



LUNDS UNIVERSITET

Ekonomihögskolan  
Institutionen för handelsrätt  
HAR 137 Självständigt arbete i handelsrätt  
Kandidatuppsats

HT 2006

# Arbetskyldighet, förflyttningar och avstängningar enligt avtalsbilagan Allmänna bestämmelser

Handledare: Reinhold Fahlbeck

Författare: Björn Allström

# Sammanfattning

Syftet med den här uppsatsen är att undersöka valda delar av Allmänna bestämmelser, AB. AB är en avtalsbilaga till det centrala huvudavtalet mellan parterna inom den kommunala och landstingskommunala sektorn. I uppsatsen undersöks AB:s regler om arbetsskyldighet, förflyttning och avstängningar.

Resultatet visar att arbetsskyldigheten kan sägas vara mer begränsad inom den kommunala och landstingskommunala sektorn än på den privata arbetsmarknaden. I allmänhet anses arbetsskyldigheten omfatta hela kollektivavtalets tillämpningsområde i varje given bransch. Enligt AB skall särskild vikt läggas vid det enskilda anställningsavtalet.

I AB sägs också att det skall finnas vägande skäl för att förflytta arbetstagare mot dennes vilja. Innebörden av denna regel är i praktiken att en åtgärd måste kunna anses vara adekvat i sitt sammanhang.

Den viktigaste slutsatsen om avstängningar är att arbetsgivaren måste vara extra noggrann i ett sammanhang där det senare kan bli aktuellt med uppsägning eller avskedande. I en sådan situation regleras avstängningen av bestämmelser både i AB och i LAS.

Nyckelord: Allmänna bestämmelser, kollektivavtal, arbetsskyldighet, förflyttning, avstängning.

# Abstract

This paper is aimed at investigating certain sections of Allmänna bestämmelser (General conditions), AB. AB is an appendix to the main collective agreement between the labour market parties in the local-government sector. The paper covers AB regulations on the employee's obligation to work, transfer, and also matters of exclusion.

The findings suggest that the obligation to work is narrower in the local-government sector than in the private sector. In general, the obligation to work is extended to the coverage of the collective agreement in any given field. According to AB, the importance of the individual contract of employment is to be emphasised.

AB also states that reasons of considerable importance are to be present for a transfer that is against the employee's will. In effect, this regulation means that the measures taken have to be adequate in their context.

The most important conclusion about exclusions is that employers need to be careful when issuing them in a context where termination or summary dismissal is likely to follow the exclusion. In such a situation the exclusion is subject to both AB and the Employment protection Act.

Keywords: General conditions, collective agreement, duty to work, transfer, exclusion.

# Innehållsförteckning

## Använda förkortningar

<b>1</b>	<b>Inledning</b>	<b>6</b>
1.1	Syfte och frågeställning	6
1.2	Avgränsningar	6
1.3	Metod	7
1.4	Källkritik	7
1.5	Begrepp	8
1.6	Disposition	9
<b>2</b>	<b>Introduktion till Allmänna bestämmelser</b>	<b>10</b>
2.1	Inledning	10
2.2	Kollektivavtalens historia inom offentlig sektor	10
2.3	Kommuner och landsting som arbetsgivare	11
2.4	Kollektivavtal inom den kommunala och landstingskommunala sektorn	11
2.5	Innehållet i AB	12
<b>3</b>	<b>Arbetskyldighet och förflyttning av arbetstagare enligt AB</b>	<b>14</b>
3.1	Inledning	14
3.2	Allmänt om arbetskyldighet och arbetsledningsrätt	14
3.3	Arbetskyldighet i AB 05	15
3.3.1	<i>Förändrade arbetsuppgifter</i>	17
3.3.2	<i>Geografisk omplacering</i>	18
3.4	Vägande skäl för förflyttning av arbetstagare	19
3.4.1	<i>Rekvisiten i bestämmelsen om vägande skäl</i>	20

3.4.2	<i>Bastubadarprincipen</i>	21
3.4.3	<i>Arbetsdomstolens tolkning av bestämmelsen</i>	21
3.4.4	<i>Förflyttning på grund av samarbetssvårigheter</i>	22
3.4.5	<i>Förflyttningar som inte berott på samarbetssvårigheter</i>	23
3.5	Kollektivavtalets bindande verkan	26
3.6	Sammanfattning	26
<b>4</b>	<b>Avstängning från arbete enligt AB</b>	<b>28</b>
4.1	Inledning	28
4.2	Allmänt om avstängningar	28
4.3	Särskilda fall där både AB och LAS tillämpas	29
4.4	Avstängningar enligt AB	30
4.5	AD 1998 nr 82 – Två viktiga principer om avstängningar	32
4.5.1	<i>Avskedande som disciplinär åtgärd</i>	34
4.5.2	<i>Fortsatt avstängning sedan förundersökning lagts ned</i>	35
4.6	Avstängningar och arbetsledningsrätten	36
4.7	Sammanfattning	37
<b>5</b>	<b>Avslutande kommentarer</b>	<b>39</b>
<b>6</b>	<b>Källförteckning</b>	<b>41</b>
<b>7</b>	<b>Bilaga 1 - Avtalstext ur AB 05</b>	<b>43</b>

# Använda förkortningar

AB	Allmänna bestämmelser
AD	Arbetsdomstolens domar
FFL	Lag (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt
HÖK	Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m.
KHA	Kommunalt huvudavtal
Kommunal	Svenska Kommunalarbetareförbundet
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LOA	Lag (1994:260) om offentlig anställning
LOK	Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
SHA	Särskilt huvudavtal för den offentliga sektorn
SKL	Sveriges Kommuner och Landsting
SKTF	Sveriges Kommunaltjänstemannaförbund

# 1 Inledning

## 1.1 Syfte och frågeställning

Mina tidigare studier i arbetsrätt har varit inriktade på den arbetsrättsliga lagstiftningen på nationell och internationell nivå. Ett område som vi under utbildningen inte har givit någon noggrann genomgång är kollektivavtalet; dess former och utseenden. Jag har valt mitt uppsatsämne med utgångspunkt från en önskan att lära mig mer om kollektivavtal.

Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, upprättar huvudavtal med sina motparter. Det senaste huvudavtalet kallas HÖK 05. Avtalet innefattar i sin tur ett antal bilagor, varav Allmänna bestämmelser, AB, är en. Denna bilaga innehåller vissa bestämmelser om bland annat anställning, arbetstid och löner. Den senaste upplagan av AB är även den av årgång -05. Jag bestämde mig från början för att inrikta mig på delar av AB som ämne för uppsatsen.

SKL är den arbetsgivarorganisation i Sverige vars avtal berör flest arbetstagare. Samtidigt har jag personlig erfarenhet från arbete inom det här avtalsområdet. Därför har jag valt att studera just detta kollektivavtal närmare.

Syftet med den här uppsatsen är att undersöka valda paragrafer i AB. För enkelhetens skull utgår jag från den senaste avtalsversionen, AB 05, med den paragrafindelning som gäller där.<sup>1</sup> Jag vill ta reda på hur bestämmelserna fungerar och vad deras närmare innebörd är: en kartläggning av avtalet om man så vill. Frågeställningen, enligt avgränsningen nedan, är: Hur används reglerna i §§ 6 och 10 i AB 05?

## 1.2 Avgränsningar

Jag har som sagt valt att undersöka vissa regler i AB. Jag hade tänkt mig att ta ett större grepp på avtalet, men har fått inse att utrymmet inte räcker till. Därför valde jag att söka min frågeställning i de kapitel som närmare berör anställningen och villkoren för och inom den. Dessa utgörs av kapitlen 2, 3 och 7 i AB 05 (Anställningen, Under anställningen och Avslut av anställningen).

---

<sup>1</sup> När jag hänvisar till stycken och paragrafer avser jag alltså innehållet i AB 05 om inget annat anges.

I just dessa kapitel sker inga stora förändringar i avtalsrörelserna. Med andra ord finns bestämmelser i AB 05 som varit intakta sedan ett antal avtalsversioner tillbaka.<sup>2</sup> Sätillvida går det inte att säga att uppsatsen handlar om det som är unikt just för en viss version av AB. Å andra sidan får denna paragrafernas relativa beständighet den konsekvensen att dagens avtal väl låter sig tolkas även utifrån äldre rättsfall.

Ur de ovan nämnda kapitlen har jag valt ett ämnesområde för uppsatsen. En del paragrafer är mer kontroversiella, andra är ren avskrift av lag. Det är förstås de paragrafer som lämnar utrymme för tolkning, och därmed konflikt, som kan vara mest intressanta att studera närmare.

De paragrafer i den här kategorin som uppsatsen kommer handla om är § 6, Allmänna åligganden, och § 10, Avstängning m.m. De här bestämmelserna har jag valt för att de dels har blivit prövade många gånger och dels har ett visst samband med varandra. Det är vanligt i praxis att fall rörande avstängningar också berör AB:s bestämmelser om arbetskyldighet och förflyttningar. De regler som prövats i Arbetsdomstolen är § 6 mom 1 första meningen och mom 1 st 2 samt § 10 momenten 1-3. Andra bestämmelser i §§ 6 och 10 har endast tagits upp i den mån de har betydelse för de nyss uppräknade.

Som ytterligare avgränsning har jag valt att inte undersöka när i tiden en viss paragraf tillkommit eller ändrats. En sådan kartläggning skulle kräva alldeles för mycket tid och utrymme, och berör inte den här uppsatsens frågeställning.

### 1.3 Metod

Jag har använt mig av traditionell juridisk metod i den här uppsatsen. Detta innebär ett rättsdogmatiskt arbetssätt.<sup>3</sup> Om man undersöker paragrafer i lagen innebär det i allmänhet att man gör en genomgång av förarbeten, praxis och doktrin. I det här fallet finns inga förarbeten, eftersom jag undersöker ett kollektivavtal. Däremot finns kommentarer till avtalet, utgivna av parterna. Jag har hänvisat till viss litteratur, men fokus ligger på Arbetsdomstolens praxis.

### 1.4 Källkritik

Jag har i första hand använt mig av Arbetsdomstolens domar för att undersöka rättsläget vad gäller de aktuella paragraferna i AB. Som sagts ovan har de paragrafer

---

<sup>2</sup> Se exempelvis Redogörelse för ändringar i Allmänna bestämmelser, AB 05, för de fåtal ändringar som gjorts sedan AB 01.

<sup>3</sup> Lehrberg (2001) s 37-39.

jag valt att undersöka funnits med i AB under lång tid, utan att lydelseerna ändrats på något avgörande sätt. Därför har jag kunnat använda många gamla rättsfall för att göra en tolkning av paragraferna som är gångbar även idag. Faktum är att Arbetsdomstolen till dags dato inte ens hunnit behandla något fall som hänvisar till den nu gällande avtalsversionen, AB 05. Jag har givetvis varit noga med att inte ta upp rättsfrågor som grundar sig på formuleringar som inte längre finns med i avtalet.

Den enda övriga källa som förtjänar ett särskilt omnämnande är SKL:s avtalskommentar till AB 01, som jag använt som källa ett antal gånger. Varken SKL eller Kommunal har givit ut någon fullständig kommentar till AB 05, förmodligen med tanke på att ändringarna är ganska begränsade. Paragrafindelningen är annorlunda i AB 05 jämfört med AB 01.<sup>4</sup> Avtalstexterna är dock desamma vad gäller de paragrafer som jag har undersökt, med undantag för vissa ändringar i paragrafen om avstängning. Jag har givetvis bara använt avtalskommentaren i sammanhang där den varit helt relevant även för AB 05.

Det skall understrykas att avtalskommentaren representerar SKL:s tolkning av avtalet. Den är alltså inte partsgemensam. Jag har haft detta i åtanke när jag använt den som källa, och hänvisar för tydlighets skull till den som ”SKL:s avtalskommentar” i löpande text.

## 1.5 Begrepp

Två liknande begrepp som återkommer i texten är förflyttning och omplacering. Det har varit svårt att göra någon direkt åtskillnad mellan dem i det material jag gått igenom. Omplacering som uttryck används först och främst i situationer som har med 7 § st 2 LAS att göra (arbetsgivares omplaceringskyldighet). Samtidigt följer en rätt att göra omplaceringar av arbetsgivarens omplaceringsrätt. Den typen av omplaceringar förutsätter inte att det skall föreligga någon grund för uppsägning.

Förflyttning är det begrepp som används i AB för att beteckna den typ av åtgärder arbetsgivare kan vidta med stöd av omplaceringsrätten. Arbetsdomstolen har i sammanhanget gjort följande uttalande:

Uttrycket omplacering används i olika sammanhang och har inte någon given rättslig innebörd. En omplacering utgörs ibland av en arbetsledningsåtgärd genom vilken en arbetstagare inom ramen för en bestående anställning tilldelas nya arbetsuppgifter.<sup>5</sup>

Sammanfattningsvis förefaller det vara så att uttrycken har närmast synonym innebörd vad det gäller frågor om omplaceringsrätt. I frågor om omplaceringskyldighet används endast uttrycket omplacering. Den här uppsatsen

---

<sup>4</sup> Se Redogörelse för ändringar i Allmänna bestämmelser, AB 05 s 1.

<sup>5</sup> AD 1991 nr 114 s 745.

berör endast det förra området, och i det följande har jag valt att inte göra någon medveten åtskillnad mellan begreppen.

## 1.6 Disposition

Kapitel 2 är ägnat åt en introduktion till avtalet AB. Där ges först en kort bakgrund till situationen inom den kommunala sektorn. Jag ger en kort överblick över de avtal som gäller mellan parterna och visar var i strukturen AB återfinns. Slutligen ger jag en överblick över innehållet i AB 05 i sin helhet. Kapitlet är avsett att ge själva uppsatsens område en tydlig kontext.

Kapitel 3 handlar om reglerna om arbetskyldighet och förflyttning av arbetstagare, som återfinns i § 6. Kapitlet inleds med en kort genomgång av arbetskyldighet och arbetsledningsrätt på ett allmänt plan, och dyker sedan djupare ned i de avtalsspecifika bestämmelserna. Kapitlet avslutas med en sammanfattning av den rättspraxis jag gått igenom.

I kapitel 4 skriver jag om avstängning av arbetstagare enligt AB. De aktuella reglerna finns i § 10. Kapitlet är uppbyggt på samma sätt som kapitel 3, med en allmän genomgång, studier av de avtalsspecifika bestämmelsernas karaktär och en sammanfattning av praxis på slutet.

Kapitel 5 är en kortare avslutning, där jag summerar mina egna erfarenheter av de studier jag gjort.

## 2 Introduktion till Allmänna bestämmelser

### 2.1 Inledning

Det följande kapitlet är avsett att placera in AB i ett större sammanhang. Jag ger en kort allmän orientering om kollektivavtal, den offentliga sektorn och kommunerna som arbetsgivare. Därefter går jag igenom några olika avtal som finns mellan SKL och arbetsgivarförbunden. Jag redogör kort för de här avtalens struktur, och vilka arbetstagare som omfattas av AB. Slutligen ges en överblick av innehållet i AB 05.

### 2.2 Kollektivavtalens historia inom offentlig sektor

I princip hela den svenska arbetsmarknaden är reglerad genom kollektivavtal. Den här utvecklingen tog sin början under det tidiga 1900-talet. Bland annat var decemberkompromissen 1906, där parterna erkände föreningsrätten och arbetsledningsrätten, av stor betydelse.<sup>6</sup> I Saltsjöbadsavtalet 1938 fanns överenskommelser om fredsplikt under kollektivavtal och regleringar av strejkrätten. Framför allt förmedlade Saltsjöbadsavtalet en anda av samförstånd och samarbetsvilja mellan parterna, vilken är den viktigaste grunden för "den svenska modellen". Avtalet signalerade en vilja och en förmåga från parternas sida att sköta sina mellanhavanden på egen hand, och därefter var lagstiftningen på arbetsrättens område ganska sparsam ända fram till medbestämmande- och anställningsskyddsreformerna på 70-talet.<sup>7</sup>

Föregångare till MBL var lag (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt (FFL) och lag (1928:253) om kollektivavtal. FFL omfattade egentligen också offentliganställda, men där fanns en mängd undantag. Förhandlingsfriheten inom den offentliga sektorn motsvarade inte den inom den privata.

1966 kom lagstiftning som gav offentliganställda tjänstemän förhandlingsrätt i vissa frågor. Även här fanns avtalsförbud på en del områden. Motsvarande avtalsförbud fanns inte för anställda som inte var tjänstemän. Deras förhållanden liknade mer de

---

<sup>6</sup> Adlercreutz (2003) s 18.

<sup>7</sup> Glavå (2001) s 25-30 och SOU 2005:89 s 95f.

för privatanställda. I och med den stora anställningsskydds- och medbestämmande-reformen 1976, och införandet av gamla LOA, slopades avtalsförbudet för tjänstemän. Sedan dess begränsas möjligheterna för kommunal- och landstingsanställda att sluta kollektivavtal på sätt som anges nedan.<sup>8</sup>

## 2.3 Kommuner och landsting som arbetsgivare

Den offentliga sektorn skiljer sig från den privata, bland annat i det avseendet att den styrs politiskt. En grundläggande begränsning av de anställdas medbestämmande inom offentlig sektor är att det inte får påverka den politiska verksamheten. Parterna inom den offentliga sektorn skall värna den politiska demokratin. En offentliganställd skall inte genom möjlighet till förhandlingar, avtal och stridsåtgärder ges större möjlighet att påverka det politiska skeendet än vad en vanlig medborgare har i kraft av sin rösträtt. Därför har det slagits fast att kollektivavtal inom den offentliga sektorn inte bör träffas om verksamhetens mål, omfattning, inriktning eller kvalitet. Det finns ett särskilt huvudavtal mellan parterna som syftar till att parterna skall respektera den politiska demokratin. Avtalets efterlevnad kontrolleras av en särskild nämnd som inrättats enligt avtalet.<sup>9</sup>

Arbetsgivarorganisationerna inom kommuner och landsting heter Svenska Kommunförbundet och Landstingsförbundet. Sedan 1 januari 2005 samarbetar förbunden under ett gemensamt namn: Sveriges Kommuner och Landsting. I början av 2007 skall de båda förbunden bilda ett nytt, gemensamt förbund med samma namn. SKL ersätter då Kommunförbundet respektive Landstingsförbundet som part i alla kollektivavtal.<sup>10</sup>

## 2.4 Kollektivavtal inom den kommunala och landstingskommunala sektorn

Det gällande huvudavtalet mellan arbetsgivar- och arbetstagarparterna inom denna sektor kallas för HÖK 05 (Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m.). HÖK § 1 räknar upp de bilagor som ingår i HÖK. Allmänna bestämmelser, AB, är en av dem. Andra viktiga bilagor är Löneavtal 05, som innehåller principer om lönesättning, och LOK 05, Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m.<sup>11</sup>

---

<sup>8</sup> Andersson m fl (2002) s 98-100.

<sup>9</sup> Andersson m fl (2002) s 107 och SKL (2005) s 11.

<sup>10</sup> Weblänk 1.

<sup>11</sup> Se Weblänk 2.

Det är först genom lokala kollektivavtal som de lokala parterna binds till avtalet. HÖK är ett rekommendationsavtal, som blir giltigt först sedan det antagits lokalt. Det innebär att det finns möjlighet att göra lokala tillägg till avtalet. Vad gäller kommuner och landsting är de enligt SKL:s stadgar skyldiga att följa rekommendationerna. LOK är det avtalsförslag, att tecknas mellan lokala parter, som organisationerna rekommenderar.<sup>12</sup>

SKL är avtalspart på arbetsgivarsidan. På arbetstagersidan har SKL upprättat HÖK med Kommunal, SKTF, Ledarna, Akademikerförbundet SSR, Vårdförbundet, Lärarförbundet, Läkarförbundet och Akademikeralliansen.<sup>13</sup> Över en miljon svenska arbetstagare är underställda avtal där AB ingår som bilaga, allt enligt Medlingsinstitutets statistik.<sup>14</sup>

Det finns några andra viktiga centrala kollektivavtal som är värda att nämna. Kommunalt huvudavtal, KHA 94, är ett avtal om förhandlingsordning och stridsåtgärder. KHA är den kommunala sektorns motsvarighet till Industriavtalet. SHA 77, Särskilt huvudavtal för den offentliga sektorn, är det avtal som gäller värnandet av den politiska demokratin och den särskilda nämnd som inrättats av denna anledning.<sup>15</sup>

## 2.5 Innehållet i AB

Avtalet Allmänna bestämmelser är i sin helhet 69 sidor långt. Det innehåller 39 paragrafer, uppdelade i olika moment. De paragrafer för vilka redogörs i den här uppsatsen utgör alltså bara en bråkdel av avtalet. AB har också ett antal underbilagor med specialbestämmelser, vilka inte tas upp här.

Kapitel 1 är inledningskapitlet, som ger en inledning till avtalet och definierar tillämpningsområdet. Kapitlen 2, 3 och 7 rör själva anställningens form. I kapitel 3, kallat Under anställningen, återfinns §§ 6, Allmänna åligganden, och 10, Avstängning m.m, som den här uppsatsen kretsar kring. I övrigt innehåller dessa kapitel regler om annat anställningsrelaterat såsom tillåtna anställningsformer, periodiska hälsoundersökningar, otillåtna bisysslor samt vissa regler om uppsägningstid och turordning.

---

<sup>12</sup> SKL (2005) s 26f.

<sup>13</sup> Se avtalen på SKL:s hemsida, Weblänk 2.

<sup>14</sup> Weblänk 3.

<sup>15</sup> Se avsnitt 2.3.

Kapitel 4 ägnas åt arbetstid. Där ingår exempelvis regler om arbetstidens förläggning och om flexibel arbetstid. Kapitel 5 handlar om löner och utgör en tredjedel av hela avtalet. I kapitlet står att läsa om allt från löneformer till ersättningsnivåer för övertid. Kapitel 6 berör ledighet av olika skäl, t ex föräldraledighet, semester och sjukdom. Kapitel 8, slutligen, har titeln Övriga förmåner och bestämmelser.

## 3 Arbetskyldighet och förflyttning av arbetstagare enligt AB

### 3.1 Inledning

I det följande kapitlet kommer jag att undersöka AB 05 § 6. Denna paragraf innehåller en för svensk arbetsmarknad ovanlig reglering av arbetstagares arbetskyldighet. Dessutom finns en bestämmelse som reglerar arbetsgivarens rätt att förflytta arbetstagare. Jag förklarar i kapitlet dessa två bestämmelser och belyser deras innebörd med ett antal rättsfall. Kapitlet avslutas med en sammanfattning av vad som framkommit av rättspraxis.

Twisterna om § 6 rör i huvudsak två frågor. För det första gäller det själva arbetskyldighetens utsträckning. För det andra innehåller andra stycket i moment 1 en bestämmelse om att det skall finnas vägande skäl för att förflytta en arbetstagare mot hans vilja. Denna begränsning av arbetsledningsrätten, vilken egentligen är en omskrivning av den välkända bastubadarprincipen,<sup>16</sup> har prövats i en mängd rättsfall. Formuleringen ”vägande skäl” har varit för AB vad ”saklig grund” är för LAS; en avvägning som måste göras om och om igen i varje enskilt fall.

### 3.2 Allmänt om arbetskyldighet och arbetsledningsrätt

Arbetstagare är skyldig att [...] utföra allt sådant arbete för arbetsgivarens räkning, som står i naturligt samband med dennes verksamhet och kan anses falla inom vederbörande arbetares allmänna yrkeskvalifikationer.<sup>17</sup>

Detta är den grundprincip som Arbetsdomstolen etablerade på arbetsmarknaden redan 1929. Med tanke på hur snart efter Arbetsdomstolens inrättande (den 1 januari 1929) denna princip fastställdes är det lätt att förstå att den hör till det mest centrala inom arbetsrätten, av det som inte är reglerat i lag. Arbetsdomstolens uttalande är högaktuellt än idag som avgränsning för arbetskyldigheten. På samma sätt utgör det förstås också en gräns för arbetsledningsrätten.

---

<sup>16</sup> Se avsnitt 3.4.2.

<sup>17</sup> Allmänt kallad 29/29-principen, AD 1929 nr 29 s 91.

Verksamhetskriteriet<sup>18</sup> har också ansetts ha samband med kollektivavtal på arbetsplatsen.<sup>19</sup> Ett kollektivavtal anses omfatta allt arbete som efter bedömning står i naturligt samband med den ”centrala verksamhet på vilket avtalet först och främst syftar”.<sup>20</sup> Det som kan sägas stå i naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet motsvaras alltså av kollektivavtalets omfattning.

Vad som utgör ”allmänna yrkeskvalifikationer” beror mer på arbetstagaren och tjänstens krav än på själva verksamheten. Generellt kan man säga att ju mer specialiserad en arbetstagares tjänst är, desto smalare blir hans arbetskyldighet. Kopplingen har dock begränsad betydelse i praktiken. Det ligger i arbetsgivarens eget intresse att inte anvisa arbetsuppgifter som arbetstagaren inte klarar av.<sup>21</sup>

Inom den offentliga sektorn har det förr funnits en tydlig avgränsning mellan tjänstemän och övriga anställda, där de förra ansetts ha en mer begränsad arbetskyldighet. Jag återkommer till detta nedan.

Ovanstående princip om arbetskyldigheten är generell på hela arbetsmarknaden och gäller inte bara de områden där det finns kollektivavtal. Ifråga om kollektivavtalsreglerat arbete har dock den avtalslutande arbetstagarorganisationen fått ett särskilt inflytande. Uppkommer tvist om arbetskyldighet har en sådan organisation rätt till tolkningsföreträde enligt 34 § MBL till dess tvisten slutligt avgjorts.<sup>22</sup>

I motsats till arbetsgivarens huvudförpliktelse, att betala lön, är arbetstagarens huvudförpliktelse att ställa sin arbetskraft till arbetsgivarens förfogande.<sup>23</sup> I denna huvudförpliktelse innefattas arbetskyldigheten i form av 29/29-principen. Andra grundläggande skyldigheter som också är implicita i anställningsförhållandet är lojalitet mot arbetsgivaren och skyldighet att hålla viss kvalitet på sitt arbete.<sup>24</sup>

### 3.3 Arbetskyldighet i AB 05

#### § 6 Allmänna åligganden

**Mom 1.** Arbetstagare ska utföra de arbetsuppgifter som framgår av för arbetstagaren gällande anställningsavtal och de åligganden i övrigt, som är förenade med anställningen. Om behov finns är arbetstagare dessutom skyldig att vikariera för annan arbetstagare hos arbetsgivaren och därvid helt eller delvis utföra även egna arbetsuppgifter, att byta schema

---

<sup>18</sup> ”...naturligt samband med dennes verksamhet...”

<sup>19</sup> Adlercreutz (2003) s 158 och Rönnmar (2005) s 12.

<sup>20</sup> AD 1962 nr 2 s 19.

<sup>21</sup> Fahlbeck (1994) s 211.

<sup>22</sup> Schmidt (1994) s 225f.

<sup>23</sup> Vad det innebär att stå till arbetsgivarens förfogande utvecklas bland annat i AD 1982 nr 55 s 449-451 och AD 1994 nr 123 s 847-849. Båda fallen handlar om rätt till lön.

<sup>24</sup> Glavå (2001) s 375-389.

eller förskjuta arbetstiden, att arbeta utöver fastställd arbetstid samt att fullgöra jour och beredskap.<sup>25</sup>

§ 6 är inledningsparagrafen till AB:s kapitel Under anställningen. Första stycket i mom 1 handlar om arbetstagares arbetskyldighet enligt avtalet. Paragrafen har funnits med i AB i flera decennier, med i princip samma lydelse som idag. Den har blivit föremål för tvist många gånger, och figurerar fortfarande ibland i Arbetsdomstolen.<sup>26</sup> De tvister angående mom 1 första stycket som dragits till domstol har rört första meningen. Därför kommer jag bara att behandla den här.

I vanliga fall är principen om arbetskyldighet och arbetsledningsrätt (dvs. 29/29-principen) implicit i anställningsförhållanden och brukar inte finnas med i kollektivavtal. AB utgör ett undantag i det avseendet.<sup>27</sup> Arbetsdomstolen har tolkat bestämmelsen på så vis att den begränsar arbetskyldigheten till att inte omfatta hela kollektivavtalsområdet:

Att arbetskyldigheten enligt § 6 AB 89 anknyter till det enskilda anställningsavtalet tyder enligt arbetsdomstolens mening på att anställningsavtalen inom det kommunala området i allmänhet är individualiserande på ett sådant sätt att man inte är berättigad att utgå från att arbetskyldigheten omfattar allt arbete inom tillämpningsområdet för AB 89.<sup>28</sup>

Arbetskyldigheten för kommunalanställda skulle alltså inte vara lika omfattande som för privatanställda.

Första meningen i § 6 är i praktiken en omskrivning av 29/29-principen, där anknytningen till anställningsavtalet utgör en extra inskränkning. Arbetsdomstolen har regelmässigt konstaterat att själva ordalydelsen i paragrafen är så allmänt hållen att den inte kan ge någon närmare information om hur långt arbetskyldigheten sträcker sig i det enskilda fallet.<sup>29</sup>

Domstolen har ibland diskuterat hur det gamla tjänstemannabegreppet kan prägla arbetskyldighetens omfattning.<sup>30</sup> Anställningarna för tjänstemän har av tradition varit knutna till en viss tjänst eller befattning. I det offentliga har befattningsbeskrivningen till stor del ansetts reglera arbetskyldighetens omfattning. Det innebar att arbetsledningsrätten begränsades ifråga om tjänstemän. Denna uppfattning har omvärderats med tiden. Numera gäller, även inom offentlig sektor, att arbetsgivare ensidigt har rätt att ge en tjänsteman nya eller förändrade arbetsuppgifter, dock inte i sådan omfattning att tjänsten i grunden förändras.<sup>31</sup>

---

<sup>25</sup> AB 05 s 9.

<sup>26</sup> Se nedan.

<sup>27</sup> Rönmar (2005) s 55.

<sup>28</sup> AD 1991 nr 114 s 746.

<sup>29</sup> Se bl.a. AD 1999 nr 48 s 299 med hänvisningar.

<sup>30</sup> Se AD 1980 nr 51 s 359.

<sup>31</sup> AD 1995 nr 101 s 680. Där refereras också till ett antal äldre avgöranden där motsvarande resonemang gjorts. Se även AD 1980 nr 51 s 358.

SKL redovisar i sin avtalskommentar i mycket allmänna ordalag vad § 6 innebär.<sup>32</sup> Där anas en förståelse för att varje fall måste avgöras efter sina egna förutsättningar. Det konstateras dock att en befattningsbeskrivning i ett anställningsavtal inte motsvarar vidden av den anställdes arbetskyldighet. Precis som Arbetsdomstolen bedömt kan arbetskyldigheten i allmänhet anses vara mer vidsträckt än vad som framgår av anställningsavtalet.<sup>33</sup>

### 3.3.1 Förändrade arbetsuppgifter

Det ovanstående innebär motsatsvis att arbetstagare *inte* är skyldig att utföra arbetsuppgifter som ligger så långt ifrån de ordinarie att de måste anses utgöra en ny anställning. Ett exempel på ett sådant fall är AD 1979 nr 66.<sup>34</sup> Ett landsting ville lägga om arbetstiden för en grupp sjuksköterskor från dag- till treskifttjänstgöring. Förändringen var tänkt att vara permanent. I Arbetsdomstolens utredning framkom att sjuksköterskorna anställdes med en ordinarie arbetstid mellan 07.00-22.00. Övergången till permanent treskift ansågs vara en för stor förändring för att falla under arbetsgivarens allmänna arbetsledningsrätt enligt avtalet.<sup>35</sup>

AD 1991 nr 114<sup>36</sup> gällde en ambulanssjukvårdare, O.F, som av olika skäl blev omplacerad till vaktmästartjänst. Bland annat deltog han i en fortbildning för ambulanspersonal som han aldrig slutförde. Arbetsdomstolen hade bland annat att ta ställning till frågan om omplaceringen innebar att O.F skildes från anställningen som ambulanssjukvårdare.

Till att börja med redde domstolen ut om omplaceringen var frivillig, som Landstinget hävdade, eller inte. Att åtgärden varit ensidig är ett rekvisit för att den skall anses bryta mot lag eller avtal. Det ansågs inte styrkt att O.F godkänt omplaceringen. Arbetsdomstolen tolkade sedan § 6 i AB på så vis att paragrafens anknytning till det enskilda anställningsavtalet tyder på att arbetskyldigheten inte utsträcker sig till hela avtalets tillämpningsområde.<sup>37</sup> Därvid konstaterades att anställningsavtalet var vad som återstod att falla tillbaka på. Av utredningen framgick att ambulanssjukvårdartjänsten hade flera särdrag i förhållande till vaktmästartjänsten. Framför allt föll den förra in under kollektivavtalets specialbestämmelser för vårdpersonal, vilket den senare inte gjorde. Sammantaget konstaterade domstolen att vaktmästaruppgifterna inte kunde sägas ligga inom ramen för O.F:s anställning som ambulanssjukvårdare och att han därmed skilts från sin tjänst, dvs. blivit uppsagd. I

---

<sup>32</sup> Kommentarer till Allmänna bestämmelser – AB (2002) s 8:1.

<sup>33</sup> Se AD 1995 nr 101 s 680 med hänvisningar.

<sup>34</sup> AD 1979 nr 66 s 391-404.

<sup>35</sup> AD 1979 nr 66 s 404.

<sup>36</sup> AD 1991 nr 114 s 733-748.

<sup>37</sup> Se ovan.

och med att omplaceringen inte hade stöd av kollektivavtalet blev resultatet ett brott mot ”saklig grund”-regeln i 7 § LAS.<sup>38</sup>

### 3.3.2 Geografisk omplacering

Ovan har nämnts det enskilda anställningsavtalets betydelse för arbetsskyldighetens omfattning. En aspekt av denna är geografisk omplacering. För att belysa anställningsavtalets betydelse kan det vara av intresse att jämföra fallen AD 2004 nr 102<sup>39</sup> och AD 1994 nr 24.<sup>40</sup> I båda fallen gällde frågan en tandläkare som skulle omplaceras på grund av samarbetsvårigheter. I båda fallen blev det även en rättsfråga för Arbetsdomstolen att fastställa om det enskilda anställningsavtalet lämnade möjlighet till en geografisk omplacering av arbetstagaren. Domstolen analyserade därför den exakta ordalydelsen i respektive avtal. I fallet AD 2004 nr 102 stod bland annat i avtalet att arbetstagaren ”för närvarande är placerad vid Eastmaninstitutet ortodonti”.<sup>41</sup> I AD 1994 nr 24 löd formuleringen om placering: ”Härmed förordnas Du som övertandläkare - ej klinikchef - gr 1a, sysselsättningsgrad 100%, vid specialisttandvården, ortodonti, Dalabergs vårdcentral, Uddevalla, fr.o.m. 89-0301--tills vidare.”<sup>42</sup>

I båda fallen argumenterade parterna om andra omständigheter kring avtalet, såsom föregående muntliga anställningsavtal. Domstolen fäste ändå avgörande vikt vid det skrivna avtalet. I det förra fallet fanns det i formuleringen, ansåg domstolen, inbyggt en möjlighet för arbetsgivaren att ensidigt anvisa ny tjänstgöringsort, men inte i det senare.

Som en kontrast kan här nämnas fallet AD 1980 nr 51.<sup>43</sup> Fallet gällde frågan om nattsjuksköterskor på ett sjukhem var skyldiga att utföra viss beordrad tjänstgöring på ett ålderdomshem som låg 100 meter från sjukhemmet. Förbundet använde bland annat argumentet att sjukhemmet var upptaget som tjänstgöringsställe i sköterskornas anställningsavtal. I det här fallet kommenterade Arbetsdomstolen argumentet med följande:

Utredningen i målet ger emellertid inte stöd för SHSTF:s uppfattning att man genom själva anställningsbevisen också skulle ha reglerat frågan om arbetsskyldighetens omfattning på något för tvisten i målet avgörande sätt.<sup>44</sup>

---

<sup>38</sup> AD 1991 nr 114 s 745ff.

<sup>39</sup> AD 2004 nr 102 s 579-593.

<sup>40</sup> AD 1994 nr 24 s 199-207.

<sup>41</sup> AD 2004 nr 102 s 580.

<sup>42</sup> AD 1994 nr 24 s 200.

<sup>43</sup> AD 1980 nr 51 s 347-362.

<sup>44</sup> AD 1980 nr 51 s 359.

Här ansåg domstolen alltså inte att anställningsavtalets formulering hade någon som helst betydelse. Orsaken till detta utvecklas inte noggrannare. Det står helt klart, utifrån domskälen, att Arbetsdomstolen i vart och ett av de tre fallen prövat om anställningsavtalets formulering utgjort en begränsning av arbetsskyldigheten. Man måste alltså anta, om konsekvens skall råda mellan de tre domarna, att anställningsavtalens lydelse i det senare fallet liknat den som förelåg i AD 2004 nr 102.

En omständighet som i och för sig är annorlunda i fallet AD 1980 nr 51 är att arbetstagarna inte helt skulle byta arbetsställe. Det var endast fråga om en begränsad mängd arbetsuppgifter som skulle utföras på annan plats. Icke desto mindre var det frågan huruvida anställningsavtalets exakta utformning hade betydelse som besvarades, och som fick olika svar i de olika fallen.

Malmberg skriver att rättspraxis, som gäller arbetsmarknaden mer generellt, ger starkt stöd för att arbetstagare måste tåla omplaceringar till ett annat arbetsställe på samma ort eller en ort som ligger helt nära.<sup>45</sup> Fahlbeck förefaller dela den uppfattningen. Däremot menar han att en omplacering till *annan* ort generellt förmodligen inte måste accepteras av arbetstagaren, om inte arbetets karaktär förutsätter sådana förflyttningar.<sup>46</sup>

### 3.4 Vägande skäl för förflyttning av arbetstagare

Vid stadigvarande förflyttning av arbetstagare ska beaktas, att vägande skäl ska finnas för att förflytta arbetstagaren mot hennes eller hans önskan.<sup>47</sup>

Andra stycket i § 6 mom 1 stadgar att det krävs vägande skäl för att ha rätt att förflytta en arbetstagare mot hans eller hennes vilja. Detta är en begränsning av arbetsgivarens omplaceringsrätt. Omplaceringsrätten är en viktig del av arbetsledningsrätten. Utgångspunkten vad det gäller omplaceringar är annars att arbetsgivaren, utan att särskilt behöva motivera sina beslut, har rätt att disponera över sin arbetskraft inom arbetsskyldighetens gränser.<sup>48</sup>

Bestämmelsen om vägande skäl har inte samma tyngd som regeln om saklig grund i 7 § LAS.<sup>49</sup> Regeln är snarare till för att arbetsgivare inte skall kunna genomföra drastiska omplaceringar helt godtyckligt. Förflyttningar skall istället göras utifrån

---

<sup>45</sup> Malmberg (1997) s 276f.

<sup>46</sup> Fahlbeck (1994) s 217.

<sup>47</sup> AB 05 s 11.

<sup>48</sup> Glavå (2001) s 443.

<sup>49</sup> Andersson m.fl. (2002) s 237 och Kommentrar till Allmänna bestämmelser – AB (2002) s 9:2.

verksamhetens krav. Avtalsparterna är ense om att en förflyttning föregås av primär förhandlings skyldighet enligt 11 § LAS.<sup>50</sup>

### 3.4.1 Rekvisiten i bestämmelsen om vägande skäl

I formuleringen om vägande skäl finns tre rekvisit som skall vara uppfyllda för att bestämmelsen skall vara tillämplig. För det första skall åtgärden *utgöra en förflyttning*. I vissa fall har Arbetsdomstolen inte ansett en åtgärd vara tillräckligt ingripande för att kunna kallas förflyttning.<sup>51</sup>

För det andra skall åtgärden vara *stadigvarande*. En tillfällig förflyttning kan inte angripas med stöd av § 6. Argumentet att en förflyttning skulle anses vara endast tillfällig användes av arbetsgivarsidan i det uppmärksammade fallet AD 1986 nr 11,<sup>52</sup> populärt kallat Turbanmålet. Fallet gällde en arbetstagare som blev förflyttad från sitt arbete som spårvagnschaufför, då han insisterade på att avvika från den reglementsensliga uniformen i och med sitt bruk av turban. Arbetsgivarsidan försökte hävda att förflyttningen skulle anses vara tillfällig, då man menade att den skulle hävas så fort arbetstagaren backade från kravet att få bära turban. Domstolen löste dock tvisten på ett sätt som inte krävde att man tog slutlig ställning till om förflyttningen verkligen var stadigvarande.<sup>53</sup>

För det tredje krävs också att åtgärden är *ensidig*, det vill säga att arbetsgivaren vidtagit åtgärden utan berörd arbetstagares samtycke. I vissa fall har det varit oklart om arbetsgivaren haft arbetstagarens samtycke till en åtgärd eller inte. I fallet AD 2001 nr 47<sup>54</sup> uppstod en sådan oklarhet. I en förhandling mellan arbetsgivaren och en arbetstagares fackliga ombud hade det, i arbetstagarens frånvaro, gjorts en överenskommelse om tjänstebefrielse som ett första led i en förflyttning. I Arbetsdomstolens utredning visade det sig att fackets representanter saknat särskild fullmakt från arbetstagaren att träffa bindande överenskommelser för hennes räkning. Enligt praxis krävs en sådan för att överenskommelser mellan fack och arbetsgivare, om en enskild arbetstagares förhållanden, skall få bindande verkan för arbetstagaren. Avtalet mellan arbetsgivaren och facket kunde alltså inte anses innebära att arbetstagaren lämnat sitt samtycke till tjänstebefrielsen. Att arbetsgivaren var i god tro om avtalet ansågs inte påverka arbetstagarens eventuella bundenhet.

---

<sup>50</sup> Kommentarer till Allmänna bestämmelser – AB (2002) s 8:1.

<sup>51</sup> Se bl.a. AD 1993 nr 39 s 279. Se även AD 1999 nr 48 s 301 (citerat i avsnitt 3.4.5) för definition av begreppet förflyttning.

<sup>52</sup> AD 1986 nr 11 s 81-94.

<sup>53</sup> Det gällande kollektivavtalet var i det här fallet inte AB, utan det s.k. trafikavtalet. Trafikavtalet motsvarade dock i stora delar AB 84, och bestämmelsen om vägande skäl var ordagrant övertagen. Avtalsparter var Göteborgs kommun och Kommunal.

<sup>54</sup> AD 2001 nr 47 s 340-352.

Tjänstebefrielsen, med alla dess syften, var alltså att jämställa med en ensidig åtgärd från arbetsgivarens sida.<sup>55</sup>

### 3.4.2 Bastubadarprincipen

Bestämmelsen om vägande skäl är en omskrivning av den välkända bastubadarprincipen, som formulerades av Arbetsdomstolen i fallet AD 1978 nr 89.<sup>56</sup> Fram till det här fallet var åsikten på arbetsmarknaden den ovan nämnda: att arbetsgivaren fritt kunde omplacera arbetstagare inom kollektivavtalsområdet, utan att behöva en särskild motivering. Domstolen förde i det här målet en lång diskussion om anställningsskyddet som det såg ut enligt den då ganska färska lagen om anställningsskydd.

Det konstaterades att i och med att anställningsskyddet stärkts borde det vara rimligt att även särskilt ingripande omplaceringar kunde granskas av domstolen. Följden blev en princip som innebär att omplaceringar inte får företas godtyckligt, utan skall grundas på objektivt godtagbara skäl. Domstolen menade att principen inte skulle innebära några begränsningar i omplaceringsrätten som inte funnits tidigare, utan snarare att omplaceringar fortsatt skulle kunna underkastas rättslig prövning. Arbetsdomstolen tog med den här principen sikte på omplaceringar grundade på personliga skäl.<sup>57</sup>

### 3.4.3 Arbetsdomstolens tolkning av bestämmelsen

I uttrycket vägande skäl enligt § 6 har Arbetsdomstolen ansett det ligga att arbetsgivaren i första hand bör söka lösa problem med mindre ingripande åtgärder än förflyttning av arbetstagare. Resonemanget är analogt med Arbetsdomstolens principer om saklig grund för uppsägning: mindre ingripande åtgärder skall prioriteras och uppsägning skall vara en sista utväg.<sup>58</sup>

En anledning att förflytta arbetstagare mot deras vilja, som även kan anses utgöra vägande skäl, är arbetsbrist. I 7 § LAS sägs att en arbetstagare inte får sägas upp om det är möjligt att istället genomföra en omplacering.<sup>59</sup> Det här kallas arbetsgivarens omplaceringsskyldighet. I arbetsledningsrätten ingår även en omplaceringsrätt. Det är faktiskt så, att Arbetsdomstolen har underkänt försök att uppfylla omplaceringsskyldigheten om inte omplaceringsrätten utnyttjats. Det är alltså fel av arbetsgivaren

---

<sup>55</sup> AD 2001 nr 47 s 347.

<sup>56</sup> AD 1978 nr 89 s 690-712.

<sup>57</sup> AD 1978 nr 89 s 704 och Glavå (2001) s 448-451.

<sup>58</sup> AD 2000 nr 69 i Glavå (2001) s 306.

<sup>59</sup> Se Glavå (2001) s 306ff.

att inte utnyttja omplaceringsrätten om alternativet är att säga upp arbetstagaren.<sup>60</sup> Arbetsdomstolen har ett antal gånger upprepat att det lagstadgade anställningskyddet är ett skydd för just anställningen, inte befattningen.<sup>61</sup> Arbetstagare måste tåla omplaceringar inom arbetskyldighetens gränser, om alternativet är att säga upp arbetstagaren. Mats Glavå resonerar om bastubadarprincipen i sin bok *Arbetsrätt*, och kommer även han fram till att verksamhetsrelaterade skäl för en omplacering bör anses objektivt godtagbara.<sup>62</sup> Av det ovanstående följer att arbetsbrist i allmänhet får anses vara vägande skäl att företa förflyttningar eller omplaceringar.

Sammanfattningsvis kan man säga att vad som är vägande skäl helt klart avgörs av det enskilda fallet, precis som arbetskyldighetens utsträckning. Paragrafens formulering ger uttryck för en intresseavvägning, som Arbetsdomstolen formulerat enligt följande:

Bestämmelsen ger uttryck för att en avvägning skall göras mellan arbetsgivarens intresse av att inom ramen för sin arbetsledningsrätt organisera arbetskraften på ett för honom lämpligt sätt och arbetstagarens intresse av att inte behöva flyttas mot sin vilja. Föreskriften får anses ställa upp ett krav på att de skäl som ligger till grund för en förflyttning mot arbetstagarens vilja är godtagbara i sammanhanget.<sup>63</sup>

#### 3.4.4 Förflyttning på grund av samarbetssvårigheter

Samarbetssvårigheter på en arbetsplats är en vanlig orsak till omplacering, och därmed tvist om § 6. De ovan nämnda AD 1994 nr 24 och AD 2004 nr 102 är exempel på sådana fall.

I AD 2006 nr 72<sup>64</sup> gällde tvisten en vikarierande husmor i ett skolkök, E.B, som kommunen ansåg brustit i sina uppgifter. Dels hade hon misslyckats i sitt ansvar att introducera nya kockar i arbetet, vilket gjorde att ingen av de sökande ville ha en utlyst tjänst i köket, dels hade hon obstruerat när hon skulle överlämna uppgiften som arbetsledare i köket och introducera sin efterträdare. Chefen på arbetsplatsen försökte samtala med E.B och kopplade även in externa resurser för att komma tillrätta med den dåliga stämningen bland de anställda, vilken enligt kommunen till största delen var E.B:s förtjänst. E.B sjukskrev sig kort efter att den nya arbetsledaren tillträtt, med motiveringen att hon mådde dåligt på grund av konflikter på arbetsplatsen.

---

<sup>60</sup> Glavå (2001) s 312.

<sup>61</sup> Se AD 1978 nr 161 s 1161.

<sup>62</sup> Glavå (2001) s 451.

<sup>63</sup> AD 2004 nr 102 s 589. Se även där gjorda hänvisningar.

<sup>64</sup> Ännu inte publicerat i AD.

Med anledning av samarbetssvårigheterna i skolköket hölls MBL-förhandlingar om möjligheterna till en förflyttning av E.B. Förhandlingarna ledde inte till något beslut vid den tidpunkten. När E.B återkom från sjukskrivningen, nästan en termin senare, aktualiserades frågan om förflyttning igen. Stämningen hade blivit bättre under E.B:s bortovaro. I förhandlingar med facket gavs tre förslag på skolor som E.B kunde välja att flytta till. E.B godtog ett av alternativen, och där jobbar hon fortfarande. Kommunalarbetareförbundet väckte sedan talan mot kommunen, då man ansåg att förflyttningen av E.B varit ofrivillig och att det inte funnits välgående skäl för den.

Arbetsdomstolen höll med om att omplaceringen varit ofrivillig. Vid den sista förhandlingen hade det inte framstått som ett alternativ att E.B skulle stanna på sin dåvarande arbetsplats istället för att välja en av de tre föreslagna skolorna. Alltså hade arbetsgivaren ensidigt beslutat att omplacering skulle ske, om än inte var.

Domstolen konstaterade att stämningen på arbetsplatsen blev bättre under den tid E.B var sjukskriven. Relationen mellan E.B och den nya arbetsledaren i köket fungerade helt uppenbart inte. Samtidigt uppgav E.B att hon själv inte upplevde några samarbetssvårigheter på arbetsplatsen. Därför kunde arbetsgivaren med fog anta att fler samtal med E.B om hennes uppträdande inte skulle ha större effekt. Sammantaget ansågs förflyttning vara en godtagbar åtgärd från arbetsgivarens sida, och därför fanns det välgående skäl. Förbundets talan avslogs.

AD 1987 nr 18 ger en anvisning om hur samarbetssvårigheter generellt kan lösas. Arbetsdomstolen definierade än en gång vad som kan anses vara en adekvat åtgärd<sup>65</sup>:

I första hand är detta naturligtvis fallet om problemen på ett särskilt sätt kan hänföras till arbetstagaren. Det avgörande är dock om åtgärden är ägnad att avhjälpa svårigheterna. En bedömning av arbetsgivarens beslut skall därför utgå från den sistnämnda aspekten och inte i första hand avse frågan vilka av de berörda personerna som är främsta anledningen till att svårigheterna uppkommit.<sup>66</sup>

Det är alltså inte nödvändigt att den som förflyttas kan pekas ut som personligen ansvarig för missförhållandena. Det relevanta kriteriet är inte ansvarsfrågan, utan att åtgärden skall vara så begränsad som möjligt.

### 3.4.5 Förflyttningar som inte berott på samarbetssvårigheter

I AD 1993 nr 39<sup>67</sup> argumenterade Kommunal för att indragen beredskapstjänstgöring var en såpass ingripande förändring att den skulle anses förändra anställningen i grunden, och därmed utgöra förflyttning. I det här fallet blev det aktuellt för domstolen att närmare utreda innebörden i begreppet förflyttning.

---

<sup>65</sup> Se även avsnitt 3.4.3.

<sup>66</sup> AD 1987 nr 18 s 152.

<sup>67</sup> AD 1993 nr 39 s 267-280.

Målet gällde en landstingsanställd hantverkare. Utöver sina ordinarie arbetsuppgifter hade han beredskap var sjätte vecka, för att utanför ordinarie arbetstid kunna konsulteras för akuta uppgifter. För detta utgick en ersättning om 2 600 kr i månaden.

Kärandens huvudargument var att tjänstgöring i beredskapsorganisationen tillhörde hantverkarens ordinarie arbetsuppgifter. Det var ett permanent och stadigvarande förhållande. Beslutet att han inte längre skulle tjänstgöra med beredskap betecknade käranden som en förflyttning från tjänstgöring med beredskap till tjänstgöring utan beredskap. Konsekvensen blev en stadigvarande förändring i arbetsuppgifter och arbetsförhållanden, samt en permanent minskning av inkomsten.

Arbetsdomstolens utredning visade att hantverkarens arbetsuppgifter i övrigt var oförändrade. Han utförde sina ordinarie arbetsuppgifter på samma tid och plats som förut, med samma kollegor. Lönen för detta arbete förändrades inte. Han hade dessutom att inom sin ordinarie tjänst utföra sådana arbetsuppgifter som kunde komma ifråga vid beredskap. Med hänvisning till detta, samt att hantverkaren inte haft någon särskild rätt till beredskapstjänst enligt avtal, avgjorde domstolen att förändringarna var alltför begränsade för att kunna kallas förflyttning. Kärandens talan avslogs.<sup>68</sup>

Ett annat rättsfall som inte gällde samarbetssvårigheter är AD 1999 nr 48.<sup>69</sup> Det handlade om en hälsovårdsinspektör, L.K, som av Stockholms stad förflyttades från arbete med sjuka hus till uppgifter rörande radon och radonmätning. Orsaken till förflyttningen var problem i L.K:s tjänsteutövning. Arbetsgivaren, miljöförvaltningen, var av uppfattningen att L.K inte betedde sig professionellt i sitt arbete. I L.K:s arbete ingick myndighetsutövning. Därför krävdes saklighet och opartiskhet i tjänsteutövningen. L.K engagerade sig ofta personligen i sina ärenden och föreföll representera de klagande snarare än förvaltningen. Han tog vid flera tillfällen upp ärenden på eget initiativ, vilket han inte hade befogenhet att göra. Vidare hade han vid upprepade tillfällen, i olika sammanhang, uttalat sig kritiskt eller hotfullt om olika fastighetsägare.

Trots upprepade tillrättavisningar och samtal med L.K, under flera års tid, upplevde arbetsgivaren inga förbättringar i hans beteende. Arbetsgivaren såg sig till slut nödgad att se över möjligheterna att ändra L.K:s arbetsuppgifter. Det slutade med att L.K överfördes till arbete med radonärenden. Han bytte inte yrkestitel eller arbetsplats, och fick behålla samma lön som tidigare. Sveriges Kommunal tjänstemannaförbund, SKTF, väckte senare talan vid Arbetsdomstolen och yrkade i första hand att L.K skulle anses skild från sin tidigare tjänst, och i andra hand att det inte förelåg vägande skäl för åtgärden.

---

<sup>68</sup> AD 1993 nr 39 s 279f.

<sup>69</sup> AD 1999 nr 48 s 284-312.

Domstolen konstaterade först att arbetet som hälsoskyddsinspektör med inriktning mot radonfrågor låg inom L.K:s arbetskyldighet. I det här sammanhanget uttalade domstolen (om § 6 i AB):

[...] att ordet förflyttning visserligen läst helt för sig kan ge intrycket att bestämmelsen syftar på förändringar i geografiskt eller i varje fall organisatoriskt avseende. Det måste emellertid beaktas att den nu aktuella bestämmelsen har sin plats i en avtalsbestämmelse som i första stycket behandlar arbetstagarens allmänna åligganden och skyldigheter att utföra arbetsuppgifter, tillfälligtvis även andra arbetstagares arbetsuppgifter. Det ligger mot den bakgrunden nära till hands att läsa bestämmelsen i andra stycket så att den skall kunna tillämpas även i situationer där det är fråga om stadigvarande förändringar i arbetsuppgifterna, dvs. vad som enligt vanligt språkbruk på arbetsmarknaden benämns omplaceringar.<sup>70</sup>

Därefter uppkom frågan om omständigheterna utgjorde vägande skäl för att ändra L.K:s arbetsuppgifter. Domstolen bedömde i sak alla de incidenter som svaranden åberopat till stöd för förflyttningen. Vissa ansågs ligga L.K till last, andra inte. Däremot ansåg domstolen det klarlagt att arbetsgivarens förtroende för L.K med rätta var skadat. I arbetets natur låg att det ställde höga krav på förtroende och omdöme. De nya arbetsuppgifterna innebar en såpass liten förändring för L.K att förflyttningen efter omständigheterna ansågs vara en adekvat åtgärd. Därmed avslogs förbundets talan.<sup>71</sup>

Vanligtvis har § 6 varit föremål för tvist när det gällt en enskild arbetstagares förhållanden. Det finns dock inget hinder för att tillämpa den på en hel personalgrupp i taget. Detta visar sig i AD 1992 nr 111.<sup>72</sup> Fallet gällde fyra sköterskor som tjänstgjorde på ett gruppboende för psykiskt handikappade. Det berörda landstinget ansåg att de fyra misskött sitt arbete och inte givit de boende den vård som de hade rätt till. Bland annat gällde det brister i rutinerna, exempelvis kring städning och tillsyn av de boende. Därför hade landstinget till slut valt att omplacera de fyra till arbete, vilket ostridigt låg inom arbetskyldigheten, på annat håll. Under förhandlingarna uppkom frågan om landstinget haft vägande skäl för åtgärden.

I domskälen lämnade domstolen själva ansvarsfrågan utan hänsyn. Om det var de fyra vårdarinnorna, arbetsledningen eller alla gemensamt, som hade ansvaret för förhållandena ansågs inte relevant. Arbetsdomstolen fokuserade istället på landstingets ansvar att förse de boende med god vård. Landstingets omedelbara syfte med åtgärden var just att situationen för de boende omgående behövde förbättras. Eftersom hela enhetens arbetssätt behövde ändras ansågs det inte för ingripande att förflytta alla de fyra anställda. Landstingets intresse av att ordna förhållandena så att skyldigheten att ge god omsorg kunde uppfyllas ansågs väga tyngre än de anställdas

---

<sup>70</sup> AD 1999 nr 48 s 301.

<sup>71</sup> AD 1999 nr 48 s 310f.

<sup>72</sup> AD 1992 nr 111 s 681-696.

rätt att få stanna kvar och slippa obehaget att bli förflyttade. Därför fanns vägande skäl för de genomförda förflyttningarna.<sup>73</sup>

### 3.5 Kollektivavtalets bindande verkan

**Mom. 2** Arbetstagare är skyldig att följa överenskomna ändringar i detta avtal med tillhörande särskilda bestämmelser/specialbestämmelser.<sup>74</sup>

§ 6 mom 2 säger att arbetstagare är skyldig att följa överenskomna ändringar i avtalet. Det här är helt enkelt en omskrivning för den bindande verkan ett kollektivavtal får genom 26 § MBL, vilken inleds: ”Kollektivavtal som har slutits av arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation binder inom sitt tillämpningsområde även medlem i organisationen.”

Enligt SKL ingår AB även i det enskilda anställningsavtalet, och binder på så vis även oorganiserade arbetstagare.<sup>75</sup> Samtliga arbetstagare vars arbetsgivare är medlemmar i SKL lyder sålunda under AB. Här kan alltså konstateras att moment 2 inte är så överflödigt som det verkar vid en första anblick; det tjänar som ett förtydligande att även oorganiserade är förbundna att följa ändringar i avtalet. Moment 2 kan även tolkas som en explicit deklaration av parterna att AB är avsett att ha normerande verkan inom sitt tillämpningsområde.<sup>76</sup> Konsekvensen blir densamma.

### 3.6 Sammanfattning

Arbetskyldighetens omfattning är oftast inte reglerad i kollektivavtal. AB utgör ett undantag i det avseendet. Denna särskilda bestämmelse, § 6, är en omskrivning av 29/29-principen, en allmän rättsgrundsats om arbetskyldighetens omfattning. Arbetsdomstolen har tolkat paragrafen så som att arbetskyldigheten inom den kommunala sektorn generellt inte skall anses omfatta hela avtalsområdet, i motsats till vad som är normen inom den privata sektorn.

En förändring av arbetsuppgifterna som är så omfattande att den i grunden utgör en ny anställning har inget stöd av § 6. Domstolen har förtydligat att i begreppet förflyttning ingår inte endast fysisk omplacering till ett annat arbetsställe, utan också förändring av arbetsuppgifterna på den befintliga arbetsplatsen. För regleringen av

---

<sup>73</sup> AD 1992 nr 111 s 694.

<sup>74</sup> AB 05 s 9.

<sup>75</sup> Kommentrar till Allmänna bestämmelser – AB (2002) s 8:2. Förmodligen hänsyftar man då till kollektivavtalets normerande verkan, jfr AD 2003 nr 20 s 215.

<sup>76</sup> Jfr Schmidt (1994) s 115 och Adlercreutz (2003) s 65f.

arbetskyldigheten i det förra fallet har det enskilda anställningsavtalet ansetts ha stor betydelse.

För att regeln i § 6 st 2 om vägande skäl skall kunna hävdas krävs det att tre rekvisit är uppfyllda. För det första skall den aktuella vidtagna åtgärden utgöra en förflyttning. För det andra skall avsikten vara att förflyttningen skall vara permanent. För det tredje krävs att åtgärden utgör ett ensidigt beslut från arbetsgivarens sida. Arbetsgivarsidan har i många tvister ifrågasatt om dessa rekvisit uppfyllts, för att undvika att behöva motivera vad som utgjort vägande skäl för en åtgärd.

Vad som utgör vägande skäl måste avgöras utifrån det enskilda fallet. Rent generellt gäller att förflyttningar inte får grundas på godtycke, utan skall ha samband med verksamheten. Förflyttning måste framstå som en adekvat åtgärd i sammanhanget. Arbetsdomstolen anser att åtgärder kan vara adekvata, även om de riktats mot personer vars ansvar för ett visst missförhållande inte varit helt fastställt. Om ett problem uppstår bör det i första hand söka lösas med mindre ingripande åtgärder än förflyttning.

Bestämmelsen ger uttryck för en intresseavvägning. Å ena sidan har arbetsgivaren intresse av att organisera sin arbetskraft på ett lämpligt sätt, och å andra sidan finns ett intresse från arbetstägaren av att inte bli förflyttad mot sin vilja.

Förflyttning har ibland vidtagits som åtgärd för att lösa samarbetssvårigheter inom en arbetsgrupp. Det har också kommit ifråga när arbetstägare på grund av inkompetens eller andra förhållanden ansetts olämpliga för vissa arbetsuppgifter.

§ 6 mom 2 innehåller en bestämmelse om avtalets bindande och normerande verkan. Arbetstägare är skyldiga att underkasta sig ändringar i avtalet, vilket binder alla som är anställda inom den kommunala sektorn.

## 4 Avstängning från arbete enligt AB

### 4.1 Inledning

Detta kapitel handlar om AB:s bestämmelser om avstängning från arbete. Dessa återfinns i § 10 i AB 05. Jag tar först upp viss lagstiftning som är relevant i sammanhanget, eftersom den på beskrivet sätt tidvis växelverkar med reglerna i AB. Därefter berörs avstängningsreglerna i AB specifikt. Ett relevant rättsfall behandlas särskilt, då det berör flera delar av § 10 och dessutom besvarar två viktiga rättsfrågor. Slutligen ställs reglerna om avstängningar i relation till arbetsledningsrätten, med särskilt fokus på arbetstagares rätt till arbetsuppgifter. Kapitlet avslutas med en sammanfattning av rättspraxis.

### 4.2 Allmänt om avstängningar

Avstängning innebär att arbetsgivaren inte låter arbetstagaren utföra något arbete. Orsakerna till en avstängning kan vara mycket skiftande. Avstängningen i sig har också olika karaktär, beroende på situationen. Arbetsgivaren kan stänga av arbetstagare med bibehållen lön, eller välja att hålla inne lön och andra förmåner. Tidsrymden för en avstängning kan variera från några timmar till flera månader.

Avstängningar behandlas sparsamt i den arbetsrättsliga lagstiftningen. De två paragrafer som berör avstängning är §§ 34 och 35 i LAS. 34 § LAS lyder:

Uppkommer tvist om en uppsägnings giltighet, upphör ej anställningen till följd av uppsägningen förrän tvisten har slutligt avgjorts. Arbetstagaren får inte heller avstängas från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen annat än om det finns särskilda skäl. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12-14 §§ så länge anställningen består.

35 § LAS är en liknande bestämmelse som rör avskedande. Där sägs att om domstol beslutar att anställningen skall bestå till dess tvisten slutligt avgjorts får arbetstagaren inte avstängas av samma omständigheter som orsakat avskedandet. 34 och 35 §§ LAS utgör tvingande lagstiftning.

### 4.3 Särskilda fall där både AB och LAS tillämpas

I vissa särskilda fall har arbetsgivaren att ta hänsyn både till AB och LAS vid en avstängning. En speciell situation uppkommer till exempel när en arbetstagare begår ett sådant fel eller försummelse att det leder till uppsägning.

Låt säga att en arbetstagare stulit från arbetsgivaren. När det uppdragas stänger arbetsgivaren av arbetstagaren från arbete medan man utreder händelsen, enligt AB § 10 mom 2.<sup>77</sup> Därefter kallas till MBL-förhandling. Arbetsgivaren meddelar att förtroendet för arbetstagaren i grunden är rubbat och att arbetstagaren därför blir uppsagd. Tvist uppstår om detta. Efter beslutet om uppsägning säger 34 § LAS att arbetsgivaren måste visa särskilda skäl för att få låta avstängningen bestå under uppsägningstiden, om den grundar sig på samma skäl som uppsägningen. Om riktigheten i ett beslut om uppsägning ifrågasätts innebär det alltså generellt att avstängningen måste hävas.

Ett fall som bygger på en liknande situation är AD 2003 nr 70.<sup>78</sup> Fallet rörde en sjuksköterska, M.E, som ansökte om ledighet för närståendevård under en månads tid. Anledningen var att hon behövde ta hand om sin sextonåriga systerdotter, vars plats på ett hvb-hem<sup>79</sup> just blivit uppsagd. Flickan mådde psykiskt mycket dåligt. Pappan fanns inte kvar i Sverige, och mamman hade missbruksproblem. Därför blev M.E tillfrågad av Västerås kommun om hon kunde ta hand om systerdottern för en begränsad period, medan kommunen ordnade ett nytt boende.

Den sökta ledigheten blev aldrig beviljad av arbetsgivaren. M.E såg inget annat sätt att reda ut situationen än att stanna hemma med systerdottern i alla fall. Efter en dryg månad, lika lång tid som M.E sökt ledigt, fick systerdottern en ny hvb-plats. Istället för att få återgå till sin tjänst stängdes M.E av från arbetet. Tre månader senare sades hon upp av personliga skäl, med hänvisning till ohörsamhet mot arbetsgivarens beslut och lång olovlig frånvaro.

Det framgår inte i målet om avstängningen vidtogs med stöd av reglerna i AB. Eftersom AB gällde mellan parterna kan man utgå ifrån att arbetsgivaren använde § 10 mom 2 som rättsligt stöd för åtgärden. Förbundet angrep dock avstängningen som ett brott mot 34 § st 2 LAS, varför AB inte är relevant i det här fallet.

Förbundet menade att avstängningen grundades på samma skäl som uppsägningen. I domstolen motiverade arbetsgivaren avstängningen med att personalen på den psykiatriska klinik där M.E jobbade ofta fungerade som förebilder för patienterna. Därför kunde det inte anses acceptabelt att en person som varit så misskötsam som

---

<sup>77</sup> Se nedan.

<sup>78</sup> AD 2003 nr 70 s 526-535.

<sup>79</sup> Hem för vård eller boende.

M.E tilläts arbeta vidare i verksamheten. Därför fanns särskilda skäl för avstängningen. Den här motiveringen ogillades av domstolen, och i och med det drogs slutsatsen att avstängningen i allt väsentligt hade samma orsak som uppsägningen. Därför utdömdes skadestånd till M.E för brott mot 34 § LAS.<sup>80</sup>

I AD 1984 nr 119<sup>81</sup> hade en sjuksköterska varit olovligt frånvarande från sitt arbete en tid. Orsaken var att han blivit omplacerad till en befattning som han inte ansåg ligga inom sin arbetskyldighet, och med den motiveringen vägrade han inställa sig till arbete. Under frånvaron blev sköterskan uppsagd, dels på grund av frånvaron i sig och dels på grund av andra omständigheter. 13 dagar senare skickade hans fackförbund in en skrivelse där det stod att uppsägningen inte accepterades.

Enligt facket var sjuksköterskans bortovaro att betrakta som en avstängning från den gamla befattningen, då den nya låg utanför arbetskyldigheten och inga andra erbjudanden lämnats. Arbetsgivaren menade att den nya befattningen omfattades av sjuksköterskans arbetskyldighet enligt anställningsavtalet och AB § 6, och att det var frågan om olovlig frånvaro.

Arbetsdomstolen slog i sin utredning fast att den nya befattningen innebar så väsentligt ändrade arbetsuppgifter att den fick anses utgöra en ny tjänst. Domstolen ifrågasatte inte att arbetstagarens frånvaro till en början varit olovlig, enligt vad arbetsgivarsidan påstått. Däremot inträdde en avgörande skillnad i och med att arbetstagaren ifrågasatte det uppsägningsbeslut som senare lämnades. Detta innebar nämligen att 34 § st 2 LAS fick verkan. Arbetstagaren får då inte avstängas från arbete på grund av de omständigheter som orsakat uppsägningen annat än om det finns särskilda skäl. Att avstängningen bort hävas innebar i det här fallet att arbetstagaren haft rätt att återinsättas på sin gamla befattning till dess tvisten hunnit avgöras.<sup>82</sup>

## 4.4 Avstängningar enligt AB

### § 10 Avstängning m.m.

Förseelser m.m.

**Mom. 1** Arbetstagare kan på grund av förseelse tillfälligt tas ur arbete av arbetsgivaren. För denna tid ska arbetstagaren avstå samtliga avlöningsförmåner, om inte arbetsgivaren av särskilda skäl medger att viss del av lönen får behållas.

**Mom. 2** Är arbetstagare på sannolika skäl misstänkt för eller bevisligen skyldig till svårare fel eller försummelse i arbetet, brott som kan medföra fängelse eller svårare förseelse utom

---

<sup>80</sup> AD 2003 nr 70 s 534.

<sup>81</sup> AD 1984 nr 119 s 753-786.

<sup>82</sup> AD 1984 nr 119 s 784f.

anställningen har arbetsgivaren rätt att i avvaktan på slutligt ställningstagande avstånga arbetstagaren från arbete.

Avstängning kan även ske om det i övrigt finns vägande skäl.

Avstängning får ske för högst 30 kalenderdagar i sänder. Har utredning om förseelse upptagits av polis- eller åklagarmyndighet, gäller dock avstängningen längst intill dess beslut i åtalsfrågan meddelats eller domen vunnit laga kraft.

**Mom. 3** Under avstängning behåller arbetstagaren lön.

Vid avstängning på grund av vägande skäl enligt mom. 2 andra stycket behåller arbetstagaren avlöningsförmånerna som arbetstagaren enligt gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått.

Arbetsgivaren kan besluta om avstängning med innehållna avlöningsförmåner enligt mom. 2 första stycket, om arbetsgivaren finner att särskilda skäl föreligger.

Om avstängningen inte åtföljts av annan disciplinär åtgärd än varning eller, om åtal väckts och arbetstagaren frikänns eller åtalet läggs ned ska arbetstagaren återfå innehållna avlöningsförmåner med avdrag för den arbetsinkomst som arbetstagaren eventuellt har haft under avstängningstiden.<sup>83</sup>

§ 10 i AB reglerar arbetsgivares rätt att stänga av arbetstagare från arbete, samt rätt att hålla inne lön i vissa fall. Avstängning är inte detsamma som disciplinpåföljd. Disciplinära åtgärder regleras istället i § 11. Avstängning skall användas som en tillfällig åtgärd i fall där det kan bli aktuellt att besluta om en påföljd i form av disciplinpåföljd, uppsägning, avsked, omplacering, förflyttning eller annan åtgärd.<sup>84</sup>

§ 10 mom 1 säger att arbetstagare på grund av förseelse tillfälligt kan tas ur arbete av arbetsgivaren. SKL skriver i sin redogörelse att en sådan förseelse kan vara våldsamt eller vårdslöst beteende som utgör fara för andra, drogpåverkan eller vägran att rätta sig efter tillsägelse. Här är det alltså frågan om en mycket kort tidsrymd: kanske en arbetsdag eller en del av en arbetsdag. En avstängning enligt mom 1 sägs inte kräva förhandling enligt 11 § MBL. Detta ger en antydning om att den maximala omfattningen av avstängningen inte kan vara så stor.<sup>85</sup>

Moment 2 handlar om avstängning vid brott eller svårare förseelse. Inträffar en sådan händelse har arbetsgivaren rätt att stänga av arbetstagaren medan händelsen utreds och det fattas beslut om vilka påföljder den skall få. Momentet innefattar en regel som säger att arbetstagare inte får vara avstängda mer än 30 dagar i sänder. Det skall påpekas att bestämmelsen inte har så stor betydelse för den berörde arbetstagaren. Arbetsgivaren har rätt att fatta beslut om förlängning av avstängningen med nya 30-dagarsperioder. Ett sådant beslut behöver inte förhandlas. Den yttre gränsen för avstängningens sammanlagda längd är således ett slutligt ställningstagande enligt st 1, alternativt beslut i en eventuell åtalsfråga eller lagakraftvunnen dom enligt st 3.

---

<sup>83</sup> AB 05 s 11f.

<sup>84</sup> Kommentarer till Allmänna bestämmelser – AB (2002) s 9:1.

<sup>85</sup> Ibid.

§ 10 st 2 säger att avstängning även kan komma ifråga om det i övrigt finns vägande skäl. SKL säger att med det avses övriga situationer som kräver att arbetstagaren stängs av från arbetsplatsen eller från arbetsuppgifterna. Bestämmelsen är avsedd att användas i allvarigare fall för att undvika störningar i verksamheten.<sup>86</sup>

Ett fall som tar upp vägande skäl enligt § 10 mom 2 är AD 2001 nr 47.<sup>87</sup> Här gällde det samarbetssvårigheter inom ett lärarlag. I en enkätundersökning som arbetsgivaren gjort hade nästan alla lärarna svarat att samarbetssvårigheterna berodde på en viss person i lärarlaget, M.D. Arbetsdomstolen konstaterade att arbetssituationen i gruppen varit ohållbar och att det varit rimligt att vidta åtgärder. Utan att särskilt utreda vem som faktiskt bar ansvar för problemen i gruppen menade domstolen att det var skäligt att arbetsgivaren inriktade åtgärden mot M.D, hellre än att vidta åtgärder som innefattade flera andra lärare. Det förelåg alltså vägande skäl att förflytta M.D.<sup>88</sup>

”Vägande skäl” förutsätter alltså inte alltid att den som stängs av skall vara orsaken till missförhållandena (även om det i det här fallet föreföll ganska sannolikt). Resonemanget ovan förefaller vara en tillämpning om principen att mindre ingripande åtgärder har företräde, som domstolen formulerat vid prövning av vägande skäl för förflyttning.<sup>89</sup> Att stänga av eller förflytta en enskild arbetstagare måste anses mindre ingripande än att vidta åtgärder som påverkar fler.

§ 10 mom 3 inleds med paragrafens presumptionsregel om rätt till lön under avstängning. Den gamla grundregeln var avstängning utan lön. Ändringen är ett av arbetstagaransidans viktiga framsteg i den senaste avtalsrörelsen.<sup>90</sup> I samband med detta inverterades lydelsen av stycke 3, för att vara konsistent med stycke 1. Det sista stycket i momentet handlar om arbetstagarans rätt att återfå innehållen lön. Denna bestämmelse tolkas i rättsfallet AD 1998 nr 82 nedan.

## 4.5 AD 1998 nr 82 – Två viktiga principer om avstängningar

Ett principiellt viktigt rättsfall ifråga om avstängning vid brottsmisstanke är AD 1998 nr 82.<sup>91</sup> Där besvarade Arbetsdomstolen frågan om hur gången vid en förundersökning om brott påverkar en avstängning enligt § 10 mom 2. En annan

---

<sup>86</sup> Kommentrar till Allmänna bestämmelser – AB (2002) s 9:2.

<sup>87</sup> AD 2001 nr 47 s 340-352.

<sup>88</sup> AD 2001 nr 47 s 350.

<sup>89</sup> Se ovan avsnitt 3.4.3.

<sup>90</sup> Redogörelse för ändringar i Allmänna bestämmelser, AB 05 (2005) s 4.

<sup>91</sup> AD 1998 nr 82 s 487-503.

fråga som ställdes var om avsked skall ses som en disciplinär åtgärd, vilket skulle påverka rätten att återfå innehållen lön enligt § 10 mom 3 sista stycket.

Fallet handlade om L.A, som var anställd som reparatör vid Lunds Universitetssjukhus. Han arbetade vid mekanikavdelningen, som bland annat hade hand om olika sorters materiel och ansvarade för reparationer på uppdrag av sjukhusets avdelningar. Under 1994-95 gjorde sig L.A skyldig till ett antal fall av misstänkt förskingring. Enligt landstinget hade han utan tillåtelse givit bort utrustning från sjukhuset. Därför blev L.A den 23 december 1995 avstängd med helt löneavdrag. En pågående förundersökning mot honom lades ned av åklagaren den 27 juni 1996 då brott inte kunde styrkas. L.A var fortsatt avstängd utan lön till den 9 september 1996, då han blev avskedad. Under 1997 togs förundersökningen upp igen då det kom fram nya bevis, men den lades åter ned ett halvår senare.

Kommunalarbetareförbundet väckte efter förhandlingar talan mot landstinget. Förbundet yrkade att avskedandet skulle ogiltigförklaras, då det inte ens funnits saklig grund för uppsägning. Förbundet menade att L.A handlat i god tro och att det brutit i arbetsinstruktionerna. Vidare yrkades att landstinget brutit mot kollektivavtalet i två fall: dels genom att inte betala ut innehållen lön för tiden 951223-960627, dels genom att inte häva avstängningen av L.A efter 960627, trots att förundersökningen lades ned. De två sista rättsfrågorna är de som är relevanta just för den här uppsatsen.

Landstinget hade alltså stängt av L.A från arbetet utan lön. Enligt då gällande AB 95, återgivet i relevanta delar i domen, var detta helt enligt normen. Numera är, som nämnts ovan, den normen ändrad. Utgångspunkten skall vara att den anställde behåller lönen under en avstängning enligt § 10 mom 2.<sup>92</sup>

I målet var alltså AB 95 det gällande kollektivavtalet. Det följande är ett utdrag ur det avtalet så som det återgavs i domen.

§ 10 Avstängning m.m.

-----

2. Är arbetstagare på sannolika skäl misstänkt för eller beträds med svårare fel eller försummelse i anställningen eller brott som kan medföra fängelse eller svårare förseelse utom anställningen, äger arbetsgivaren i avvaktan på ärendets avgörande avstänga arbetstagaren från tjänstgöring.

Avstängning får ske högst 30 kalenderdagar i sänder. Har utredning angående förseelse upptagits av polis- eller åklagarmyndighet, gäller dock avstängningen intill dess beslut i åtalsfrågan eller lagakraftäggande dom föreligger.

-----

§ 11 Disciplinpåföljd

---

<sup>92</sup> AB 05 s 11.

1. Arbetstagare som i anställningen gjort sig skyldig till fel eller försummelse kan åläggas disciplinpåföljd i form av skriftlig varning eller

- vid svårare eller upprepad förseelse - löneavdrag.

Disciplinpåföljd får dock ej åläggas arbetstagare för att arbetstagaren deltagit i strejk eller därmed jämförlig stridsåtgärd.

-----

§ 20 Lön vid avstängning m.m.

1. Arbetstagare, som med stöd av bestämmelserna i § 10 mom. 1 försätts ur tjänstgöring eller enligt mom. 2 är avstängd eller är anhållen, häktad eller undgår frihetsstraff, skall under tiden avstå samtliga avlöningsförmåner därest icke arbetsgivaren av särskilda skäl finner anledning medgiva att viss del av lönen må behållas.

Om avstängningen ej åtföljs av annan disciplinär åtgärd än varning eller - om åtal anställts - av annan påföljd än böter, skall arbetstagaren återfå innehållna avlöningsförmåner med avdrag för den arbetsinkomst arbetstagaren kan ha förvärvat under avstängningstiden.<sup>93</sup>

Kommunen tolkade fallet som så att L.A hade rätt att få tillbaka innehållen lön, enligt AB 95 § 20 mom 1 st 2,<sup>94</sup> i och med att förundersökningen lades ned den 27 juni 1996. Detta var det datum då beslut i åtalsfrågan meddelades.<sup>95</sup> I och med att förundersökningen lades ned fanns inte längre någon anledning att hålla L.A avstängd utan lön.

Vad som utgör disciplinpåföljd regleras i § 11 i AB. Där står ingenting om avsked, varför förbundet menade att avsked inte kunde anses vara en disciplinpåföljd enligt avtalet.<sup>96</sup> Situationen skulle alltså tolkas som så att L.A inte tilldelats ”någon annan disciplinpåföljd än varning”,<sup>97</sup> vilket är ett rekvisit för att arbetstagaren skall ha rätt att återfå innehållen lön. Det alternativa rekvisitet i stycket förutsätter att åtal väckts, vilket alltså aldrig skedde i det här fallet. Landstinget hävdade å sin sida att avskedande måste anses ingå i termen disciplinär åtgärd, även om det inte uttryckligen står i paragrafen. Till stöd åberopades äldre avtalskommentarer och liknande kollektivavtal.

#### 4.5.1 Avskedande som disciplinär åtgärd

Den egentliga rättsfrågan blev här alltså: Kan ett avskedande anses vara en disciplinär åtgärd enligt avtalet? I domskälen konstaterade Arbetsdomstolen först att det förelåg grund för avskedande. Domstolen undersökte kollektivavtal mellan parterna som lagts fram som bevis. Där fann man att det i avtalen innan AB 80 stod klart att

---

<sup>93</sup> AD 1998 nr 82 s 487f.

<sup>94</sup> Jfr AB 05 § 10 mom 3 sista stycket i AB 05 s 12.

<sup>95</sup> Jfr AB 95 § 10 mom 2 st, citerat ovan, och AB 05 § 10 mom 2 sista stycket i AB 05 s 11.

<sup>96</sup> Däremot var, förutom skriftlig varning, löneavdrag en tillåten disciplinpåföljd enligt det då gällande AB 95.

<sup>97</sup> AB 95 § 20 mom 1 st 2, citerat ovan, och AB 05 § 10 mom 3 sista stycket.

uttrycket disciplinär åtgärd innefattade avskedande. När sedan AB 80 undertecknades hade Sverige fått en ny anställningsskyddslag och en medbestämmandelag. De nya lagarna, som reglerade uppsägning och avsked, ledde till ändringar i avtalet så att avsked inte längre nämndes som disciplinpåföljd. Den formuleringen överfördes till AB 95.<sup>98</sup> Vidare noterade domstolen att uttrycket ”annan disciplinär åtgärd”<sup>99</sup> kvarstod i det, vid tiden för huvudförhandlingen, nyligen undertecknade AB 98. Detta framstod som anmärkningsvärt, menade domstolen, då åtgärden löneavdrag förhandlats bort i den senaste avtalsrörelsen och bara skriftlig varning återstod.

Arbetsdomstolen påpekade att förbundets tolkning av avtalet skulle ge en del orimliga konsekvenser. Exempelvis skulle den som blivit avstängd och sedan avskedad ha rätt till sin innehållna lön, medan den som blivit avstängd och sedan ”bara” tilldömts löneavdrag inte skulle ha det. Sammantaget gav Arbetsdomstolen företräde till arbetsgivarsidans tolkning: avskedande är en disciplinär åtgärd i avtalets mening.<sup>100</sup>

#### 4.5.2 Fortsatt avstängning sedan förundersökning lagts ned

Enligt förbundet innebar beslutet den 27 juni 1996; att förundersökningen skulle läggas ned, att det inte längre fanns skäl att hålla L.A avstängd från arbetet. Detta var förbundets tolkning av AB 95 § 10 mom 2. Att avstängningen upprätthölls efter den 27 juni var avtalsstridigt.

Landstinget för sin del var övertygade om att L.A gjort sig skyldig till allvarigare fel eller försummelse i anställningen, även om brott inte kunde styrkas. För avstängning menade landstinget att det räckte att kunna styrka att arbetstagaren på sannolika skäl varit misstänkt för allvarigare fel eller försummelse. Landstinget ansåg alltså inte polisanmälan utgöra deras ”slutgiltiga ställningstagande” enligt AB 95 § 10 mom 2 i och med att L.A, oberoende av polisanmälan, var misstänkt för allvarigare fel eller försummelse. Efter att förundersökningen lades ned förhandlade landstinget med lokala företrädare om avstängningen.

Arbetsdomstolen kunde inte läsa in något hinder för arbetsgivarsidans tolkning i avtalet. Det gick inte att utläsa att en nedlagd förundersökning skulle vara ett hinder för avstängning. Att arbetstagaren kan vara på sannolika skäl misstänkt för svårare fel eller försummelse är samtidigt inte uteslutet bara för att brott inte kan styrkas. Även här ansågs arbetstagarsidans tolkning ge en del märkliga konsekvenser: Enligt den skulle inte avstängningen kunna bestå efter att förundersökningen lagts ned, trots att

---

<sup>98</sup> Än idag finns ingen utökad definition av uttrycket disciplinär åtgärd i AB; förmodligen för att förevarande rättsfall klargjorde läget.

<sup>99</sup> Se AB 05 § 10 mom 3 sista stycket i AB 05 s 12.

<sup>100</sup> AD 1998 nr 82 s 501f.

den hade varit tillåten enligt avtalet om åklagaren aldrig tagit upp någon utredning. Även här gick Arbetsdomstolen på arbetsgivarsidans linje. Grunderna för en avstängning är inte direkt beroende av en brottsutredning som tagits upp på samma grunder. En avstängning kan vara befogad oavsett om det går att styrka brott eller inte.<sup>101</sup>

## 4.6 Avstängningar och arbetsledningsrätten

I AD 1984 nr 67<sup>102</sup> framkommer en viktig princip angående arbetsledningsrättens förhållande till avstängningar. Arbetsgivaren har av hävd rätt att ”leda och fördela arbetet”. Man kan då fråga sig om arbetsgivaren har rätt att fördela arbetet på så vis att en arbetstagare blir utan arbetsuppgifter, utan att därför kunna sägas ha stängt av arbetstagaren från arbete.

Den här tvisten gällde två kvinnor som arbetade i badet på ett sjukhus. De hade ansvar för att ta emot patienter från en avdelning på en geriatrisk/psykiatrisk klinik och hjälpa dem att bada. Vid ett tillfälle hade det uppstått tumult när en motsträvig äldre man skulle badas enligt instruktioner från arbetsledningen, och det hela slutade med att patienten fick en tand utslagen medelst handdusch.

Incidenten i badet skedde tisdagen den 16 februari 1982. Den 18 togs frågan upp på ett ledningsmöte, där det bestämdes att klinikchefen skulle informeras. Den 19 fick klinikchefen dessutom ta emot klagomål från den skadade patientens son. Efter vidare samtal med diverse berörda på kliniken beslöt klinikchefen att all badverksamhet nere i badet omedelbart skulle avbrytas. Anledningen sades vara, att med hänsyn till patienternas säkerhet kunde inte ledningen ta på sitt ansvar att låta patienterna badas. Detta innebar att från den 22 februari, som var nästa vardag, stod badbiträdena utan arbetsuppgifter.

Samtidigt fortgick utredningen av händelsen. Polisanmälan gjordes den 24 februari. Den 25 hölls MBL-förhandlingar om avstängning och omplacering av badbiträdena. Det formella beslutet om avstängning fattades den 26 februari av sjukhusdirektören, som var den enda med sådan behörighet.

Förbundet hävdade i domstolen av de båda biträdena blivit avstängda redan den 22, då de blev informerade om beslutet att de inte fick fortsätta med sina arbetsuppgifter. Landstinget hade då ännu inte givit de utpekade chans att komma till tals, och ingen grundlig utredning hade gjorts. Därför kunde inte det inte finnas sannolika skäl för avstängning.<sup>103</sup> Förbundet yrkade därför på skadestånd, då avstängningen varit

---

<sup>101</sup> AD 1998 nr 82 s 502f.

<sup>102</sup> AD 1984 nr 67 s 443-453.

<sup>103</sup> Jfr AB 05 § 10 mom 2 st 1, AB 05 s 11.

avtalsstridig i den delen. Landstingets inställning var att åtgärden innefattades av arbetsledningsrätten och syftade till att skydda patienterna.

Arbetsdomstolens bedömning var att beskedet den 22 februari grundade sig på ett beslut av de medicinskt ansvariga läkarna om patienternas vård. Ett sådant beslut, med syfte att skydda patienternas intressen, ligger inom ramen för en läkares rättigheter och skyldigheter i tjänsten. Om ett sådant beslut får till följd att en arbetstagare för en kortare tid står utan arbetsuppgifter skall inte detta ses som att arbetstagaren stängts av från sin tjänst. Därför skulle inte perioden 22-25 februari anses ingå i avstängningen.<sup>104</sup>

I AD 1994 nr 77<sup>105</sup> sade Arbetsdomstolen att § 10 utgör en uttömmande reglering vad gäller möjligheterna att stänga av arbetstagare. Det betyder att alla avstängningar som inte har stöd av § 10 är otillåtna. Fallet gällde en platschef inom barnomsorgen, som av olika anledningar blev utan arbetsuppgifter en längre tid. Arbetstagsidan menade att detta, sedan arbetstagaren formellt protesterat mot förhållandena, skulle anses utgöra en avstängning. Domstolen drog slutsatsen att arbetstagaren mot sin vilja var tjänstledig med lön, och att arbetsgivaren inte erbjudit några arbetsuppgifter som låg inom arbetsskyldigheten. Arbetstagaren vann i det här fallet, eftersom arbetsgivaren inte hävdade något stöd för åtgärden enligt § 10.<sup>106</sup>

Arbetsdomstolen argumenterade i fallet ovan med stöd av en tidigare dom, AD 1984 nr 80.<sup>107</sup> Där sägs att arbetstagare åtminstone inte har en generell rätt att bli tilldelad arbetsuppgifter om det råder arbetsbrist. Det utreddes inte vidare i vad mån en arbetstagare har rätt till arbetsuppgifter när han ställts utan arbete i andra fall än vid arbetsbrist. Även i detta fall, AD 1984 nr 80, var situationen den att en arbetstagare ställts utan arbetsuppgifter en längre tid. Här var situationen sådan att det fanns ett ständigt erbjudande om ett arbete som låg inom arbetsskyldigheten. Arbetstagaren accepterade aldrig det erbjudandet, med hänvisning till olika omständigheter. Det faktum att det fanns ett godtagbart erbjudande om arbetsuppgifter gjorde att domstolen avfärdade påståendet att arbetstagaren skulle varit avstängd.<sup>108</sup>

## 4.7 Sammanfattning

Avstängningar nämns sparsamt i lagstiftningen. 34 och 35 §§ LAS är dock av betydelse, eftersom de är tvingande och utgör komplement till AB:s regler om avstängning. I vissa särskilda fall kan avtalet och lagen vara att ta hänsyn till

---

<sup>104</sup> AD 1984 nr 67 s 451.

<sup>105</sup> AD 1994 nr 77 s 418-450.

<sup>106</sup> AD 1994 nr 77 s 447f. Se även AD 1998 nr 57 s 350.

<sup>107</sup> AD 1984 nr 80 s 533f.

<sup>108</sup> Se även AD 1995 nr 2 s 64, som fick samma utfall i avstängningsfrågan.

samtidigt, exempelvis för arbetsgivare som vill stänga av och senare säga upp en arbetstagare på grund av brott eller svårare fel.

§ 10 innehåller dels möjlighet till helt tillfällig avstängning, exempelvis av arbetstagare som uppträder berusade på arbetstid, dels en möjlighet att hålla arbetstagare avstängda från arbete i avvaktan på beslut om en åtgärd på grund av ett begånget brott eller svårare fel. Som regel får omfattningen av en sådan avstängning vara längst 30 dagar i taget, men arbetsgivaren kan förlänga den tiden utan att behöva förhandla om saken. Vidare finns en möjlighet att stänga av arbetstagare om det för övrigt finns vägande skäl.

Den senare paragrafen är öppen för tolkning. Arbetsdomstolen resonemang i frågan är analogt med det om vägande skäl enligt § 6. Det viktiga är att åtgärden är adekvat i sammanhanget. Så få personer som möjligt skall beröras i så liten utsträckning som möjligt.

AD 1998 nr 82 svarar på många tolkningsfrågor om § 10. Bland annat sägs att avskedande är att jämställa med disciplinpåföljd, vilket får till följd att den som blivit avskedad inte med framgång kan hävda rätt till innehållen lön enligt § 10 mom 3 sista stycket. Vidare konstateras att arbetsgivare rätteligen kan misstänka en arbetstagare för svårare fel eller försummelse, även om en förundersökning i frågan lagts ned.

Arbetsdomstolen har sagt att § 10 utgör en uttömmande reglering av rätten att stänga av arbetstagare. Det betyder att en avstängning måste ha stöd i § 10 för att vara avtalsenlig. Detta har fått betydelse i samband med att arbetstagare ställts utan arbetsuppgifter. Om arbetstagaren protesterar mot det förhållandet, utan att åtgärder vidtas, skall det formellt sett i fortsättningen anses utgöra avstängning. Detta förutsätter att arbetstagaren inte tackat nej till något erbjudande om jobb som rymms inom arbetsskyldigheten.

## 5 Avslutande kommentarer

Föresatsen med den här uppsatsen har varit att besvara frågan: Hur används reglerna i §§ 6 och 10 i AB 05? Som jag konstaterat ovan är dessa paragrafer formulerade i ganska allmänna ordalag. Parterna har gjort detta med avsikt, helt enkelt för att de vill att bestämmelserna skall innehålla ett visst mått av flexibilitet och tolkningsutrymme. Parterna har i flera tvister tillstått att det inte ens funnits någon gemensam partsavsikt vad det gäller tolkningen av paragraferna i en viss fråga. Med formuleringen av lagparagrafer såsom 11 § MBL och 7 § LAS har funnits en liknande avsikt.

Precis som i fallet med dessa paragrafer finns det inget givet svar, ingen given gräns för hur de aktuella paragraferna i AB är avsedda att tolkas. Den juridiska forskningen kan alltid bedrivas grundligare, svaren alltid bli utförligare. Med detta i åtanke skulle jag, helt fegt, vilja säga att svaren på min frågeställning återfinns i den löpande texten i uppsatsen. Endast genom upprepad exemplifiering kan man komma i närheten av reglernas innersta kärna, den som tillåter generalisering till andra fall.

Jag tror mig ha gått igenom den övervägande majoriteten av alla rättsfall som berört paragraferna Allmänna åligganden och Avstängning i de AB-versioner som funnits under åren. Alla har förstås inte fått plats i uppsatsen. Några har varit för komplicerade för att låta sig sammanfattas på ett lättfattligt sätt. Många fall har liknat varandra. Jag har plockat ut de rättsfall som har givit mig personligen någon viktig insikt i paragrafernas funktion. De här rättsfallen tillsammans har givit en bild av hur paragraferna har tolkats av Arbetsdomstolen.

Om jag ändå skall summera vad jag dragit för slutsatser under arbetet vill jag i första hand hänvisa till kapitelsammanfattningarna i kapitel 3 och 4. De summerar det viktigaste som framkommit om var och en av paragraferna, och utgör på så vis en stor del av mitt svar på frågeställningen.

Dessutom vill jag framhålla några av mina slutsatser som speciellt viktiga. Vad det gäller arbetskyldigheten enligt § 6 har jag funnit att Arbetsdomstolen har en speciell balansgång att hantera, som kanske inte finns på ett avtalsområde som saknar motsvarande reglering.

Rent allmänt tolkas arbetskyldigheten som ganska vidsträckt. Arbetsgivare har en långt gående befogenhet, utifrån allmänna rättsgrundsatser, att anvisa nya arbetsuppgifter. Den avgörande begränsningen är att förändringen inte får vara så stor att den måste anses ändra anställningen i grunden. Å andra sidan har

Arbetsdomstolen tolkat första meningen i § 6, med dess speciella anknytning till anställningsavtalet, som att denna anknytning begränsar arbetskyldigheten till att inte omfatta hela kollektivavtalsområdet. Det betyder att Arbetsdomstolen i varje enskilt fall har att avgöra hur mycket det enskilda anställningsavtalet, enligt kopplingen till detta i AB, inskränker arbetsgivarens omplaceringsrätt.

Ifråga om vägande skäl är min viktigaste iakttagelse att Arbetsdomstolen alltid utgår ifrån vad som kan anses vara en adekvat åtgärd. I praxis är innebörden av begreppet adekvat åtgärd ”den minst ingripande åtgärd som är ägnad att avhjälpa problemet”. Om en förflyttning av en viss arbetstagare är den minst ingripande åtgärd som löser problemet så finns det vägande skäl. Finns det en möjlig åtgärd som är mindre ingripande finns inte vägande skäl för förflyttning. Ett analogt resonemang förekommer ifråga om vägande skäl för avstängning.

Det som först slog mig vad det gäller avstängningar är att det finns så få regler kring sådana utanför AB. Inom ramen för den här uppsatsen har jag givetvis inte studerat andra kollektivavtal, eller förhållandena på den privata arbetsmarknaden. Lagen har dock inte mycket att säga om avstängning, med undantag från speciallagar om vissa yrken.

I rättsfallen har tvisterna ofta uppstått i två sammanhang. Det ena är när arbetsgivare vidtagit avstängning i samband med, eller i avvaktan på, andra åtgärder. När en tvist kommer ända till domstolen verkar det vara vanligare att arbetstagersidan angriper avstängningen via 34 § LAS, snarare än att ifrågasätta själva premisserna för avstängningen. Det andra vanliga fallet är när arbetsgivaren inte medvetet valt att stänga av en arbetstagare, men där förfaringsättet ändå kan liknas vid en avstängning. Ett antal arrangemang där arbetstagare anmodats att stanna hemma med full lön har underkänts av Arbetsdomstolen. Den viktigaste slutsatsen om avstängningar är därför att arbetsgivare noga måste väga sina skäl i en sådan situation, i synnerhet i fall där det senare kan bli fråga om uppsägning eller avskedande.

Sammantaget kan jag konstatera att arbetet med uppsatsen varit mycket lärorikt. I synnerhet reglerna om arbetskyldighet och förflyttning, som oftast aktualiseras även i tvister om avstängningar, kommer säkert att visa sig vara mycket nyttiga att ha fördjupad insikt i om jag i arbetslivet i framtiden kommer i närmare kontakt med den kommunala arbetsrätten.

## 6 Källförteckning

### Offentligt tryck

SOU 2005:89 *Bevakning av kollektivavtals efterlevnad*

### Litteratur

Adlercreutz, Axel (2003). *Svensk arbetsrätt. 12:e uppl.* Norstedts Juridik AB.

Andersson, Anderz, Bejstam, Lars, Edström, Örjan och Zanderin, Lars (2002). *Kommunal arbetsrätt. 3:e uppl.* Studentlitteratur.

Fahlbeck, Reinhold (1994). *Praktisk arbetsrätt. 3:e uppl.* Liber-Hermods.

Glavå, Mats (2001). *Arbetsrätt.* Studentlitteratur.

Lehrberg, Bert (2001). *Praktisk juridisk metod. 4:e uppl.* Iustus förlag.

Malmberg, Jonas (1997). *Anställningsavtalet. Om anställningsförhållandets individuella reglering.* Iustus förlag.

Schmidt, Folke (1994). *Löntagarrätt. Rev. uppl. 1994.* Juristförlaget.

SKL (2005). *Arbetsrätten I kommuner och landsting. En översikt.* Kommentus förlag.

### Internet

*AB 05* (2005).

<http://www.skl.se/artikeldokument.asp?C=1082&A=15530&FileID=73964&NAME=AB05+050512.pdf> (20061108).

*Kommentar till Allmänna bestämmelser – AB* (2002).

<http://www.skl.se/artikeldokument.asp?C=5157&A=22856&FileID=113016&NAME=ABkommentar.pdf> (20061109)

Redogörelse för ändringar i *Allmänna bestämmelser, AB 05* (2005).

[http://brs.skil.se/brsbibl/cirk\\_documents/2005bil4036.pdf](http://brs.skil.se/brsbibl/cirk_documents/2005bil4036.pdf) (20061108)

Rönnmar, Mia (2005). *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet – om kvalitativ flexibilitet i arbetslivet.*

[http://arbetsratt.arbetslivsinstitutet.se/Filer/PDF/miar/JT\\_sartryck1.pdf](http://arbetsratt.arbetslivsinstitutet.se/Filer/PDF/miar/JT_sartryck1.pdf)  
(20061109)

Weblänk 1. *Fakta om SKL.* <http://www.skil.se/artikel.asp?C=2188&A=5096>  
(20061109).

Weblänk 2. *SKL:s olika HÖK-versioner med arbetstagarparterna.*

<http://www.skil.se/artikel.asp?A=15530&C=1082> (20061109).

Weblänk 3. *Medlingsinstitutets statistik över träffade kollektivavtal.*

[http://www.mi.se/pdfs/pdfs\\_2006/avtalssammanstln\\_05/2\\_traffade\\_avtal\\_kronlg.pdf](http://www.mi.se/pdfs/pdfs_2006/avtalssammanstln_05/2_traffade_avtal_kronlg.pdf)  
(20061109).

## Rättspraxis

AD 1929 nr 29

AD 1984 nr 119

AD 1995 nr 101

AD 1962 nr 2

AD 1986 nr 11

AD 1998 nr 82

AD 1978 nr 89

AD 1987 nr 18

AD 1999 nr 48

AD 1978 nr 161

AD 1991 nr 14

AD 2000 nr 69

AD 1979 nr 66

AD 1992 nr 111

AD 2001 nr 47

AD 1980 nr 51

AD 1993 nr 39

AD 2003 nr 20

AD 1982 nr 55

AD 1994 nr 24

AD 2003 nr 70

AD 1984 nr 67

AD 1994 nr 77

AD 2004 nr 102

AD 1984 nr 80

AD 1994 nr 123

AD 2006 nr 72

## 7 Bilaga 1 - Avtalstext ur AB 05<sup>109</sup>

### § 6 Allmänna åligganden

**Mom. 1** Arbetstagare ska utföra de arbetsuppgifter som framgår av för arbetstagaren gällande anställningsavtal och de åligganden i övrigt, som är förenade med anställningen. Om behov finns är arbetstagare dessutom skyldig att vikariera för annan arbetstagare hos arbetsgivaren och därvid helt eller delvis utföra även egna arbetsuppgifter, att byta schema eller förskjuta arbetstiden, att arbeta utöver fastställd arbetstid samt att fullgöra jour och beredskap.

Vid stadigvarande förflyttning av arbetstagare ska beaktas, att vägande skäl ska finnas för att förflytta arbetstagaren mot hennes eller hans önskan.

#### Anmärkningar

1. Om arbetstagare har giltiga skäl att inte byta schema eller förskjuta arbetstiden, att inte utföra arbete utöver ordinarie arbetstid eller fullgöra jour eller beredskap ska hänsyn tas till det.
2. Arbetstagare är inte skyldig att både fullt ut utföra de egna arbetsuppgifterna och samtidigt utföra annat arbete hos arbetsgivaren längre tid än 6 månader per kalenderår eller i en följd.

**Mom. 2** Arbetstagare är skyldig att följa överenskomna ändringar i detta avtal med tillhörande särskilda bestämmelser/specialbestämmelser.

### § 10 Avstängning m.m.

#### *Förseelser m.m.*

**Mom. 1** Arbetstagare kan på grund av förseelse tillfälligt tas ur arbete av arbetsgivaren. För denna tid ska arbetstagaren avstå samtliga avlöningsförmåner, om inte arbetsgivaren av särskilda skäl medger att viss del av lönen får behållas.

**Mom. 2** Är arbetstagare på sannolika skäl misstänkt för eller bevisligen skyldig till svårare fel eller försummelse i arbetet, brott som kan medföra fängelse eller svårare förseelse utom anställningen har arbetsgivaren rätt att i avvaktan på slutligt ställningstagande avstänga arbetstagaren från arbete.

Avstängning kan även ske om det i övrigt finns vägande skäl.

---

<sup>109</sup> Avtalstexten är hämtad från AB 05, <http://www.skl.se/artikeldokument.asp?C=1082&A=15530&FileID=73964&NAME=AB05+050512.pdf> (20061108).

Avstängning får ske för högst 30 kalenderdagar i sänder. Har utredning om förseelse upptagits av polis- eller åklagarmyndighet, gäller dock avstängningen längst intill dess beslut i åtalsfrågan meddelats eller domen vunnit laga kraft.

**Mom. 3** Under avstängning behåller arbetstagaren lön.

Vid avstängning på grund av vägande skäl enligt mom. 2 andra stycket behåller arbetstagaren avlöningsförmånerna som arbetstagaren enligt gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått.

Arbetsgivaren kan besluta om avstängning med innehållna avlöningsförmåner enligt mom. 2 första stycket, om arbetsgivaren finner att särskilda skäl föreligger.

Om avstängningen inte åtföljts av annan disciplinär åtgärd än varning eller, om åtal väckts och arbetstagaren frikänns eller åtalet läggs ned ska arbetstagaren återfå innehållna avlöningsförmåner med avdrag för den arbetsinkomst som arbetstagaren eventuellt har haft under avstängningstiden.