

UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATABASEN

Cirkulärnr: 23:35
Diariernr: SKR2023/01306
Handläggare: Emmy Eriksson
Ämnesord: Arbetsdomstolen
Kollektivavtalsbrott
Skriftlig varning
Disciplinpåföljd
Yttrandefrihet
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sektion/Enhet: Arbetsrättssektionen
Extern medverkan: -
Datum: 2023-07-06
Mottagare: Kommunstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Sobona – Kommunala företagens
arbetsgivarorganisation
Arbetsgivarpolitik
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 2023 nr 32 om påstått brott
mot Allmänna Bestämmelser § 11
Ersätter: -
Bilagor: AD dom nr 32/23

Sammanfattning

Sveriges Lärare stämde Mjölby kommun i Arbetsdomstolen för påstått brott mot Allmänna bestämmelser § 11. Förbundet gjorde gällande att kommunen hade utdelat en skriftlig varning i strid med kollektivavtalet.

Kommunen bestred talan och biträdades av SKR:s arbetsrättsjurister i Arbetsdomstolen.

SLUT UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATABASEN

Cirkulär 23:35

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Emmy Eriksson

Kommunstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Sobona – Kommunala företagens
arbetsgivarorganisation
Arbetsgivarpolitik

Arbetsdomstolens dom 2023 nr 32 om påstått brott mot Allmänna Bestämmelser § 11

Sveriges Lärare stämde Mjölby kommun i Arbetsdomstolen för påstått brott mot Allmänna Bestämmelser § 11. Förbundet gjorde gällande att kommunen hade utdelat en skriftlig varning i strid med kollektivavtalet och yrkade skadestånd för kollektivavtalsbrott.

Kommunen bestred talan och biträdades av SKR:s arbetsrättsjurister i Arbetsdomstolen.

Bakgrund

En i Mjölby kommun anställd lärare undervisade under våren 2021 en gymnasieklass i religionskunskap. På skolans lärplattform publicerade läraren en kompletterande information avseende en inlämningsuppgift i etik, där han exemplifierade en viss värdering genom en koppling till ett av Sveriges åtta riksdagspartier. Han skrev bland annat följande.

Om du t.ex. har värderingen människovärde/allas lika värde, då kommer detta att påverka dig på olika sätt, t.ex.:

- *Du röstar förmodligen inte på Sverigedemokraterna.*

Kommunen ansåg att läraren därmed gjort sig skyldig till fel eller försummelse i arbetet och beslutade att utdela en disciplinpåföljd i form av skriftlig varning, med stöd av kollektivavtalet Allmänna bestämmelser § 11 Mom. 1.

Lärarens fackförbund Lärarförbundet (senare Sveriges Lärare) ansåg att beslutet att utdela varningen stred mot kollektivavtalet och tvist uppstod mellan parterna. Lokal och central tvisteförhandling genomfördes och avslutades i oenighet.

Förbundet

Sveriges Lärare anförde att lärarens publicering inte var ett sådant fel eller försummelse som kan föranleda en disciplinpåföljd enligt kollektivavtalet.

Förbundet ansåg också att det bort beaktas att läraren, genom det ifrågasatta handlandet, använt sig av sin grundlagsskyddade yttrandefrihet enligt 2 kap. 1 § regeringsformen och artikel 10 i Europakonventionen.

Kommunen

Kommunen menade att agerandet utgjort ett sådant fel eller försummelse som avses i kollektivavtalsbestämmelsen och därmed kan föranleda disciplinpåföljd. Detta då lärare är skyldiga att utforma sin undervisning i överensstämmelse med skollagen och gällande läroplan, samt med skolans demokratiska uppdrag. Lärarens publicering på lärplattformen stod i direkt strid med skyldigheten att utforma undervisningen på ett sakligt och allsidigt sätt.

Kommunen ansåg även att lärarens agerande stred mot objektivitetsprincipen i 1 kap. 9 § regeringsformen.

Vidare ansåg sig kommunen inte ha kränkt lärarens yttrandefrihet, eftersom läraren företrädde skolan när han använde lärplattformen. En arbetstagare har yttrandefrihet men måste noga skilja på uppgifter lämnade i anställningen och uppgifter som är personliga, vilket läraren inte gjorde vid publiceringen. En arbetsgivare är oförhindrad att vidta åtgärder mot en anställd som inte lever upp till kraven i anställningen.

Arbetsdomstolen

Domstolen konstaterade att parterna var överens om att läraren hade en skyldighet att utforma undervisningen i överensstämmelse med skollagen och läroplanen och att undervisningen därmed skulle vara saklig och allsidig.

Att i undervisningen peka ut det aktuella riksdagspartiet och påstå att de personer som röstar på det partiet förmodligen inte delar värderingen om alla människors lika värde kunde, enligt Arbetsdomstolens mening, inte anses uppfylla kravet på saklighet och allsidighet. Det kunde också ifrågasättas om inte uttalandet även varit i strid med objektivitetsprincipen. Agerandet utgjorde fel eller försummelse i kollektivavtalets mening.

En fråga i målet var även om den skriftliga varningen var ett otillåtet ingrepp i lärarens yttrandefrihet.

Arbetsdomstolen konstaterade att yttrandefriheten inte är absolut. En arbetsgivare måste kunna ställa krav på att arbetsuppgifterna fullgörs även om det innebär en faktisk begränsning av de anställdas möjligheter att just då använda sin yttrandefrihet.

Lärarens publicering gjordes i undervisningen och riktade sig till eleverna. Det gick enligt Arbetsdomstolens mening inte att uppfatta uttalandet som att han enbart förmedlade sin personliga åsikt. Uttalandet i publiceringen var i strid med kravet att undervisningen ska vara saklig och allsidig och utgjorde därmed ett fel eller en försummelse i arbetet.

Enligt Arbetsdomstolen kan det i den situationen inte anses utgöra en kränkning av lärarens yttrandefrihet att meddela en disciplinäråtgärd i form av en skriftlig varning.

Sveriges Lärares talan avslogs och förbundet förpliktades att ersätta Mjölby kommuns rättegångskostnader.

Kommentar

En arbetstagare som gör sig skyldig till fel eller försummelse i arbetet kan tilldelas en disciplinpåföljd i form av skriftlig varning enligt kollektivavtalet. Begreppet fel eller försummelse definieras i kommentaren till Allmänna bestämmelser, där det framgår att arbetstagaren ska ha brutit mot regler för hur arbetet ska utföras, ordningen på arbetsplatsen eller på annat sätt brutit i sina skyldigheter.

Lärare är skyldiga att utforma sin utbildning på ett saklig och allsidigt sätt. En lärare som inte uppfyller detta skulle kunna bli föremål för en disciplinpåföljd i form av en skriftlig varning enligt kollektivavtalet. Det är dock inte möjligt att utdela skriftlig varning för rent bagatellartade förseelser.

För mer information om skriftlig varning hänvisas till cirkulär 21:29.

Yttrandefriheten är en grundlagsstadgad rättighet som inte får begränsas annat än genom lag. Det är därför inte möjligt att agera arbetsrättsligt gentemot en arbetstagare för att denne nyttjat sin yttrandefrihet.

I det aktuella målet påkallades kommunens beslut att utdela en skriftlig varning inte av lärarens yttranden i sig, utan syftade till att korrigera hans felaktiga tjänsteutövning. Läraren företrädde kommunen när han, i sin yrkesroll, publicerade information på lärplattformen. Han kunde därmed inte göra gällande sin yttrandefrihet i den situationen.

Det är viktigt att komma ihåg att arbetsgivaren har den fulla bevisbördan. Det innebär att en arbetsgivare som påstår att en anställd gjort ett visst uttalande eller agerat på ett visst sätt måste kunna styrka detta. I målet gjordes det aktuella uttalandet skriftligen och var otvistigt. Kommunen behövde därför inte lägga fram någon bevisning om händelsen i sig.

Sveriges Kommuner och Regioner
Avdelningen för arbetsgivarpolitik

Tomas Björck

Emmy Eriksson

Bilagor:
AD dom nr 32/23