

Sammanfattning

En förvaltningschef för kommunens kultur- och fritidsförvaltning sades upp på grund av arbetsbrist när förvaltningen lades ned. Fråga om kommunen fullgjort sin omplaceringskyldighet. Arbetsdomstolen finner att arbetstagararen inte haft tillräckliga kvalifikationer för en anställning som rektor och att kommunen därmed fullgjort sin omplaceringskyldighet.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2006-11-22
StockholmDom nr 110/06
Mål nr A 218/05**KÄRANDE**

Fackförbundet SKTF, Box 7825, 103 97 STOCKHOLM
Ombud: förbundsjuristen Sussanne Lundberg, förbundets adress

SVARANDE

Hylte kommun, Storgatan 8, 314 80 HYLTEBRUK
Ombud: arbetsrättsjuristen Göran Söderlöf, Sveriges Kommuner och Landsting, 118 82 STOCKHOLM

SAKEN

ogiltigförklaring av uppsägning m.m.

Bakgrund och yrkanden

Mellan Fackförbundet SKTF (förbundet) och Hylte kommun (kommunen) gäller varandra avlösande kollektivavtal.

C.J., som är medlem i förbundet, har arbetat i kommunen sedan år 1976. Från och med den 1 januari 1995 har han varit anställd som förvaltningschef vid kommunens kultur- och fritidsförvaltning. Den 26 april 2005 sades C.J. upp från sin anställning på grund av arbetsbrist.

Tvist har uppkommit mellan parterna om uppsägningen varit sakligt grundad och om kommunen på ett riktigt sätt fullgjort sin omplaceringsskyldighet enligt anställningsskyddslagen. Tvisten har varit föremål för såväl lokal som central förhandling utan att parterna kunnat enas.

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen skall ogiltigförklara uppsägningen av C.J. och förplikta kommunen att till honom betala 100 000 kr i allmänt skadestånd för brott mot 7 § anställningsskyddslagen, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (26 oktober 2005) till dess full betalning sker.

Hylte kommun har bestritt käromålet. Inget skadestånd har vitsordats som skäligt i sig. Ränterykandet har vitsordats som skäligt i sig.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Till utveckling av talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Förbundet

Bakgrund

Den 1 april 1976 anställdes C.J. som fritidskonsulent i kommunen. Någon gång under 1980-talet ändrades hans tjänstetitel till fritidschef utan att arbetsuppgifterna förändrades. År 1995 bildades kultur- och fritidsförvaltningen som C.J. blev chef för. Till förvaltningens ansvarsområden fördes då kommunens biblioteksverksamhet samt barn- och allmänkulturella verksamhet. I C.J:s arbetsuppgifter ingick att vara sekreterare i kultur- och fritidsnämnden.

När C.J. anställdes i kommunen hade fritidsverksamheten cirka tio anställda. Antalet anställda ökade efterhand. År 2005 hade kultur- och fritidsförvaltningen cirka 25 anställda. Förvaltningens ansvarsområden har omfattat idrottshallar, idrottsplatser, ett ridhus, en simhall, kommunala badplatser, skolornas simundervisning under terminer, fritidsanläggningar samt fritidsgårdsverksamhet och turistverksamhet. Förvaltningen hade även ansvar för kontakter och bidragsgivning till föreningar med anknytning till förvaltningens ansvarsområden.

År 2004 beslutade kommunfullmäktige i Hylte kommun att införa en ny förvaltningsorganisation innebärande att kultur- och fritidsförvaltningen skulle upphöra den 1 januari 2005 och att dess ansvarsområden skulle föras över till andra delar av förvaltningsorganisationen. Omorganisationen innebar således att befattningen som chef för kultur- och fritidsförvaltningen upphörde. Den 26 april 2005 sades C.J. upp från sin anställning på grund av arbetsbrist, med tolv månaders uppsägningstid. Hans månadslön var 31 000 kr.

Turordningslista

Före uppsägningen av C.J. upprättade kommunen ett förslag till turordningslista enligt 22 § anställningsskyddslagen. Förslaget presenterades vid en förhandling mellan parterna den 19 januari 2005. Förbundets företrädare S.W. skötte förhandlingarna med kommunen som företrädades av L.Ö. Kommunens uppfattning var att C.J:s kvalifikationer skulle prövas mot den befattning som innehades av den arbetstagare som hade kortast anställningstid enligt turordningslistan, nämligen en ekonombefattning med inriktning mot hälsobokslut. Kommunen bedömde att C.J. hade tillräckliga kvalifikationer för den befattningen. Kommunen erbjöd honom den anställningen.

Lönen för ekonombefattningen togs upp vid förhandlingarna. Det besked som kommunen lämnade var att C.J. inte kunde räkna med en högre lön än den som innehavaren av befattningen hade, dvs. cirka 19 000 kr per månad. Detta framgår även av protokollet. I protokollet anges följande: "Ingen lönegaranti tillämpas. Löne- och anställningsvillkor ska förhandlas enligt gällande anställningsförfarande."

Den 14 februari 2005 tackade C.J. nej till erbjudandet. Svaret lämnades på en särskild blankett som kommunen tillställt honom. På blanketten angavs att arbetsuppgifterna kunde preciseras på begäran, att tjänsten var placerad vid kommunledningsförvaltningen inom ekonomikontoret och underställd ekonomichefen samt att löne- och anställningsvillkor förhandlas enligt gällande anställningsförfarande. Kommunen har nu under processen i Arbetsdomstolen hänvisat till en bestämmelse i de centrala protokollsanteckningarna till Löneavtal AB 05 och gjort gällande att det inte skulle ha blivit aktuellt med någon lönesänkning om C.J. accepterat erbjudandet om anställning som ekonom. Kommunen har tolkat bestämmelsen på det sättet att den innebär en absolut lönegaranti även på lokal nivå. Förbundet vitsordar i och för sig den tolkningen av bestämmelsen, men kommunen framförde inte sin uppfattning om tolkningen av bestämmelsen när parterna förhandlade om erbjudandet om anställning. Vid förhandlingen lämnade kommunen, som redan uppgivits, i stället det beskedet att lönen för C.J. skulle sättas i samma nivå som för den person som då var anställd på ekonombefattningen. Vid det tillfället hade S.W. heller inte kännedom om protokollsanteckningen eller dess innehåll. Den uppfattning om tolkningen av bestämmelsen som kommunen nu hävdar har därför inte stått klar för förbundet förrän motparten framförde den i målet.

Anställningen som C.J. erbjöds innebar således dels ett mindre kvalificerat arbete än det han haft som förvaltningschef, dels en betydligt lägre lön.

Omplaceringsutredning

Efter det att C.J. tackat nej till erbjudandet om anställning som ekonom påbörjade kommunen en omplaceringsutredning. Den omfattande perioden den 18 februari–4 mars 2005. Utredningen visade att det fanns fyra lediga arbeten. Ett arbete var en tillsvidareanställning som rektor vid Örnaskolan med ansvar för de senare årskurserna och för barn med särskilda behov. Som kvalifikationskrav angavs i utredningen lämplig utbildning och erfarenhet av utbildningsverksamhet. I övrigt hänvisades till 2 kap. 2 § skollagen och till annonsen. I utredningen redovisade kommunen att den gjorde bedömningen att C.J. inte uppfyllde kvalifikationskraven enligt skollagen då han enligt kommunen saknade den pedagogiska insikt samt utbildning och erfarenhet som krävs.

Tillräckliga kvalifikationer

Kommunen har totalt åtta rektorer anställda, varav tre arbetar på Örnaskolan. Av de senare har en rektor ansvar för verksamheten upp till årskurs 6 och de två övriga ansvar för årskurserna 7–9. Den aktuella befattningen avsåg en anställning som en av rektorerna med ansvar för årskurserna 7–9. Kommunens rektorer är organiserade i två ledningsteam. Örnaskolans rektorer ingår i ett team tillsammans med ytterligare två rektorer från andra skolor. Syftet med att organisera rektorerna i ledningsteam är att stärka dem genom det stöd som de kan ge varandra i teamet.

För anställning som lärare gäller särskilda behörighetskrav som anges i 2 kap. 4 § skollagen. Kraven syftar till att garantera att det i skolverksamheten finns lärare med utbildning som är avsedd för den undervisning som läraren skall bedriva. För rektorer finns inte motsvarande behörighetskrav. I stället finns det en bestämmelse i 2 kap. 2 § skollagen som anger att som rektor får endast den anställas som genom utbildning och erfarenhet har förvärvat pedagogisk insikt. Det uppställs alltså inte något krav på att rektorer skall ha viss formell utbildning. Enligt motiven till bestämmelsen förutsätts det att personen skall ha en allsidig pedagogisk insikt. Där sägs också att pedagogisk insikt inte nödvändigtvis behöver förvärfvas genom pedagogisk utbildning eller praktik som lärare. Den bakomliggande tanken med bestämmelsen är att ge kommunerna stor frihet att utforma ledningsorganisationen för skolor och att öppna för rekrytering av rektorer som inte är lärarutbildade eller har praktisk erfarenhet av undervisning. Skollagens bestämmelse har alltså inte utgjort något hinder mot att anställa C.J. En sedvanlig bedömning skall göras om han haft tillräckliga kvalifikationer enligt anställningsskyddslagen.

De ytterligare krav som kommunen ställde på de sökande till den lediga rektorsbefattningen framgår av annonsen.

C.J:s meriter framgår av hans meritförteckning och kursintyg. Han har cirka 30 års erfarenhet av arbete som högste chef inom kommunal förvaltning. Han har genomgått en tvåårig fritidsledarutbildning samt fullgjort värnplikten i gruppchefskola. C.J. har genomgått simlärarutbildning. Han har också genomgått en instruktörsutbildning i bandy i fyra steg, som även innebär att han är kvalificerad som riksinstruktör i bandy. Han har även genomgått ungdomsledarutbildningar och olika ledarskapsutbildningar under sin tid som anställd i kommunen. C.J. har också varit styrelseledamot i Rydöbruks IF i 13 år, varav fyra år som ordförande. Han har varit ungdomstränare i Torups BK i tio år, seniortränare i Långaryds BK i sammanlagt sex år samt under åren varit aktiv i andra föreningsstyrelser. C.J. har inom ramen för sin anställning som förvaltningschef även fungerat som lärare i den kommunala simskolan under sammanlagt cirka tio år samt haft det yttersta ansvaret för simundervisningen och kommunens egna simskolor under terminstid.

Av kommunens åtta rektorer har alla utom en genomgått statens befattningsutbildning för rektorer. Skolverket har gett ut mål och riktlinjer för rektorsutbildningen. Där sägs bl.a. att utbildningen i första hand skall erbjudas nyutnämnda rektorer. Utbildningstiden skall omfatta minst 30 utbildningsdagar. Syftet med utbildningen är att rektorer skall utveckla och tillämpa ett demokratiskt, lärande och kommunikativt ledarskap, som tar sin utgångspunkt i läroplanerna. I skolverkets mål och riktlinjer anges även ett antal mål för utbildningen.

Rektorsutbildningen erbjuds vid bl.a. Växjö universitet. Enligt information från universitetet motsvarar rektorsutbildningen 15–20 veckors heltidsstudier, av vilka cirka sex veckor utgörs av kursdagar och seminarier och resterande del omfattar litteraturstudier och verksamhetsförlagda arbetsupp-

gifter. För att få genomföra rektorsutbildningen skall deltagaren tjänstgöra som rektor och ha anmälts till utbildningen av sin arbetsgivare.

C.J:s meriter medför att han, i vart fall efter skälig upplärningstid – innefattande rektorsutbildningen – haft tillräckliga kvalifikationer för arbetet som rektor på Örnaskolan.

Sammanfattning av grunderna för talan

C.J. har haft tillräckliga kvalifikationer för anställningen som rektor vid Örnaskolan, i vart fall efter det att han genomgått normal utbildning som rektorsutbildningen får anses vara. Genom att inte erbjuda honom anställningen har kommunen inte fullgjort sin omplaceringsskyldighet enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen.

Eftersom det således varit möjligt att bereda C.J. fortsatt anställning hos kommunen genom en omplacering till ett ledigt arbete har det inte varit aktuellt att upprätta en turordningslista enligt 22 § anställningsskyddslagen. En turordningslista skall upprättas först sedan det konstaterats att det inte varit möjligt att bereda den anställde något ledigt arbete hos arbetsgivaren. Även om det inte uttryckligen framgår av anställningsskyddslagen att arbetsgivaren först skall undersöka möjligheten till omplacering till andra lediga arbeten och därefter göra en turordningslista måste regleringen i lagen anses bygga på den systematiken. Det faktum att C.J. avböjde erbjudandet om arbete som ekonom saknar därför relevans i målet.

Skulle Arbetsdomstolen finna att erbjudandet om arbete som ekonom har relevans i målet, gör förbundet gällande att det inte varit ett skäligt erbjudande. Anställningen innebar ett avsevärt mindre kvalificerat arbete, både jämfört med det arbete han hade och jämfört med arbetet som rektor. Ett antagande av erbjudandet skulle också, enligt de uppgifter C.J. då hade att ta ställning till, ha medfört en kraftig lönesänkning. C.J. har därför haft rätt att avböja erbjudandet utan att det skulle innebära att han inte hade rätt till erbjudande om andra, lediga, anställningar som han hade tillräckliga kvalifikationer för.

Uppsägningen av C.J. har således inte varit sakligt grundad. Uppsägningen skall därför ogiltigförklaras enligt 34 § anställningsskyddslagen och kommunen skall förpliktas att utge allmänt skadestånd enligt 38 § samma lag.

Kommunen

Bakgrund

Vad förbundet redovisat om C.J:s anställning och om kommunens omorganisation är riktigt. Kommunen vill dock påpeka att biblioteksverksamheten inom förvaltningen leddes av en bibliotekschef.

Det stod klart redan under sommaren 2004 att kultur- och fritidsförvaltningen skulle upphöra som självständig förvaltning eftersom kommunen redan då beslutat att kultur- och fritidsnämnden skulle upphöra. Redan under hösten 2004 tog därför kommunchefen K.S. initiativ till samtal med C.J. om hans framtid. Kommunens ambition var att genom olika arrangemang försöka undvika en uppsägning. Kommunens ansträngningar omfattade bl.a. erbjudanden om ”outplacement” som innefattade två alternativ. C.J. tackade dock nej till dessa erbjudanden i februari 2005.

Turordningslista och omplaceringsutredning

För att C.J. skulle kunna behållas kvar i anställning hos kommunen behövde han omplaceras. Kommunen upprättade därför en turordningslista. Turordningslistan presenterades vid en förhandling den 19 januari 2005. I protokollet från förhandlingen anges bl.a. att parterna var överens om den inbördes rangordningen som anges i turordningslistan. Som förbundet uppgivit erbjöds C.J. den befattning som den person innehade på listan som hade den kortaste anställningstiden, en ekonombefattning med inriktning på hälsobokslut. C.J. tackade nej till detta erbjudande i februari 2005.

Det blev aldrig aktuellt att ange vilken lön som skulle gälla för C.J. om han antog erbjudandet som ekonom. Som framgår av protokollet från förhandlingen den 19 januari 2005 angavs att lönen skulle förhandlas på sedvanligt sett.

Kommunen genomförde därefter en omplaceringsutredning på sätt förbundet redogjort för. Kommunen vill påpeka att kommunen inventerade lediga arbeten under en ovanligt lång period, den 18 februari–4 mars 2005. Som förbundet uppgivit ansåg kommunen att C.J. inte hade tillräckliga kvalifikationer för anställningen som rektor på Örnaskolan. Några andra lämpliga lediga arbeten fanns inte. Kommunen hade i vart fall därmed fullgjort sin skyldighet att söka omplacera C.J.

Verksamhetsutveckling inom skolan m.m.

Fråga är om kommunen borde ha erbjudit C.J. anställning som rektor på Örnaskolan och om han hade tillräckliga kvalifikationer för den anställningen. För att kunna göra den bedömningen behöver man känna till följande om kommunens verksamhetsutveckling.

Under senare år har skolverksamheten och barn- och ungdomsförvaltningen i kommunen varit föremål för ett antal organisationsutredningar. År 2001 presenterades två utredningar om den framtida organisationen inom barn- och ungdomsförvaltningen. När L.H. tillträdde som chef för barn- och ungdomsförvaltningen i kommunen blev ett av hennes första uppdrag att, utifrån tidigare utredningar, titta närmare på barn- och ungdomsförvaltningens organisation och slutföra det arbete som påbörjats. I november 2002 lade hon fram en utredning där betydelsen av ett väl fungerande ledarskap och en fungerande ansvars- och befogenhetsfördelning inom verksamheten betonades. I slutet av år 2002 behandlade barn- och utbildningsnämnden utred-

ningen och under våren 2003 beslutade kommunfullmäktige att genomföra en omorganisation i enlighet med utredningens förslag.

Det arbete som därefter vidtog blev början på något som kan betecknas som en ”rektorsprocess”. Kommunens skolverksamhet skulle vara fokuserad på ett pedagogiskt ledarskap. Det togs också fram en ny kravprofil för kommunens rektorer. De rektorer som var intresserade av att arbeta i den nya organisationen uppmanades att anmäla intresse för en rektorsbefattning. Med hjälp av konsulter gick kommunen igenom intresseanmälningarna. Urvalsprocessen resulterade i att tre av åtta befintliga rektorer inte ansågs vara lämpliga för fortsatt anställning som rektor.

I början av år 2005 presenterade Skolverket en inspektionsrapport som behandlade bl.a. förhållandena i kommunens skolor. I rapporten betonade skolverket det pedagogiska ledarskapet, skolutveckling och läroplanens mål. Beträffande Örnaskolan sades att det pedagogiska arbetet kunde stärkas. Skolverket pekade också på en rad brister som gällde bl.a. att ansvarsfördelningen i organisationen var oklar. I det sammanhanget pekade verket särskilt på behörighetsregeln för rektorer i 2 kap. 2 § skollagen.

Av betydelse för bedömningen av C.J:s kvalifikationer för rektorsanställningen är också följande uppgifter om Örnaskolan och den verksamhet som bedrivs där.

Örnaskolan är för kommunens förhållanden en mycket stor skola. Den har cirka 700 elever i åldrarna 6–16 år. Budgeten för skolan, inklusive förskoleklasserna, är på totalt ca 40 miljoner kr. Verksamheten på Örnaskolan är komplex. Där finns inte bara sedvanlig grundskoleutbildning utan också integrerad särskola, skoldaghem, fritidsverksamhet, studievägledning och skolsköterska.

Rektorn har mycket specifika arbetsuppgifter när det gäller det pedagogiska ledarskapet och skolutvecklingsarbetet. Han eller hon ansvarar för årskursernas schemaläggning, att eleverna får en likvärdig betygssättning och att läroplanen följs och fungerar som ett styrdokument. Arbetsuppgifterna innefattar också myndighetsutövning, exempelvis intagningsbeslut som har långtgående konsekvenser för den berörda eleven.

C.J:s kvalifikationer

C.J. saknar högskoleutbildning. Hans erfarenhet av utbildningsverksamhet inskränker sig till simskoleundervisning under sommarlov. Han har genomgått utbildning till fritidsledare, inte fritidspedagog. Den senare är en utbildning som omfattas av behörighetskraven i 2 kap. 4 § skollagen, medan fritidsledare är en annan typ av examen som helt saknar pedagogiska utbildningsinslag. Det är tveksamt om C.J. slutfört en gymnasial utbildning eftersom han avbröt en treårig gymnasieutbildning i samband med att han kom in på fritidsledarutbildningen. C.J. har inte någon erfarenhet av skolverksamhet eller av att arbeta som lärare. Han har heller inte någon erfarenhet av att fungera som skolledare.

Det kan därutöver noteras att den verksamhet som C.J. varit chef för har varit förhållandevis liten, även jämfört med Örnaskolan som en enhet bland flera inom barn- och ungdomsförvaltningen.

C.J:s meriter innebär att han saknar tillräckliga kvalifikationer för arbetet som rektor på Örnaskolan. C.J. uppfyller inte kvalifikationskraven enligt 2 kap. 2 § skollagen då han saknar den pedagogiska insikt samt utbildning och erfarenhet som krävs. Rektorsutbildningen är inte av relevans vid bedömningen.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

C.J. har saknat tillräckliga kvalifikationer för anställningen som rektor på Örnaskolan och har tackat nej till ett skäligt erbjudande om anställning som ekonom. Kommunen har därför haft saklig grund för uppsägningen av honom.

Kommunen har haft saklig grund för uppsägningen redan på den grunden att C.J. tackat nej till erbjudandet om anställning som ekonom, dvs. oavsett om han haft tillräckliga kvalifikationer för rektorsarbetet eller ej och trots att befattningen som ekonom innehades av en annan arbetstagare.

Domskäl

Bakgrund

C.J. har arbetat i kommunen sedan år 1976 då han påbörjade en anställning som fritidskonsulent och ytterst ansvarig för kommunens fritidsförvaltning. Från och med den 1 januari 1995 har han varit anställd som förvaltningschef för kommunens kultur- och fritidsförvaltning. Hösten 2004 beslöt kommunen att genomföra en omorganisation som berörde kultur- och fritidsnämnden med tillhörande förvaltning. Den innebar bl.a. att förvaltningen upphörde från och med den 1 januari 2005 och att verksamheten fördes över till andra förvaltningar inom kommunen. Som en följd av omorganisationen upphörde befattningen som förvaltningschef för kommunens kultur- och fritidsförvaltning. Den 26 april 2005 sades C.J. upp från sin anställning på grund av arbetsbrist. Före uppsägningen upprättade kommunen en turordningslista inom förbundets avtalsområde och C.J. erbjöds en anställning som ekonom. Han tackade nej till det erbjudandet. Därefter genomförde kommunen en omplaceringsutredning som visade att det fanns bl.a. en ledig anställning som rektor. Kommunen erbjöd dock inte C.J. den anställningen. Kommunen bedömde att han inte hade tillräckliga kvalifikationer för den.

Tvisten

Förbundet har gjort gällande att uppsägningen av C.J. inte varit sakligt grundad eftersom kommunen inte erbjudit honom den lediga anställningen som rektor. Enligt förbundet har C.J. haft tillräckliga kvalifikationer för arbetet, i vart fall efter det att han genomgått den statliga rektorsutbildningen.

Kommunen har gjort gällande att uppsägningen varit sakligt grundad eftersom C.J. dels inte hade godtagbara skäl att avböja erbjudandet om omplacering till arbete som ekonom, dels inte har haft tillräckliga kvalifikationer för arbetet som rektor.

Förbundet har hävdad att den omständigheten att C.J. avböjde erbjudandet om arbete som ekonom saknar relevans i målet. I vart fall anser förbundet att erbjudandet inte var skäligt.

Utredningen i målet

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med C.J. och vittnesförhör med ombudsmannen S.W. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med tidigare skolområdeschefen L.H., den tidigare rektorn K.A., den tidigare personalchefen L.Ö., f.d. kommundirektören K.S. och regionombudsmannen för Lärarförbundet, L.S. Parterna har även åberopat viss skriftlig bevisning.

Några rättsliga utgångspunkter

Enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen föreligger inte saklig grund för uppsägning om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren i stället bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Enligt förarbetena är bestämmelsen avsedd att ge uttryck åt principen att arbetsgivaren skall vara skyldig att före uppsägning överväga alla möjligheter att flytta arbetstagaren till andra arbetsuppgifter (se prop. 1973:129 s. 121). I den skyldigheten ligger också att med tillräcklig noggrannhet utreda vilka möjligheter till omplacering som står till buds (se AD 1987 nr 91). Omplaceringsskyldigheten förutsätter i princip att det någonstans hos arbetsgivaren finns en ledig befattning eller annars lediga arbetsuppgifter till vilka arbetstagaren skäligen kan omplaceras. Omplaceringsskyldigheten omfattar således inte befattningar som redan är tillsatta (se AD 1994 nr 1).

Har arbetstagaren utan godtagbar anledning avböjt ett erbjudet arbete torde arbetsgivaren i allmänhet inte vara skyldig att lämna några ytterligare erbjudanden (se prop. 1973:129 s. 243). Om en arbetsbristdrabbad arbetstagare avböjer ett skäligt omplaceringserbjudande får arbetsgivaren därför normalt anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen.

En ytterligare begränsning av omplaceringsskyldigheten ligger i att den gäller endast för arbete som arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för.

I detta har ansetts ligga att arbetstagaren skall ha de allmänna kvalifikationer som normalt krävs av den som söker arbetet i fråga. Kravet på tillräckliga kvalifikationer innebär dock inte att en arbetstagare redan från första dagen skall behärska de nya arbetsuppgifter som en omplacering medför. Arbetsgivaren får därför normalt anses skyldig att acceptera en viss tids upplärning. Däremot är arbetsgivaren inte skyldig att genomföra en omplacering som förutsätter omskolning av arbetstagaren för att denna skall kunna sköta de nya arbetsuppgifterna.

Omfattningen av prövningen

Kommunen har, som redovisats, gjort gällande att uppsägningen under alla förhållanden varit sakligt grundad eftersom C.J. tackat nej till ett skäligt erbjudande om arbete som ekonom, dvs. även om domstolen skulle finna att han haft tillräckliga kvalifikationer för anställningen som rektor. Förbundet har häremot invänt att erbjudandet om anställning som ekonom inte är relevant för bedömningen, eftersom ett sådant erbjudande om omplacering enligt turordningsreglerna blir aktuellt först efter det att arbetsgivaren kunnat konstatera att det inte funnits andra lediga lämpliga arbeten att erbjuda.

Som Arbetsdomstolen uttalat i t.ex. AD 1994 nr 1 förutsätter omplaceringskyldigheten enligt 7 § anställningsskyddslagen att omplaceringen kan ske utan att någon arbetstagare friställs medan 22 § anställningsskyddslagen reglerar situationen att flera arbetstagare konkurrerar om de arbetstillfällen som finns kvar. Arbetsdomstolen har i linje med detta vid prövning av om turordningsbrott förelegat, uttalat att anställningsskyddslagens turordningsregler inte blir tillämpliga när en arbetstagare har avböjt ett omplaceringserbjudande till ett ledigt arbete som domstolen funnit att denne bort anta eftersom någon uppsägning ju över huvud taget inte behövt ske om ett sådant erbjudande godtagits av arbetstagaren (se AD 2006 nr 15, 2005 nr 57 och 1996 nr 144). I förevarande fall är situationen den omvända. Kommunen upprättade först en turordningslista och erbjöd C.J. omplacering till ett arbete på listan. Arbetet var alltså inte ledigt. Han avböjde erbjudandet i februari 2005, dvs. vid en tidpunkt då kommunen inte ens påbörjat någon omplaceringsutredning enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen.

Arbetsgivarens omplaceringskyldighet enligt 7 § anställningsskyddslagen omfattar alltså inte befattningar som redan är tillsatta. Den fråga som emellertid uppkommer i detta mål är om arbetsgivaren, trots att han inte är skyldig till det, genom att erbjuda ett arbete som inte varit ledigt och som arbetstagaren tackat nej till kan anses ha fullgjort sin omplaceringskyldighet enligt 7 § anställningsskyddslagen. Arbetsdomstolen vill understryka att frågan avser om arbetsgivaren fullgjort omplaceringskyldigheten enligt 7 § och inte enligt 22 § anställningsskyddslagen. Detta är av vikt eftersom en lagstridig uppsägning enligt 7 § kan angripas genom ogiltigförklaring medan en felaktig uppsägning enligt 22 § endast kan leda till skadeståndersättning (se vidare uttalanden i AD 1994 nr 1).

Enligt Arbetsdomstolens mening är det emellertid inte nödvändigt att för detta måls avgörande ta ställning till denna frågeställning för det fall dom-

stolen finner att C.J. saknat tillräckliga kvalifikationer för arbetet som rektor. Vid en sådan bedömning får kommunen anses ha fullföljt sin omplaceringsskyldighet enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen. Frågan om erbjudandet om ekonomibefattningen skett vid fel tidpunkt eller varit skäligt saknar då betydelse.

Arbetsdomstolen prövar därför först frågan om C.J. haft tillräckliga kvalifikationer för anställningen som rektor.

Har C.J. haft tillräckliga kvalifikationer för arbetet som rektor?

I 2 kap. 2 § andra stycket skollagen (1985:1100) föreskrivs att som rektor får bara den anställas som genom utbildning och erfarenhet har förvärvat pedagogisk insikt. I motiven till bestämmelsen (prop. 1990/91:18 s. 36) framhålls följande. Det är angeläget att en rektor har goda förutsättningar att klara sina arbetsuppgifter. Det förutsätts att rektor genom utbildning och praktisk erfarenhet har förvärvat en allsidig pedagogisk insikt, vilket dock inte nödvändigtvis behöver ske genom grundläggande lärarutbildning eller praktik som lärare.

Av annonsen avseende rektorsbefattningen framgår att kommunen sökte en rektor som skulle dels ansvara för verksamheten inom grundskolans senare år, dels ansvara för och utveckla verksamhet och integrering av elever i behov av särskilt stöd inom grundskolan, dels delta i förvaltningens pågående utvecklingsarbete i samarbete med socialförvaltning och primärvård. Vidare framgår att sökanden skulle ha lämplig utbildning och erfarenhet av utbildningsverksamhet, goda ledaregenskaper, kunskaper om aktuell lagstiftning och styrdokument, insikt/erfarenhet av politiskt styrd organisation, goda kunskaper om verksamhet, personal och ekonomifrågor, intresse och erfarenhet av kvalitetsarbete, helhetssyn samt förmåga att arbeta i ledningsteam och samverka utifrån ett helhetsperspektiv.

Genom vittnesmålen med den dåvarande skolområdeschefen L.H., dåvarande rektorn K.A. och tidigare personalchefen L.Ö. har sammantaget framkommit att kommunen fäste stor vikt vid att den som skulle anställas som rektor skulle ha erfarenhet dels av att driva skolutvecklingsfrågor, dels av arbete med barn med behov av särskilt stöd. L.H. har även berättat att kommunens praxis när det gäller rekrytering av rektorer är att anställa endast sökande som har högskoleutbildning med pedagogisk inriktning eller annan inriktning.

När det gäller kraven i annonsen på goda ledaregenskaper och insikt/erfarenhet av politiskt styrd organisation och goda kunskaper om verksamhet, personal och ekonomifrågor har det inte ifrågasatts från kommunens sida att C.J. genom sina långa erfarenhet som förvaltningschef i kommunen uppfyllde kraven. Kommunen har dock påpekat att den verksamhet som han varit förvaltningschef för varit av betydligt mindre omfattning jämfört med verksamheten på Örnaskolan.

Som Arbetsdomstolen uppfattat kommunens inställning har kommunen gjort gällande följande. C.J. har inte uppfyllt skollagens grundläggande krav på pedagogisk insikt och därutöver saknat lämplig utbildning, erfarenhet av utbildningsverksamhet samt kunskaper om aktuell lagstiftning och styrdokument. Han har därmed saknat förutsättningar för att kunna utveckla verksamheten och ta det särskilda ansvaret för integrering av elever i behov av särskilt stöd.

Vad gäller C.J:s utbildningsbakgrund har framkommit att han genomgått en tvåårig fritidsledarutbildning vid folkhögskola, simlärarutbildning, instruktörsutbildning i bandy i fyra steg innebärande att han är kvalificerad som riksinstruktör samt flera ungdomsledarutbildningar och ledarskapsutbildningar. Av kursintyget från fritidsledarutbildningen framgår att utbildningen har omfattat praktik, specialkurser och undervisning i sammanlagt tolv olika ämnen, däribland idrottsmetodik. Pedagogik har dock inte ingått som ett undervisningsämne i fritidsledarutbildningen. Den simlärarutbildning och övriga instruktörs-, ungdomsledar- och ledarskapsutbildningar som C.J. genomgått torde heller inte ha innehållit några utbildningsmoment i pedagogik. Enligt Arbetsdomstolens mening kan det inte anses att C.J. genom utbildning förvärvat sådan allsidig pedagogisk insikt som skollagen förutsätter.

Den praktiska erfarenhet han haft som utbildare har bestått i arbete som simlärare under flera år. Som chef för kultur- och fritidsförvaltningen har han haft det yttersta ansvaret för skolornas simundervisning. Han har också en mångårig erfarenhet som tränare i olika idrottsklubbar. Inte heller dessa erfarenheter talar med tillräcklig styrka för att C.J. förvärvat erforderlig pedagogisk insikt.

Av utredningen i målet har framgått att de krav som kommunen ställde på rektorsbefattningen skall ses mot bakgrund av att kommunen genomfört en omorganisation av ledningen för skolverksamheten och att det i en inspektionsrapport från skolverket riktats kritik mot Örnaskolan bl.a. i fråga om ansvarsfördelningen i skolledningen. Kommunen har således lagt stor vikt vid utvecklingsarbetet inom skolan. Av utredningen framgår att kommunens rektorer aktivt skall delta i och vara pådrivande i detta utvecklingsarbete.

Mot denna bakgrund anser Arbetsdomstolen att C.J. med sin bristande pedagogiska utbildning och bristande erfarenhet från skolans verksamhet och särskilt såvitt avser barn med behov av särskilt stöd inte kan anses ha haft tillräckliga kvalifikationer för anställningen som rektor på Örnaskolan.

Frågan är då om C.J., som förbundet gjort gällande, har haft tillräckliga kvalifikationer för arbetet i vart fall efter att ha genomgått den statliga rektorsutbildningen. Förbundet har även hänvisat till att Örnaskolans rektorer tillsammans med två rektorer från andra skolor ingår i ett ledningsteam och att syftet med den organisationen är att stärka enskilda rektorer genom det stöd ett team kan ge.

I målet har upplysts att den statliga rektorsutbildningen vänder sig i första hand till nyutnämnda rektorer. Utbildningen är erfarenhetsbaserad och processinriktad. Den syftar till att som rektor utveckla och tillämpa ett demokratiskt, lärande och kommunikativt ledarskap, som tar sin utgångspunkt i läroplanerna. Utbildningen syftar även till att rektor skall bli bättre rustad för att ta det ansvar som läroplaner och övriga författningar ålägger rektor samt att gentemot uppdragsgivarna konkretisera verksamhetens villkor och hävda dess behov.

L.H. och K.A. har i sina vittnesmål berättat att rektorsutbildningen är processinriktad och förutsätter att deltagaren har erfarenhet från skolområdet. Rektorsutbildningen förutsätter också behörighet för högskolestudier. Deras bedömning är att C.J. inte har den utbildnings- och erfarenhetsbakgrund som är en förutsättning för att kunna genomgå utbildningen.

Som domstolen redan konstaterat har C.J. inte genom utbildning och inte heller genom erfarenhet haft de kvalifikationer som bör krävas för anställningen som rektor vid Örnaskolan. Den omständigheten att rektorerna vid kommunens skolor är organiserade i team kan inte uppväga denna brist. Rektorsutbildningen syftar till att utveckla rektor i rollen som skolledare, inte att kompensera eventuella brister i fråga om grundläggande kvalifikationer som t.ex. pedagogisk insikt, som ställs upp som krav för anställningen.

Vid en samlad bedömning kommer Arbetsdomstolen fram till att C.J. inte har haft tillräckliga kvalifikationer för anställningen som rektor vid Örnaskolan.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Arbetsdomstolen har funnit att C.J. saknat tillräckliga kvalifikationer för anställningen som rektor vid Örnaskolan. Kommunen har därmed genom den omplaceringsutredning som kommunen vidtagit fullgjort sin omplaceringsskyldighet enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen. Det har förelegat saklig grund för uppsägningen av C.J. Förbundets talan skall alltså avslås.

Vid denna utgång i målet skall förbundet ersätta kommunen för dess rättegångskostnader. Om beloppet råder inte tvist.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår den av Fackförbundet SKTF förda talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Fackförbundet SKFT att ersätta Hylte kommun för rättegångskostnader med etthundratjugotuseniohundrafemtiotre (120 953) kronor, varav 82 500 kr avseende ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Maj Johansson, Britt Angleryd,
Anders Sandgren, Ulf Perbeck, Jörgen Andersson och Bo Almgren.
Enhälligt.

Sekreterare: Inge Karlström