

Sammanfattning

En arbetsgivare har stadigvarande förflyttat en tandläkare från en klinik till en annan. Fråga om förflyttningen stått i strid med tandläkarens enskilda anställningsavtal. Sedan den frågan besvarats nekande har prövats om det har funnits sådana vägande skäl som enligt bestämmelserna i 8 § mom. 1 i AB 01 krävs för en stadigvarande förflyttning mot arbetstagarens önskan. Vidare fråga om arbetstagarorganisationen ådragit sig skadeståndsskyldighet för obefogat tolkningsföreträde.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM  
2004-12-01  
StockholmDom nr 102/04  
Mål nr A 21/04

## KÄRANDE

Folktandvården Stockholms län Aktiebolag, 556574–3597, Box 6420,  
113 82 STOCKHOLM

Ombud: arbetsrättschefen Gunnar Bergström, 118 82 STOCKHOLM

## SVARANDE

Tjänstetandläkarna, Box 2287, 103 17 STOCKHOLM

Ombud: advokaten Lars Hartzell, Gamla Brogatan 32,  
111 20 STOCKHOLM

## SAKEN

Fastställande av arbetskyldighet m.m.

---

Mellan Folktandvården Stockholms län Aktiebolag (Folktandvården) och Tjänstetandläkarna gäller kollektivavtal, nämligen AB 01. Avtalet innehåller bl.a. följande bestämmelse.

**§ 8 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 kommunen 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.

M.M. är medlem i Tjänstetandläkarna. Han anställdes fr.o.m. den 3 januari 2000 som vikarierande biträdande övertandläkare på heltid vid Folktandvården, Stockholms läns landsting. Anställningen har sedermera övergått till en tillsvidareanställning som övertandläkare i kärandebolaget. Han är fr.o.m. den 1 juli 2002 partiellt tjänstledig för egna angelägenheter. På de anställningsbevis som har utfärdats inför anställningen och efter varje förändring av tjänstgöringen har angivits att M.M. är ”för närvarande placerad vid Eastmaninstitutet, ortodonti”.

Den 13 augusti 2003 stängde Folktandvården av M.M. från vidare tjänstgöring vid Eastmaninstitutet. Folktandvården beslöt den 17 september 2003 att fr.o.m. den 22 september 2003 stadigvarande förflytta M.M. från tjänstgöring vid Folktandvården Eastmaninstitutet till Folktandvården Sollentuna centrum, avdelningen för ortodontitandvård.

Efter genomförda lokala tvisteförhandlingar meddelade Tjänstetandläkarna den 21 oktober 2003 skriftligt tolkningsföreträde enligt 34 § medbestämmandelagen av innebörden att M.M. inte är skyldig att arbeta utanför sin placering vid Eastmaninstitutet på ett sätt som skulle följa av en stadigvarande förflyttning. Parterna har även tvisteförhandlat centralt utan att kunna enas.

Folktandvården har väckt talan mot Tjänstetandläkarna och yrkat att Arbetsdomstolen skall

1. fastställa att M.M. i sin anställning vid Folktandvården har skyldighet att utföra arbete som övertandläkare vid avdelningen för ortodontitandvård, Folktandvården, Sollentuna centrum,
2. förplikta Tjänstetandläkarna att till Folktandvården utge ekonomiskt skadestånd med 10 868 kr för tiden den 21–31 oktober 2003, 29 643 kr per månad för tiden den 1 november 2003–31 augusti 2004 och med 7 904 kr för tiden från och med den 1 september 2004 till dagen för huvudförhandling, eller sammanlagt 315 202 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den sista dagen i respektive månad på månadsvis förfallna belopp, allt tills betalning sker,
3. förplikta Tjänstetandläkarna att till Folktandvården utge allmänt skadestånd med 50 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 19 februari 2004) tills betalning sker.

Tjänstetandläkarna har bestritt samtliga yrkanden, men har vitsordat det ekonomiska skadeståndet samt ränteyrkandena som skäliga i sig.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Till utveckling av sin talan har parterna anfört i huvudsak följande.

### **Folktandvården**

Folktandvården ägs i sin helhet av Stockholms läns landsting. I bolaget är 700 tandläkare, 1 200 tandsköterskor och 160 tandhygienister anställda. Organisationen består av 42 kliniker med 120 mottagningar, varav de flesta arbetar med allmäntandvård. Därutöver finns bl.a. elva mottagningar för specialisttandvård, varav Eastmaninstitutet är en. På dessa arbetar 35 tandläkare med ortodontitandvård, dvs. tandreglering huvudsakligen för barn och ungdomar. Under år 2003 fanns det vid Eastmaninstitutets avdelning för ortodonti elva ortodontitandläkare, elva vanliga tandläkare, fyra ST-tandläkare under utbildning, elva ortodontiassistenter och 20 tandsköterskor. Sollentunaklinikens ortodontiavdelning hade under år 2003 fyra tandläkare, tre ortodontiassistenter och fyra tandsköterskor.

I samtliga de anställningsbevis som har utfärdats beträffande M.M:s anställning anges att han för närvarande är placerad vid Eastmaninstitutet,

ortodonti. Alla dessa har också undertecknats av M.M., i de flesta fall före respektive anställningsperiod. Vad bevisen ger uttryck för utgör en del av M.M:s faktiska anställningsavtal. Detta innebär att det inte finns någon geografisk eller organisatorisk begränsning av M.M:s placering inom Folk tandvården. Formuleringen angående placering är den som generellt används inom Folk tandvårdens verksamhetsområde liksom i övriga landstingets verksamhet. Syftet med formuleringen är att ge utrymme för en flexibilitet. Enligt Folk tandvårdens mening innefattar således M.M:s anställningsavtal en tydlig skyldighet att låta sig förflyttas om de övriga förutsättningarna härför är uppfyllda.

Folk tandvården menar vidare att en förflyttning inte skulle innebära att M.M. skulle få en annan anställning vid Sollentunakliniken. Vid Eastmaninstitutet har M.M. till den allt övervägande delen arbetat med klinisk verksamhet. Till en mindre del, mindre än fem procent av hans totala anställningstid, har han svarat för handledning av blivande specialisttandläkare. Sådan verksamhet har hittills inte bedrivits på Sollentunaenheten. Formerna för handledning är för närvarande föremål för utredning, vilket i framtiden kan innebära att handledning kommer att bedrivas på andra enheter än Eastmaninstitutet. När det gäller forskning bedrivs sådan i större omfattning vid Eastmaninstitutet än vid Sollentunakliniken. Möjligheterna att bedriva forskning är emellertid principiellt desamma vid bägge klinikerna. M.M. har inte heller bedrivit någon planerad eller schemalagd forskning under sin tid vid Eastmaninstitutet, i vart fall inte under år 2003. Vad gäller övriga villkor, såsom titel, arbetstider, förläggning av arbetstiden, lön och andra anställningsförmåner, är de identiska vid Eastmaninstitutet jämfört med Sollentunakliniken. Klinikerna är båda belägna i Storstockholmsområdet med tillgång till kollektiva transportmedel. I denna del gör således Folk tandvården sammanfattningsvis gällande att anställningsavtalet före och efter en förflyttning från Eastmaninstitutet till Sollentunakliniken till allt övervägande, och till sina viktigaste beståndsdelar, varit likartat.

Enligt Folk tandvårdens mening fanns det vidare sådana vägande skäl som krävs enligt 8 § mom. 1 i AB 01 för en förflyttning mot arbetstagarens vilja. Detta beror på att M.M. under perioden våren 2000 till hösten 2003 utvecklade ett nedvärderande, ett aggressivt och i vissa delar ett hotfullt förhållningssätt mot tandläkarna E.B., E.LG., K.S. och K.W. samt mot ortodontiassistenten M.S.

Under perioden den 7 april 2000 till den 4 september 2001 visade M.M. aggressivitet, hotfullhet och ett kränkande förhållningssätt gentemot K.S. Hon har dokumenterat sina upplevelser skriftligen i september 2001. E.B., E.LG. och K.W. har redovisat liknande upplevelser. K.W. har berättat om olika nedvärderande och hotfulla aktiviteter från M.M:s sida. Vid ett tillfälle uttryckte M.M. att han tyckte att samtliga kvinnliga nyutexaminerade specialisttandläkares examensarbeten var värdelösa. När K.W. reagerade mot detta uttalande uppträdde M.M. hotfullt och kom fysiskt nära henne. K.W. upplevde att ”smockan hängde i luften”. Vid ett senare tillfälle uppträdde M.M. på nytt aggressivt och hotfullt mot K.W. i samband med oenighet vid odontologiska bedömningar. Detta skedde även i patienters närvaro. – Den 8

april 2003 inträffade en dispyt mellan M.M. och M.S. angående rätten att ge en kostnadsfri behandling eller inte. – K.S., E.L.G. och K.W. känner rädsla och obehag inför att vittna i målet. E.L.G. och K.W. har emellertid berättat om sina upplevelser för klinikchefen E.L.

Härutöver vill Folk tandvården även lägga M.M. till last att denne på ett förtroendskadligt sätt har omfördelat patienter från Eastmaninstitutet till sin privata klinik. Sedan februari 1996 gäller ett generellt förbud mot konkurrerande bisysslor inom Folk tandvården. Om synnerliga skäl finns kan dispens meddelas. En förhållandevis liten andel av tandläkarna vid Eastmaninstitutet har anmält bisyssla.

För att komma tillrätta med M.M:s bristande förhållningssätt mot vissa kollegor genomförde arbetsledningen under år 2002 och år 2003 ett flertal samtal med M.M., dock utan resultat. Av samma anledning, och även för att komma tillrätta med hans förtroendskadliga bisyssla, tilldelades han en erinran vid ett möte den 22 april 2003. Till detta tillfälle hade arbetsledningen även utarbetat en handlingsplan som delgavs M.M. En senare version av handlingsplanen är daterad den 24 juni 2003. M.M. har vägrat att skriva på denna.

Sommaren 2003 hade situationen utvecklats till en oacceptabelt negativ nivå. En stor del av personalstyrkan motsatte sig att arbeta tillsammans med M.M. Hans hotfullhet kom också att i inte oväsentlig del rikta sig mot arbets- och bolagsledningen hos Folk tandvården. För att inte riskera verksamheten på enheten beslöt Folk tandvården med stöd av 9 § mom. 4 i AB 01 att fr.o.m. den 13 augusti 2003 stänga av M.M. från arbete vid Eastmaninstitutet. Folk tandvården stod nu inför två alternativ – antingen att skilja M.M. från hans anställning eller att genomföra en förflyttning från Eastmaninstitutet till någon annan enhet. Folk tandvården valde förflyttning till Sollentunakliniken. Den 22 september beslöt Folk tandvården om fortsatt avstängning från Eastmaninstitutet och M.M. kallades samtidigt till ett möte den 30 september 2003. M.M. uteblev från mötet och tilldelades en varning för detta.

Under målets handläggning i Arbetsdomstolen, och först då, har Tjänstetandläkarna påstått att M.M. skulle ha blivit utsatt för repressalier och trakasserier på grund av sin etniska bakgrund. Dessa påståenden är befängda och grundlösa. Folk tandvården är i hög grad ett mångkulturellt företag med flera etniska ursprung representerade. Andelen födda utomlands uppgår till 23,5 procent. I samband med en arbetsskadeanmälan daterad den 25 augusti 2003 anklagade M.M. i två skrivelser som bifogades anmälan klinikchefen E.L. för ett antal brott, bl.a. diskriminering. Arbetsledningen fick del av arbetsskadeanmälan den 28 augusti 2003. Den gavs in till Försäkringskassan på sedvanligt sätt. Något beslut i frågan är ännu inte fattat. Folk tandvården kontaktade också Arbetsmiljöverket för att få råd i fråga om brister i arbetsmiljön. Verket rekommenderade Folk tandvården att göra en egen utredning. En sådan genomfördes av Previa AB under våren 2004. Det finns ingenting i utredningen som på något sätt bekräftar påståendena om etnisk diskriminering.

Folktandvården gör gällande att det av Tjänstetandläkarna meddelade tolkningsföreträdet saknar fog. Som situationen såg ut i september 2003 hade arbetsgivaren en klar och tydlig rätt att utnyttja sin arbetsledningsrätt på det sätt den kommer till uttryck i 8 § i AB 01. På grund av turbulensen på arbetsplatsen hade arbetsgivaren t.o.m. en skyldighet ur arbetsmiljösynpunkt att förflytta M.M. till en annan arbetsplats. Det meddelade tolkningsföreträdet är antingen tillgripet av ovidkommande skäl eller så har Tjänstetandläkarna grovt missbedömt rättsläget. Tjänstetandläkarna skall därför betala skadestånd till Folktandvården. Det ekonomiska skadeståndet motsvarar Folktandvårdens förlust i form av lönekostnader för M.M. för tiden från tolkningsföreträdet.

### *Grunder*

Folktandvårdens beslut den 17 september 2003 att med stöd av 8 § i AB 01 fr.o.m. den 22 september 2003 stadigvarande förflytta M.M. från tjänstgöring vid Folktandvården Eastmaninstitutet till Folktandvården Sollentuna centrum, avdelningen för ortodontitandvård, har varit rättsenligt. Skyldighet har därmed uppkommit för M.M. att tjänstgöra i enlighet med förflyttningsbeslutet.

Tjänstetandläkarna har saknat fog för sitt den 21 oktober 2003 meddelade tolkningsföreträde. Arbetstagarorganisationen har eller borde ha insett oriktigheten av sin ståndpunkt beträffande rättshandlingen och har därför ådragit sig skadeståndsskyldighet enligt 57 § första stycket medbestämmandelagen.

### **Tjänstetandläkarna**

Innan M.M. anställdes vid Eastmaninstitutet var han anställd vid Umeå Universitet. Där hade han doktorerat och blivit specialist i tandreglering. Han arbetade i första hand med forskning, utveckling och undervisning men även till viss del med vård. Han hade efter denna tid vissa planer på att flytta utomlands. Via sin chef i Umeå frågade emellertid M.M. den dåvarande chefen för Eastmaninstitutet, O.M., om det fanns någon möjlighet att få arbeta vid institutet. Eastmaninstitutets verksamhet vilar på tre ben, nämligen forskning och utveckling, undervisning samt klinisk vård. Vid institutet utbildas specialister i ortodonti genom en påbyggnad på den vanliga tandläkarutbildningen. Det är den enda kliniken inom Folktandvården som har denna tredelade specialisering. Han var därför särskilt intresserad av att komma just dit. Han skulle inte ha tagit ett arbete som enbart innefattade klinisk vård. M.M. och hans familj tog det stora beslutet att flytta från Umeå till Stockholm. I diskussionerna med O.M. ansåg sig M.M. ha fått tillräckliga garantier för att han skulle få syssla med alla de tre verksamhetsgrenar som finns vid Eastmaninstitutet. Han var rekryterad just för att han skulle arbeta specifikt med bl.a. utbildning och forskning. Att det på anställningsbevisen stod att han ”för närvarande” skulle vara placerad vid Eastmaninstitutet, ortodonti, var inte så uppseendeväckande att han hade anledning att tro att de garantier som han hade fått av O.M. inte gällde. Han reflekterade inte heller över att det i rubriken på anställningsbeviset felaktigt anges att han är

anställd vid Folk tandvården Stockholms läns landsting. Blankettens utformning var alltför diffus för att väcka några misstankar om att allt inte stod rätt till. Tjänstetandläkarna gör sammanfattningsvis gällande i denna del att en förflyttning av M.M. från Eastmaninstitutet står i strid med det anställningsavtal som har ingåtts. En tvångsvis förflyttning i strid med detta avtal är att jämställa med ett avskedande.

Under sin tid vid Eastmaninstitutet kom M.M. också i stor utsträckning att arbeta med forskning och utbildning. Det finns rent faktiskt inte några möjligheter att syssla med dessa frågor vid några andra kliniker än Eastmaninstitutet, således inte heller vid Sollentunakliniken dit Folk tandvården vill förflytta M.M. Om en förflyttning skulle ske skulle M.M. få en annan tjänst än vid Eastmaninstitutet.

Vad gäller de beskyllningar som har riktats mot M.M. menar Tjänstetandläkarna att Folk tandvårdens påståenden och agerande vilar på oerhört lösa grunder. Faktakontrollen har varit helt undermålig från Folk tandvårdens sida. De uppgifter som har lagts till grund för Folk tandvårdens åtgärder har alla lämnats av personer som har haft mycket lite med M.M. att göra. De har inte arbetat på samma avdelning som han har gjort. Ledningen vid Eastmaninstitutet har fått andra uppgifter från andra arbetstagare som har arbetat på M.M:s egen avdelning. Ledningen har emellertid valt att bortse från dessa och i stället endast fäst avseende vid uppgifterna från de fåtal personer som har kritiserat M.M.

E.B. har haft endast sporadiska kontakter med M.M. i samband med att hon gick en utbildning under hösten 2002 och hade honom som handledare. I en sådan situation är det naturligt att en handledare har synpunkter på det arbete som skall presteras. Det kan också vara svårt för den som handleds att ta emot kritik av handledaren särskilt som denne, som M.M., är av utländsk härkomst. Det är riktigt att det uppstod diskussioner mellan E.B. och M.M., men detta uppfattade M.M. som utagerat långt innan arbetsgivaren började vidta åtgärder mot bakgrund av dessa diskussioner. E.B. har också gjort sig skyldig till felbehandling av en patient och har kanske inte uppskattat att M.M. haft synpunkter med anledning av felbehandlingen. Vidare är det besynnerligt att uppgifterna från K.S. lämnas först flera år efter påstådda händelser. Hon vill uppenbarligen inte heller stå för dem. I övrigt har M.M. under sin anställning fått idel lovord av både ledningen och medarbetarna. De har haft stor respekt för hans kunskaper och hans sätt att förhålla sig.

Folk tandvården har alltså valt att agera på mycket lösa grunder. Bakom bl.a. den erinran M.M. fick motta den 22 april 2003 ligger påstådda händelser långt tillbaka i tiden. M.M. hade inte tidigare fått kännedom om kritiken. Vid detta tillfälle presenterades också en handlingsplan som M.M. uppfattade som mycket kränkande, vilket också måste ha varit syftet med denna. Den innehåller uttalade påståenden om att M.M. skulle vara illojal, att han inte skulle respektera Folk tandvården och att han skulle sakna självinsikt. Detta framställs också på ett försåtligt sätt. Folk tandvården presenterade en ungefärligen likalydande handlingsplan vid ett möte i juni 2003. Den innehöll också ett krav på att M.M. måste avveckla sin privata klinik som

han sedan år 2000 hade haft med Folktandvårdens godkännande. Verksamheten där kom aldrig i konflikt med M.M:s tjänst vid Eastmaninstitutet. Genom detta bisyssloförbud ville Folktandvården uppenbarligen ”slå undan benen” på M.M. Andra anställda tilläts emellertid att ha privata kliniker. Vidare har inte Eastmaninstitutet någon brist på patienter utan snarare tvärtom. Det är enorma köer till institutet.

Efter mötet i juni 2003 började semestertiderna. Samma dag som M.M. skulle återgå i tjänst, den 13 augusti 2003, blev han avstängd. Det är svårt att se att det skulle ha inträffat någonting under semestern som motiverade denna drastiska åtgärd. När Folktandvården slutligen beslutade sig för att förflytta M.M. framstår det som uppenbart att anledningen då var att man ville bli av med honom. Efter ett möte den 30 september 2003 tillgrep Folktandvården den drastiska åtgärden att tilldela M.M. en varning på grund av att han hade uteblivit från mötet. M.M. trodde att det, på samma sätt som vid tidigare möten, var tillräckligt att någon representant från Tjänstetandläkarna inställde sig.

Arbetsgivarens agerande har alltså inte på något sätt stått i proportion till vad som förevarit. Inte heller har de åtgärder som vidtagits varit adekvata. Eventuella antipatier som har uppstått mellan enskilda arbetstagare måste kunna hanteras av en arbetsgivare på ett rimligt sätt. Här har Folktandvården i stället vidtagit oerhört ingripande åtgärder och har på så sätt gradvis trappat upp situationen. Arbetsgivaren har inte heller velat föra en konstruktiv dialog och reda ut eventuella oklarheter. Folktandvården har agerat i syfte att bestraffa M.M. Den vaga och opreciserade kritik som riktats mot honom har använts som förevändning och svepskäl för åtgärderna.

Situationen måste uppfattas så att åtgärderna mot M.M. har vidtagits i syfte att trakassera och diskriminera honom på grund av hans etniska ursprung. M.M. är bördig från Iran. Han har vid flera tillfällen under våren 2003 talat om för skyddsombudet E.L.M. att han kände sig diskriminerad genom arbetsgivarens olika åtgärder. Givetvis var det etnisk diskriminering som han avsåg. I augusti 2003 överlämnade M.M. till E.L.M. två anmälningar mot E.L. Anmälningarna avsåg bl.a. diskriminering. Han blev då ombedd att göra en anmälan om arbetsskada trots att han inte kände sig arbetsskadad utan diskriminerad.

En arbetsgivare får enligt lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren har anmält arbetsgivaren för diskriminering eller påtalat diskriminering. En arbetsgivare har vidare en skyldighet att utreda påståenden om diskriminering, vilket Folktandvården inte har gjort. I stället har man bl.a. förflyttat M.M. De åtgärder som Folktandvården har vidtagit, i vart fall besluten om avstängning respektive förflyttning, måste anses vara repressalier i strid med lagen. Beslutet om förflyttning togs bevisligen efter att man fått del av M.M:s anmälningar mot E.L. Det var först i ett senare skede som det var möjligt att dra slutsatsen att arbetsgivarens åtgärder har vidtagits i



diskriminerande syfte. Därför har inte talan väckts om skadestånd inom den tid som stadgas i lagen.

Den kartläggning som Previa har gjort av arbetsmiljön vid Eastmaninstitutet motsäger inte Tjänstetandläkarnas påståenden om etnisk diskriminering. Den bekräftar dock att det finns en djup förtroendeklyfta mellan personalen och klinikledningen. Det är anmärkningsvärt att M.M. inte fick delta i utredningen.

### *Grunder*

Folktandvården har den 17 september 2003, med åberopande av 8 § i AB 01, beslutat att fr.o.m. den 22 september 2003 stadigvarande förflytta M.M. från Eastmaninstitutet till Folktandvården i Sollentuna centrum. Tjänstetandläkarna bestrider att Folktandvården haft rätt att fatta ett sådant beslut.

M.M: anställningsavtal skall tolkas på det sättet att han är fast placerad som övertandläkare vid Folktandvården, Eastmaninstitutet i Stockholm. Detta innebär att han avtalsenligt inte kan flyttas mot sin vilja till Folktandvården, Sollentuna centrum.

För den händelse att Arbetsdomstolen skulle finna att M.M:s anställningsavtal i och för sig inte hindrar ett ensidigt beslut om förflyttning, görs i andra hand gällande att det inte föreligger sådana ”vägande skäl” som är en förutsättning för en förflyttning mot M.M:s önskan.

Mot denna bakgrund bestrids även att skadeståndsskyldighet skulle föreligga för Tjänstetandläkarna. Om Arbetsdomstolen skulle finna att anställningsavtalet inte hindrar förflyttningen och att vägande skäl finns för en sådan förflyttning, gör Tjänstetandläkarna likväl gällande att förbundet haft fog för sitt tolkningsföretråde. Tjänstetandläkarna har därmed, oavsett vilken ståndpunkt Arbetsdomstolen intar i omplaceringsfrågan, inte ådragit sig någon skadeståndsskyldighet enligt medbestämmandelagen.

Yrkandet om ekonomiskt skadestånd bestrids dessutom på den grunden att Folktandvården den 13 augusti 2003 avstängde M.M. enligt 9 § mom. 4 i AB 01. Avstängningen består alltså av vilket innebär att Folktandvården valt att frivilligt avstå från att ta M.M:s tjänster i anspråk. Han har alltså sedan avstängningstillfället varit beredd att när som helst återgå i tjänst inom ramen för sitt anställningsavtal.

Den ekonomiska skada som Folktandvården anser sig lida är alltså i första hand självförvållad på grund av avstängningen av M.M. Folktandvården har haft, och har, möjlighet att undanröja denna skada genom att respektera det gällande tolkningsföretrådet och låta M.M. återgå i tjänst vid Eastmaninstitutet under den tid Tjänstetandläkarnas tolkningsföretråde prövas rättsligt. Folktandvården har emellertid valt att inte följa rättsordningen i denna del och får därför själv bära ansvaret för den ekonomiska förlust som kan uppstå.

## **Domskäl**

### *Twisten*

Twisten i målet gäller om Folktandvården haft rätt att stadigvarande förflytta M.M. från Eastmaninstitutets avdelning för ortodonti till Sollentunaklinikens avdelning för ortodonti. Tjänstetandläkarna har gjort gällande att M.M. är fast placerad vid Eastmaninstitutet och att en förflyttning från institutet skulle stå i strid med hans anställningsavtal. Folktandvården har i denna del invänt att anställningsavtalet ger utrymme för geografiska förändringar. Vidare har Folktandvården gjort gällande att det har funnits vägande skäl på sätt som föreskrivs i 8 § mom. 1 i AB 01 för att stadigvarande förflytta M.M. Tjänstetandläkarna har invänt att det inte finns några vägande skäl, och har i den delen anfört att M.M. har blivit utsatt för repressalier och trakasserier på grund av sin etniska tillhörighet.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på Folktandvårdens begäran vittnesförhör hållits med tandläkaren E.B., ortodonti-assistenten M.S., klinikchefen E.L. och personalchefen B.B. På Tjänstetandläkarnas begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med M.M. samt vittnesförhör med f.d. klinikchefen O.M., tandläkarna I.B., B.F., E.A., H.M. och B-O.R. Parterna har åberopat skriftlig bevisning.

### *Har avtal träffats om att M.M. skall vara fast placerad vid Eastmaninstitutet?*

Tjänstetandläkarna har i första hand gjort gällande att M.M. har träffat ett muntligt anställningsavtal med innebörden att han skulle vara fast placerad vid Eastmaninstitutet. Folktandvården har bestritt det påståendet och har poängterat att det framgår av de anställningsbevis som har utfärdats, och som M.M. har skrivit på, att han för närvarande är placerad vid Eastmaninstitutet ortodonti. En sådan föreskrift ger, menar Folktandvården, utrymme för geografiska förändringar så länge det är fråga om samma anställning i grunden. Tjänstetandläkarna har häremot invänt att det inte fanns anledning för M.M. att närmare reflektera över varför uttrycket ”för närvarande placerad vid” användes i anställningsbevisen. Enligt Tjänstetandläkarna var detta uttryck alltför diffust för att hos M.M. ge upphov till misstankar om att något annat skulle gälla än vad som var avtalat muntligen.

Tjänstetandläkarna har i denna del åberopat vittnesförhör med O.M. som var chef för Eastmaninstitutet då M.M. anställdes. O.M. har berättat om de diskussioner som han och M.M. förde inför anställningen. Vad han har sagt bekräftar emellertid inte Tjänstetandläkarnas påstående om att avtal muntligen har träffats om en fast placering vid Eastmaninstitutet. Både M.M. och O.M. har visserligen berättat att diskussionerna dem emellan avsåg just Eastmaninstitutet och att de inte diskuterade vad som skulle kunna gälla i framtiden. Sådana frågor föll sig enligt vad båda uppgivit inte naturligt att diskutera i den situationen. Vad som sålunda framkommit kan emellertid enligt Arbetsdomstolens mening inte rubba det faktum att formuleringen i

anställningsbevisen inte språkligt kan uppfattas som att det var fråga om en fast placering. Formuleringen kan således inte tolkas på annat sätt än att förändringar i fråga om placeringen kunde komma att ske. O.M. har också uppgivit att denna generella formulering innebär att det är underförstått att placeringen kan ändras. Det anförda leder enligt domstolens mening till slutsatsen att M.M. skall anses vara anställd vid Folk tandvården med enbart en placering för närvarande vid Eastmaninstitutet. Anställningsavtalet i sig lägger därmed inte hinder i vägen för en förflyttning från Eastmaninstitutet till en annan arbetsplats.

*Är en placering vid Sollentunakliniken i grunden samma anställning?*

Tjänstetandläkarna har i denna del, såsom Arbetsdomstolen har uppfattat talan, gjort gällande att en placering vid Sollentunakliniken även skulle innebära en sådan förändring av innehållet i M.M:s arbete att han skulle komma att få en helt annan tjänst och att en förflyttning dit därmed skulle gå utöver M.M:s arbetsskyldighet. Enligt Tjänstetandläkarna var han anställd för att utöver klinisk vård även arbeta med forskning och utbildning, vilket han har gjort i stor utsträckning, men inte skulle kunna göra vid Sollentunakliniken där endast klinisk vård bedrivs.

Folk tandvården har anförut följande. M.M. har inte bedrivit någon schemalagd forskning, i vart fall inte under år 2003. Möjligheten att bedriva forskning beror i stor utsträckning på om några forskningsanslag finns att tillgå. Om medel finns är de principiella möjligheterna att bedriva forskning desamma i Sollentuna som vid Eastmaninstitutet. Under sin tid vid Eastmaninstitutet svarade M.M. för undervisningsfrågor endast i begränsad omfattning, uppskattningsvis motsvarande mindre än fem procent av den totala arbetstiden. Han hade då till uppgift att handleda blivande specialister. M.M. misskötte detta och fråntogs denna arbetsuppgift. Vidare är formerna för handledarskapet under omprövning och i framtiden kan denna arbetsuppgift förekomma vid andra enheter än Eastmaninstitutet.

Enligt Arbetsdomstolens uppfattning framgår det klart av utredningen i målet att M.M. huvudsakligen har sysslat med klinisk vård i sitt arbete vid Eastmaninstitutet. Det har vidare inte framkommit annat än att M.M. bedrivit undervisning endast i begränsad omfattning. Till detta kommer att uppgiften att handleda blivande specialister såvitt framkommit inte har någon direkt koppling till en anställning vid Eastmaninstitutet. Någon forskning inom ramen för anställningen verkar över huvud taget inte alls ha bedrivits. Det finns inte heller någon anledning att betvivla uppgiften att det i och för sig finns möjligheter att bedriva forskning även vid Sollentunakliniken. Det anförda innebär att den till allt övervägande huvudsakliga arbetsuppgiften, klinisk vård, är densamma vid Sollentunakliniken som vid Eastmaninstitutet. Det är därmed enligt Arbetsdomstolens mening fråga om i grunden samma anställning. Utredningen ger inte heller stöd för att det skulle ha avtalats något särskilt angående det närmare innehållet i M.M:s anställning som medfört en inskränkning i möjligheten till en sådan förflyttning som det är fråga om här. Det finns således inte heller på denna punkt någon begränsning

i Folk tandvårdens rätt att stadigvarande förflytta M.M. till Sollentunakliniken.

*Bestämmelsen om vägande skäl*

Som framgår av 8 § mom. 1 i AB 01 krävs, om arbetstagaren som här motsätter sig en stadigvarande förflyttning, att vägande skäl också finns för åtgärden.

Arbetsdomstolen har i andra mål haft att tolka denna och motsvarande lika lydande bestämmelser (se bl.a. domarna 1987 nr 18, 1991 nr 72 och 1999 nr 48). Domstolen har då framhållit bl.a. 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. Samarbetsvårigheter på en arbetsplats kan godtas som skäl för en förflyttning, i vart fall om problemen är av någon betydelse. Många gånger är en förflyttning det lämpligaste sättet att komma till rätta med ett relationsproblem och kan också göra det möjligt att undvika mer långtgående åtgärder, exempelvis uppsägning. Bestämmelsen bygger vidare på uppfattningen att en förflyttning mot arbetstagarens vilja är en ingripande åtgärd. Det måste därför krävas att arbetsgivaren i första hand försöker uppnå sitt syfte med mindre ingripande åtgärder än en förflyttning.

Folk tandvården har till stöd för uppfattningen att vägande skäl har funnits anfört följande. M.M. har visat aggressivitet, hotfullhet och ett kränkande förhållningssätt gentemot andra anställda. Han har vidare på ett förtroendeskadligt sätt hänvisat patienter från Eastmaninstitutet till sin privata klinik. M.M:s bristande förhållningssätt ledde så småningom till en ohållbar situation. Folk tandvården hade då som arbetsgivare en skyldighet att agera ur arbetsmiljösynpunkt för att inte riskera verksamheten på avdelningen.

Tjänstetandläkarna har i denna del anfört att Folk tandvården agerat utan att ha haft ett tillräckligt och korrekt underlag och att dess agerande inte stått i proportion till vad som lagts M.M. till last. Vidare anser Tjänstetandläkarna att M.M. genom Folk tandvårdens agerande har blivit utsatt för represallier och trakasserier på grund av sitt etniska ursprung.

*Fanns vägande skäl för förflyttning av M.M.?*

Folk tandvården har gjort gällande att det påstådda nedvärderande, aggressiva och i vissa delar hotfulla förhållningssättet har riktat sig mot tandläkarna E.B., K.S., E.LG. och K.W. samt mot ortodontiassistenten M.S.

Av dessa personer har E.B. och M.S. hörts inför Arbetsdomstolen. Vidare har från Folk tandvårdens sida som skriftlig bevisning åberopats en handling som K.S. enligt vad som angivits på handlingen upprättat den 23 september

2001. Folk tandvården har anfört att anledningen till att förhör inte har åberopats med K.S., liksom inte heller med K.W. och E.L.G., är att de känt oro och rädsla för att vittna i målet. Några förstahandsuppgifter beträffande påståendena om olämpligt beteende gentemot dessa personer har alltså inte förebringats. Däremot har de, som framgår i det följande, berättat om påstådda händelser för klinikchefen, E.L., som hörts i målet i denna del.

E.B. har berättat bl.a. följande. M.M. var hennes och tre andra tandläkares handledare under ett seminariearbete som skulle utföras inom ramen för deras specialistutbildning. Vid flera tillfällen under arbetets bedrivande uppträdde M.M. gentemot henne på ett sätt som hon upplevde som aggressivt, hotfullt och kränkande. Att han var arg framgick av han i dessa situationer hade en spänd kroppshållning, höll nävarna knutna och talade med vibrerande röst. I början av juni 2003 skulle ett möte hållas med bl.a. M.M. och dem som i likhet med E.B. kände sig kränkta och aggressivt bemötta av honom. Hon vet att fem kvinnliga anställda inför mötet skrivit ner sina erfarenheter i brev till klinikchefen. Några dagar före junimötet sade M.M. till henne att hon skulle tänka på sin ställning, hon var ju bara ST-tandläkare. Detta uttalande upplevde E.B. som ett hot. K.S. sade till E.B. att hon skulle sluta vid kliniken om M.M. kom tillbaka och att hon även visste andra som i sådant fall också skulle sluta.

Den åberopade skriften som upprättats av K.S. har rubriken ”Noteringar beträffande incidenter mellan K.S. och M.M.”. I den finns en redogörelse för ett par händelser våren 2000 och tre ytterligare händelser som inträffat under år 2001. Uppträdandet från M.M:s sida vid dessa händelser beskrivs bl.a. som aggressivt och nedvärderande och det anges att M.M. skrikte åt K.S. och uppträtt med ett otäckt kroppsspråk.

M.S. har berättat om en händelse den 8 april 2003 som utlöstes av att hon hade en annan uppfattning än M.M. om rätten att ge en patient en kostnadsfri behandling. Hon har berättat att M.M. när han fått klart för sig att hon inte delade hans bedömning följde efter henne in i ett trångt mörkrum där han kom mycket tätt inpå henne och argt påtalade att hon skulle göra som han ville samt sade att hon begått tjänstefel. Enligt M.S. skällde han sedan också ut henne när hon kom tillbaka från mörkrummet till kliniken. Hon har även berättat att M.M. några veckor efter denna händelse ringde till henne och uppmanade henne att hålla sig borta från klinikchefen E.L. eftersom denne spred ont förtal om henne.

E.L. har berättat bl.a. följande. Han tillträdde befattningen som klinikchef under våren 2002 och inledde med intervjuer med personalen. Han upplevde M.M. som charmig och trevlig första gången han träffade honom samt som en person som tog plats och marknadsförde sig själv. Chefen för M.M:s enhet berättade dock tidigt om stora konflikter omkring M.M. som många upplevde som hotfull och komplicerad att samarbeta med. Flera av personalen var rädda för honom. Enhetschefen namngav dock ingen. Hon berättade också att hon haft flera samtal med M.M. om hur andra uppfattade honom men att han inte tog till sig kritiken. E.L. fick till en början inte denna kritik att gå ihop med sin egen bild av M.M. Så småningom kom dock ”den

ena efter den andra” av tandläkarna på ortodontiavdelningen till honom och uppgav att M.M. hade betett sig kränkande, aggressivt och ibland hotfullt mot dem. Dessa personer beskrev hur detta hade kommit till uttryck och hur de hade uppfattat olika situationer. Bl.a. kom K.W. till honom vid flera tillfällen. Hon berättade t.ex. att vid ett tillfälle hade hon uppfattat M.M:s uppträdande som att ”smockan hängde i luften” och hon sade också att hon var beredd att säga upp sig. Även E.L.G. berättade om aggressivt beteende från M.M:s sida och att hon blivit utskälld av honom. K.S. berättade om ett antal händelser och uppgav att hon var stressad av situationen och ”inte orkade mer”. E.B. uttryckte oro inför sin framtid. Flera ur personalen kom in till honom när händelsen med M.S. inträffade och beskrev hur M.M. skällde på henne. Sammantaget framkom att det fanns djupa och olösta konflikter kring M.M. och att många var rädda för honom. Han försökte tala med M.M. om detta vid upprepade tillfällen men denne verkade inte förstå kritiken och ändrade inte heller sitt beteende. Vid ett tillfälle i november 2002 då han och enhetschefen hade ett möte med M.M. om problemen diskuterades en omplacering till kliniken i Handen vilket dock M.M. inte var intresserad av. M.M. kom under våren och sommaren 2003 även att rikta sin aggressivitet mot E.L. genom att hota honom. M.M. uttalade vid telefonsamtal bl.a. att allvarliga saker skulle hända om E.L. inte sade upp sig. – Flera tandsköterskor informerade E.L. om att föräldrar till patienter hörde av sig och berättade att de hade blivit hänvisade av M.M. till dennes privatpraktik trots att de hellre även i fortsättningen ville vara patienter på Eastmaninstitutet. E.L. tog själv kontakt med en av dessa föräldrar som bekräftade informationen.

M.M. har bestritt att han uppträtt på det aggressiva sätt som påstås. Han har uppgivit att han är en korrekt person som inte uppträder aggressivt eller högljutt. Många av de uppgifter som har lämnats av E.L. om vad som sagts och utspelat sig vid samtal och möten mellan bl.a. E.L. och honom har bestritts av M.M. som har givit en annan beskrivning av vad som utspelat sig. Bl.a. har han om mötet i november 2002 berättat att det inte alls var tal om hans förhållningssätt utan han blev tillfrågad om han kunde tänka sig att börja som klinikchef i Handen där man hade behov av någon med goda ledaregenskaper.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

E.B., M.S. och E.L. har alla givit en trovärdigt intryck. De har lämnat klara och rediga berättelser som inte präglats av några överdrifter. Deras uppgifter är dessutom väl förenliga med varandra och ligger i linje med vad som framgår av den skriftliga bevisningen. Det kan här tilläggas att även B.B. har vittnat om att hon, sedan hon från huvudkontorets sida blivit engagerad i ärendet, utsatts för liknande telefonhotelser som E.L. berättat om. De förhörspersoner som hörts på Tjänstetandläkarnas begäran har visserligen uppgivit att de för sin del inte upplevt några problem i umgänget med M.M. och har givit en positiv beskrivning av honom. Samtidigt kan konstateras att flera av dem endast haft liten kontakt med M.M. i arbetet. Förhörspersonernas uppgifter har inte vederlagt de berättelser som i övrigt

har lämnats. Vad M.M. har berättat framstår å andra sidan i vissa delar som ologiskt och inte helt sannolikt.

Arbetsdomstolen finner med dessa utgångspunkter att utredningen ger stöd för slutsatsen att M.M. vid upprepade tillfällen har betett sig på ett mycket klandervärt sätt gentemot ett antal arbetskamrater. Visserligen kan några av händelserna sedda för sig inte sägas vara av mer allvarlig karaktär än sådana kontroverser som man kan få räkna med på en arbetsplats. Genom inte minst E.L:s uppgifter framträder emellertid den bilden av förhållandena på ortodontiavdelningen att problemen gradvis kommit att trappas upp för att under sommaren 2003 slutligen ha lett till en ohållbar situation. Även om det måhända finns anledning att rikta viss kritik mot Folk tandvården för sättet att handskas med situationen, till exempel när det gäller framtagandet och utformningen av den handlingsplan som upprättades, har det dock framkommit att Folk tandvården genom samtal med M.M. och på andra olika sätt försökt komma tillrätta med problemen utan att lyckas. Såsom förhållandena utvecklade sig hade det enligt Arbetsdomstolens mening inte varit möjligt för Folk tandvården att genom en mindre ingripande åtgärd än att förflytta M.M. till en annan arbetsplats komma tillrätta med de problem som förelåg.

Vad gäller påståendet att M.M. skulle ha varit trakasserad på grund av sitt etniska ursprung eller ha utsatts för repressalier från Folk tandvårdens sida konstaterar Arbetsdomstolen att utredningen i målet inte ger några som helst belägg för detta påstående.

Vid en samlad bedömning av vad som har framkommit i målet kommer Arbetsdomstolen till slutsatsen att Folk tandvården får anses ha haft vägande skäl för att förflytta M.M. till Sollentunakliniken. Folk tandvårdens fastställelseyrkande skall därför bifallas.

*Skall Tjänstetandläkarna betala skadestånd för felaktigt utövat tolkningsföreträde?*

Enligt huvudregeln i 34 § medbestämmandelagen har en arbetstagarorganisation rätt till tolkningsföreträde om det föreligger tvist om en medlems arbetskyldighet enligt avtal, dvs. arbetstagarorganisationens mening gäller till dess tvisten har slutligt prövats. Enligt 57 § första stycket samma lag skall en arbetstagarorganisation ersätta uppkommen skada, om den i en sådan tvist har föranlett eller godkänt en felaktig tillämpning av avtal eller av medbestämmandelagen och organisationen har saknat fog för sin ståndpunkt i tvisten. Som Arbetsdomstolen tidigare uttalat, se bl.a. AD 1987 nr 77, har lagstiftaren genom uttrycket ”sakna fog” velat begränsa skadeståndsskyldigheten till särskilt allvarliga fall. En arbetstagarorganisation har ansetts sakna fog för sin ståndpunkt, och därmed blivit skadeståndsskyldig, när företräddarna medvetet har åberopat tolkningsföreträde i ett för tvisten ovidkommande syfte eller när de har gjort sig skyldiga till en kvalificerad missbedömning av de faktiska omständigheterna eller av det rättsliga läget.

Arbetsdomstolen har kommit fram till att det har funnits vägande skäl att förflytta M.M. Denna slutsats har domstolen kommit till efter en värdering av bevisningen som bl.a. har bestått i uppgifter från de inblandade personerna. Tjänstetandläkarna har uppenbarligen lagt M.M:s uppgifter till grund för sin ståndpunkt och sina argument i målet. Arbetsdomstolen anser inte att Tjänstetandläkarna därigenom kan anses ha gjort sig skyldig till en kvalificerad missbedömning av omständigheterna eller av rättsläget. Det finns inte heller något stöd för att Tjänstetandläkarna haft ovidkommande syften för sitt agerande. Förbundet kan därmed inte anses ha saknat fog för sin ståndpunkt. Någon skadeståndsskyldighet kan under dessa förhållanden inte inträda. Yrkandena om ekonomiskt och allmänt skadestånd skall därför ogillas.

#### *Rättegångskostnader*

Arbetsdomstolen har kommit fram till att Folktandvårdens fastställelseyrkande skall bifallas men att skadeståndsyrkandena skall avslås. Målet har dock huvudsakligen avsett den fastställetalan som har förts. Vid dessa förhållanden finner Arbetsdomstolen att Tjänstetandläkarna skall ersätta Folktandvårdens rättegångskostnader med två tredjedelar. Om beloppet råder inte tvist.

#### **Domslut**

1. Arbetsdomstolen fastställer att M.M. i sin anställning vid Folktandvården har skyldighet att utföra arbete som övertandläkare vid avdelningen för ortodontitandvård, Folktandvården, Sollentuna centrum.
2. Folktandvården Stockholms län Aktiebolags skadeståndsyrkanden avslås.
3. Tjänstetandläkarna skall ersätta Folktandvården Stockholms län Aktiebolags rättegångskostnader med sjuttioniotusenfyrahundra (79 400 kr), varav 78 000 kr för ombudsarvode, jämte ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Per Sundberg, Berndt Molin, Bengt Huldt, Ulf Perbeck, Staffan Holmertz och Henry Sjöström. Enhälligt.

Sekreterare: Anna Flodin