



LUNDS UNIVERSITET

Arbetsgivarens möjlighet att avsluta en anställning vid arbetsvägran

Elin Lindström & Julia Jonasson

Kandidatuppsats i Arbetsrätt HARH16

HT 2019

Handledare: Annamaria Westregård

Innehållsförteckning

1. INLEDNING	4
1.1 BAKGRUND	4
1.2 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNING	5
1.3 METOD OCH MATERIAL	5
1.4 AVGRÄNSNINGAR	7
1.5 DISPOSITION	8
2. ANSTÄLLNINGENS RAMAR I FÖRHÅLLANDE TILL ARBETSVÄGRAN	9
2.1 ARBETSSKYLDIGHETEN	9
2.2 ARBETSLEDNINGSRÄTTEN	10
2.2.1. Uppsägning på grund av personliga skäl och avsked	11
2.2.2 Begreppet saklig grund	12
2.3 TILLSÄGELSE, VARNING OCH DISCIPLINÅTGÄRDER	13
2.4 ARBETSGIVARENS BEVISBÖRDA	14
2.5 TOLKNINGSFÖRETRÄDE	14
3. OLOVLIG FRÅNVARO	15
3.1 VID PERSONLIGA ANGELÄGENHETER	15
3.2 FRÅNVARO UTAN BEVILJAD LEDIGHET	16
3.3 VID VÄGRAN ATT UTFÖRA ÖVERTIDSARBETE	17
4. FARA FÖR LIV OCH HÄLSA	17
4.1 SKYDDSTOPP	18
4.2 FÖRÄNDRADE ARBETSFÖRHÅLLANDEN	19
4.3 RISKFYLLDA ARBETSUPPGIFTER	19
5. ARBETSLEDNING I STRID MED GOD SED ELLER LAG	19
6. ARBETSVÄGRAN PÅ GRUND AV MISSUPPFATTNING FRÅN ARBETSTAGARENS SIDA	21
7. ETNISK TILLHÖRIGHET, RELIGION ELLER ANNAN TROSUPPFATTNING	23
7.1 RELIGIÖST BETINGAD KLÄDSEL	24
7.2 VÄGRAN ATT UTFÖRA ARBETSUPPGIFTER SOM BOTTNAR I RELIGIÖSA ELLER ETNISKA SKÄL	25
8. ARBETSVÄGRAN VID DISTANSARBETE	26
9. ANALYS OCH DISKUSSION	29
9.1 OLOVLIG FRÅNVARO	29
9.2 FARA FÖR LIV OCH HÄLSA	30
9.3 ARBETSLEDNING I STRID MED GOD SED ELLER LAG	32
9.4 ARBETSVÄGRAN PÅ GRUND AV MISSUPPFATTNING FRÅN ARBETSTAGARENS SIDA	32
9.5 ETNISK TILLHÖRIGHET, RELIGION ELLER ANNAN TROSUPPFATTNING	33
9.6 ARBETSVÄGRAN VID DISTANSARBETE	34
9.7 SAMMANFATTANDE ANALYS	35
10. AVSLUTANDE REFLEKTIONER	36
REFERENSFÖRTECKNING	39

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
EKMR	Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna
EU	Europeiska unionen
FEU	Fördraget om Europeiska unionen
ILO	International Labour Organization
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop	Regeringens proposition
RF	Regeringsformen
SEKO	Service- och Kommunikationsfacket
SOU	Statens offentliga utredningar

Sammanfattning

Den här uppsatsen syftar till att analysera det svenska rättsläget avseende arbetsvägran och när arbetsgivare, utifrån de analyserade grunderna, kan avsluta en anställning genom uppsägning eller avsked. I såväl doktrin som praxis görs en uppdelning mellan specifik och allmän arbetsvägran. Specifik arbetsvägran kan leda till uppsägning medan allmän arbetsvägran kan leda till avsked.

Arbetsdomstolen har i sin bedömning, huruvida arbetsvägran utgjort grund för uppsägning eller avsked, tagit hänsyn till om det funnits förmildrande omständigheter samt om arbetstagaren tidigare misskött sig. Vidare har den i sin bedömning vägt in arbetstagarens fortsatta lämplighet utifrån det inträffade och hur arbetstagaren har agerat efter att varning erhållits. Enligt praxis väger religionsfriheten tungt och det krävs att arbetsgivaren ha rimliga skäl för att kunna inskränka den. Vid distansarbete har Arbetsdomstolen uttryckt att arbetstagaren ålagts ett särskilt förtroende vilket ställer krav på tydlig kommunikation från arbetstagarens sida. Avseende olovlig frånvaro har domstolen ansett att en längre tids frånvaro utgjort allmän arbetsvägran, vilket i regel har lett till avsked, medan en kortare tids frånvaro lett till uppsägning. Arbetsvägran har ansetts rättfärdigad i de fall där det funnits fara för liv och hälsa eller om order stridit mot lag eller god sed. I dessa fall krävs det att arbetstagarens subjektiva bedömning är grundad på rimliga skäl.

Nyckelord: arbetsvägran, ordervägran, uppsägning, avsked, arbetsskyldighet, arbetsledningsrätt

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Ingående av anställningsavtal innebär att arbetstagaren fortlöpande ställer sin arbetskraft till arbetsgivarens förfogande. I utbyte erhåller arbetstagaren lön och andra förmåner.¹

Arbetsgivaren har enligt arbetsledningsrätten mandat att leda och fördela arbetet. Inom arbetsledningsrätten faller arbetstagarens arbetsskyldighet, arbetstagarens lydnessplikt, utövande av arbetsledning och ordregivning samt utfärdande av ordningsregler.² I de fall arbetstagaren är illojal och bryter mot dessa förpliktelser eller vägrar att utföra tilldelade arbetsuppgifter kan saklig grund för uppsägning eller avsked föreligga.³ Vi vill med den här uppsatsen belysa problematiken kring arbetsvägran i arbetet. Såväl historiskt som i nutid uppstår inom arbetslivet situationer kopplat till arbetsvägran. Under arbetets uppstartsfas fann vi att det fanns begränsat med forskning inom ämnet arbetsvägran. Detta sammantaget gjorde att vi ansåg det intressant att fördjupa oss inom området.

Vi avser med uppsatsen att förklara hur det juridiska regelverket kopplat till arbetsvägran ser ut och används samt vilka möjligheter en arbetsgivare har att säga upp alternativt avskeda en anställd med anledning av detta. Regelverket kring uppsägning och avsked kan uppfattas som invecklat och många gånger är det svårt för arbetsgivare att veta hur långt deras skyldigheter sträcker sig. Arbetsvägran har i praxis varit något Arbetsdomstolen sett allvarligt på. Vid bedömning om tillräckliga skäl för uppsägning eller avsked föreligger måste hänsyn tas till omständigheterna i det enskilda fallet.⁴ En felaktig uppsägning eller avsked kan komma att bli en dyr process för arbetsgivaren. Vår målsättning med denna uppsats är att tydliggöra hur reglerna ska tillämpas i samband med uppsägning och avsked med anledning av arbetsvägran.

¹ Kent Källström & Jonas Malmberg, *Anställningsförhållandet*, 5 uppl. Uppsala: Iuste förlag AB, 2019, s.23; Reinhold Fahlbeck, *Praktisk arbetsrätt*, 3 uppl. Lund: Liber, 1989, s.208.

² Fahlbeck (1989) s.208.

³ Ibid s.220.

⁴ Sören, Öman, *Anställningsskyddspraxis*, 9 uppl. Stockholm: Jure, 2018, s.196.

1.2 Syfte och frågeställning

Den här uppsatsen syftar till att analysera det svenska rättsläget avseende arbetsvägran och när arbetsgivare, utifrån de analyserade grunderna, kan avsluta en anställning genom uppsägning eller avsked. Då arbetsvägran kan förekomma i en rad olika sammanhang och situationer har uppsatsen avgränsats till att endast analysera arbetsvägran i samband med olovlig frånvaro, fara för liv och hälsa, arbetsledning i strid mot god sed eller lag, arbetsvägran på grund av missuppfattning, arbetsvägran på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning samt arbetsvägran vid distansarbete. Dessa grunder har valts utifrån rättspraxis och doktrin. Vidare utgör dessa grunder exempel på situationer som är vanligt förekommande i arbetslivet och som har kommit att bli mer aktuella på senare tid. Avseende de aktuella grunderna, arbetsvägran på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning samt arbetsvägran vid distansarbete, bedöms antalet fall för prövning att öka framgent.

För att besvara uppsatsens syfte ska följande frågeställning besvaras:

- I vilka avseenden, utifrån de analyserade grunderna, kan arbetsvägran utgöra saklig grund för uppsägning alternativt avsked?

1.3 Metod och material

Uppsatsen bygger på en traditionell rättsdogmatisk metod. Ändamålet med rättsdogmatiken är att analysera olika rättskällor i syfte att få en uppfattning hur rättsregeln ska förstås i ett visst konkret sammanhang.⁵ För att fastställa gällande rätt, *de lege lata*, har en systematisering av rättskällorna enligt rättskällevärdet varit nödvändig. Med rättskällevärdet avses vilka rättskällorna är, deras hierarki och inbördes relation samt principer för källornas tolkning.⁶ I uppsatsen har rättskällorna lagstiftning, praxis, förarbeten och doktrin använts. Uppsatsen innehåller främst rättskällor med nationell härkomst, icke-nationella källor är således mycket begränsade. Rättsdogmatiken är dogmatisk på så sätt att materialets validitet inte behöver undersökas. Detta då rättskällorna på förhand har en bestämd auktoritet och ordning.⁷ Rättsdogmatikens objektivitetskriterier ifrågasätts dock ständigt.⁸ Uppsatsen består av en

⁵ Maria Nääv & Mauro Zamboni, *Juridisk metodlära*, 2 uppl. Lund: Studentlitteratur, 2018, s.26f.

⁶ Claes Sandgren, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare, ämne, material, metod och argumentation*, 4 uppl. Stockholm: Norstedts juridik AB, 2018, s 45f.

⁷ *Ibid* (2018) s.49.

⁸ Nääv & Zamboni (2018) s.37.

deskriptiv del i form av kapitel 2-8. Utan en deskriptiv del hade inte analysen varit möjlig. Analysen tillåter oss gå på djupet i det valda ämnet.⁹

Lagtexten utgör en primär rättskälla vilket innebär att den har högst rangordning och gäller framför andra rättskällor.¹⁰ Uppsatsen utgår från lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS). Lagtexten har använts för att analysera dess innehåll samt för att väga de sekundära rättskällorna mot den. Syftet med att väga de sekundära rättskällorna mot primärkällan har varit för att få en större förståelse för ändamålet bakom lagtextens ibland knappa formulering, så kallad teleologisk tolkning.¹¹ Förarbeten är vid sidan av lagen en betydelsefull källa inom svensk rätt. Förarbetena tillmäts stor betydelse i tolkningen av lagtext och är ofta utförligt skrivna.¹² Förarbeten bidrar såväl med att förstå det allmänna syftet med lagen som att ge detaljerade beskrivningar av hur lagstiftarna har tänkt sig att de olika rättsreglerna ska tillämpas.¹³ Ur förarbetena kunde det utläsas hur 7 § och 18 § LAS ska tolkas vid arbetsvägran. I uppsatsen har propositioner och statens offentliga utredningar använts för att besvara rättsfrågan.

Praxis från Arbetsdomstolen har varit av stor vikt som komplettering till lagen, förarbetena och doktrinen. Rättspraxis är vägledande avgöranden som utvisar hur rätten ska tolkas i enskilda fall.¹⁴ Domar i Arbetsdomstolen tillmäts prejudikatvärde, det vill säga ger vägledning för hur man ska döma i liknande frågor och mål.¹⁵ Urvalet av rättsfall har gjorts genom att bland annat använda de rättsfall som är vanligt förekommande i ledande doktrin på området. I vår uppsats förekommer både äldre och nyare rättsfall, då vi ansåg att bägge hade relevans. I avsnitt 1.4 framgår det att avgränsning har gjorts till att inte behandla särregler för den kommunala och statliga sektorn. Trots detta förekommer det i uppsatsen rättsfall från den offentliga sektorn. Utgången i dessa rättsfall har inte varit beroende om det varit privat eller offentlig sektor och med anledning av detta bedömes dessa rättsfall vara av intresse för uppsatsen.

⁹ Sandgren (2018) s.80.

¹⁰ Håkan Hydén & Therese Hydén, *Rättsregler - en introduktion till juridiken*, 8 uppl. Lund: Studentlitteratur, 2019, s. 9f

¹¹ Jan Melander & Joel Samuelsson, *Tolkning och tillämpning*, 2 uppl. Uppsala: Iustus förlag AB, 2003, s.147ff.

¹² Melander & Samuelsson (2003) s.42; Bert Lehrberg, *Praktisk juridisk metod*, 11 uppl. Uppsala: Iustus förlag AB, 2019, s.147.

¹³ Hydén & Hydén (2019) s.113; Melander & Samuelsson (2003) s.42.

¹⁴ Melander & Samuelsson (2003) s.39.

¹⁵ Lehrberg (2019) s.170.

Den doktrin som framförallt har använts har varit inriktad på uppsägningsreglerna, arbetsledningsrätten och anställningsskyddet. Doktrinen som använts är skriven av välkända forskare och författare inom ämnet arbetsrätt, vilket ökar såväl informationens som vår uppsats trovärdighet. De mest framträdande doktrinerna i uppsatsen är skrivna av Lunning och Toijer, Glavå och Hansson, Malmberg och Källström samt Fahlbeck.

Doktrinerna har fungerat som ett verktyg i syfte att få en bredare förståelse för rättsfrågan. Doktrin saknar självständig auktoritet vilket gör att den inte kan konkurrera med rättskällor såsom lagar och prejudikat. Den har dock en viktig roll i att integrera med övriga rättskällor vilket gör att den bidrar till att öka de övriga rättskällornas demokratiska legitimitet.¹⁶ Doktrin har vi funnit genom att söka i Lunds universitetsbiblioteks databas LUBcat. I syfte att stärka uppsatsens validitet har vi främst använt oss av förstahandskällor.

1.4 Avgränsningar

Uppsatsen riktar sig till personer som innehar grundläggande kunskap om arbetsrätt. I uppsatsen kommer således inte förklaringar av kända arbetsrättsliga begrepp att ges. Uppsatsen utgår från lag om anställningsskydd. Förutom för de undantagsfall som anges i punkterna 1-5 i 1 § 2st LAS så omfattar lagen alla anställningar såväl i privat som i offentlig tjänst. Anställningsformen har ingen betydelse för om lagen är tillämplig.¹⁷ I den här uppsatsen har vi valt att endast fokusera på tillsvidareanställningar. Detta då uppsägningsprocessen skiljer sig åt mellan tillsvidare- och visstidsanställda. Uppsatsen har också valts att avgränsas till att enbart fokusera på den privata sektorn och berör således inte särregler för kommunal och statlig sektor.

Uppsägningar kan delas in personliga skäl och arbetsbrist. I uppsatsen har avgränsning gjorts till att endast fokusera på personliga skäl. Vidare har avgränsningar gjorts till att endast fokusera på det enskilda avtalet. Uppsatsen behandlar således inte särregler som går att finna i olika kollektivavtal på arbetsmarknaden. Vid arbetsvägran som har ett kollektivt syfte blir ofta reglerna om fackliga stridsåtgärder tillämpliga.¹⁸ I uppsatsen har avgränsning gjorts till att behandla det enskilda anställningsavtalet och med anledning av detta behandlas inte arbetsvägran i form av stridsåtgärder.

¹⁶ Nääv & Zamboni (2018) s.27.

¹⁷ Punkt 1-5 1§ 2st lag (1982:80) om anställningsskydd, nedan benämnd som LAS; Mats Glavå & Mikael Hansson, *Arbetsrätt*, 3 uppl. Lund: Studentlitteratur, 2015, s.238.

¹⁸ Lars Lunning och Gudmund Toijer, *Anställningsskydd- en lagkommentar*, 11 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2016, s.364; Glavå & Hansson (2015) s.186.

Arbetsgivarens arbetsledningsrätt utövas inte endast genom ordergivning. Arbetstagaren är också skyldig att följa “generaliserad ordergivning” i form av exempelvis beslut om kontrollåtgärder.¹⁹ Denna uppsats behandlar inte arbetsvägran inför kontrollåtgärder. Hänsyn tas endast till arbetsvägran som är relaterad till arbetstagarens faktiska arbete och arbetsuppgifter. Drogtester och dylikt anser vi inte är en arbetsuppgift trots att det ligger inom arbetsskyldigheten. Begreppen ordervägran och arbetsvägran förekommer i uppsatsen och används som synonymer till varandra. I varken doktrin eller praxis framgår det att det skulle vara någon skillnad på begreppen.²⁰ Samtliga avgränsningar har gjorts med anledning av uppsatsens omfattning.

1.5 Disposition

I syfte att underlätta för läsaren har målsättningen varit att strukturera uppsatsen på ett tydligt och pedagogiskt sätt. I uppsatsens första kapitel redogörs det för uppsatsens syfte, frågeställning, metod och material samt avgränsningar. I kapitel två beskrivs anställningens ramar i förhållande till arbetsvägran. I kapitlet framgår vilka rättigheter och skyldigheter som såväl arbetstagaren som arbetsgivaren har i anställningsförhållandet. Vidare ges en allmän förklaring av rättsläget kopplat till uppsägning och avsked. Detta syftar till att ge läsaren en ökad förståelse för de krav och villkor som är förknippade med uppsägning eller avsked på grund av arbetsvägran. I uppsatsens tredje kapitel redogörs det för arbetsvägran på grund av olovlig frånvaro. I kapitel fyra beskrivs arbetsvägran med anledning av fara för liv och hälsa. I uppsatsens femte kapitel ges en förklaring av arbetsvägran där arbetsledning strider mot god sed eller lag. Sjätte kapitlet berör arbetsvägran med anledning av missuppfattning från arbetstagarens sida. I uppsatsens sjunde kapitel presenteras arbetsvägran på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. I den deskriptiva delens sista kapitel redogörs det för arbetsvägran vid distansarbete. I uppsatsens nionde kapitel analyseras det tidigare presenterade materialet. I det avslutande kapitlet presenteras våra egna reflektioner.

¹⁹ Glavå & Hansson (2015) s.450.

²⁰ Lunning & Toijer (2016) s.360ff.

2. Anställningens ramar i förhållande till arbetsvägran

En arbetstagares skyldigheter i förhållande till anställningen är att lyda order från arbetsgivaren samt utföra de arbetsuppgifter denne tilldelas. I utväxling mot att arbetstagaren ställer sin arbetskraft till förfogande får denne lön och andra förmåner. Ett brott mot lydnadsplikten kan ses som arbetsvägran och kan leda till skadestånd, disciplinåtgärder eller till och med saklig grund för uppsägning alternativt avsked.²¹ Rönmmar gör en uppdelning av arbetsvägran i två olika former *specifik* och *allmän* ovilja att utföra tilldelade arbetsuppgifter. Arbetsvägran som är begränsad till specifika arbetsuppgifter kan anses utgöra saklig grund för uppsägning. Arbetstagare som däremot ger uttryck för en allmän ovilja att utföra föreliggande arbetsuppgifter riskerar att bli avskedade.²² I följande kapitel avser vi att ge en förklaring av principerna arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet. Dessa två principer utgör ramarna för när det kan anses föreligga arbetsvägran eller inte samt vilka konsekvenser detta kan mynna ut i.

2.1 Arbetsskyldigheten

Arbetstagarens arbetsskyldighet har en direkt koppling till arbetsgivarens arbetsledningsrätt. En varaktig förändring av en arbetstagares arbetsuppgifter, arbetsplats eller arbetstid från arbetsgivarens sida räknas som en omplacering. Så länge omplaceringen faller inom den anställdes arbetsskyldighet kan arbetsgivaren ensidigt genomföra omplaceringen.²³ Arbetstagaren är inte skyldig att utföra arbetsuppgifter som faller utanför arbetsskyldigheten.²⁴

Det saknas en allmän lagreglering av arbetsskyldigheten. Utgångspunkten för vad som ingår i arbetsskyldigheten är de konkreta arbetsuppgifterna samt den plats och tid för utförandet som framgår av anställningsavtalet. En arbetstagare anses förpliktigad att utföra det arbetet som denne informeras om inför den aktuella anställningen. Arbetsuppgifterna får dock inte bryta mot tvingande regler i lag eller kollektivavtal.²⁵ I de fall det finns tjänstebeskrivningar som reglerar vilka arbetsuppgifter som ingår i en roll, har det ansetts ingå i arbetsskyldigheten att utföra dessa arbetsuppgifter. Detta gäller även om den anställda inte känt till tjänstebeskrivningen. Då en arbetstagare utfört arbetsuppgifter utan att ha framfört klagomål så anses arbetsuppgifterna ingå i arbetsskyldigheten. Ifall där anställningsavtalet är

²¹ Mia Rönmmar, *Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet*, Lund: Juristförlaget, 2004, s.49f.; Fahlbeck (1989), s.208.

²² AD 1978 nr 6; Rönmmar (2004) s.50.

²³ Källström & Malmberg (2019) s.220.

²⁴ Ibid (2019) s.196.

²⁵ AD 1980 nr 149; Källström & Malmberg (2019) s.221f.

ofullständigt eller otydligt gällande vilken arbetsprestation som förväntas får vägledning tas i rättspraxis.²⁶ I arbetsskyldigheten ingår det också att följa generella ordningsföreskrifter. Ordningsföreskrifterna blir inte en del av anställningsavtalet utan arbetsgivaren kan vid behov med bakgrund i arbetsledningsrätten, ensidigt ändra ordningsföreskrifterna.²⁷

Utifrån mål AD 1929 nr 29 formulerade Arbetsdomstolen en princip avseende arbetsskyldigheten. Denna princip kom att kallas 29/29-principen. Principen växte fram på arbetarområdet men gäller även på tjänstemannaområdet. Principen föreskriver en skyldighet för arbetstagare att utföra allt sådant arbete för arbetsgivarens räkning som står i naturligt samband med dennes verksamhet och som kan anses falla inom ramen för arbetstagarens allmänna yrkeskvalifikationer.²⁸ Med *naturligt samband* avses att arbetet normalt sett ska falla under samma kollektivavtalsområde. Kravet *arbetsgivarens räkning* innefattar att arbetsgivaren inte har mandat att utan arbetstagarens samtycke överföra sina skyldigheter enligt anställningsavtalet till en annan arbetsgivare.²⁹ Med *yrkeskvalifikationer* avses att en kvalificerad arbetstagare inte är skyldig att utföra okvalificerade arbetsuppgifter. En arbetstagare är inte heller skyldig att utföra arbetsuppgifter som denne inte har tillräcklig kompetens eller utbildning för.³⁰

2.2 Arbetsledningsrätten

Utgångspunkten är att en arbetsgivare har rätt att fritt leda och fördela arbetet, enligt de så kallade §32- befogenheterna. Arbetsgivaren tilldelades den rättigheten år 1906 då SAF och LO ingick Decemberkompromissen.³¹ Befogenheterna utgör en dold klausul i kollektivavtal.³² Arbetsgivaren har mandat att fritt bestämma över såväl vilka arbetsuppgifter en arbetstagare ska utföra som var och när arbetet ska utföras. Det står även arbetsgivaren fritt att bestämma över organisationen, produktionsmål, kontrollåtgärder samt över vilka anställningsförmåner som ska införas.³³ Så länge arbetsgivaren håller sig inom ramen för anställningen har denne mandat att fatta beslut utan att sakligt behöva motivera besluten. Dessa beslut kan inte heller vara föremål för rättslig prövning. I de fall en arbetsgivare beordrar en arbetstagare att utföra

²⁶ Källström & Malmberg (2019) s.221f.

²⁷ Rönmmar (2004) s.47.

²⁸ AD 1929 nr 29; Tore Sigeman, *Arbetsrätten en översikt*, 7 uppl. Stockholm. Norstedts Juridik AB, 2017, s.151; Fahlbeck (1989) s.210.

²⁹ Källström & Malmberg (2019) s.223

³⁰ Glavå & Hansson (2015) s.593; Källström & Malmberg (2019) s.224.

³¹ Fahlbeck (1989) s.40.

³² Glavå & Hansson (2015) s.29.

³³ Rönmmar (2004) s.46f.

varaktigt arbete utanför arbetsskyldigheten är detta att likställas vid en uppsägning eller avsked.³⁴

Det finns möjlighet att inskränka arbetsledningsrätten. Arbetsledningsbeslut som skett i föreningsrättskränkande syfte kan angripas genom 7 och 8 §§ i lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL). Likaså kan diskriminerande arbetsledningsbeslut angripas av diskrimineringslagen. Tre andra principer som utgör begränsningar i arbetsledningsrätten är bastubadarprincipen³⁵, beslut som strider mot god sed och åtgärder i syfte att få en anställd att självmant säga upp sig.³⁶

2.2.1. Uppsägning på grund av personliga skäl och avsked

I såväl förarbeten som i lag framgår det att om inget annat har överenskommit så är presumtionen att anställningen gäller tillsvidare.³⁷ En anställd som bryter mot arbetsskyldigheten kan dock bli uppsagd på grund av personliga skäl eller arbetsbrist.³⁸ I förarbeten till 7 § LAS samt i vissa andra paragrafer görs en skillnad mellan de två uppsägningsformerna.³⁹ I de fall en arbetstagare grovt åsidosatt sina skyldigheter mot arbetsgivaren kan denne avskedas med omedelbara verkan, det vill säga utan uppsägningstid. Vid avsked har arbetsgivaren inte omplaceringsskyldighet motsvarande den vid uppsägning.⁴⁰ För att avsked ska anses föreligga ska en anställd avsiktligt eller grovt vårdslöst betett sig på ett sådant sätt som inte rimligen ska behöva tålas i något rättsförhållande.⁴¹ Till skillnad från vid uppsägning kan avsked endast ske på grund av personliga skäl.⁴² I den sammantagna bedömningen ifall grund för avsked anses föreligga ska en avvägning göras av graden av misskötsamhet. Arbetsdomstolen har sett allvarligt på när arbetstagare uppsåtligt eller genom grov oaktsamhet åsidosatt sina skyldigheter mot arbetsgivaren genom brottslighet, oärligt beteende, våld, olovlig frånvaro eller på annat sätt skadat förtroendet.⁴³

En uppsägning av personliga skäl eller ett avskedande får inte grundas på omständigheter som arbetsgivaren har känt till två månader innan underrättelse lämnades enligt 30 § LAS eller om

³⁴ Källström & Malmberg (2019) s.196.

³⁵ AD 1978 nr 79; Glavå och Hansson (2015) förklara bastubadarprincipen på s.594ff.

³⁶ Källström & Malmberg (2019) s.197, 233.

³⁷ Proposition 1973:129 s.145; 4 § 1st LAS.

³⁸ 4§ 2st LAS.

³⁹ Källström & Malmberg (2019) s.141.

⁴⁰ 4 § 4 st LAS och 18§ LAS; 7§ 2st LAS; Källström & Malmberg (2019) s.166f.

⁴¹ Proposition 1973:129 s.149; Lunning & Toijer (2016) s.573; Källström & Malmberg (2019) s.166.

⁴² Lunning & Toijer (2016) s.576.

⁴³ Källström & Malmberg (2019) s.167; Prop 1982/81:71 s.72; Glavå & Hansson (2015) s.427.

någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för uppsägning.⁴⁴ Syftet med denna tvåmånadsregel är att handläggning av uppsägning- och avskedsärenden ska hanteras skyndsamt. I svårlösta fall är utgångspunkten att fristen inte börja räknas förrän det finns konkret och sammanställd fakta i ärendet.⁴⁵ Det finns undantag från tvåmånadersregeln men dessa bör tillämpas restriktivt.⁴⁶

2.2.2 Begreppet saklig grund

Kravet på saklig grund vid uppsägningar infördes i samband med 1974 års anställningslag. Med anledning av införandet inskränktes arbetsgivarens fria uppsägningsrätt.⁴⁷ Saklig grund föreligger inte om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.⁴⁸ Verksamhetsöverlåtelse utgör inte heller i sig saklig grund för uppsägning.⁴⁹ Vid lagens införande ansågs det inte möjligt att fastslå vad som utgör saklig grund. Hänsyn måste tas till omständigheterna i respektive fall. Vidare ansåg lagstiftarna att rättsutvecklingen skulle kunna bindas på ett olämpligt sätt om man närmare preciserade saklig grund i lagtexten.⁵⁰ Däremot går det i förarbetena, baserat på den praxis som uppkommit, att utläsa vissa riktlinjer om vad som kan utgöra saklig grund. Vid saklig grund med anledning av personliga skäl ska det röra sig om misskötsamhet eller bristande lämplighet såsom ordervägran eller olämpligt uppträdande. Bedömningen bör inte inriktas på vad som framkommit i det särskilda fallet utan istället på arbetstagarens fortsatta lämplighet för arbetet utifrån det inträffade.⁵¹ Enstaka fall av misskötsamhet eller olovlig frånvaro utgör inte saklig grund för uppsägning. Hänsyn bör tas till arbetstagarens anställningstid och om det sedan tidigare förekommit fall av misskötsamhet. Även storleken på företaget/organisationen har betydelse, i mindre företag/organisationer kan det finnas begränsade möjligheter till omplacering av arbetstagare.⁵²

Vid prövning om saklig grund föreligger, ska som tidigare nämnts, inte prövningen enbart begränsas till den inträffade händelsen, utan istället ska slutsatser dras av det inträffande händelseförloppet.⁵³ I mål AD 2004 nr 9 framkommer det dock att en händelse med tiden kan

⁴⁴ 7 § 4 st och 18 § 2 st LAS.

⁴⁵ Källström & Malmberg (2019) s.168.

⁴⁶ Lunning & Toijer (2016) s.516.

⁴⁷ Glavå & Hansson (2015) s.373.

⁴⁸ 7 § 2 st LAS.

⁴⁹ 7 § 3 st LAS.

⁵⁰ Prop 1973:129 s.120; SOU 1973:7 s.178.

⁵¹ Prop 1973:129 s.124; Prop 1981/82:71 s.65.

⁵² Prop 1974:129 s.124f; Prop 1981/82:71 s.65; SOU 1973:7 s.180.

⁵³ Lunning & Toijer (2016) s.347f; Prop 1973:129 s.124f; Prop 1981/82:71 s.65; SOU 1973:7 s.179.

förlora tyngd. I rättsfallet dömdes en polisinspektör för falsk angivelse. Polisen hade avskedats år 1999 genom ett beslut av Personalansvarsnämnden. Polisinspektören hade trots detta fått fortsätta sin anställning inom polisen på grund av goda vitsord och avancemang. Domstolen ansåg med anledning av detta att det inte förelåg grund för uppsägning eller avsked när domen avgjordes år 2004.

2.3 Tillsägelse, varning och disciplinåtgärder

Arbetsledningsrätten ger arbetsgivaren stor frihet att ge order som arbetstagaren är skyldig att genomföra. Det förekommer dock ingen rätt för arbetsgivaren inom ramen för arbetsledningsrätten att tillgripa disciplinära påföljder mot arbetstagare som bryter mot order eller ordningsföreskrifter. I kollektivavtalsreglerade förhållanden krävs stöd i lag eller kollektivavtal för att arbetsgivaren ska få använda disciplinära påföljder.⁵⁴ Arbetsgivaren får tillämpa disciplinregler i kollektivavtalet även på oorganiserade.⁵⁵ I de fall parterna inte är bundna av kollektivavtal krävs stöd i anställningsavtalet. Varning kan också utgöra en form av disciplinåtgärd. Vid misskötsamhet kan en arbetsgivare ge varningar eller tillsägelse i syfte att arbetstagare ska få möjlighet att förbättra sig. Denna form av varning utgör inte disciplinsanktioner utan ligger inom arbetsledningsrätten. En arbetsgivare behöver i regel genomföra denna typen av varningar innan mer allvarliga åtgärder såsom uppsägning får ske.⁵⁶ Vid uppsägning på grund av kvalificerad misskötsamhet saknar arbetsgivarens lojalitetsplikt relevans.⁵⁷ Vid mindre allvarlig misskötsamhet tillmäts det dock stor betydelse huruvida arbetsgivaren har hanterat situationen.⁵⁸ I förarbeten framgår det att när en anställd bryter mot anställningsavtalet är det naturligt att arbetsgivaren reagerar genom att påtala försummelsen och därtill eventuellt varna arbetstagaren att ytterligare försummelser kan leda till uppsägning.⁵⁹ En uppsägning ska inte framstå som överraskande eller omotiverad för arbetstagaren.⁶⁰ I de fall arbetsgivaren inte tydligt klargjort konsekvenserna av arbetsvägran för arbetstagaren har det vänts mot arbetsgivaren. I de fall en arbetsgivare har varnat och arbetstagaren trots detta inte har ändrat sitt beteende har arbetsgivaren vunnit framgång.⁶¹ Det framgår inte ur praxis hur många föregående varningar som krävs innan misskötsamhet från arbetstagarens sida kan leda till uppsägning eller avsked. Detta måste avgöras utifrån

⁵⁴ 62§ lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet nedan benämnd som MBL; Fahlbeck (1989) s.224.

⁵⁵ 62§ 2st MBL.

⁵⁶ Fahlbeck (1989) s.224f.

⁵⁷ Källström & Malmberg (2019) s.152.

⁵⁸ Ibid s.152; Prop 1982/82:71s.125.

⁵⁹ Lunning & Toijer (2016) s.347f; Prop 1973:125 s.125.

⁶⁰ Prop 1973:125 s.125.

⁶¹ AD 2001 nr 41.

omständigheterna i det enskilda fallet. Det krävs dock som regel att arbetstagaren fått åtminstone en tydlig varning om att anställningen är hotad.⁶² I praxis framgår det också att fortsatta liknande företeelser har ansetts vara allvarligare när de har upprepats efter en varning eller tillsägelse.⁶³ Varning som utgör en disciplinpåföljd skall föregås av förhandling enligt MBL med berörd facklig organisation. Det åligger dock inte arbetsgivaren att kalla till förhandling vid varning som inte utgör en disciplinpåföljd.⁶⁴

2.4 Arbetsgivarens bevisbörda

Det åläggs arbetsgivaren att vid uppsägning styrka de omständigheter som lagts till grund för uppsägningen. Det gäller även i en rättstvist när ord står mot ord gällande de faktiska omständigheterna.⁶⁵ De skäl som arbetsgivaren anger måste vara reella och acceptabla. Uppsägningar får inte grundas på lösa antaganden eller rykten. Arbetsgivaren har vidare svårt att nå framgång med icke konkretiserad kritik.⁶⁶ Enligt praxis och doktrin ställs det högre krav på precision och bevisning i de fall en arbetsgivare påstår att misskötsamhet ligger till grund för uppsägning.⁶⁷

I de fall där arbetsgivaren haft svårigheter att presentera bevisning och där det egentligen ansetts mer rimligt att arbetstagaren ska stå för bevisen har bevisbördan likväl legat på arbetsgivaren.⁶⁸ Bristande bevisning är det vanligaste skälet till att arbetsgivaren förlorar i uppsägningsmål.⁶⁹

2.5 Tolkningsföretråde

I en rättstvist angående en medlems arbetsskyldighet enligt avtal har arbetstagarparten tolkningsföretråde enligt 34 § MBL. Tolkningsföretråde gäller från den tidpunkt det utövas, dessförinnan gäller arbetsgivarens uppfattning. Det krävs att arbetstagarparten gör klart för arbetsgivaren att de vill nyttja regeln. I de fallen har arbetstagarparten bevisbördan. Arbetstagarpartens version om arbetsskyldigheten gäller tills dess att beslut fattas i domstol.⁷⁰ Arbetstagarorganisationen skall ersätta arbetsgivaren för dennes uppkomna skada om

⁶² AD 2005 nr 58.

⁶³ AD 1989 nr 26; AD 1993 nr 130.

⁶⁴ Fahlbeck (1989) s.225f.

⁶⁵ Källström & Malmberg (2019) s.144ff; Lunning & Toijer (2016) s.329.

⁶⁶ AD 2009 nr 21.

⁶⁷ AD 2008 nr 91; Glavå & Hansson (2015) s.426.

⁶⁸ Lunning & Toijer (2016) s.330; AD 1986 nr 85; Källström & Malmberg (2019) s.145f.

⁶⁹ Källström & Malmberg (2019) s.146.

⁷⁰ Glavå & Hansson (2015) s.677, 683.

domstolen anser att arbetstagarorganisationen använt felaktig tillämpning av lag eller avtal eller saknat skäl för sin ståndpunkt i tvisten.⁷¹ Utanför kollektivavtalsförhållanden har arbetsgivaren tolkningsföreträde.⁷²

3. Olovlig frånvaro

En arbetstagare som uteblir från arbetsplatsen utan godtagbar anledning och under en inte obetydande tid kan riskera att bli uppsagd eller avskedad.⁷³ I förarbetena framgår det även att uppsägning eller avsked kan bli aktuellt om frånvaron har varit i strid mot arbetsgivarens uttryckliga förbud samt om arbetstagaren varit borta under omständigheter som tyder på nonchalans eller likgiltighet.⁷⁴ Avgränsning har gjorts i detta avsnitt till att inte behandla rättsfall som berör sen ankomst.

3.1 Vid personliga angelägenheter

Mål AD 2003 nr 70 behandlar en anställd som uteblivit från arbetsplatsen för att ta hand om en nära anhörig. Kvinnan arbetade som sjuksköterska och var olovligt frånvarande från arbetet under fyra veckor för att ta hand om sin 16-åriga systerdotter. Systerdottern led av allvarliga psykiska och sociala problem vilket krävde ständig tillsyn. Det fanns inga andra anhöriga till systerdottern och alternativet hade varit ett tillfälligt ungdomshem, vilket handläggaren på kommunen starkt hade avrått. Enligt Arbetsdomstolen rådde det inget tvivel på att olovlig frånvaro under en så lång tid som en månad utgjorde grund för avsked. Arbetsdomstolen vägde i sin bedömning in omständigheterna i det enskilda fallet. Domstolen ansåg att sjuksköterskan hade hamnat i ett svårt personligt dilemma och att det därför funnits skäl till den långa frånvaron. Arbetsdomstolen bedömde att landstinget inte haft rätt att avskeda kvinnan. Domstolen gick vidare med att pröva om det förelåg saklig grund för uppsägning. Domstolen lyfte principen att bedömningen inte bör inriktas på det inträffade utan på arbetstagarens fortsatta lämplighet utifrån det inträffade. Domstolen ansåg att kvinnan genom sin frånvaro inte uppvisat sig olämplig för arbetet, det var dessutom i målet ostridigt att kvinnan tidigare skött sitt arbete. Domstolen ansåg med anledning av detta att det inte förelåg saklig grund för uppsägning.

⁷¹ 57§ 1st MBL.

⁷² Glavå & Hansson (2015) s.683.

⁷³ Prop 1973:129 s.239.

⁷⁴ Ibid s.40f.

I mål AD 2016 nr 24 hade en arbetstagare blivit avskedad på grund av att denne uteblivit från arbetet under cirka tre månader. Anledningen till frånvaron var att den anställde befunnit sig i Iran för att ta hand om sin trafikskadade far. Ledigheten var inte beviljad och arbetsgivaren såg frånvaron som arbetsvägran. Detta då den anställde inte infunnit sig trots uppmaningar från arbetsgivaren. Arbetsdomstolen uttalade i fallet att tiden som den anställde hade varit borta, över en månad, fick anses vara under en inte obetydande tid. Arbetsdomstolen resonerade ifall det funnits skäl som var rimliga att ta hänsyn till.⁷⁵ Arbetsdomstolen tog med anledning av detta med rättsfallet ovan, AD 2003 nr 70, i sin bedömning. I fallet AD 2016 nr 24 bedömde domstolen däremot att det inte funnits nödvändiga skäl till arbetstagaren närvaro hos sin far under hela frånvaroperioden. Arbetsgivaren hade dessutom redan accepterat en längre frånvarotid för den anställde. Då den anställde sedan fortsättningsvis vägrade infinna sig ansågs det utgöra ett grovt åsidosättande av den anställdes åligganden mot arbetsgivare. Arbetsdomstolen dömde att det funnits laglig grund för avsked.

3.2 Frånvaro utan beviljad ledighet

Rättsfall AD 2016 nr 63 berör en kvinna som varit frånvarande från arbetet på grund av att det fanns en hotbild mot familjen. Hotbilden utgjorde enligt kvinnan svårigheter att ta sig till arbetsplatsen. Arbetsgivaren hade redan beviljat en längre ledighet för kvinnan och meddelat att ytterligare ledighet inte kunde ges. Kvinnan valde trots detta att inte komma till arbetet under ytterligare tre veckor. Av fackförbundets egna uppgifter framgick det att det fanns möjlighet för kvinnan att komma till arbetet om hon åkte taxi eller fick skjuts till närmsta tunnelbanestation. Alternativt om hon fick nytt boende via kommunens försorg. Kvinnan själv hade inte utrett alternativa möjligheter som skulle möjliggöra för henne att ta sig till arbetet. Hon hade dessutom vid upprepade tillfällen dröjt med att meddela arbetsgivaren om sin utevaro. Arbetsdomstolen dömde att kvinnans vägran att komma till arbetet under den relativt långa tiden utgjorde ett grovt åsidosättande av hennes åliggande mot arbetsgivaren och att det därmed förelåg skäl för avsked.

I AD 2002 nr 35 nekades en anställd ledighet för att åka på semester till Australien under en månad. Den anställde åkte på semester trots att denne nekades ledighet. Arbetsdomstolen gjorde bedömningen att arbetstagaren grovt åsidosatt sina åligganden gentemot arbetsgivaren och att det förelåg skäl för avsked. AD 2006 nr 13 avhandlar en anställd som blivit uppsagd

⁷⁵ Prop 1973:129 s.124.

på grund av att denne gått hem tidigare på eftermiddagen, trots att arbetsgivaren inte godkänt ledigheten. Arbetstagaren hade dessutom rådgjort med facklig företrädare som hade gjort klart för arbetstagaren att denne borde följa arbetsgivarens beslut. Domstolen bedömde att uppförandet inte bara utgjorde olovlig frånvaro utan även direkt arbetsvägran. Detta då arbetstagaren medvetet nonchalerat arbetsgivarens order. Arbetsdomstolen ansåg att det förelåg saklig grund för uppsägning.

3.3 Vid vägran att utföra övertidsarbete

AD 2017 nr 49 avhandlar en anställd som blev beordrad att arbeta övertid två helger i rad, vilket denne motsatte sig. Skälen som uppgavs av arbetstagaren var att denne behövde tid med familjen. Familjen upplevde den här tidpunkten på året som extra påfrestande då de några år tidigare hade förlorat ett barn vid samma tidpunkt samt att frun några veckor tidigare hade förlorat sin mormor. Vidare uppgav arbetstagaren att denne behövt köra sin far till sjukhuset en av dagarna. Arbetsdomstolen ansåg att det inte förelåg grund för avsked då arbetstagaren inte uppvisat en allmän ovilja till att arbeta. Arbetsvägran utgjorde därför inte ett grovt åsidosättande av hans åliggande. Arbetsdomstolen gjorde däremot bedömningen att det funnits saklig grund för uppsägning

4. Fara för liv och hälsa

Arbetsmiljölagens ändamål är att förekomma ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö.⁷⁶ I 3 kap 4 § 2st AML framgår det att arbetstagarens arbetskyldighet inte är oinskränkt. En arbetstagare som anser att arbetet innebär omedelbar och allvarlig fara för liv eller hälsa ska snarast möjligt framföra detta till arbetsgivaren eller skyddsombud. En arbetstagare, som underlåter att arbeta i avvaktan på besked om att arbetet skall fortsätta, är fri från ersättningsskyldighet för skada som kan uppstå i väntan på beslut.⁷⁷ Vid arbete som innebär omedelbar och allvarlig fara för liv och hälsa och om rättelse inte med omedelbar verkan kan ske genom att skyddsombudet vänder sig till arbetsgivaren, har skyddsombudet mandat att avbryta arbetet i avvaktan på beslut från Arbetsmiljöverket.⁷⁸ Redan i ett rättsfall från år 1931 uttryckte domstolen att en arbetstagare inte ska behöva lyda order som utsätter denne för onödig risk för liv och lem.⁷⁹

⁷⁶ 1 § Arbetsmiljölagen (1977:1160) nedan benämnd som AML.

⁷⁷ 3 kap 4 § 2st AML.

⁷⁸ 6 kap 7 § i AML.

⁷⁹ AD 1931 nr 15.

4.1 Skyddsstopp

I mål AD 2001 nr 10 använde arbetstagersidan (SEKO) tolkningsföreträdet, enligt 34 § MBL, angående om de anställdas arbetsuppgifter utgjorde fara för liv eller hälsa. Arbetsuppgifterna bestod i att koppla tågagnar genom så kallad tågvarmekoppling. Skyddsombudet stoppade arbetet men berörd myndighet hävde skyddsstoppet. Som grund för hävandet låg utredningar framtagna av myndigheterna Yrkesinspektionen och Elsäkerhetsverket. Utredningarna indikerade att arbetet inte utgjorde fara för liv eller hälsa. Arbetsdomstolen fäste stor vikt vid myndigheternas uttalande. Domstolen framförde att det ska föreligga mycket speciella omständigheter för att de ska komma fram till en annan slutsats, än den som de myndigheter som utövar tillsyn över arbetsmiljön kommer fram till. Domstolen framhöll den allmänna rättsgrundsatsen att en arbetstagare alltid kan vägra utföra arbete som denne bedömer innebära fara för liv eller hälsa. Bedömningen ska göras med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet. Domstolen har i de fall arbetstagarens bedömning varit baserat på försvarliga skäl dömt till arbetstagarens fördel, trots att det i efterhand visat sig att arbetstagarens bedömning varit felaktig.⁸⁰ I det aktuella fallet kom domstolen fram till att arbetet med tågvarmekopplingen ingick i de anställdas arbetskyldighet. Arbetsuppgiften ansågs inte utgöra fara för liv och hälsa. En arbetstagare som gjort sig skyldig till arbetsvägran utan att bedömningen anses försvarlig kan åläggas sanktioner. I de fall facket har utnyttjat sitt tolkningsföreträde men sedan fått fel i domstol, blir arbetstagaren utan skuld.⁸¹ I detta fall använde SEKO sitt tolkningsföreträde. Domstolen dömde att arbetstagarorganisationens uppfattning i tolkningstvisten var oriktig samt att tolkningsföreträdet hade utövats utan fog. SEKO ålades betala skadestånd till arbetsgivaren.

I AD 1976 nr 97 arbetsvägrade en lastbilschaufför då denne gjorde bedömningen att den aktuella lastbilen hade allvarliga brister kopplat till trafiksäkerhet- och arbetarskyddssynpunkt. Lastbilschauffören misstänkte att lastbilen läckte ett giftigt ämne och tillkallade skyddsombud. Vid en undersökning visade det sig att det inte var giftiga ämnen som läckte ut. Arbetsdomstolen bedömde att det fanns försvarbara skäl till arbetsvägran trots att det i efterhand visade sig att läckaget inte var giftigt.⁸²

⁸⁰ Prop 1975/76:105 Bilaga 1 s.256; AD 2001:10.

⁸¹ Rönmmar (2004) s.51; 34 § MBL.

⁸² AD 1976 nr 97.

4.2 Förändrade arbetsförhållanden

I mål, AD 1962 nr 18, konstaterades att en arbetstagare inte kan arbetsvägra i fall där arbetsmiljön till viss del försämrats. Målet avhandlade arbetsvägran i samband med låg temperatur på arbetsplatsen/arbetsstationen. Arbetsdomstolen uppgav, att om det hade funnits särskilda omständigheter att ta hänsyn till exempelvis att det fanns anställda som var extra känsliga för kyla, hade hänsyn i detta fall fått tas till arbetstagarnas subjektiva bedömning. Domstolen bedömde att det inte förelåg särskilda omständigheter att ta hänsyn till. Domstolen ansåg inte heller att försämringen var så bestående att det fanns fara för liv och hälsa.⁸³ I AD 2001 nr 10 framgår det att en arbetstagare har rätt att vägra utföra arbetsuppgifter i de fall arbetsförhållandena är mindre gynnsamma än vad som anges i arbetsmiljölagen.

4.3 Riskfyllda arbetsuppgifter

En arbetstagare kan, som ovan nämnts, arbetsvägra vid fara för liv eller hälsa om bedömning anses vara försvarlig.⁸⁴ Det finns dock fall där arbetsvägran på grund av påstådd fara för liv och hälsa kan leda till uppsägning eller avsked. Det kan rör sig om fall där det i anställningsavtalet framgår att riskfyllda arbetsuppgifter ingår i arbetsskyldigheten. I AD 2001 nr 10 nämns exempel på brandmän som i sitt arbete bedöms utsättas för situationer som innebär fara för liv och hälsa. Domstolen framförde att vid denna typ av anställning har arbetstagaren accepterat en viss risk kopplat till arbetet. Rätten att arbetsvägra, kopplat till arbete som innebär fara för liv och hälsa, omfattar inte arbetsuppgifter där det på förhand finns en känd och kalkylerad risk för fara.⁸⁵

5. Arbetsledning i strid med god sed eller lag

Arbetsledning får inte utövas i strid mot god sed på arbetsmarknaden. Arbetsgivaren bedöms handla i strid mot god sed om denne fattar beslut som är diskriminerande, otillbörliga eller agerar utifrån slumpmässiga eller oväsentliga syften. Detsamma gäller om arbetsgivaren handlar på ett sätt som är rättsstridigt, i ond tro eller strider mot allmän moral.⁸⁶ En arbetstagare som vägrar utföra en order som strider mot lagen kan inte utsättas för repressalier såsom uppsägning.⁸⁷

⁸³ AD 1962 nr 18.

⁸⁴ Prop 1975/76:105 Bilaga 1 s.25; AD 2001 nr 10; AD 1976 nr 97.

⁸⁵ AD 2001 nr 10

⁸⁶ Rönmmar (2004) s.50, 70f; Lunning & Toijer (2016) s.225.

⁸⁷ AD 1935 nr 110; AD 1967 nr 22.

AD 2001 nr 10, som tidigare nämnts i avsnitt 4.1, avhandlar även rättsfrågan ifall arbetsgivaren utövat arbetsledning i strid mot lag, god sed samt allmän moral.

Arbetsstagarorganisationen (SEKO) hade inte bestridit att tågvärmekoppling normalt föll inom arbetskyldigheten. Däremot ansåg SEKO att det inte förelåg någon arbetskyldighet i detta fall. Detta då de ansåg att arbetsuppgiften innebar fara för liv och hälsa med anledning av de omständigheter som rådde inom det aktuella geografiska området. De hävdade även att arbetsledning hade utövats i strid med lag, allmän moral och god sed. SEKO ansåg att detta sammantaget innebar att det inte förelåg någon arbetskyldighet för arbetstagarna. SEKO hänvisade till den allmänna rättsgrundsatsen att en arbetstagarare kan vägra utföra arbete som strider mot lag eller god sed på arbetsmarknaden. Arbetsdomstolen ansåg inte att de skäl som SEKO anfört kunde styrka att arbetsgivaren skulle åsidosatt sitt arbetsmiljöansvar på sådant sätt att det utgjort rätt för arbetstagarna att arbetsvägra. Enligt domstolen hade SEKO inte heller kunnat styrka att arbetsgivarens arbetsledning skett i strid mot lag, god sed eller allmän moral.

Mål AD 1967 nr 22 behandlar en arbetstagarare som arbetade som lastbilschaufför och transporterade grus till ett vägbygge. Denne hade fått skriftlig order om att transportera sju kbm (kubikmeter) grus i varje enskild transport. Under en grustransport stoppades arbetstagararen av polis och en kontrollvägning av lastbilen genomfördes. Kontrollvägningen visade att tillåten maxvikt överskreds. Arbetstagararen dömdes till böter då överskridandet stred mot vägförordningen och blev kort tid därefter avskedad. I utredningen framgick det att den last som vägts i poliskontrollen var av normal beskaffenhet och att arbetstagararen således inte agerat illojalt. Den anställde hade dessutom tidigare påtalat att han ansåg att 7 kbm grus var för mycket att lasta. Domstolen ansåg att arbetsgivaren givit order som stridit mot vägförordningen och att grund för avsked inte hade förelegat. Även i rättsfall AD 1931 nr 15 konstaterade Arbetsdomstolen att det är uppenbart att en arbetstagarare inte behöver lyda order som innebär att arbetstagararen skulle begå en straffbar handling. Även i detta mål gav arbetsgivaren order om att lasta en lastbil tyngre än föreskriven maxvikt.⁸⁸

I mål AD 1976 nr 97, som tidigare nämnts i avsnitt 4.1, framförde en arbetstagarare att den lastbilen denne var ålagd att köra, var behäftad med allvarliga brister kopplat till trafiksäkerhet och arbetarskydd. Med anledning av detta vägrade arbetstagararen att köra den

⁸⁸ AD 1931 nr 15.

aktuella lastbilen, vilket ledde till avsked. En vecka efter händelsen, i samband med en inspektion på arbetsplatsen, ålades den aktuella lastbilen körförbud. Arbetsdomstolen antog att vissa av de allvarliga felen på lastbilen även existerade en vecka tidigare. Domstolen dömde med anledning av detta att det ej förelåg grund för vare sig uppsägning eller avsked i samband med arbetsvägran.⁸⁹

6. Arbetsvägran på grund av missuppfattning från arbetstagarens sida

Arbetstagare som vägrar utföra arbetsuppgifter gör det på egen risk. Om Arbetsdomstolen finner att undantag från lydnadsplikten inte föreligger anses arbetstagaren gjort sig skyldig till arbetsvägran och kan därmed drabbas av sanktioner. I de fall där arbetstagaren anses ha befunnit sig i rättsvillfarelse har Arbetsdomstolen dock i ett flertal fall bedömt att saklig grund för uppsägning ej har förelegat.⁹⁰

AD 2001 nr 41 avhandlar ifall en tidningsdistributör vid tre tillfällen gjort sig skyldig till arbetsvägran. Vidare behandlades huruvida arbetstagaren vägrat använda företagets bilar före april år 1998. Målet omfattade även att arbetstagaren uppgavs ha vägrat använda inhyrda bilar vid framförallt ett specifikt tillfälle. Gällande arbetstagarens vägran att använda företagsbilarna ansåg domstolen att bolaget sedan tidigare accepterat hans inställning då de hade betalat milersättning vid tillfällen där arbetstagaren använt sin privata bil i tjänsten. Att arbetstagaren tidigare vägrat använda företagets bilar kunde därför inte ligga honom till last. Denne hade dessutom sedan april år 1998 använt företagsbilarna. Vägran att använda inhyrda bilar gällde endast vid ett konkret tillfälle. Vid det tillfället hade en kollegas bil hyrts in. Ur utredningen framgick det att arbetstagaren inför arbetsgivaren framfört att bilen var i ett trafikfarligt skick och att han därför vägrade köra bilen. Enligt Arbetsdomstolen fanns det inte tillräckliga bevis för att han just det konkreta tillfället vägrat använda den inhyrda bilen. Avseende de enligt arbetsgivareförbundet tre tillfällena av arbetsvägran ansåg Arbetsdomstolen att det endast förelåg arbetsvägran vid två tillfällen. Arbetstagarens arbetsvägran ansågs som ett allvarligt åsidosättande av hans åliggande mot arbetsgivaren. Domstolen lyfte att hänsyn måste dock tas till omständigheterna under vilka en arbetsvägran har begåtts. Arbetstagaren hade inte uppvisat någon allmän ovilja att utföra arbetet utan

⁸⁹ AD 1976 nr 97.

⁹⁰ Rönmmar (2004) s.51.

vägran var begränsad till en specifik arbetsuppgift. Laga grund för avsked förelåg inte. Arbetsdomstolen gick vidare med att pröva ifall det förelåg saklig grund för uppsägning. Omständigheterna i fallet bedömdes varit av förmildrande art och arbetstagaren ansågs inte heller ha uppvisat ett olämpligt beteende som kunde motivera en uppsägning. Domstolen ansåg att arbetsvägran var begränsad till en viss arbetsuppgift och att arbetstagaren varit av uppfattningen att denne inte var skyldig att utföra uppgiften. Företaget bedömdes inte heller klargjort för arbetstagaren vad en arbetsvägran kunde innebära för konsekvenser. Arbetsdomstolen gjorde bedömningen att de två fallen av arbetsvägran inte utgjorde saklig grund för uppsägning eftersom arbetstagaren bedömdes ha följt arbetsgivarens direktiv när dessa klargjorts för honom.

Arbetsdomstolen har dock inte accepterat vilka villfarelser som helst.⁹¹ Mål AD 1977 nr 193 berör fyra montörer som anförde att de inte behövde arbeta på annan ort. De fyra montörerna inställde sig dagligen på en annan arbetsplats än den av arbetsgivaren anvisade. Mellan parterna var det ostridigt att det förelåg avtal som gav en vidsträckt skyldighet för montörerna att utföra arbete utanför hemorten. Rättsfrågan rörde huruvida arbetsgivaren gett löfte till de fyra montörerna gällande begränsning av arbetsskyldigheten till att inte omfatta arbetsplatser utanför övre Norrland. Förbundet lyckades inte styrka att det fanns någon utfästelse som begränsade deras arbetsskyldighet kopplat till kollektivavtal. Det fanns även praxis i branschen som stärkte arbetsgivarens rätt att flytta arbetstagarna. Montörerna var således skyldiga att utföra arbete på de platser de blev hänvisade. Domstolen ansåg också att montörerna inte hade rätt till någon lön under perioden som de arbetsvägrat.

I Mål AD 1978 nr 117 uttalade Arbetsdomstolen att arbetsvägran kan anses utgöra en enstaka tillfällig oöverlagd handling från arbetstagarens sida. Domstolen uppgav vidare att en arbetsvägran kan rättfärdigas om arbetsgivarens order kom oväntat, lämnats på ett bryskt sätt eller omfattar särskilt tungt och besvärligt arbete. Under dessa förmildrande omständigheter kan det vara så att saklig grund för uppsägning inte föreligger. Det aktuella målet berörde en arbetstagare som vägrat omplaceras till ett annat arbete om han inte fick behålla sin instruktörsbefattning och lön. Arbetstagarens inställning antog sig ha bottnat i ett missförstånd av kollektivavtalet och anställningsskyddslagen. Såväl arbetsgivaren som facket hade försökt förklara för arbetstagaren att denne missuppfattat gällande avtal och lagar men arbetstagaren

⁹¹ AD 1977 nr 193; 1978 nr 117.

vidhöll sin tidigare uppfattning. Arbetsdomstolen bedömde att arbetstagarens villfarelse och allmänna ovilja att ändra sin inställning utgjorde ett brott mot kollektivavtalet och att grund för avsked förelåg.⁹²

7. Etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning

Det västerländska samhället är präglad av kristendomen och dess värderingar. Dessa värderingar sätter ramarna för det dagliga livet innefattande arbetslivet.⁹³ I takt med den ökade rörligheten i världen har en ny och radikalt annorlunda situation uppstått i Europa. De europeiska samhällena har på några årtionden blivit multietniska, multikulturella och multireligiösa. Samtidigt som detta skett har det också pågått en sekularisering i traditionellt kristna länder inom Europa. Arbetslivet är en av de arenor som behöver ta hänsyn till denna utveckling i samhället. Den gamla levnadsregeln *Ora et labora*- bed och arbeta, pekar på sambandet mellan religion och arbete.⁹⁴ Religion i arbetslivet kan komma till uttryck genom exempelvis vägran att utföra arbetsuppgifter som bottnar i religiöst betingade skäl och krav på att använda religiöst betingad klädsel och symboler under arbetstid.⁹⁵

Uppsägning som sker med anledning av arbetstagarens religionstillhörighet är ogiltig, då religion inte utgör saklig grund för uppsägning.⁹⁶ I uppsatsen diskuteras dock arbetsvägran som har sin grund i religiösa skäl och när detta har ansetts utgöra saklig grund för uppsägning eller avsked. Svensk lag innehåller grundlagsskydd mot religionsfriheten. I 2 kap 1 § 6p framgår det att ”Var och en gentemot det allmänna är tillförsäkrad (...) religionsfrihet: frihet att ensam eller tillsammans med andra utöva sin religion”.

Skydd mot religionsfriheten finns även i *Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna* (EKMR), som är en del av svensk lag.⁹⁷ I och med Lissabonfördraget ikraftträdande år 2008 blev Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna juridiskt bindande och har numera samma juridiska värde som

⁹² AD 1978 nr 117.

⁹³ Reinhold Fahlbeck, *Bed och arbeta- om religion i arbetsliv och skola*, Malmö: Liber, 2011, s.15.

⁹⁴ Fahlbeck (2011) s.13ff.

⁹⁵ Lunning & Toijer (2016) s.88; ”Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism”. Diskrimineringsombudsmannen. *Religion eller annan trosuppfattning som diskrimineringsgrund*. 2019-03-21. <https://www.do.se/om-diskriminering/skyddade-diskrimineringsgrunder/religion-eller-annan-trosuppfattning-som-diskrimineringsgrund/> (Hämtad 2019-11-27).

⁹⁶ Fahlbeck (1989) s.323.

⁹⁷ Jörgen Hettne & Ida Otken Eriksson, *EU-rättslig metod- teori och genomslag i svensk rättstillämpning*, 2 uppl. Stockholm: Norstedts juridik AB, 2011, s.136f.

fördragen.⁹⁸ Artikel 10 i stadgan har i stort samma innehåll som artikel 9 (1) EKMR.⁹⁹ I artikel 6.2 FEU föreskrivs att unionen ska ansluta sig till EKMR.¹⁰⁰ I artikel 9 i EKMR definieras religionsfriheten enligt följande:

Var och en har rätt till tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet; denna rätt innefattar frihet att byta religion eller tro och frihet att ensam eller i gemenskap med andra, offentligt eller enskilt, utöva sin religion eller tro genom gudstjänst, undervisning, sedvänjor och ritualer.¹⁰¹

Rätten till religion kan inte begränsas men däremot kan uttryck för religion begränsas.¹⁰² Inskränkningar, kopplat till friheten att utöva sin religion eller tro, får endast ske om det finns föreskrivet i lag och som i ett demokratiskt samhälle anses nödvändigt med anledning av den allmänna säkerheten, skydd för allmän ordning, hälsa eller moral eller till skydd för andra personers fri- och rättigheter.¹⁰³ Även kapitel 2 i RF samt EU-fördraget innehåller begränsningar.¹⁰⁴ I praxis från Europadomstolen går det att utläsa att den enskildes positiva religionsfrihet på arbetsplatsen har ställts mot omgivningens negativa religionsfrihet. Med negativ religionsfrihet menas i sammanhanget människors önskan att på en arbetsplats inte behöva bli konfronterad med religiösa manifestationer i någon form.¹⁰⁵

7.1 Religiöst betingad klädsel

Det så kallade ”Turbanmålet”, AD 1986 nr 11, avhandlar en spårvagnsförare som var sikh och på grund av sin trosuppfattning ville bära turban istället för uniformsmössa. Arbetsgivaren valde att omplacera den anställda till ett bussgarage där det inte förelåg lika tydliga uniformskrav. Spårvagnsföraren vägrade att utföra sina nya arbetsuppgifter och blev uppsagd. Arbetsdomstolen gick på arbetsgivarens linje då de ansåg att det funnits saklig grund för uppsägning eftersom spårvagnsföraren hade arbetsvägrat. Frågan om religionsfrihet togs aldrig upp.¹⁰⁶ En tid senare avhandlades ytterligare ett fall som omfattade religiös klädsel i form av turban. En spärrvakt i Stockholms lokaltrafik ville bära turban till sin uniform.

⁹⁸ Hettne & Otken Eriksson (2011) s.135; artikel 6.1 FEU.

⁹⁹ Fahlbeck (2011) s.19.

¹⁰⁰ Hettne & Otken Eriksson (2011) s.136.

¹⁰¹ EKMR artikel 9 (1).

¹⁰² Fahlbeck (2011) s.28.

¹⁰³ EKMR artikel 9 (1 och 2).

¹⁰⁴ Fahlbeck (2011) s.28f.

¹⁰⁵ Lunning (2016) s. 89.

¹⁰⁶ AD 1986 nr 11.

Arbetsgivaren gick inte med på det och valde att omplacera arbetstagaren till ett arbete utan uniform. I det här fallet valde tingsrätten att väga arbetsgivarens intresse av att ha uniformsbestämmelser, i syfte att göra det lättare för allmänheten att känna igen personal, mot arbetstagarens intresse att få utöva sin religion på arbetsplatsen. Tingsrätten ansåg att religionsfriheten vägde tyngre än de skäl som arbetsgivaren framförde samt att omplacering stred mot god sed på arbetsmarknaden.¹⁰⁷

7.2 Vägran att utföra arbetsuppgifter som bottnar i religiösa eller etniska skäl

Vägran att utföra arbetsuppgifter som bottnar i religiöst betingade skäl blev aktuellt i AD 2005 nr 21. Fallet avhandlar ett diskrimineringsmål. En kvinna, tillhörande Jehovas vittnen, var anställd som undersköterska med särskilt uppdrag som aktiverare på ett äldreboende. I uppdraget ingick bland annat att förbereda och anordna firande vid olika högtider, så som midsommar och jul. Kvinnan ville inte vara med och anordna firande vid dessa högtider då det stred mot hennes trosuppfattning. Kvinnan delegerade uppgifterna till bland annat en timanställd. Arbetsgivaren valde med anledning av detta att frånta henne uppdraget som aktiverare. Kvinnan ansåg sig diskriminerad på grund av hennes trosuppfattning. Arbetsdomstolen använde sig av en hypotetisk person i sin bedömning och menade att arbetsgivaren hade kunnat frånta även en annan anställd, oavsett trosuppfattning eller etnisk tillhörighet, uppdraget om denne hade vägrat utföra vissa arbetsuppgifter. Domstolen ansåg att kvinnan därför inte hade missgynnats på grund av sin tro och att diskriminering ej förelåg.

Ett rättsfall som fått mycket uppmärksamhet i media är det så kallade "Barnmorskemålet", AD 2017 nr 23. Målet i sig avser inte arbetsvägran utan behandlar diskriminering. Rättsfallet är ändå av intresse för uppsatsen så till vida att barnmorskan innan anställning tydligt klargjorde att hon inte tänkte utföra samtliga arbetsuppgifter. Den blivande barnmorskan sökte arbete på olika kvinnokliniker inom samma region. Vid ansökningstillfällena meddelade hon att hon inte kunde medverka vid abort då hon ansåg att den arbetsuppgiften stred mot hennes trosuppfattning. Detta ledde till att kvinnan inte fick påbörja en anställning på någon av kvinnoklinikerna. Kvinnan hävdade att hon blivit diskriminerad på grund av sin tro och blivit kränkt enligt EKMR artikel 9, 10 och 14. Arbetsdomstolen bedömde att hennes

¹⁰⁷ Stockholms tingsrätts dom 1987-06-11 i mål nr DT 536/87, T 3-107-86; Reinhold Fahlbeck, *Ora et labora- Om religionsfrihet i arbetslivet*, Tidsskrift for Rettsvitenskap, 2002, s.507f.

religionsfrihet inte blivit kränkt, varken med stöd av diskrimineringslagen eller EKMR. Domstolen anförde att hon inte nekats anställning på grund av religiösa skäl. Domstolens bedömning var att hon nekats anställning på grund av att hon inte avsåg att utföra alla förekommande arbetsuppgifter. Arbetsdomstolen ansåg att arbetsgivarens uppställda kriterium, att barnmorskor ska genomföra samtliga i yrkesrollen innefattande arbetsuppgifter, var lämpligt och nödvändigt för att säkerställa den lagstadgade rättigheten till abort.¹⁰⁸

Mål AD 2019 nr 20 behandlar en kvinna som arbetade på ett HVB-hem för ensamkommande flyktingbarn. Den anställde vägrade följa order från en specifik arbetsledare. Utöver det vägrade arbetstagaren även att utföra vissa specifika arbetsuppgifter, däribland att städa en toalett med hänvisning att den användes av afghanska barn. Arbetsdomstolen gjorde bedömningen att arbetstagarens agerande inte utgjorde tillräckliga skäl för avsked då denne inte uttryckte allmän ovilja att utföra arbetsuppgifterna. Arbetsvägran var endast begränsad till order från en viss arbetsledare. Arbetsdomstolen dömde att det fanns saklig grund för uppsägning då de i sin samlade bedömning vägde in den specifika arbetsvägran samt kvinnans motivering till varför hon vid ett tillfälle vägrat städa en toalett. Arbetsdomstolen accepterade inte att kvinnan gjort skillnad på barn utifrån deras etnicitet. Arbetsdomstolen ansåg även att bolaget framfört till kvinnan vilka konsekvenser hennes beteende kunde leda till.

8. Arbetsvägran vid distansarbete

Distansarbete har i takt med teknikutvecklingen blivit en allt vanligare arbetsform. Många arbetsgivare erbjuder idag de anställda möjligheten att arbeta hemifrån eller på annan plats än kontoret. I direktivet till distansarbetsutredningen definieras distansarbete som ”arbete som utförs med hjälp av informationsteknik i hemmet eller på annan plats på avstånd från en mer traditionell arbetsplats”.¹⁰⁹ Utredningen ställde sig kritiska till denna formulering, då de ansåg att det var svårt att enhetligt och tydligt avgränsa arbetsformen distansarbete. Deras kritik riktade sig bland annat mot att det var svårt att fastställa gränsen mellan till exempel traditionella hemarbetsgrupper samt att avgöra vilka tekniska hjälpmedel som anses räknas in som IT.¹¹⁰ Det ska i sammanhanget tilläggas att denna utredning presenterades år 1998. Sedan år 1998 har en massiv teknikutveckling skett genom exempelvis utbyggnad av bredband och telecomtjänster samt utveckling av datorernas hård- och mjukvara.

¹⁰⁸ AD 2017 nr 23.

¹⁰⁹ SOU 1998:115, s. 13.

¹¹⁰ Ibid, s. 13.

I en rapport, som ILO tog fram tillsammans med Eurofond år 2017, framgår det att ungefär en tredjedel av de svenska arbetstagarna utför eller har möjlighet att utföra distansarbete.¹¹¹ I praxis från Arbetsdomstolen går det att utläsa att distansarbete innebär att arbetstagaren erhållit ett särskilt förtroende från arbetsgivaren, vilket i sin tur medför att det åligger ett särskilt ansvar på arbetstagaren avseende till exempel kommunikation.¹¹²

Mål AD 2019 nr 2 avhandlar en besiktningstekniker som arbetade på distans under självständiga former. Arbetstagaren svarade inte på mejl och lämnade inte in rapporter i tid. Arbetstagaren infann sig inte heller enligt arbetsgivarens anvisningar på kontoret en gång i veckan. Arbetstagaren fick med anledning av detta tre erinringar, både muntliga och skriftliga, om att han var tvungen att kommunicera. Dessa erinringar ledde inte till förändrat beteende hos arbetstagaren. Arbetstagarorganisationen uppgav att arbetstagaren hade sociala och kommunikativa begränsningar och att han hade behövt tydligare kommunikation och stödåtgärder. Arbetsdomstolen ansåg att arbetsgivarens kommunikation hade varit tydlig och att arbetstagaren borde förstått. I och med den självständiga arbetsformen fanns det ett särskilt ansvar att i enlighet med bolagets instruktioner komma in till kontoret, kommunicera med chefer och lämna in rapporter i tid. Arbetsdomstolen bedömde att det förelåg saklig grund för uppsägning.

I mål AD 2019 nr 5, dömde Arbetsdomstolen annorlunda. Rättsfallet berör en anställd som arbetade hemifrån och som enligt bolagets utsago arbetsvägrat genom att denne trots flera uppmaningar inte börjat arbeta på kontoret. Den anställde hävdade det fanns en överenskommelse som tillät honom att arbeta hemifrån och att han aldrig vägrat utföra arbete eller infinna sig på bolagets kontor. Arbetsdomstolen bedömde att bolaget ej hade kunnat presentera tillräckliga bevis för att påvisa att bolaget hade beordrat honom att arbeta på kontoret. Bolaget hade även känt till och sedan tidigare tolererat att arbetstagaren arbetade på distans. Domstolen ansåg därför att det inte förelåg grund för avsked eller saklig grund för uppsägning.

¹¹¹ Eurofound and the International Labour Office (2017), *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Rapporten baseras på statistik från år 2015.

¹¹² AD 2017 nr 3.

AD 2019 nr 28 berör en arbetstagare som var anställd som programutvecklare på ett teknikföretag och som vägrade följa order från arbetsgivaren. Den anställde arbetade hemifrån, enligt en muntlig överenskommelse med arbetsgivaren. Företaget ville ändra överenskommelsen så att den anställde skulle utföra sina arbetsuppgifter på kontoret, vilket arbetstagaren motsatte sig. Arbetstagaren framhöll att hemmet var hans arbetsplats och att pendlingen skulle bli för lång. Under en månads tid vägrade arbetstagaren att inställa sig på kontoret och blev med anledning av detta avskedad. Arbetsdomstolen ansåg att den månadslånga ordervägran genom att ej inställa sig på kontoret utgjorde grund för avsked. De omständigheter som den anställde uppgav bedömdes inte kunna ursäkta dennes beteende.

9. Analys och diskussion

Den här uppsatsen syftar till att analysera det svenska rättsläget avseende arbetsvägran och när arbetsgivare, utifrån de analyserade grunderna, kan avsluta en anställning genom uppsägning eller avsked. Det kan konstateras att befintlig lagtext som reglerar uppsägning och avsked i många avseende är generellt utformad. En mer preciserad utformning av lagtexten hade sannolikt inneburit att tillämpningsområdet snävats in och att det uppstått andra problem kopplat till tolkningen av lagtexten. För att uppfylla uppsatsens syfte har vägledning främst fått tas i praxis och förarbeten. Analysen nedan är baserad på den praxis som tidigare redogjorts för i uppsatsen. I analysen kommer vi endast att behandla de analyserade grunderna. Uppsägningsprocessen som redogörs för i kapitel 2 kommer således inte att behandlas.

9.1 Olovlig frånvaro

Det kan konstateras att Arbetsdomstolen i sin bedömning sett allvarligt på de fall där en arbetstagare utan rimlig anledning uteblivit från arbetsplatsen under en inte obetydlig tid. Slutsats kan dras att Arbetsdomstolen ansett att utevaro under mer än en månad har utgjort en inte obetydande tid.¹¹³ Det förekommer däremot fall där domstolen dömt till arbetsgivarens fördel även när arbetstagaren varit frånvarande strax under en månad.¹¹⁴ Gemensamt för fallen med längre frånvaro, med undantag av ett¹¹⁵, är att de har lett till avsked. Detta eftersom den långa frånvarotiden ansetts utgöra en allmän arbetsvägran och ett grovt åsidosättande av arbetstagarens åligganden mot arbetsgivaren. I de fall en arbetstagare varit frånvarande under en kortare tid till exempel del av en dag, har det lett till uppsägning istället för avsked.¹¹⁶ En möjlig förklaring till detta kan vara att domstolen har ansett att det korta tidsintervallet utgjort en obetydlig tid. Domstolen ansåg i de båda fallen att olovlig frånvaro under en kortare tidsperiod utgjorde specifik arbetsvägran. Vid specifik arbetsvägran kan utgången bli uppsägning. I domstolens bedömning avseende frånvaron har de troligtvis även tagit hänsyn till vilket yrke arbetstagaren innehaft.

I flertalet rättsfall har domstolen undersökt om det funnits rimliga och förmildrande skäl till frånvaron. Avseende personliga angelägenheter ansåg Arbetsdomstolen i det ena målet¹¹⁷ att

¹¹³ AD 2016 nr 24; AD 2002 nr 35.

¹¹⁴ AD 2016 nr 63.

¹¹⁵ AD 2003 nr 70.

¹¹⁶ AD 2006 nr 13; AD 2017 nr 49.

¹¹⁷ AD 2003 nr 70.

arbetstagaren hade försatts i ett svårt personligt dilemma och att det därför fanns godtagbara skäl för denne att vara frånvarande från arbetsplatsen. Domstolen vägde även in kvinnans fortsatta lämplighet för arbetet utifrån det inträffade. De ansåg inte att omständigheterna var sådana att hon visat sig olämplig för fortsatt arbetet som sjuksköterska. Kvinnan hade inte heller tidigare misskött sig. I det andra fallet¹¹⁸ ansåg domstolen däremot att det inte funnits rimliga skäl för frånvaron under hela frånvaroperioden och med anledning av detta förelåg grund för avsked. Vid frånvaro på grund av personliga angelägenheter krävs det tämligen starka och ömmande skäl för att domstolen skall väga in detta i sin bedömning.

Arbetsdomstolen har sett allvarligt på de fall där en arbetstagare uteblivit från arbetsplatsen genom att medvetet nonchalera arbetsgivarens order eller beslut om nekad ledighet. Även i fallet med arbetstagaren som var frånvarande från arbetet på grund av att det fanns en hotbild mot hennes familj, dömde Arbetsdomstolen till arbetsgivarens fördel.¹¹⁹ I de rättsfall som analyserats har arbetstagaren helt uteblivit utan att ange någon annan anledning till sin frånvaro. Vår bedömning är att det är vanligare att en arbetstagare som nekas ledighet väljer att sjukanmäla sig eller vabba istället för att helt utebli från arbetsplatsen. För att komma runt detta problem skulle arbetsgivaren kunna kräva intyg från första sjukdagen. Detta är möjligt genom reglering i kollektivavtal eller 10a § sjuklönelagen. Arbetsgivaren har rätt att kräva detta om det föreligger särskilda skäl.

9.2 Fara för liv och hälsa

Rätten att arbetsvägra på grund av risk för fara för liv och hälsa avhandlas i såväl rättspraxis och doktrin som i förarbeten till medbestämmandelagen och lagen om anställningsskydd. Utifrån praxis kan det konstateras, att arbetstagare som upplever arbetsuppgifter som farliga för liv och hälsa, har tre olika alternativ att agera efter. Det ena alternativet är att facket väljer att nyttja sitt tolkningsföreträde enligt 34 § MBL. För att detta alternativ ska vara möjligt krävs det att arbetstagaren är medlem i en kollektivavtalsbärande organisation. Det andra alternativet är att ett skyddsombud avbryter arbetet i avvaktan på beslut från Arbetsmiljöverket. Det tredje alternativet är att arbetstagaren själv gör en subjektiv bedömning om att arbetsuppgiften denne har ålagts att utföra innebär fara. Detta utgör en

¹¹⁸ AD 2016 nr 24.

¹¹⁹ AD 2016 nr 63.

allmän rättsgrundsats. Arbetstagarens subjektiva bedömning ska dock vara rimlig.¹²⁰ Så länge arbetstagarens subjektiva bedömning har baserats på rimliga skäl har domstolen dömt till arbetstagarens fördel trots att det i efterhand visat sig att arbetstagaren saknat fog för sin bedömning.¹²¹ I de fall domstolen ansett att arbetstagarens subjektiva bedömning inte har baserats på rimliga skäl har det däremot lett till uppsägning eller avsked.

Med bakgrund i praxis kan det även konstateras att en arbetstagare inte kan arbetsvägra när arbetsmiljön försämras till viss del. För att Arbetsdomstolen ska anse det vara befogat att arbetsvägra på grund av arbetsmiljöskäl ska förändringen av arbetsförhållandena vara bestående. Alternativt ska det föreligga särskilda omständigheter, till exempel att en anställd är extra känslig för kyla.¹²² En arbetstagare har rätt att arbetsvägra i de fall arbetsförhållandena är mindre gynnsamma än vad som anges i arbetsmiljölagen.¹²³ Arbetstagare har inte haft fog för sin arbetsvägran i de fall en myndighet som enligt lag utövar tillsyn över arbetsmiljön, har bedömt att det vid ett skyddsstopp inte förelegat fara för liv och hälsa.¹²⁴

Från den allmänna rättsgrundsatsen förekommer det undantag som då ofta kopplas till vissa yrkesroller. I yrkesroller eller vid arbetsuppgifter där det på förhand finns en kalkylerad risk för fara för liv och hälsa kan en arbetsvägran innebära avsked eller uppsägning. Domstolen har exemplifierat detta med brandmän.¹²⁵ Arbetsdomstolen bedömning anses rimlig då räddningstjänstens huvuduppgift är att rädda liv. Det kan givetvis i vissa yrkesroller uppstå extraordinära händelse som kan innebära extra stora risker för liv och hälsa och som inte på förhand finns kalkylerade i anställningen. Det är inte klarlagt hur långt arbetstagarens skyldighet sträcker sig i dessa fall.

¹²⁰ Se avsnitt 4.1.

¹²¹ Se exempelvis AD 1976 nr 97.

¹²² AD 1962 nr 18.

¹²³ AD 2001 nr 10.

¹²⁴ Ibid.

¹²⁵ Ibid.

9.3 Arbetsledning i strid med god sed eller lag

Arbetstagaren har möjlighet att arbetsvägra vid order som strider mot lag och god sed.¹²⁶

Utifrån praxis kan det konstateras att en arbetstagare som vägrar utföra en order som strider mot lag eller god sed inte kan bli uppsagd eller avskedad endast på grund av detta.

Det finns bristfälligt med praxis avseende arbetsledning i strid mot god sed eller lag. En möjlig förklaring till detta kan vara arbetsgivarens ovilja att pröva dessa fall i domstol.

Arbetsgivaren skäl till att inte pröva fallen i domstol kan till exempel vara på grund av rädsla för dålig publicitet. Dålig publicitet kan till exempel riskera bolagets marknadsandelar, medföra svårigheter att rekrytera kompetent personal samt medföra ökade kontroller och tillsynsbesök från arbetstagarorganisationer, myndigheter, kunder eller andra avtalsparter.

Vidare riskerar dessa ärenden ta fokus från kärnverksamheten. Med stöd i ovannämnda är vår bedömning att det finns ett stort mörkertal av den här typen av ärenden. Vi bedömer att det är vanligt förekommande att arbetstagaren erbjuder avgångsvederlag i syfte att undvika prövning i domstol.

9.4 Arbetsvägran på grund av missuppfattning från arbetstagarens sida

Utifrån doktrin kan det konstateras, att i de fall där arbetstagare befunnit sig i rättsvillfarelse, har domstolen i vissa fall bedömt att det ej förelegat saklig grund för uppsägning.¹²⁷

Domstolen har dock inte accepterat vilka villfarelser som helst.¹²⁸ Arbetsdomstolen har tagit hänsyn till om arbetsvägran utgjort en tillfällig handling samt arbetstagarens fortsatta lämplighet för arbetet utifrån det inträffade. Domstolen har även i sin bedömning vägt in omständigheterna samt skälighet bakom arbetstagarens arbetsvägran. I de fall en arbetstagare varit övertygad om att denne haft rättsligt stöd för sin vägran har arbetsvägran i vissa fall ansetts rättfärdigad.¹²⁹ I dessa fall krävs det att arbetstagaren haft försvarliga skäl till arbetsvägran. Arbetsvägran har i vissa fall rättfärdigats då en order lämnats oväntat, lämnades på ett bryskt sätt eller avsett särskilt tungt och besvärligt arbete.¹³⁰

Av praxis kan det även utläsas, att arbetsgivaren har ett uttalat ansvar att inför arbetstagaren påtala när denne har missförstått en order.¹³¹ Det är av vikt, vid en eventuell tvist, att detta kan

¹²⁶ Se kapitel 5.

¹²⁷ Rönmar (2004) s.51.

¹²⁸ 1978 nr 117; AD 1977 nr 193.

¹²⁹ AD 2001 nr 41.

¹³⁰ AD 1978 nr 117.

¹³¹ AD 2001 nr 41; AD 1978 nr 117.

styrkas förslagsvis genom tydlig dokumentation. Arbetsdomstolen har även i sin bedömning tagit hänsyn till om arbetstagaren ändrat sitt beteende efter tillrättavisande från arbetsgivaren. Det har inte ansetts utgöra saklig grund för uppsägning i de fall där arbetstagaren har följt direktiv efter dessa har klargjorts.¹³² Grund för avsked har ansetts föreligga i de fall en arbetstagare genom missförstånd allmänt vägrat utföra åliggande arbetsuppgifter samt vägrat rätta sig efter arbetsgivarens direktiv när dessa klargjorts.¹³³

9.5 Etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning

Av uppsatsens sjunde kapitel kan det konstateras att den ökade mångfalden i Sverige har inneburit att frågor rörande religion och religionsutövning i arbetslivet är ett aktuellt ämne. Inom svensk rätt finns det relativt begränsat med praxis som avhandlar arbetsvägran på grund av religiösa skäl. De rättsfall som finns behandlar egentligen diskriminering. I flertalet av dessa fall har Arbetsdomstolen gjort en avvägning mellan religionsfriheten och arbetsledningsrätten. Religionsfriheten är grundlagsskyddad men i de fall som berör diskriminering har domstolen ansett att det inte föreligger diskriminering om arbetsgivaren hade behandlat en hypotetisk jämförelseperson på samma sätt som den i tvisten aktuella arbetstagaren.

I det första ”turbanmålet” gick domstolen, till skillnad mot övriga fall som undersökts, inte in på rätten att få utöva sin religion utan avhandlade istället arbetsvägran.¹³⁴ Om fallet hade avgjorts idag är det inte osannolikt att Arbetsdomstolen fört ett annat resonemang. Detta då skyddet för religionsfriheten har stärkts i lagstiftningen och att vi har fått en ökad mångfald i Sverige. Vårt resonemang styrks genom ett liknande rättsfall som avgjordes några år senare. I detta rättsfall bedömde Arbetsdomstolen att religionsfriheten vägde tyngre än arbetsgivarens uniformskrav.¹³⁵ Med bakgrund i detta kan det konstateras att religionsfriheten väger tungt och för att inskränka arbetstagarens religionsfrihet krävs det att arbetsgivaren har skäligen argument. Av praxis från Europadomstolen kan det dock utläsas att domstolen vägt den enskildes rätt mot att utöva sin religion på arbetsplatsen mot omgivningens önskan att på en arbetsplats inte behöva komma i kontakt med religionsutövning i någon form.

¹³² AD 2001 nr 41.

¹³³ AD 1978 nr 117.

¹³⁴ AD 1986 nr 11.

¹³⁵ Stockholms tingsrätts dom 1987-06-11 i mål nr DT 536/87, T 3-107-86.

”Barnmorskemålet”¹³⁶ förhåller sig annorlunda än de övriga rättsfallen i uppsatsen. Detta genom att kvinnan inte var anställd utan sökte en anställning. Hennes vägran att utföra abort kan därför inte anses utgöra arbetsvägran. Trots att kvinnans vägran i juridisk mening inte kan anses utgöra arbetsvägran anser vi att rättsfallet ändå ha relevans för uppsatsen. Detta med anledning av att kvinnan vid sökande av tjänst, tydligt uttalade att hon inte avsåg att utföra alla de arbetsuppgifter som ingick i tjänsten. Domstolen ansåg att det var skäligt av arbetsgivaren att kräva att barnmorskor ska utföra samtliga arbetsuppgifter, inklusive abort. Domstolen baserade sin bedömning på att kravet omfattade samtliga barnmorskor inom regionen. Det får anses relevant att en arbetsgivare ska kunna räkna med att en arbetstagare avser att utföra alla i tjänstebeskrivningen förekommande arbetsuppgifter. I vissa fall är det dock nödvändigt med arbetsanpassning. Det kan röra sig om fall där en arbetstagare har en skada eller sjukdom som förhindrar denne att utföra alla i tjänstebeskrivningen förekommande arbetsuppgifter. I dessa fall förekommer det alltså ingen skyldighet för arbetstagaren att utföra alla i tjänstebeskrivningen förekommande uppgifter. Frågan är om en sådan arbetsanpassning även ska vara möjlig i de fall en arbetstagare hävdar att denne inte kan utföra förekommande arbetsuppgifter på grund av exempelvis religiösa skäl. I fallet med kvinnan som arbetade på ett HVB-hem ansåg domstolen att det inte var acceptabelt att kvinnan gjorde skillnad på barn utifrån deras etnicitet.¹³⁷ I detta rättsfall uttryckte domstolen en tydlig gränsdragning. Det kan i framtiden dock uppstå situationer där det uppkommer svårigheter för Arbetsdomstolen att avgöra var gränsdragningen ska gå kopplat till individuell anpassning av arbetsuppgifter.

9.6 Arbetsvägran vid distansarbete

Arbetsvägran vid distansarbete är ett högst aktuellt ämne vilket bekräftas genom att de avhandlade rättsfallen är publicerade i år (2019). I praxis kan det utläsas att Arbetsdomstolen har ansett att en arbetstagare som arbetar på distans har fått ett särskilt förtroende från arbetsgivaren, vilket ställer särskilda krav på att kommunicera med chefer och följa instruktioner.¹³⁸ Vägrar arbetstagaren att göra detta finns risk för uppsägning eller avsked. Ur arbetsgivarens synvinkel är det viktigt att ha tydlig bevisning gällande att denne har uppmanat den anställde att infinna sig på kontoret. I annat fall finns det risk att arbetsgivaren inte når framgång i en eventuell tvist i domstol. Vår uppfattning är att Arbetsdomstolen haft en lägre

¹³⁶ AD 2017 nr 23.

¹³⁷ AD 2019 nr 20.

¹³⁸ AD 2017 nr 3; AD 2019 nr 2; AD 2019 nr 5; AD 2019 nr 28.

toleransnivå kopplat till arbetsvägran vid distansarbete. Arbetstagare som arbetar på distans har givits ett särskilt förtroende vilket det åligger arbetstagaren att förvalta väl.

9.7 Sammanfattande analys

Sammanfattningsvis går det att konstatera att arbetsvägran är något Arbetsdomstolen sett allvarligt på. Arbetsvägran bör dock inte utan vidare anses utgöra saklig grund för uppsägning eller avsked. Av praxis går det att utläsa att domstolen grundligt prövat skälen bakom arbetsvägran. I sin bedömning huruvida arbetsvägran utgjort saklig grund för uppsägning eller avsked, har Arbetsdomstolen tagit hänsyn till vad arbetstagaren låtit komma sig till last samt om det funnits förmildrande omständigheter i det enskilda fallet. Hänsyn har också tagits till arbetstagarens fortsatta lämplighet för arbetet utifrån det inträffade. Domstolen har även vägt in om arbetsvägran utgjort en tillfällig handling från arbetstagaren. En tillfällig förlöpning från arbetstagaren har i vissa fall ansetts förstäelig om en order lämnats på ett bryskt sätt, kommit oväntat eller utgjort särskilt tungt arbete. I dessa fall kan omständigheterna vara sådana att det inte föreligger saklig grund för uppsägning.

En arbetstagare är inte skyldig att följa order som strider mot lag, god sed eller utgör fara för liv och hälsa. Avseende upplevd fara för liv eller hälsa ska arbetstagarens subjektiva bedömning bygga på rimliga skäl. En bedömning som inte är rättfärdigad kan följaktligen leda till uppsägning eller avsked.

Det flesta fall som berör arbetsvägran kopplat till religion utgör egentligen diskrimineringsmål. Vi har konstaterat att religionsfriheten väger tungt och det krävs att arbetsgivaren har särskilda skäl för att kunna inskränka den. Avseende distansarbete har Arbetsdomstolen uttryckt att arbetstagaren ålagts ett särskilt förtroende vid distansarbete vilket ställer krav på tydlig kommunikation från arbetstagarens sida. Uppfyller man inte det kravet finns risk för uppsägning eller avsked. Avseende olovlig frånvaro har domstolen ansett att en längre tids frånvaro utgjort allmän arbetsvägran vilket har lett till avsked. Undantag har endast gjorts när det funnits särskilt ömmande skäl för frånvaron. Vid en kortare tids frånvaro har det ansetts föreligga grund för uppsägning istället. Att vara frånvarande från arbetet trots nekad ledighet har i de flesta fall lett till avsked.

I praxis och doktrin finns det en tydlig uttalad regel avseende när en arbetsvägran utgör grund för uppsägning eller avsked. En arbetstagare som ger uttryck för en allmän ovilja att utföra

ålagda arbetsuppgifter riskerar att bli avskedad medan en arbetstagare som vägrar utföra en specifik arbetsuppgift riskerar att bli uppsagd. Det har även kunnat utläsas vikten av att arbetsgivaren tydligt varnar arbetstagaren. Rekommendation är att dessa varningar även dokumenteras. Arbetsgivaren måste i regel ha varnat arbetstagaren innan arbetsgivaren tillgriper mer allvarliga åtgärder. Domstolen har även tagit hänsyn till om arbetstagaren har följt arbetsgivarens direktiv när dessa har klargjorts för arbetstagaren.

10. Avslutande reflektioner

Det är sannolikt att antalet rättsfall som avhandlar arbetsvägran kopplat till missförstånd kommer att öka. Detta kan antas mot bakgrund av det ökade behovet i arbetslivet att integrera personal med bristfälliga språk-, läs- och skrivkunskaper. Här är bedömningen att det åligger arbetsgivaren att säkerställa att arbetstagaren har förståelse för de nedtecknade rutiner och anvisningar som styr arbetsuppgifterna. Behovet av arbetstagarens förståelse är inte enbart kopplat till arbetsrätten utan har också relevans kopplat till arbetsgivarens skyldighet att förebygga olyckor och tillbud. Arbetsgivaren bör på fler sätt än genom skriftliga instruktioner, säkerställa att arbetstagaren uppnått förståelse och kunskap om arbetsuppgiftens innebörd och de krav som ställs. Detta kan ske på olika sätt där arbetsgivaren sannolikt kan komma att behöva tänka okonventionellt. Det kan till exempel vara genom framtagande av instruktionsfilmer, genom IT-baserade interaktiva utbildningar, genom att utse lämpliga mentorer under upplärningstiden eller genom diagnostiska prov.

Utifrån ”barnmorskemålet”¹³⁹ finns det all anledning att misstänka att andra intresseorganisationer än uttalade arbetstagarorganisationer vill få sina intresseområden belysta och granskade i Arbetsdomstolen. I fallet med den blivande barnmorskan var denne aktiv medlem i ett trossamfund som var uttalade abortmotståndare. I massmedia har det hävdats att kvinnan fick stöd att driva målet med hjälp från organiserade abortmotståndare.¹⁴⁰ I massmedia har det vidare spekulerats kring det egentliga syftet med att driva ärendet. Man kan här återfinna teorier som att det egentliga syftet var att få ett massmedialt fokus på abortfrågan och att kvinnan i det aktuella målet utgjorde ett lämpligt fall.¹⁴¹ Det finns all anledning för domstolen att vara vaksam, undersöka och väga in om det finns andra

¹³⁹ AD 2017 nr 23.

¹⁴⁰ Tro ett skäl att slippa arbetsuppgifter? *Advokaten- tidskrift för Sveriges advokatsamfund*. Vol. 85, nr. 1, 2019: s. 44-47.

¹⁴¹ Lindenfors. Patrik & Sturmark Christer. *Religiösa samvetsskäl får inte ges särställning*. Dagens samhälle. 2017-02-08. <https://www.dagenssamhalle.se/debatt/religioesa-samvetsskael-far-inte-ges-saerstaellning-31388> (Hämtad 2019-12-11).

bakomliggande intressen än den egentliga arbetsrättsliga frågan. En möjlig förklaring till varför intresseorganisationer väljer att försöka driva sina intressefrågor via domstolen, är att de upplever det som svårare att driva dem via riksdagen som en demokratisk process än som en samvetsfrihetsfråga i domstol. "Barnmorskemålet" ligger nu hos Europadomstolen tillsammans med ett liknande fall där Södermanlands läns landsting satte sig emot att anställa en barnmorska som vägrade bistå vid aborter. Det är ännu oklart om fallen kommer att tas upp till prövning.

Särbehandling genom vägran att utföra vissa arbetsuppgifter på grund av religiösa eller etiska skäl, kan medföra uppenbara problem för en arbetsgivares verksamhet. Arbetsgivarens problem kan exempelvis utgöras av svårigheter att säkerställa bemanning vid semesterperioder, föräldradedighet, sjukdom med mera. Om vägran att utföra vissa arbetsuppgifter tillåts finns det också en uppenbar risk att det kan leda till negativa spridningseffekter såsom försämring av den allmänna arbetsmiljön. Detta genom att det kan uppstå missämja. Avseende abort, så styrs aborträtten av svensk lagstiftning. Rätten till abort är således så stark att en organisation inte kan välja att prioritera bort denna rätt genom enskilda anställdas ovilja.

Distansarbete har i takt med teknikutvecklingen blivit en alltmer populär arbetsform. Förutom det som konstaterats ovan finns det andra aspekter som också är relevanta att ta upp. Distansarbete förutsätter att arbetstagaren har självdisciplin, planeringsförmåga och lojalitet. Denna arbetsform medför svårigheter för arbetsgivaren att kontrollera att de anställda utför ålagda arbetsuppgifter samt med rätt kvalitet. För att komma runt detta är det viktigt att arbetsgivaren arbetar fram tydliga instruktioner och policys, i syfte att tydliggöra vilka förväntningar arbetsgivaren har på arbetstagaren. Det är även viktigt att arbetsgivaren följer upp och återkopplar på det utförda arbetet.

Abstract

The purpose of this essay is to analyse the Swedish legal situation regarding refusal to work and when employers can terminate an employment through notice of termination or dismissal based on analysed reasons. In both doctrine and case law a distinction is made between specific and general refusal. Specific refusal can lead to termination of notice, while general refusal can lead to dismissal.

The Labor Court have in their assessment, if refusal to work has provided grounds for termination of notice or dismissal, considered whether there were extenuating circumstances and whether the employee has previously misbehaved. Furthermore, they have also considered the employee's continued suitability based on what happened and how the employee has acted after a warning was received. Case law also indicates that religious freedom weighs heavily, and that the employer needs reasonable reasons to restrict it. Regarding distance work the Labour Court has expressed that the employee has received a special degree of trust which requires clear communication on the part of the employee. In case of absence without leave, the court has deemed that a longer absence usually should result in dismissal while a shorter absence usually should result in termination of notice. Refusal to work has been considered justified in cases where there was a danger to life and health or if an order was contrary to law or good practice. In these cases, it is required that the employee's subjective judgment have been based on reasonable grounds.

Keywords: refusal to work, order refusal, notice of termination, dismissal, work obligation, managerial prerogative.

Referensförteckning

Offentligt tryck

Prop 1973:129 Förslag till lag om anställningsskydd m.m.

Prop 1981/82:71 Om ny anställningsskyddslag m.m.

SOU 1973:7 Trygghet i anställningen

SOU 1998:115 Distansarbete

Litteratur

Fahlbeck, Reinhold. *Ora et labora- Om religionsfrihet i arbetslivet*. Tidsskrift for Rettsvitenskap: 2002:3-5.

Fahlbeck, Reinhold. *Bed och arbeta- om religion i arbetsliv och skola*. Malmö: Liber, 2011.

Fahlbeck, Reinhold. *Praktisk arbetsrätt*. 3 uppl. Lund: Liber, 1989.

Glavå, Mats & Hansson, Mikael. *Arbetsrätt*. 3 uppl. Lund: Studentlitteratur, 2015.

Hettne, Jörgen & Otken Eriksson, Ida. *EU-rättslig metod-teori och genomslag i svensk rättstillämpning*. 2 uppl. Stockholm: Norstedts juridik AB, 2011.

Hydén, Håkan & Hydén, Therese. *Rättsregler - en introduktion till juridiken*. 8 uppl. Lund: Studentlitteratur, 2019.

Källström, Kent & Malmberg, Jonas. *Anställningsförhållandet*. 5 uppl. Uppsala: Iusté förlag AB, 2019.

Lehrberg, Bert. *Praktisk juridisk metod*. 11 uppl. Uppsala: Iusté förlag AB, 2019.

Lunning, Lars och Toijer, Gudmund. *Anställningsskydd- en lagkommentar*. 11 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2016.

Melander, Jan & Samuelsson, Joel. *Tolkning och tillämpning*. 2 uppl. Uppsala: Iustus förlag AB, 2003.

Nääv, Maria & Zamboni, Mauro. *Juridisk metodlära*. 2 uppl. Lund: Studentlitteratur, 2018.

Rönmar, Mia. *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet: en komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*. Lund: Juristförlaget, 2004.

Sandgren, Claes. *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare, ämne, material, metod och argumentation*. 4 uppl. Stockholm: Norstedts juridik AB, 2018.

Sigeman, Tore. *Arbetsrätten en översikt*. 7 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2017.

Tro ett skäl att slippa arbetsuppgifter? *Advokaten- tidskrift för Sveriges advokatsamfund*. Vol. 85, nr. 1, 2019: s. 44-47.

Öman, Sören. *Anställningsskyddspraxis*. 9 uppl. Stockholm: Jure, 2018.

Internetkällor

Diskrimineringsombudsmannen, *Religion eller annan trosuppfattning som diskrimineringsgrund*, 2019-03-21.

<https://www.do.se/om-diskriminering/skyddade-diskrimineringsgrunder/religion-eller-annan-trosuppfattning-som-diskrimineringsgrund/#1> (Hämtad 2019-11-27)

Lindfors, Patrik & Sturmark, Christer. *Religiösa samvetsskäl får inte ges särställning*. Dagens samhälle. 2017-02-08. <https://www.dagensamhalle.se/debatt/religioesa-samvetsskael-far-inte-ges-saerstaellning-31388> (Hämtad 2019-12-11)

Rapporter

Eurofound and the International Labour Office (2017), *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf <https://www.prevent.se/arbetsliv/ovrigt/2017/flest-distansarbetare-i-norden/> (Hämtad 2019-11-21).

Rättsfallsförteckning

AD 1929 nr 29	AD 2009 nr 21
AD 1931 nr 15	AD 2016 nr 24
AD 1935 nr 110	AD 2016 nr 63
AD 1962 nr 18	AD 2017 nr 3
AD 1967 nr 22	AD 2017 nr 23
AD 1976 nr 97	AD 2017 nr 49
AD 1977 nr 193	AD 2019 nr 2
AD 1978 nr 6	AD 2019 nr 5
AD 1978 nr 117	AD 2019 nr 20
AD 1980 nr 149	AD 2019 nr 28
AD 1986 nr 11	Stockholms tingsrätts dom 1987-06-11 i
AD 1986 nr 85	mål nr DT 536/87, T 3-107-86
AD 1989 nr 26	
AD 1993 nr 130	
AD 2001 nr 10	
AD 2001 nr 41	
AD 2002 nr 35	
AD 2003 nr 70	
AD 2004 nr 9	
AD 2005 nr 21	
AD 2005 nr 58	
AD 2006 nr 13	
AD 2008 nr 91	