsskyldigheten bedöms med utgångspunkt i det enskilda anställningsavtalet och kollektivavtalet. I fallet fanns i dessa inget som tydliggjorde arbetsskyldigheten utöver att både anställningarna som trafikvärd och arbetsledare omfattades av kollektivavtalet. I domskälen tas också upp att befattningsbeskrivningar kan ses som en begränsning av arbetsskyldigheten om en precisering av arbetsskyldigheten går att utläsa i dessa. Detta gäller speciellt för den offentliga sektorn eftersom arbetsskyldigheten knutits till en specifik tjänst. De konstaterar också att då tjänstebegreppet tagits bort och befattningsbeskrivningarna på den offentliga sektorn blivit mindre bestämt uttryckta har sektorn mer och mer börjat likna den privata sektorn. Även fast detta fall rör den privata sektorn så avslutar

¹⁰⁶ Schmidt m.fl. (1994) s 228

¹⁰⁷ Källström, Malmberg (2019) s 225

arbetsdomstolen ovan resonemang med att konstatera att befattningsbeskrivningen är en omständighet som ska tas med i bedömningen. Arbetsdomstolen går dock inte närmare in på innebörden av den aktuella befattningsbeskrivningen i fallet utan gör en sammantagen bedömning där argument som att hans lön inte förändrades och inte heller arbetsområdet eller arbetstiderna gjorde att omplaceringen ansågs ligga inom arbetsskyldigheten.

Inom den offentliga sektorn utgår arbetsskyldigheten för alla arbetstagare utifrån begreppet tjänsteman, Oavsett om arbetstagaren i sitt anställningskontrakt är tjänsteman eller exempelvis lärare eller sjuksköterska.¹⁰⁸

Det finns lagreglering på den offentliga sektorn som har relevans för arbetsskyldigheten som jag nedan kommer gå igenom. 1976 infördes Lag om offentlig anställning (1976:600) som innebar att den offentliga sektorn inte längre reglerades i statsmannatjänstelagen. Införandet av lagen innebar att den offentliga sektorn närmade sig den privata marknaden och allmänna arbetsrättsliga regler fick större genomslag än tidigare.¹⁰⁹ Begreppet tjänst användes länge för att beskriva det som idag kallas anställning. En tjänst skapades för att möta ett specifikt behov vid en specifik arbetsplats och specificerade på så sätt arbetsskyldigheten. Begreppet började bli mer och mer sällsynt i kollektivavtal under 1980 talet.¹¹⁰ 1994 genomgick LOA en reform som innebar att begreppet tjänst togs bort och ersattes av anställning.¹¹¹ I prop 1993/94:65 konstaterades det att anledningen till att tjänst togs bort ur lagstiftningen var att arbetsskyldigheten i stället skulle bestämmas med utgångspunkt i de regler som fanns inom den allmänna arbetsrätten men också med beaktande av det som tidigare gällt för denna arbetstagargrupp.¹¹² Man tyckte detta bättre representerade den utveckling på den offentliga sektorn där man gått bort från särreglering och istället mer och mer närmat sig den privata sektorn.¹¹³

Den offentliga tjänstemannens arbetsskyldighet utgår från de arbetsuppgifter man kan säga följer av anställningen. Arbetsgivaren kan fortfarande ändra dessa men de

¹⁰⁸ Se Schmidt m.fl. (1994) s 23 för närmare information om den historiska aspekten av detta,

¹⁰⁹ Lunning, Toijer (2016) s 227 se Malmberg (1997) s 264

¹¹⁰ Andersson, Anderz, et al (2014) s 179 f

¹¹¹ Lunning, Toijer (2016) s 227 se Malmberg (1997) s 264

¹¹² prop 1993/94:65 s 2

¹¹³ prop 1993/94:65 s 31

ursprungliga uppgifterna får inte ändras så pass att tjänstens beskaffenhet ändras.¹¹⁴ Det vill säga att de arbetsuppgifterna denne anställts för inte förändras så mycket att de inte kan sägas rymmas inom den ursprungliga överenskommelsen. I AD 1980 nr 51 (7.2) som gällde huruvida arbetskyldigheten för landstingsanställda nattsjuksköterskor inkluderade att tjänstgöra på ett kommunalt sjukhem uttalar sig arbetsdomstolen i domskälen att landsting sedan gammalt har rätt att ålägga tjänstemän nya eller förändrade arbetsuppgifter så länge detta inte ändrar tjänsten så pass att tjänstemannen kan anses ha fått en ny tjänst.¹¹⁵ I AD 1985 nr 6 konstaterar arbetsdomstolen ovan principer och bedömer därför att grundskolerektorns arbetskyldighet även inkluderar administrativa uppgifter vid skolförvaltningen.¹¹⁶ Jag tolkar arbetsdomstolens resonemang i AD 1985 nr 6 såsom att kärnan eller tjänstens beskaffenhet inte ändrats även om rektorn sattes att utföra andra administrativa arbetsuppgifter inom grundskolan, av ett kvalificerat slag och därför rymms omplaceringen inom arbetskyldigheten. Det ska dock nämnas att omplaceringen i fallet inte var avsedd att vara för alltid utan den kunde omprövas om någon ledig rektorstjänst tillkom.

Enligt Ahlström (2018) har arbetsdomstolen i flertalet rättsfall konstaterat att det inte längre finns någon grundläggande skillnad mellan den privata och den offentliga sektorn relaterat arbetskyldighet.¹¹⁷ Arbetskyldigheten för tjänstemän förefaller fungera på liknande sätt i praktiken oavsett om det är på den privata eller offentliga sektorn. På den privata sektorn är utgångspunkten anställningens kärna och kopplingen till anställningsavtalet är stor. På den offentliga sektorn fungerar det liknande sedan begreppet tjänst togs bort och arbetskyldigheten blev mer vidsträckt. För en tjänsteman oavsett sektor är det bedöms arbetskyldigheten genom en bedömning om anställningen förändrats på ett sådant sätt att den kan anses ligga utanför den ursprungliga överenskommelsen, anställningens kärna.

¹¹⁴ Malmberg (1997) s 264

¹¹⁵ Se AD 1995 nr 101 för ett exempel från den kommunala sektorn där en barnomsorgschef omplacerats till verksamhetschef för familjehems-, kontaktfamiljs- och feriebarnverksamheten vilket AD inte ansåg innebära att tjänsten förändrats så pass att det är frågan om en ny tjänst. Samt AD 1983 nr 174 där en brandchef omplacerades till kommunintendent vilket ansågs vara att jämställa med en uppsägning.

¹¹⁶ För utförligare resonemang se domskälen i AD 1985 nr 6 s 84 f, se även domskälen i AD 1994 nr 77 s 20 ff i internetversionen där omplaceringen av en platschef inom barnomsorgen innebar att han skiljts från sin anställning

¹¹⁷ Ahlström (2018) s 69 f

7.4.4 Skillnader mellan tjänstemän och arbetare

Det finns ingen lagreglerad skillnad mellan tjänstemän och arbetare utan skillnaden har historiskt gjorts i kollektivavtalsområden då de har representerats av olika arbetstagarorganisationer. Arbetare har tillhört ett kollektivavtalsområde och tjänstemän ett annat. Än idag organiseras ofta tjänstemän av en organisation med ett eget kollektivavtal och arbetare vice versa.¹¹⁸

En annan skillnad mellan tjänstemännens arbetskyldighet och arbetarnas är att den förstnämnda har kopplats till den befattning de har genom sitt anställningsavtal.¹¹⁹ Arbetsdomstolen påpekar att 29/29-principens verkan för tjänstemän kan begränsas av specifika tjänst eller befattningsbeskrivningar där tjänstens innehåll definierats.¹²⁰ Denna koppling till befattningens aktualitet ifrågasätter Danhard (2004) då han menar att befattningsbeskrivningarna med tiden har blivit dels mindre detaljerande, dels mer ovanliga vilket gör att det inte är så tydligt vilket arbete en tjänsteman faktiskt har.¹²¹ För offentliga tjänstemän menar Källström, Malmberg (2019) motsvarigheten till de allmänna yrkeskvalifikationerna i stället är huruvida anställningen förändrats i grunden.¹²²

En tjänsteman på offentlig sektors arbetskyldighet illustreras i AD 2021 nr 57. I fallet omplacerades en senior kammaråklagare vid Ekobrottsmyndigheten i samband med att han dömts för grovt rattfylleri. Hans arbetsuppgifter som allmän åklagare byttes ut mot utredande och handläggande uppgifter vilket arbetstagarparten ansåg var att skilja honom från hans anställning. I Rättegångsbalken finns en beskrivning av de arbetsuppgifter och uppdrag som åligger en åklagare och arbetsdomstolen menar att detta inte ska ses som en begränsning av arbetskyldigheten utan mer att ses som en uppdragsbeskrivning.¹²³ Arbetstagarens anställningsvillkor, arbetsplats och arbetsgemenskap ändrades inte nämnvärt genom omplaceringen. Och trots att arbetsuppgifterna skilde sig så pass

¹¹⁸ Se Källström, Malmberg och Öman 2019 s 28 ff

¹¹⁹ Schmidt m.fl. (1994) s 228

¹²⁰ AD 1980 nr 51 s 358 se även domskäl I AD 2002 nr 134 s 8 f I internetversionen

¹²¹ Danhard (2004) s 39 f

¹²² Källström, Malmberg (2019) s 224

¹²³ AD 2021 nr 57 s 14 i Internetversionen

mycket då han gick från operativa uppgifter med stor beslutsbefogenhet som kräver självständigt arbete i stor utsträckning till ett mer administrativt utredande arbete utan beslutsfattande, låg omplaceringen inom hans arbetsskyldighet¹²⁴. Värt att nämna är också att utbildningsnivån och erfarenheter som krävdes för båda tjänsterna bedömdes likvärda i domskälen.

7.5 Sammanfattning och slutsatser

Anställningsavtalet är grunden för arbetsskyldigheten. Tjänstemännen på privat och offentlig sektors arbetsskyldighet kopplas till om anställningen kan anses förändrad i grunden eller ej, vilket gör kopplingen till deras enskilda anställningsavtal större än arbetarnas. Arbetsskyldigheten kan på så sätt bli snävare beroende på hur den beskrivs i avtalet. Samtidigt begränsas arbetsskyldigheten inte till att gälla endast de specifika arbetsuppgifterna som kan framgå av avtalet om det inte uttryckligen står att dessa är de enda som arbetstagarens någonsin ska utöva. Däremot om det i anställningsavtalet specificeras att arbetstagaren är ekonomiassistent på ekonomiavdelningen blir det svårare att hävda ett en omplacering som receptionist till försäljningsavdelningen faller inom arbetsskyldigheten.¹²⁵ I de omplaceringsfall jag tagit del gällande arbetare kan det inte utläsas att domstolen placerar någon större vikt på vad det står i anställningsavtalet utan utgår i stället från att deras arbetsskyldighet styrs av kollektivavtalsområdet.

Kollektivavtalet är en viktig förutsättning och del av arbetsskyldigheten. I dessa finns ofta bestämmelser som fyller ut eller kompletterar anställningsavtalet såsom vägande skäl. (7.2) Förekomsten av kollektivavtal gör att arbetsskyldigheten kopplas till kollektivavtalsområdet och gäller endast inom detta. Då arbetare och tjänstemän på den privata sektorn oftast tillhör olika kollektivavtalsområden innebär det att de inte har arbetsskyldighet inom varandras områden. Kollektivavtalet kan också begränsa arbetsskyldigheten genom bestämmelser såsom vägande skäl vilket jag kommer skriva mer om i 8.2.1.

¹²⁴ Ibid s 15 f

¹²⁵ Se Danhard, Erik 2004 s 39

29/29 principen fungerar idag mer lika än olika mellan den privata och offentliga sektorn, dock har jag i denna uppsats tagit del av betydligt fler fall inom den offentliga sektorn än den privata vilket kan påverka denna slutsats. Den stora skillnaden ligger i stället mellan arbetare och tjänstemän. För tjänstemän läggs fokus på anställningens kärna, eller beskaffenhet. Ändras denna för mycket ligger omplaceringen utanför arbetsskyldigheten. I både AD 2021 nr 57 där en kammaråklagare omplaceras inom ekobrottsmyndigheten (7.4.4) och i AD 2008 nr 63 där en systemadministratör på en tidning omplaceras till vaktmästare (7.1) bedömdes kärnan i arbete vara kvar.

8. Analys

8.1 Vilka rättsliga begränsningar finns det för arbetsgivarens möjligheter att genom arbetsledningsbeslut omplacera arbetstagare?

I tidigare avsnitt har jag gått igenom de rättsliga begränsningar som finns för arbetsgivarens möjligheter att omplacera en arbetstagare som ett arbetsledningsbeslut. Dessa begränsar arbetsgivarens möjligheter att omplacera och därigenom erbjuder de ett visst skydd för arbetstagen för omplaceringar som kan hänföras till dessa begränsningar. Jag kommer nedan analysera de resultat jag tidigare presenterat utifrån de rättsfakta jag identifierat som har stor betydelse för utgången i mål rörande omplacering.

8.1.1 Arbetsgivarens syfte med omplaceringen

De flesta av de begränsningar som finns i lag för arbetsgivarens möjlighet att omplacera sina arbetstagare kräver att arbetstagarparten kan visa på att syftet med omplaceringen är relaterat till att arbetstagaren utnyttjat sin rätt till föreningsrätt föräldraledighet, studieledighet eller beror på uppdraget som facklig förtroendeman. (4.1–4.3). För att omplaceringen ska kunna angripas som en disciplinär åtgärd och därigenom omfattas av de lagregleringar och

kollektivavtalsbestämmelser som finns för dessa krävs att den har ett bestraffande syfte. Saknas det syftet ses omplaceringen som ett arbetsledningsbeslut. (3.2) Om arbetsgivaren har sakligt baserade motiv såsom i AD 1978 nr 89 (3.2) där arbetstagaren visat på brist på det omdöme som kunde krävas av någon som utförde det arbetet kan inte åtgärden angripas som disciplinåtgärd. Detta eftersom åtgärden då inte är bestraffande.

Det blir alltså upp till arbetstagarorganisationen att visa att ett bestraffande syfte förekommit genom tex tidsamband och handlade från företagets representanter som tyder på att ett bestraffande syfte. Det ska alltså finnas en närhet i tid som går att visa. Saknas det ett tidssamband eller det inte går att visa tillräckligt tydligt såsom var fallet i AD 1987 nr 18 (3.2) eller AD 2010 nr 52 (3.2.) döms omplaceringen inte som en disciplinär åtgärd.

8.1.2 Det enskilda avtalets formuleringar

I arbetsdomstolens bedömningar om arbetskyldighet brukar bristen på ett skriftligt anställningsavtal ses som att arbetskyldigheten vidgas. Den kan nämligen begränsas av det som står i det enskilda anställningsavtalet. Som jag tidigare tagit upp i 7.1 spelar det också roll vad arbetsgivaren väljer att skriva i det enskilda anställningsavtalet då detta kan inskränka arbetskyldigheten och därmed arbetsgivarens möjlighet att omplacera arbetstagaren. Ju mer specifika formuleringar som finns i avtalet såsom geografisk placering (AD 1994 nr 24. 7.1) desto mindre möjlighet har arbetsgivaren att omplacera arbetstagen. Arbetsgivaren har vidsträckt arbetsledningsrätt som utgångspunkt och anställningsavtalet anses sällan begränsa arbetskyldigheten om det inte uttryckligen står i avtalet. Gällande arbetsuppgifter ses dessa generellt som utgångspunkter även om de står i avtalet. I praxis krävs att det uttryckligen står att det är dessa arbetsuppgifter som ska utföras och inga andra för att de ska anses begränsa arbetskyldigheten. (7.1) AD 2008 nr 63 (7.1) är här väldigt intressant. I fallet stod det i det anställningsavtalet vilka uppgifter som arbetstagaren skulle utföra men dessa hade förändrats med åren utan att nytt anställningsavtal hade ingåtts. Förändringarna som skett mot det ursprungliga anställningsavtalet som hade accepterats både av arbetstagarparten och arbetsgivarparten gjorde att avtalet inte begränsade arbetskyldigheten

avseende arbetsuppgifterna. Liknande kan ses i AD 1984 nr 30. Där avsaknaden av en specifik specificering av arbetsuppgifterna i det enskilda anställningsavtalet gör att det arbetstagen får väldigt svårt att visa att det finns en överenskommen begränsning. Genom att noggrant tänka igenom hur anställningsavtalen formuleras kan arbetsgivaren undvika klausuler som minskar eller inskränker arbetsskyldigheten. För arbetstagaren blir det därför viktigt att de eventuella överenskommelser man har med arbetsgivaren om minskad arbetsskyldighet står med i avtalet. Gör de inte det såsom i AD 1984 nr 30 (7.1) där en plåtslagare ansåg att det var överenskommet att han endast skulle utföra arbete inomhus får arbetstagaren mycket svårt att bevisa att deras arbetsskyldighet inte innefattas av det nya arbetet.

8.1.3 Kollektivavtalet och kollektivavtalstillhörighet

29/29 principen har stor verkan på bedömningen om omplaceringen är inom arbetsskyldigheten. Arbetsgivaren ger genom vilka denne sluter kollektivavtalet med upp en del av sin arbetsledningsmakt. Har arbetsgivaren separata kollektivavtal för arbetare respektive tjänstemän får denne inte omplacera arbetstagare mellan kollektivavtalsområdena inom ramen för arbetsskyldigheten. (7.2) Denna begränsning kan påverka arbetsgivarens möjligheter att utveckla eller förändra sin organisation och verksamhet längre fram såsom i AD 1995 nr 9 (7.2). I fallet fick arbetsgivaren inte flytta över maskinisterna till tjänstemannaavtalet fast denne ansåg att deras arbetsuppgifter ändrats så pass att de nu var tjänstemän. Arbetsdomstolen ansåg inte att förändringen innebar att de inte längre skulle lyda under arbetaravtalet. Lösningen på detta verkar inte vara medarbetaravtal då enligt Ratios rapport (7.3) dessa inte är vanligt förekommande idag. Det finns tendenser på arbetsmarknaden att de två grupperna närmar sig varandra genom att tjänstemännen får enklare uppgifter (1.1) och därför blir starkare som kollektiv eftersom arbetsuppgifterna blir mindre individberoende. Samtidigt som en del arbetaryrken blir mer komplexa och därför ställer högre krav på de individuella förutsättningarna som i AD 1995 nr 9 (7.2) Enligt min tolkning av praxis särskiljer arbetsdomstolen fortfarande arbetare och tjänstemän så länge de tillhör olika kollektivavtalsområden. Och det krävs att de nya arbetsuppgifterna som arbetsgivaren tycker gör att arbetaren ska falla under tjänstemannaavtalet eller vice

versa är dominerande. Jag kan inte se några tendenser utifrån det materialet jag tagit del av att detta sätt att bestämma arbetskyldigheten är på väg att förändras eller uppluckras.

8.2 Är rättsläget olika på den privata respektive den offentliga sektorn?

8.2.1 Skillnader i kollektivavtalets begränsningar av arbetskyldigheten

I de kollektivavtal som förekommit i praxis som varit en del av denna uppsats finns det på den offentliga sektorn begränsningar för omplaceringsmöjligheterna.

På den statliga sidan finns en begränsning i lag. (3.1) Arbetsgivaren ska visa på saklighet och opartiskhet i sina arbetsledningsbeslut och omplaceringar kan därför angripas rättsligt om de anses baserade på godtyckliga eller partiska skäl. Denna begränsning av arbetsledningsrätten kan jämföras med vägande skäl (7.2, 7.5) i kollektivavtalen inom kommunal och landstingssektorn då de båda kräver att omplaceringar till följd av arbetsledningsbeslut fattas på objektivt godtagbara skäl. För att bedöma om vägande skäl finns utifrån de gällande kollektivavtalen gör domstolen en avvägning mellan konsekvenserna omplaceringen får för arbetstagen och verksamhetens behov, även om omplaceringen är inom arbetstagarens arbetskyldighet. Detta ger arbetstagarna ett likande skydd för omplaceringar baserade på verksamhetsrelaterade skäl som bastubadarprincipen ger för omplaceringar relaterade till personliga skäl. I båda fallen krävs att arbetsgivaren verkligen kan visa varför omplaceringen är nödvändig och att dess konsekvenser för arbetstagaren har ett berättigat syfte. Ett sådant syfte kan vara samarbetsproblem såsom i AD 1998 nr 150 (5.2) där ett gruppbefäl vid hundförarenheten omplacerades till sedvanligt polisarbete och AD 1987 nr 18 (7.2) där en privatanställd undersköterska omplacerades till en ny anläggning mot dennes vilja på grund av samarbetsproblem.

8.2.2 LOA:s reglering av disciplinåtgärder

Den privata sektorn har ingen egen lagreglering av disciplinåtgärder (3.2) utan vilka disciplinåtgärder som är tillåtna utgår i stället från kollektivavtalen. Den offentliga sektorn har särskilda bestämmelser i LOA (3.2.) men arbetsgivaren får göra avsteg från dessa bestämmelser genom kollektivavtal. Båda sektorerna kan alltså avtala om omplacering ska kunna utgöra en disciplinåtgärd i kollektivavtal. Baserat på det material jag presenterat under 3.2 framstår det som ovanligt att omplaceringar sker som disciplinåtgärder. Det finns flertalet fall i praxis där arbetstagarparten påstått att omplaceringen haft bestraffande syfte och därför är en disciplinåtgärd men det framstår som svårt att bevisa i rätten. Det bestraffande syftet är svårt att fastställa (3.2) och saknas ett sådant är omplaceringen ett arbetsledningsbeslut.

9. Sammanfattning

I uppsatsen har jag visat på de begränsningar för arbetsgivarens fria omplaceringsrätt som är vanligt förekommande. Arbetsgivaren får inte genomföra omplaceringar som beror på att en arbetstagarare utnyttjat sin rätt till ledighet på grund av studier eller föräldraledighet. Inte heller får omplaceringen bero på att en arbetstagarare utnyttjat sin föreningsrätt eller för att denne är facklig förtroendeman. God sed påverkar också omplaceringsrätten och omplaceringen får inte strida mot vad anses som god sed på arbetsmarknaden. Bastubadarprincipen gör att omplaceringar som är särskilt ingripande för arbetstagararen kan prövas rättsligt utifrån om det föreligger goda skäl. Finns det goda skäl är omplaceringen giltig även om den är särskilt ingripande. Det krävs dock att omplaceringen beror på personliga skäl för att den ska kunna prövas enligt bastubadarprincipen.

Arbetskyldighet är också av stor vikt för arbetsgivarens möjligheter att omplacera arbetstagarare. Om omplaceringen är utanför arbetskyldigheten ses den som att arbetstagararen skiljts från sin anställning. Arbetskyldigheten utgår från anställningsavtalet och kan begränsas genom formuleringar i detta såsom en viss geografisk placering. Kollektivavtalet kan också begränsa arbetskyldigheten och

arbetstagaren är endast arbetskyldig inom kollektivavtalsområdet enligt 29/29 principen. Skillnader som identifierats mellan den privata och den offentliga sektorn rör främst inskränkningar i arbetskyldigheten genom bestämmelser i kollektivavtal inom kommun och landsting och genom regeringsformen på den statliga sektorn. Det finns också skillnader angående omplacering som disciplinåtgärd mellan sektorerna då det på den privata sektorn endast finns reglering i lag genom MBL 62§ medan det på den offentliga sektorn även finns regleringar i LOA.

10. Slutsatser

Arbetsgivarens rätt att omplacera arbetstagare ses som en del av arbetsledningsrätten och kan endast prövas rättsligt i särskilda fall. Det finns begränsningar för arbetsgivarens möjligheter att omplacera en arbetstagare. Många av dem kräver att det bevisas att arbetsgivaren har ett visst syfte bakom omplaceringen vilket är svårt och ofta kan arbetstagarparterna inte visa tillräckligt starkt att omplaceringen berott på ett sådant syfte och domstolen dömer då till arbetsgivarens fördel. Arbetsgivaren begränsas dock av arbetstagarens arbetskyldighet och omplaceringen måste göras inom denna för att inte ses som ett avsked eller uppsägning. Arbetskyldigheten styrs först och främst av det enskilda anställningsavtalet men också av kollektivavtalsområdet och andra bestämmelser i kollektivavtalet som kan vidga eller minska arbetskyldigheten. De arbetstagare som är inom SAF/LO:s kollektivavtalsområde har en mer vidsträckt arbetskyldighet än de som i stället representeras av tjänstemanaavtal. Här finns också den största skillnaden mellan den offentliga och den privata sektorn. För arbetstagare inom SAF/LO området på privat sektor kopplas arbetskyldigheten till kollektivavtalsområdet. För arbetstagare inom den offentliga sektorn begränsas arbetskyldigheten till anställningens kärna, det område såsom exempelvis försäljning och de arbetsuppgifter som anses rimliga inom detta område.

Förändras arbetsuppgifterna för mycket så att anställningen kan anses ändrad i grunden är omplaceringen utanför arbetsskyldigheten. Detsamma gäller för privatanställda tjänstemän.

Arbetsskyldigheten går att precisera och utöka med hjälp av enskilda anställningsavtal och kollektivavtal men sträcker sig inte längre än till tillämpligt kollektivavtalsområde. Arbetsgivaren behöver dock inte ha olika kollektivavtal för arbetare och tjänstemän utan kan ha ett medarbetaravtal i stället och då är arbetsskyldigheten densamma för alla medarbetare. Arbetsgivarens möjlighet att påverka hur mycket eller lite som arbetsskyldigheten ska begränsas är därför främst genom hur denne formulerar sina anställningsavtal.

Summary

In this essay the legal limitations of the employer's possibilities to relocate employees within the framework of the employment are examined and analyzed. The focus point of the essay is the analysis of the identified differences between the public and private sectors of the labour market in respect to the employee's work obligation and the limitations to the employer's management right.

In the essay the legal dogmatic method is used. The legal position is accounted for in two main parts. One with focus on the employer's management rights and one that focuses on the employee's work obligation. The legal limitations to the employer's management rights are described and laws, legal principles and precedents are analyzed.

Finally, the research questions are answered, and relevant and interesting parts of the legal position are discussed. The conclusion of the analysis is that the employee's work obligation can be specified as well as extended through employment contracts and collective agreements but is limited by the reach of the collective agreement. The employer can affect the limitations of the employee's work obligation through how they formulate the employee's work contract.

Käll- och litteraturförteckning

Litteratur

Glavå, Mats, Hansson, Mikael. 2020. *Arbetsrätt*. Studentlitteratur AB 4:1 uppl. Lund

Hinn, Eskil, Aspegren, Lennart, Karlsson, Carl Johan. 2015. *Offentlig arbetsrätt En kommentar till lagreglerna om statlig och kommunal anställning*. Wolters Kluwer Sverige AB 3:1 uppl. Stockholm.

Lunning, Lars och Toijer, Gudmund. 2016. *Anställningsskydd En lagkommentar*. Wolters Kluwer Sverige AB 11:1 uppl. Stockholm.

Sandgren, Claes. 2021: *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: Ämne, material, metod, argumentation och språk*. Nordstedts Juridik AB 5:1 uppl. Stockholm.

Lehrberg, Bert. 2021. *Praktisk juridisk metod*. Iustus Förlag 13 uppl. Uppsala.

Samuelsson, Joel och Melander, Jan. 2003. *Tolkning och tillämpning*. Iustus förlag AB 2 uppl. Uppsala.

Del Sante, Naiti, Garpe, Bengt & Gambinus Göransson, Håkan. 2020. *Arbetsrätten En introduktion*. 8:1 uppl. Nordstedts juridik AB. Stockholm.

Malmberg, J. 1997: *Anställningsavtalet. Om anställningsförhållandets individuella reglering*. Iustus Förlag 413 uppl. Uppsala.

Källström, Kent och Malmberg, Jonas. 2019. *Anställningsförhållandet. Inledning till den individuella arbetsrätten*. Iustus Förlag 5:1 uppl, Uppsala.

Sandström, Torsten. 1979. *Privatjustis mot anställda*. Juridiska föreningen i Lund.

Andersson, Anderz, Bejstam, Lars, Edström, Örjan & Zanderin, Lars. 2014. *Kommunal arbetsrätt*. Studentlitteratur AB. 4:1 uppl Lund.

Schmidt, Folke. 1994. *Löntagarrätt*. (reviderad upplaga 1994 ombesörjd av Tore Sigeman) Juristförlaget JF AB. Stockholm.

Källström, Kent, Malmberg, Jonas och Öman Sören. 2019. *Den kollektiva arbetsrätten*. En lärobok. Iustus Förlag AB 2:1 uppl. Uppsala.

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

Adlercreutz, Axel, Mulder, Bernard Johann. 2013. *Svensk arbetsrätt*. Norstedts Juridik AB 14:1 uppl. Stockholm.

Fahlbeck, Reinhold 1994. *Praktisk Arbetsrätt*. Liber-Hermods 3:3 uppl. Malmö

Danhard, Erik 2004: *Arbetskyldighetens gränser*. Ny Juridik 2:04.

Gunnars, Lena (2019) *Medarbetaravtal blir alltmer sällsynta*. Lag och Avtals hemsida. Publicerad 20191125-Hämtad 20211111.

Westberg, Peter (2000) *Prejudikattolkningens ABC*. Festskrift till Anna Christensen. Juristförlaget i Lund.

Göransson, Ingemar och Holmgren, Anna. 2006. *Kollektivavtalet – det skrivna löftet*. Författarna och Landsorganisationen i Sverige. Malmö.

Stern, Lotta, Paulsson, Emma. 2019. *Framtidens kollektivavtal? Medarbetaravtal ur parternas perspektiv*. Författaren och Ratio. Rapport nr 13.

Ahlström, Kristina. 2018. *Arbetsledningsbeslut vid bemanning av statliga myndigheter*. Ny Juridik 2:18.

Offentligt tryck

Sverige

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

Prop 1994/95:207 Ny Föräldrarledighetslag m.m.

Prop 1974:148 med förslag till lag om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning

Prop 1993/94:65 En ändrad lagstiftning för statsanställda m.fl.

SOU 1975:1 Demokrati på arbetsplatsen

Rättsfallsförteckning

Sverige

Arbetsdomstolen

AD 1929 nr 29

AD 1962 nr 2

AD 1965 nr 21

AD 1967 nr 26

AD 1968 nr 33

AD 1978 nr 89

AD 1979 nr 66

AD 1980 nr 51

AD 1981 nr 6

AD 1980 nr 51

AD 1981 nr 6

AD 1981 nr 155

AD 1982 nr 29

AD 1983 nr 46

AD 1983 nr 174

AD 1983 nr 156

AD 1984 nr 30

AD 1984 nr 80

AD 1985 nr 6

AD 1987 nr 18

AD 1987 nr 23

AD 1988 nr 32

AD 1989 nr 67
AD 1990 nr 59
AD 1991 nr 106
AD 1992 nr 81
AD 1994 nr 4
AD 1994 nr 24
AD 1994 nr 77
AD 1995 nr 101
AD 1998 nr 150
AD 1999 nr 48
AD 2000 nr 74
AD 2002 nr 89
AD 2002 nr 134
AD 2004 nr 102
AD 2006 nr 12
AD 2006 nr 72
AD 2008 nr 63
AD 2008 nr 107
AD 2010 nr 52
AD 2021 nr 57