

**Sammanfattning**

En fristående gymnasieskola gjorde efter ett ägarbyte en genomgång av organisationen i syfte att komma till rätta med de kvalitetsproblem som funnits. Därefter fattade skolan beslut bl.a. om att fortsättningsvis endast ha behöriga lärare för undervisning i de s.k. kärnämnen, till vilka svenska hör. En på skolan tillsvidareanställd lärare, som undervisade i svenska men som inte uppfyllde skolans krav på behörighet, blev med hänvisning till beslutet uppsagd. Fråga om uppsägningen ska anses ha skett på grund av arbetsbrist eller av personliga skäl.

**ARBETSDOMSTOLEN**MELLANDOM  
2008-05-28  
StockholmDom nr 46/08  
Mål nr A 156/07**KÄRANDE**

Lärarnas Riksförbund, Box 3529, 103 69 STOCKHOLM  
Ombud: förbundsjuristen Annika Wahlström, samma adress

**SVARANDE**

1. Medie- och Informationsarbetsgivarna (MIA), Box 55545,  
102 04 STOCKHOLM  
2. Ljud & Bildskolan LBS AB, 556485-1649, Box 1163, 432 16 VARBERG  
Ombud: förbundsjuristen Jonas Stenmo, Almega AB, Box 55545,  
102 04 STOCKHOLM

**SAKEN**

Saklig grund för uppsägning; nu fråga om uppsägning berott på arbetsbrist eller personliga skäl

---

Ljud & Bildskolan LBS AB (skolan) är en fristående gymnasieskola med inriktning på media och kommunikation. Skolan var vid tidpunkten då talan väcktes i målet medlem i Medie- och Informationsarbetsgivarna (MIA), och var då bunden av kollektivavtal i förhållande till Handelstjänstemannaförbundet (HTF). Skolan är numera medlem i Almega Tjänsteföretagen (Almega) och sedan den 1 augusti 2007 bunden av kollektivavtal i förhållande till Lärarnas Riksförbund (förbundet). K.S., som är medlem i förbundet, har varit anställd vid skolan.

Skolan har sitt säte i Varberg och bedriver verksamhet i Varberg, Halmstad, Borås och Kungsbacka. Vid starten år 1993 var skolan inriktad på arbetsmarknadsutbildningar och företagsutbildningar, men har successivt övergått till att främst ha verksamhet inom gymnasieskola och kvalificerad yrkesutbildning (KY). K.S. erhöll en tidsbegränsad anställning hos skolan i Halmstad den 12 oktober 2004. Den 1 december 2004 övergick hennes anställning till en tillsvidareanställning. Hon har undervisat i svenska och mediekunskap på gymnasiet. Hon har en grundskolläraryxamen med inriktning mot undervisning i årskurserna 4–9, men saknar behörighet för att undervisa på gymnasieskolan. Vid årsskiftet 2005/2006 bytte skolan ägare och började i och med ägarbytet en genomgång av organisationen i syfte att bl.a. komma till rätta med de kvalitetsproblem som funnits. Skolan ville fortsättningsvis ha endast behöriga lärare i de s.k. kärnämnen, till vilka ämnet svenska hör. Vid förhandlingar med HTF i september 2006 hade HTF ingen invändning mot organisationsförändringen, som ansågs ligga i linje med hur verksamheten hade utvecklats. Inte heller förbundet hade någon invändning mot organisationsförändringen. K.S. sades upp från sin anställning den 11 oktober 2006 med motiveringen arbetsbrist. Förbundet godtog inte

uppsägningen utan hävdade att omorganisationen i sig inte utgjorde saklig grund för uppsägning.

Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas.

Förbundet har väckt talan mot MIA och skolan och yrkat, som talan slutligt bestämts, att skolan ska förpliktas att utge allmänt och ekonomiskt skadestånd till K.S. Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena.

Arbetsdomstolen har på parternas begäran beslutat att genom mellandom pröva frågan huruvida uppsägningen av K.S. kan anses ha föranletts av arbetsbrist eller om det, som förbundet hävdar, varit fråga om en uppsägning av personliga skäl. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att orsaken till uppsägningen är att hänföra till arbetsbrist är parterna ense om att den var sakligt grundad.

Målet har i denna del företagits till avgörande utan huvudförhandling.

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

### **Förbundet**

Skolan har den 1 december 2004 tillsvidareanställt K.S. med full vetskap om hennes utbildning och kompetens. Skolan har då uppenbarligen ansett att K.S. hade tillräckliga kvalifikationer för arbetet i fråga. Under sin tid som anställd i skolan har K.S. undervisat i svenska och mediekunskap på gymnasiet. Hon har 50 högskolepoäng i svenska, men saknar 30 poäng för att få formell behörighet att undervisa i svenska på gymnasiet.

Arbetsgivaren har inte gett uttryck för något annat än att man varit nöjd med hennes arbetsinsatser.

Det skäl som skolan har angett för att säga upp K.S. är att man efter ägarbytet vid årsskiftet 2005/2006 beslutat att det i s.k. kärnämnen, däribland svenska, endast skulle finnas behöriga lärare. Kravet på behörighet bestod av gymnasielärarexamen eller lärarexamen för grundskolans senare år med komplettering i ämneskunskap till gymnasienivå. Eftersom K.S. har saknat formell behörighet att undervisa i svenska på gymnasienivå har skolan sagt upp henne med hänvisning till arbetsbrist.

Enligt 2 kap. 4 § skollagen (1985:1100) är den som har svensk lärarexamen med huvudsaklig inriktning på den undervisning anställningen avser behörig att utan tidsbegränsning anställas som lärare i det offentliga skolväsendet. Enligt 2 kap. 3 § samma lag är kommuner och landsting skyldiga att för undervisningen använda lärare som har en utbildning avsedd för den undervisning de i huvudsak ska bedriva. Enligt 9 kap. 16 b § gäller bestämmelserna i 2 kap. 4 §, men inte bestämmelsen i 2 kap. 3 §, också för fristående skolor. Det innebär att det vid tillsvidareanställning av en lärare finns ett lagstadgat krav på att personen vid anställningstillfället ska ha viss behörighet.

Vad gäller fristående skolor finns emellertid inte samma uttryckliga krav på behörighet för lärare som används i undervisningen. Skolan har påstått att Statens skolverk och Myndigheten för skolutveckling skulle ha uttalat att endast behöriga lärare fick anställas på tjänster i kärnämnen. Förbundet ifrågasätter detta. I sina inspektionsrapporter brukar Statens skolverk använda uttryck som ”ser gärna” och ”önskar se”, men något absolut krav på behörighet uppställs aldrig. Statens skolverk har dessutom uppgett för förbundet att dessa önskemål har till syfte att den enskilda skolan på lång sikt ska rekrytera en så kvalificerad lärarkår som möjligt för den undervisning som bedrivs och att önskemålet därmed avser framtida anställningar och inte befintlig personal.

Det finns således inte några krav utifrån, från myndighetshåll eller i form av lagregler, som ålägger arbetsgivaren att uppställa kompetenskrav på redan anställda lärare i kärnämnen på det sätt som har skett i detta fall. Förbundet har inte något emot att skolan ställer upp krav på behörighet vid anställning av lärare. Det är tvärtom något som förbundet bejakar och som också ställs upp som krav i skollagen. Däremot anser förbundet att skolan inte har rätt att först tillsvidareanställa en person med full vetskap om hennes formella kompetens för att sedan, ett par år senare, säga att henne med hänvisning till bristande kompetens.

Någon arbetsbrist i egentlig mening förelåg inte vid tidpunkten för uppsägningen av K.S. Skolan hade fortfarande behov av lärare som skulle utföra de arbetsuppgifter som K.S. utfört. En annan lärare har anställts och tagit över K.S:s arbetsuppgifter.

Enligt förbundet är en lärares formella kompetens inte en organisatorisk eller ekonomisk fråga utan en fråga som är hänförlig till den enskilde läraren personligen. Det har därför inte varit möjligt för skolan att säga upp K.S. på grund av arbetsbrist (jfr AD 1991 nr 136). Uppsägningen av K.S. har alltså skett av personliga skäl. Det kan också tilläggas att enligt förbundets uppfattning utgör bristande formell kompetens i sig inte saklig grund vid uppsägning av personliga skäl.

### **Arbetsgivarparterna**

Enligt arbetsgivarparterna är följande omständigheter i målet ostridiga.

K.S. visstidsanställdes hos skolan den 12 oktober 2004, fick en tillsvidareanställning den 1 december 2004 och har undervisat i medicinskunskap och svenska. Hon har en lärarexamen för undervisning på grundskolenivå, men saknar behörighet för undervisning på gymnasienivå.

För att uppnå gymnasiebehörighet enligt nuvarande examensordning för gymnasielärare i svenska krävs 40 poäng i fristående kurs i svenska språket och 40 poäng i litteraturvetenskap, för gymnasiebehörighet i ämnena historia och religion krävs 60 poäng per ämne och för behörighet i samhällskunskap krävs 80 poäng eller studier inom statsvetenskap med flera ämnen om

100 poäng. För att erhålla gymnasielärarexamen fordras att man har behörighet i minst två ämnen.

För att K.S. skulle uppnå gymnasiebehörighet skulle krävas att hon hade ytterligare 30 poäng i ämnet litteraturvetenskap samt ytterligare 40 poäng i samhällskunskap alternativt 45 poäng i ämnena religion eller historia.

Skolan fick vid årsskiftet 2005/2006 nya ägare och samtidigt påbörjades en genomgång av organisationen, varvid fokus framför allt lades på att förbättra kvalitén på kärnämnessidan. Kvalitén var god avseende undervisningen i de s.k. karaktärsämnena, men för skolans kärnämnesundervisning hade det saknats tydliga riktlinjer och krav för att nå samma nivå i kvalitet som skolan höll i övrigt. Skolan genomförde mot den bakgrunden – efter medbestämmandeförhandlingar med såväl kollektivavtalsbärande organisation som förbundet – en organisationsförändring innebärande bl.a. att tjänster som kärnämneslärare endast skulle bemannas av behöriga lärare. Behörigheten skulle bestå av gymnasielärarexamen eller lärarexamen för grundskolans senare år med komplettering i ämneskompetens till gymnasienivå. Varken den kollektivavtalslutande organisationen, HTF, eller förbundet hade något att invända mot organisationsförändringen. Skolan saknade efter organisationsförändringen tjänster som kärnämneslärare utan behörighet, och det fanns inte några lediga befattningar i övrigt. Enligt skolans uppfattning förelåg därmed arbetsbrist. K.S. blev mot den bakgrunden uppsagd.

Arbetsgivarparterna vill vidare anföra följande.

Enligt arbetsgivarparterna var skälet till uppsägningen av K.S. således arbetsbrist till följd av den beslutade organisationsförändringen. Uppsägningen hade inte något att göra med hur K.S. skött sitt arbete.

Det beslut om organisationsförändring som skolan fattade har påverkats av den inställning som Statens skolverk och Myndigheten för skolutveckling har vad gäller tillsvidareanställning av obehöriga lärare i kärnämnen samt av den lagstiftning som ligger till grund för dessa myndigheters inställning.

Av 2 kap. 4 § skollagen framgår bl.a. att endast den som uppfyller vissa angivna kvalifikationskrav är behörig att anställas som lärare utan tidsbegränsning. Vidare framgår av bestämmelsens andra stycke att den som inte är behörig ändå får anställas utan tidsbegränsning, om det saknas behöriga sökande och om det finns särskilda skäl samt om den sökande har motsvarande kompetens för den aktuella undervisningen och det dessutom finns skäl att anta att vederbörande är lämpad att sköta undervisningen. I specialmotiveringen till bestämmelsen i 2 kap. 4 § andra stycket anges uttryckligen att det är fråga om en regel av ren undantagskaraktär och att den får användas endast vid särskilda förhållanden, t.ex. om en obehörig lärare som under lång tid har visat sig synnerligen lämplig att handha den aktuella undervisningen riskerar att gå förlorad för skolväsendet om han inte tillsvidareanställs (prop. 1990/91:18 s. 49).

Av skollagen 9 kap. 16 b § framgår bl.a. att bestämmelsen i 2 kap. 4 § skollagen om behörighet och anställningsvillkor för lärare också gäller fristående skolor.

Arbetsdomstolen har i ett flertal avgöranden uttalat att uttrycket arbetsbrist används som ett rättstekniskt begrepp. Det omfattar inte endast fall av brist på arbetsuppgifter, utan samtliga fall i vilka en uppsägning från arbetsgivarens sida beror på något annat än förhållanden som är att hänföra till arbetstagaren personligen (se t.ex. AD 2001 nr 107).

Slutligen ska det framhållas att det av förbundet anförda rättsfallet, AD 1991 nr 136, saknar relevans för den nu aktuella tvisten. Det anförda rättsfallet avsåg nämligen uppsägning på grund av inkompetens, dvs. skäl hänförliga till arbetstagaren personligen. Detta mål avser uppsägning på grund av arbetsbrist efter en av skolan genomförd organisationsförändring innebärande bl.a. att tjänster som kärnämneslärare endast skulle bemannas av behöriga lärare inom skolan.

Skolans beslut om omorganisation har skett med stöd av arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Skolan har inte längre några lärare anställda som inte har gymnasiebehörighet.

### **Domskäl**

Den 11 oktober 2006 sades K.S. upp från sin tillsvidareanställning som lärare i svenska och mediekunskap på skolan, som är en fristående gymnasieskola. Uppsägningen skedde efter det att skolan beslutat att endast ha behöriga lärare i de s.k. kärnämnen, till vilka bl.a. svenska hör. Skolan angav arbetsbrist som orsak till uppsägningen. Förbundet har bestritt att uppsägningen har berott på arbetsbrist och har hävdad att den i stället får anses vara föranledd av personliga skäl och inte sakligt grundad. Uppsägningen har lett till tvist mellan parterna.

Arbetsdomstolen har i denna mellandom att ta ställning till om de faktiska omständigheter som föranledde uppsägningen – och som är ostridiga mellan parterna – är att hänföra till arbetsbrist eller personliga skäl. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att orsaken till uppsägningen är att hänföra till arbetsbrist är parterna ense om att den var sakligt grundad. Det ska anmärkas att förbundet inte gjort gällande att skolan åberopat arbetsbrist endast som förevändning för att skilja K.S. från hennes anställning av andra skäl än de som faktiskt redovisats av skolan. De särskilda problem vid bevisprövning m.m. som uppkommer vid fall av s.k. fingerad arbetsbrist är alltså inte aktuella i detta fall och berörs därför inte i det följande.

### *Begreppet arbetsbrist*

Som Arbetsdomstolen i åtskilliga tidigare domar haft anledning att framhålla framgår redan av förarbetena till såväl 1974 års som 1982 års anställningsskyddslag (prop. 1973:129 s. 123 och prop. 1981/82:71 s. 65) att vad som brukar kallas arbetsbrist godtas som saklig grund för uppsägning. Det kan,

som uttalades i förarbetena till 1974 års lag, inte krävas av en arbetsgivare att han håller igång verksamheten i oförändrad utsträckning enbart för att tillgodose arbetstagarnas anställningstrygghet. Arbetsgivaren kan sålunda i kraft av den s.k. företagsledningsrätten av olika skäl besluta om sådana åtgärder som nedskärningar av verksamheten, omorganisationer, ändringar av verksamhetens inriktning m.m. Det är också arbetsgivaren som avgör hur många personer som ska vara anställda för olika uppgifter i verksamheten och i princip även hur dessa uppgifter skall fördelas mellan de anställda. Skälen för arbetsgivarens bedömning kan vara av ekonomisk, organisatorisk eller därmed jämförbar natur. I den mån arbetsgivarens bedömningar och åtgärder av nu skisserat slag leder till uppsägning av arbetstagare talar man om uppsägning på grund av arbetsbrist. Begreppet arbetsbrist i anställningsskyddssammanhang är i själva verket ett rättstekniskt begrepp, som vid tillämpning av anställningsskyddslagen inte endast omfattar fall av konkret brist på arbetsuppgifter utan samtliga fall där en uppsägning från arbetsgivarens sida beror på något annat än förhållanden som är att hänföra till arbetstagaren personligen, s.k. personliga skäl.

En uppsägning måste alltid vid en rättslig bedömning hänföras till endera av de båda kategorierna, den kan inte betraktas både som en uppsägning av personliga skäl och som en uppsägning på grund av arbetsbrist (se AD 1994 nr 122).

Anställningsskyddslagen bygger på principen att det ytterst är arbetsgivarens bedömning av behovet av att genomföra sådana verksamhetsförändringar som nyss nämnts samt av sådana åtgärders återverkningar på behovet av arbetskraft som är avgörande för huruvida arbetsbrist i anställningsskyddslagens mening ska anses föreligga. Detta innebär bl.a. att en domstol inte kan gå närmare in på frågor om det berättigade från företagsekonomisk, organisatorisk eller därmed jämförlig synpunkt i att genomföra en förändring av arbetsgivarens verksamhet eller att genomföra den på det sätt som arbetsgivaren funnit lämpligt (se prop. 1973:129 s. 123, jfr prop. 1981/82:71 s. 65). De anställdas intresse av trygghet i anställningen beaktas i hithörande sammanhang främst genom att arbetstagarnas organisationer vid primärförhandlingar enligt medbestämmandelagen eller enligt avtal har möjlighet att påverka arbetsgivarens bedömningar och beslut. Bedöms uppsägningar som nödvändiga har den enskilde arbetstagaren – vid sidan av vad som eventuellt kan följa av avtal om särskilda trygghetsanordningar – det skydd som ligger i regler om uppsägningstid, om turordning och om rätt till återanställning.

Som har framhållits i bl.a. domen AD 1984 nr 26 får det sagda dock förse med en reservation. Anställningsskyddslagen bygger på att arbetsgivaren i görligaste mån ska söka undvika friställningar och bör överväga alla till buds stående möjligheter att genomföra olika verksamhetsförändringar m.m. utan att arbetstagare behöver sägas upp (jfr prop. 1981/82:71 s. 65). Av detta följer att man inom rättstillämpningen måste ställa det kravet på arbetsgivaren att denne inte tar lätt på frågan huruvida uppsägningar måste ske på grund av arbetsbrist, utan verkligen gör en noggrann och seriös bedömning av verksamhetens behov m.m. Har detta gjorts kan emellertid, som har uttalats i bl.a. den nyss nämnda domen, arbetsgivarens bedömning i princip inte

ifrågasättas av domstol vid prövningen av om saklig grund i form av arbetsbrist föreligger (se t.ex. AD 1976 nr 49, AD 1983 nr 127 och AD 1993 nr 101; jfr dock AD 1985 nr 79 och AD 2006 nr 92, där förhållandena var sådana att domstolen fann anledning att närmare granska arbetsgivarsidans påståenden om arbetsbrist).

#### *Organisationsförändringen vid skolan och K.S:s. behörighet*

Av utredningen framgår följande. Skolan, som startade sin verksamhet år 1993, var från början inriktad på arbetsmarknadsutbildningar och företagsutbildningar, men har successivt övergått till att främst ha verksamhet inom gymnasieskola och kvalificerad yrkesutbildning. Vid årsskiftet 2005/2006 bytte skolan ägare och började i och med ägarbytet en genomgång av organisationen i syfte att bl.a. komma till rätta med vissa kvalitetsproblem som fanns vad gällde undervisningen i kärnämnen. Även vad som framkommit vid tillsyn från Statens skolverk och Myndigheten för skolutveckling om krav på de undervisande lärarna, framför allt i kärnämnen, låg enligt skolan till grund för den översyn av skolans alla befintliga befattningar som genomfördes inför och under läsåret 2006/2007. Skolan beslöt att fortsättningsvis som kärnämneslärare endast ha lärare med gymnasielärarexamen eller lärarexamen för grundskolans senare år med komplettering i ämneskompetens till gymnasienivå. Satsningar skulle också göras på yrkeslärarna vad gäller pedagogiska studier och slutligen skulle framarbetas bättre kvalitetsmätning för kärnämnesundervisningen.

Vid förhandlingar med HTF i september 2006 hade HTF ingen invändning mot organisationsförändringen, som ansågs ligga i linje med hur verksamheten hade utvecklats. Förhandlingar genomfördes även med förbundet, som inte heller hade något att invända mot omorganisationen.

Det är inte tvistigt mellan parterna vilka kvalifikationskrav som skollagen uppställer på lärare vid friskolor. Av 9 kap. 16 b § skollagen framgår att bestämmelserna i 2 kap. 4 § skollagen om behörighet för att anställas utan tidsbegränsning inte bara gäller i det offentliga skolväsendet utan även för fristående skolor. 2 kap. 4 § skollagen anger som huvudregel att den som har svensk lärarexamen med huvudsaklig inriktning på den undervisning anställningen avser är behörig att anställas som lärare utan tidsbegränsning. Genom en undantagsregel i bestämmelsens andra stycke medges dock att den som inte är behörig ändå får anställas utan tidsbegränsning, om det saknas behöriga sökande och om det finns särskilda skäl samt om den sökande har motsvarande kompetens för den undervisning som anställningen avser och det dessutom finns skäl att anta att den sökande är lämpad att sköta undervisningen. I specialmotiveringen till denna bestämmelse (se prop. 1990/91:18 s. 49) anges uttryckligen att det är fråga om en regel av ren undantagskaraktär och att den får användas endast vid särskilda förhållanden, t.ex. om en obehörig lärare som under lång tid har visat sig synnerligen lämplig att handha den aktuella undervisningen riskerar att gå förlorad för skolväsendet om han inte tillsvidareanställs.

Det kan tilläggas att det av 2 kap. 5 § skollagen framgår att den som inte uppfyller kraven i 2 kap. 4 § skollagen får anställas som lärare för högst ett år i sänder. Även den bestämmelsen gäller för fristående skolor.

K.S. erhöll en tillsvidareanställning vid skolan utan att uppfylla de krav som anges i 2 kap. 4 § första stycket skollagen. Det får antas att anställningen skedde med stöd av den ovan nämnda undantagsregeln i 2 kap. 4 § andra stycket skollagen. Av utredningen i målet framgår inte vad som låg till grund för skolans bedömning att hon då uppfyllde de krav som där uppställs, dvs. bl.a. kravet på att inneha motsvarande kompetens för den undervisning man anställs för. I en situation då det vid nyanställning saknas behöriga lärare torde annars det normala vara att en så lämplig person som möjligt anställs för viss tid med stöd av 2 kap. 5 § skollagen, antingen till terminens slut eller till läsårets slut. Det är ostridigt att K.S. inte heller vid uppsägningstillfället uppfyllde de ovan nämnda behörighetskraven i 2 kap. 4 § första stycket skollagen och att det skulle krävas inte obetydliga kompletteringar i form av högskolestudier för att hon skulle uppnå sådan behörighet.

Eftersom K.S. saknade den behörighet som skolan efter organisationsförändringen krävde för tillsvidareanställning som gymnasielärare i kärnämnen blev hon uppsagd. Hon var den enda av de tillsvidareanställda gymnasielärarna i sådana ämnen som inte uppfyllde de krav som skolan ställt upp.

*Var uppsägningen föranledd av arbetsbrist eller personliga skäl?*

Arbetsgivarparternas inställning är sammanfattningsvis följande. Uppsägningen var en följd av att det, efter den under läsåret 2006/2007 genomförda organisationsförändringen, inte längre fanns några befattningar i kärnämnen för lärare utan behörighet. Några andra lediga arbeten fanns inte. Skolans beslut om organisationsförändring syftade till att höja undervisningens kvalitet. Förändringen låg i linje med skollagens bestämmelser och den uppfattning skolmyndigheterna gett uttryck för vad gäller lärarbehörighet vid friskolor. Uppsägningen av K.S. är således att hänföra till arbetsbrist och inte till personliga skäl.

Förbundet har anfört följande. En lärares formella kompetens är en fråga som är hänförlig till den enskilde läraren personligen och är inte en organisatorisk eller ekonomisk fråga. Någon arbetsbrist i egentlig mening har inte heller förelegat vid tidpunkten för uppsägningen, eftersom skolan fortfarande har behov av lärare som utför de arbetsuppgifter som K.S. utfört. Uppsägningen har alltså skett av personliga skäl.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Som tidigare nämnts måste en uppsägning alltid vid en rättslig bedömning hänföras till antingen personliga skäl eller arbetsbrist och kan inte anses vara föranledd av båda dessa faktorer. Om arbetsbrist faktiskt föreligger saknar det i och för sig betydelse om arbetsgivaren ansett att anställningen borde av-

slutas av skäl som är att hänföra till arbetstagaren personligen (se t.ex. AD 2000 nr 18).

Arbetsdomstolen har vid flera tillfällen tidigare haft att ta ställning till denna typ av gränsdragningsfrågor. När det t.ex. gällt uppsägning av arbetstagare vars lönenivå ansetts alltför hög kan uppsägningen vara att bedöma som föranledd av personliga skäl (AD 1994 nr 122) eller, beroende på de närmare omständigheterna, som föranledd av arbetsbrist (AD 2001 nr 107). I rättsfallen AD 1986 nr 60 och AD 2003 nr 53 har domstolen prövat frågan om vissa ostridiga förhållanden i samband med att en tidsbegränsad anställning upphört inneburit att anställningen avslutats på grund av arbetsbrist eller personliga skäl. Det senare fallet gällde en vid konstnärlig fakultet anställd universitetslärare, vars anställning tidsbegränsats med stöd av högskoleförordningen. Läraren fick inte fortsatt tidsbegränsad anställning efter att ha innehaft sådana under maximalt tillåten tid. Av domen framgår bl.a. följande. Syftet med tidsbegränsningen av konstnärliga lärares anställningar var förnyelseaspekten. En konstnärlig lärare som redan haft tidsbegränsade anställningar en längre tid ses som mindre användbar i undervisningen. Att läraren i det aktuella fallet inte fick förnyad tidsbegränsad anställning berodde således inte på att kraven för att erhålla anställningen hade förändrats, och det var inte heller fråga om någon annan förändring som hade med verksamheten att göra. Universitetet hade fortfarande behov av att anställa en lärare på den aktuella befattningen. Anledningen till att anställningen upphörde var enligt Arbetsdomstolens mening därför att hänföra till lärarens person, nämligen hennes tidigare anställningar som lärare i konstnärlig verksamhet. Anställningen ansågs därför ha avslutats av personliga skäl och inte på grund av arbetsbrist.

I det nu aktuella fallet är förhållandena att uppsägningen av K.S. har skett som ett led i genomförandet av den av skolan beslutade organisationsförändringen, vars bakgrund var en sedan flera år successivt ändrad inriktning på de erbjudna utbildningarna. Den vid skolan genomförda organisationsförändringen medförde att K.S. inte längre uppfyllde de kompetenskrav som skolan fortsättningsvis uppställde för tillsvidareanställda lärare i kärnämnen på gymnasiet. Uppsägningen var alltså en följd av en av arbetsgivaren beslutad förändring av verksamheten. Förändringen var genomförd efter förhandlingar med berörda fackliga organisationer. Det berättigade i denna förändring som sådan – dvs. kravet på att skolans lärare ska vara behöriga – har inte heller ifrågasatts av förbundet. Det är, som redovisats ovan, ytterst arbetsgivaren som har att besluta om behovet av en sådan förändring av verksamheten och det är också ytterst arbetsgivaren som har att bedöma vilka återverkningar en verksamhetsförändring får på behovet av arbetskraft. Förhållandena i detta fall är inte sådana att domstolen har anledning att gå närmare in på frågor om det berättigade i att genomföra förändringen eller i att genomföra den på det sätt som skett. Mot bakgrund härav kan uppsägningen, i enlighet med den innebörd av begreppet arbetsbrist som ovan redovisats, anses vara att hänföra till arbetsbrist.

Häremot kan invändas att uppsägningen också, som förbundet hävdar, kan hänföras till K.S:s bristande formella behörighet, dvs. ett förhållande som

hänför sig till henne personligen. Det var ju på grund av sin bristande behörighet som hon blev uppsagd. Frågan är därmed vad som i rättslig mening kan sägas ha föranlett uppsägningen.

I det nu aktuella fallet är följande omständigheter enligt Arbetsdomstolens mening av avgörande betydelse för ställningstagandet till om uppsägningen ska anses hänförlig till arbetsbrist eller av personliga skäl. K.S. har ostridigt inte uppfyllt kraven för att anställas utan tidsbegränsning enligt 2 kap. 4 § första stycket skollagen, och detta är ett förhållande som varit oförändrat under hela anställningstiden. Någon förändring avseende hennes personliga förhållanden har alltså inte ägt rum. Vad som däremot förändrats är förhållandena på skolan. Skolan har efter ägarbyte sett över organisationen och genomfört en organisationsförändring i syfte att höja kvalitén på skolans undervisning. Denna förändring av verksamheten har visserligen inte medfört att K.S:s arbetsuppgifter försvunnit, men väl att det inte längre fanns någon anställning för vilken hon uppfyller behörighetskraven. Det finns ingenting som tyder på att skolan vidtagit verksamhetsförändringen för att bli av med just K.S. Det finns inte heller anledning att anta att K.S. skulle ha blivit uppsagd om inte skolan genomfört organisationsförändringen. De nya krav på lärarna i kärnämnen på gymnasiet som skolan ställde upp har gällt generellt, även om det bland dessa lärare endast var K.S. som inte uppfyllde kraven. Annat har inte framkommit än att skolans krav i praktiken har upprätthållits efter organisationsändringen genom att skolan anställt en behörig lärare i stället för K.S.

Mot bakgrund av vad som nu sagts finner Arbetsdomstolen att uppsägningen inte får anses ha föranletts av ett förhållande som hänför sig till K.S. personligen utan till förändringar i skolans verksamhet. Den är därmed enligt Arbetsdomstolens mening att hänföra till uppsägningsgrunden arbetsbrist.

Som tidigare nämnts bygger anställningsskyddslagen på att en arbetsgivare i görligaste mån ska försöka undvika uppsägningar och bör överväga alla till buds stående medel för att genomföra olika verksamhetsförändringar utan att arbetstagare behöver sägas upp. I detta fall kan enligt domstolens mening inte ifrågasättas att det skett en sådan noggrann och seriös bedömning av verksamhetens behov som krävs av en arbetsgivare i en situation som den förevarande. Det har inte heller påståtts av förbundet att det skulle ha funnits möjligheter till omplacering av K.S. Förbundet har, som tidigare angetts, vitsordat att uppsägningen är sakligt grundad för det fall Arbetsdomstolen skulle komma fram till att uppsägningsgrunden är att hänföra till arbetsbrist och inte personliga skäl.

Arbetsdomstolen finner sammanfattningsvis att skolans beslut att säga upp K.S. från hennes tillsvidareanställning får anses vara föranledd av arbetsbrist.

**Domslut**

Arbetsdomstolen förklarar att den av Ljud & Bildskolan LBS AB vidtagna uppsägningen av K.S. får anses vara föranledd av arbetsbrist.

Ledamöter: Inga Åkerlund, Charlotte Abrahamsson, Britt Angleryd, Peter Jeppsson, Ulf Perbeck, Per Bardh, Bengt G. Nilsson. Enhälligt.

Sekreterare: Helene Lindström