

Cirkulärnr: 1993:175  
Diariernr: 1993:2259  
Handläggare: Christina Madfors  
Avdsek: KEP Förh  
Datum: 1993-11-16  
Mottagare: Kommunstyrelsen  
Personalfrågor  
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 1993 nr 122 beträffande en 1:e  
stiftsjägmästare som fick sitt anställningsförhållande i så  
väsentlig grad försämrats att han därigenom ansågs avskedad  
Bilagor: Arbetsdomstolens dom 1993 nr 122 samt Västerås tingsrätts  
dom 1991-06-13, DT 340.

Personalpolitik 1993-2:47

Nyckelord: AD

Handläggare  
Christina Madfors

1993-11-16

Kommunstyrelsen  
Personalfrågor

## **Arbetsdomstolens dom 1993 nr 122 beträffande en 1:e stiftsjägmästare som fick sitt anställningsförhållande i så väsentlig grad försämrats att han därigenom ansågs avskedad**

Arbetsdomstolens dom 1993 nr 122 samt Västerås tingsrätts dom 1991-06-13, DT 340 bilägges.

### BAKGRUND

Hans B anställdes 1984 som stiftsjägmästare vid Västerås stift. 1989 ändrades stiftsorganisationen vid övergången från statligt till kyrkokommunalt huvudmannaskap, vilket medförde att samfälligheten bildades och kom att bestå av tre avdelningar däribland egendomsavdelningen med en egen-domsnämnd. Inför kommunaliseringen 1989 sades alla upp och fick söka sina gamla tjänster. Hans B anställdes då som 1:e stiftsjägmästare. Befattningen var direkt underordnad egendomsnämnden och han hade ensam ansvar för ledning och samordning av stiftets skogsförvaltning.

I samband med en omorganisation 1990 ändrades Hans B:s titel till stiftsjägmästare och han underställdes chefen för den administrativa avdelningen.

Samfälligheten gjorde gällande att även om skogsavdelningen ombildats till en egen enhet under en annan avdelning, hade förändringen av Hans B:s anställning rymts inom dennes anställningsavtal.

Hans B gjorde å sin sida gällande att bl a stiftsstyrelsens beslut inneburit att han blivit avskedad från sin tjänst som 1:e stiftsjägmästare genom att hans tjänsteställning och löneutveckling försämrats samt att hans arbetsuppgifter förändrats med avseende på tjänsteställning, arbetsuppgifter/område och anställningsförhållanden. Förändringen uppfattades så ingripande att det jämfördes med ett avskedande.

## ARBETSDOMSTOLEN

Arbetsdomstolen fastställde att Hans B avskedats från sin anställning som 1:e stiftsjägmästare och chef för skogsavdelningen

Domstolen ansåg att stiftsstyrelsens beslut innebar att Hans B inte längre var direkt underställd egendomsnämnden vilket medförde att hans ansvar minskande samtidigt som hans nya chefs ansvar ökade. Hans förlorade även det övergripande ansvaret som han tidigare haft för ledning och planering av den skogliga verksamheten samt att den framtida löneutvecklingen skulle också komma att påverkas på ett negativt sätt.

Enligt arbetsdomstolens uppfattning blev ändringen så stor att det i realiteten blev fråga om en annan anställning.

## KOMMENTAR

Hithörande frågeställning har även behandlats i bl.a. AD 1983 nr 174 (Brandchefen i Uddevalla).

Enligt § 6 AB 89 är en arbetstagare skyldig att låta sig omplaceras och är därmed arbetsskyldig så länge som omplaceringserbjudandet faller inom arbetstagarens kvalifikationer, exempelvis enligt tidigare yrkeserfarenhet och utbildning. Hur långt denna skyldighet sträcker sig kan inte anges med någon enkel regel. Oavsett innehållet i § 6 AB 89, har arbetsdomstolen uttalat en allmän princip att en arbetstagare är inte skyldig att underkasta sådana ändringar av sina arbetsuppgifter att anställningens beskaffenhet i grunden ändras och det i realiteten blir fråga om en helt annan anställning än tidigare. I sådant fall anses nämligen arbetstagaren skild från sin anställning.

Inom den kommunala sektorn bedöms omplaceringsfrågan olika beroende på om det exempelvis gäller en arbetstagare - som närmast är att jämföra med den privata sektorns arbetarområde dvs. att arbetstagaren i regel har skyldighet att utföra alla sysslor som faller under kollektivavtalet om arbetstagaren har allmänna yrkeskvalifikationer för dem - eller är att hänföra till skiktet arbetsledare/chefer. Ju högre upp i hierarkin en befattningshavare befinner sig, desto mer begränsad möjlighet föreligger att förflytta arbetstagaren inom det bestående anställningsavtalet, om inte något särskilt avtalats med arbetstagaren. Det är således avgörande vad som följer av det enskilda anställningsavtalet och har man inte från början kommit överens om en vid arbetskyldighet, tolkas chefsbegreppet snävt i praxis.

Arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren (i förevarande fall en chef) bör försöka träffa en frivillig överenskommelse om ändring av det enskilda anställningsavtalet. Går inte det, får arbetsgivaren försöka omplacera arbetstagaren mot dennes önskan under förutsättning att de nya arbetsuppgifterna faller inom det enskilda anställningsavtalet. Vid stadigvarande förflyttning/omplacering av arbetstagare mot dennes önskan, krävs det "vägande skäl" enligt § 6 AB 89. Härmed avses att arbetsgivaren måste kunna visa på objektiva godtagbara skäl för sin åtgärd. Han får inte handla godtyckligt utan åtgärden ska vara föranledd av verksamhetens krav samt att den inte heller får strida mot lag eller goda seder.

Om de nya arbetsuppgifterna däremot skulle falla utanför det enskilda anställningsavtalet, och någon frivillig överenskommelse inte nåtts om detta, anser arbetsdomstolen att arbetstagaren skilts från sin anställning, då denne erhållit sådana ändringar i sina arbetsuppgifter så att anställningens beskaffenhet i grunden ändrats och det i realiteten blivit fråga om en helt ny anställning. Vid bedömningen om det är fråga om ett "skiljande" från anställningen blir reglerna i 7 och 18 §§ LAS aktuella vilka är av tvingande karaktär.

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET  
Kommunalekonomi och Personalpolitik  
Förhandlingssektionen

Markus Gustafsson

Christina Madfors