



JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

Ximena Bene

36 § Avtalslagen
En analys av Arbetsdomstolens
praxis

Examensarbete
30 högskolepoäng

Ola Svensson

Avtalsrätt och arbetsrätt

HT 08

Innehåll

SUMMARY	1
SAMMANFATTNING	2
FÖRKORTNINGAR	3
1 INLEDNING	4
1.1 Inledning, syfte och frågeställning	4
1.2 Metod, material och avgränsningar	4
1.3 Disposition	5
2 36 § AVTALSLAGEN	6
2.1 Allmänt	6
2.2 Syfte	7
2.3 Oskälighetsbedömning	7
2.3.1 Avtalets innehåll	8
2.3.2 Omständigheter vid avtalets tillkomst	8
2.3.3 Senare inträffade förhållanden	9
2.3.4 Omständigheter i övrigt	9
2.3.4.1 Avsteg från tvingande regler	10
2.3.4.2 Sammankoppling av avtal	10
2.3.4.3 Övrig domstolspraxis	10
2.3.4.4 Branschpraxis	10
2.3.5 Underlägsen ställning	11
3 36 § AVTALSLAGEN OCH ARBETSRÄTTEN	12
3.1 36 § avtalslagens tillämplighet på kollektivavtal	12
3.2 36 § avtalslagens tillämplighet på individuella avtal	14
4 ARBETSDOMSTOLEN	16
4.1 Forumregler	16
4.2 Arbetsdomstolens sammansättning	17
4.3 Kritik mot arbetsdomstolen	17
5 PRAXIS	18
5.1 Skiljeklausuler	18

5.2	Konkurrensklausuler	25
5.3	Uppsägning och avgångsvederlag	30
5.4	Kollektivavtal	38
5.5	Löneavtal	40
6	SLUTSATS	44
	KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING	48
	RÄTTSFALLSFÖRTECKNING	50

Summary

Provision 36 of the Swedish Contract Act (SFS 1915:218) has long been a subject of intense discussion. Therefore, there is not much left to explore regarding its interpretation and application. Similarly there are numerous examples of Swedish case law concerning unfair contract terms and extensive commentary and interpretation of the Supreme Court's judgments. However, there is one area within this topic that remains to be thoroughly explored and that is the provision 36's application on labour law. This paper will focus on how the Labour Court interpret and apply provision 36.

Provision 36, the so-called "general provision" was created in a period when consumer rights were a hot topic of discussion. Its original purpose was to modify unfair contractual terms between consumers and businessmen. The preparatory works suggest that the provision's application also can be extended beyond the consumer area, but must be applied only restrictively.

Applying provision 36 in labour law is not entirely fuss-free. The fact that a major part of Swedish labour law consists of collective agreements of unionized labour as well as the special composition of the Labour Court, where the majority of the members consists of representatives of interest groups, makes the application slightly different than in other areas of the law.

After a thorough analysis of the Labour Court's practice I find that the Court applies provision 36 in a restrictive manner. When adjudicating the merits of a case the Labour Court pays great attention to every circumstance and fact. Reference to a single circumstance, such as economic status, does not lead to the application of the general provision. As a general rule, collective agreements cannot be invalidated by applying provision 36, however, there are a few exceptions to this rule. Finally, it can be said that when applying the general provision the Court pays special heed to the law's preparatory works and utilizes precise methodical reasoning.

Sammanfattning

36 § AvtL har behandlats i en otalig mängd sammanhang. Det är inte mycket som finns oskrivet om dess tolkning och tillämpning. Praxis som berör frågan om oskäligen avtalsvillkor är omfattande och HD:s domar har ofta varit föremål för tolkning. Ett område som dock hamnat lite i skymundan är generalklausulens tillämpning på arbetsrättens område. Denna uppsats kommer därför att handla om hur Arbetsdomstolen har tolkat och tilläpapat 36 § AvtL.

Generalklausulen tillkom i en tid då frågan om konsumenters rätt var mycket aktuell. Dess ursprungliga syfte var att jämka oskäligen avtalsvillkor inom konsumenträtten. Användningsområdet för generalklausulen var således ursprungligen tänkt att vara mellan näringsidkare och konsumenter. I förarbetena finns det dock en öppning för att tillämpningen även kan sträcka sig utanför konsumentområdet men att den då måste ske med större restriktivitet.

Att tillämpa 36 § AvtL inom arbetsrätten är inte helt friktionsfritt. Det faktum att arbetsrätten till stor del styrs av kollektivavtal samt domstolens speciella sammansättning, där majoriteten av ledamöterna är representanter för intresseorganisationer, gör att generalklausulens tillämpning blir något annorlunda än inom övriga rättsområden.

Efter analys av Arbetsdomstolens praxis kan konstateras att arbetsdomstolen tillämpar 36 § AvtL restriktivt. Vid sina oskälighetsbedömningar lägger Arbetsdomstolen stor vikt vid alla omständigheter i fallen. Hänvisning till enbart enstaka omständighet, så som ekonomisk ställning, kan inte leda till tillämpning av generalklausulen. Som huvudregel gäller att kollektivavtal inte kan jämkas med stöd av 36 § AvtL. Det finns dock några få undantag från denna regel. Avslutningsvis kan sägas att domstolen tar i sin tillämpning av generalklausulen stort stöd av dess förarbeten och att noggranna oskälighetsbedömningar ofta ligger till grund för deras beslut.

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolens domar
AvtL	Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område (Avtalslagen)
HD	Högsta Domstolen
JT	Juridisk Tidskrift
LRA	Lag (1974:371) om rättegång i arbetstvister
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
NJA	Nytt Juridiskt Arkiv
prop.	proposition
SAO	Småföretagarnas Arbetsgivarorganisation
SOU	Statens offentliga utredningar

1 Inledning

1.1 Inledning, syfte och frågeställning

36 § Avtalslagen (AvtL) kan i mångt och mycket ses som kändis i juridiska sammanhang. Personer med minsta insikt i juridik är bekanta med innehållet i denna paragraf. Av somliga anses den vara en desperat sista utväg ur ett bindande avtal, av andra ses den som en labyrinth av möjligheter som med rätt användning och rätt argument kan leda fram till juridiska under. Generalklausulen har behandlats i många kontexter och inom doktrinen är det den noga utredd. Vad gäller praxis på området har HD:s praxis behandlats och analyserats otaliga gånger. Det är inte mycket som är okänt om detta avtalslagens hjärtebarn. Ett område som dock har hamnat något utanför utredningarnas strålkastarljus är klausulens tillämpning inom arbetsrätten. Trots att en del material är skrivet inom området är utbudet tämligen begränsat. Vad gäller praxis är situationen än värre. Syftet med denna uppsats är därför att gå igenom och analysera Arbetsdomstolens praxis vad gäller tillämpning av 36 § AvtL.

Min frågeställning är:

Hur ser Arbetsdomstolens tillämpning av 36 § AvtL ut?

1.2 Metod, material och avgränsningar

Vid författandet av uppsatsen har jag använt mig av traditionell rättsdogmatisk metod, vilket innebär att uppsatsen är byggd på för området relevanta rättskällor såsom lagar, förarbeten, praxis och doktrin. Störst tyngdpunkt har lagts vid Arbetsdomstolens praxis då syftet med uppsatsen är att utreda dess tillämpning av 36 § AvtL.

Även om Arbetsdomstolens praxis rörande tillämpningen av 36 § AvtL är relativt begränsad i jämförelse med exempelvis HD:s, har en avgränsning av antalet fall som uppsatsen skall behandlas behövt göras. Vid urvalsprocessen av fall har jag koncentrerat mig på de rättsfall där Arbetsdomstolen i sina domskäl på något sätt kommenterat 36 § AvtL.

Det första urvalet bestod av 131 domar där någon av parterna hade åberopat 36 § AvtL. Vid en genomgång av dessa valdes slutligen 50 stycken ut som ansåg vara mer relevanta än övriga då Arbetsdomstolen i sina domskäl i dessa fall behandlat frågan om 36 § AvtL tillämplighet.

Uppsatsen är således begränsad till att enbart behandla rättsfall där Arbetsdomstolen tagit upp frågan om oskälighet till bedömning. Det finns ytterligare en mängd fall där parterna åberopat 36 § AvtL men där domstolen kommit fram till att annat lagrum var tillämpligt och därför aldrig behandlat frågan om generalklausulens tillämplighet. Dessa rättsfall faller utanför min avgränsning.

Då uppsatsen är inriktad på Arbetsdomstolens tillämpning 36 § av AvtL har en avgränsning även gjorts gällande domstolens tillämpning av övriga lagrum. Enbart 36 § AvtL har varit av betydelse vid författandet av uppsatsen. Nästan i samtliga fall som kommer att redovisas har parterna även åberopat andra lagrum till stöd för oskälighet. Både 30 och 33 §§ AvtL är vanligt förekommande tillsammans med 36 § AvtL. Uppsatsen kommer inte att behandla domstolens uttalanden angående dessa klausuler. I presentationen av praxis kommer därför de delar som berör övriga regler inte att återges.

1.3 Disposition

Den kommande framställningen disponeras på följande sätt:

I kapitel två behandlas innehållet i 36 § AvtL, dess syfte samt rekvisiten för oskälighetsbedömningen. Kapitel tre behandlar klausulens tillämpning på arbetsrättens område, både vad gäller i kollektivavtal (3.1) samt i individuella anställningsavtal (3.2). I kapitel fyra kommer Arbetsdomstolens sammansättning samt dess forumregler kort att presenteras, detta för att förenkla förståelsen av hur domstolen arbetar och således även dess tillämpning av generalklausulen.

Arbetets största del består av kapitel fem där presentationen av de 50 rättsfallen kommer att ske. För att på enklast sätt kunna redovisa praxis och ge en övergripande bild av den har fallen delats upp i fem huvudgrupper utefter rättsfallens handling: Skiljeklausuler (5.1), Konkurrensklausuler (5.2), Uppsägningar och avgångsvederlag (5.3), Kollektivavtal, (5.4) samt Löneavtal (5.5).

Jag har valt att redogöra för rättsfallen som rör frågor uppsägningar och avgångsvederlag i ett gemensamt avsnitt då rättsfallen dels har lite med varandra att göra dels att ämnena ibland går in i varandra.

Analysen i uppsatsen kommer att ske löpande efter presentationen av respektive del. I kapitel sex kommer de stora dragen i uppsatsen att tas upp och diskuteras något närmare.

2 36 § avtalslagen

Avtalsvillkor får jämkas eller lämnas utan avseende, om villkoret är oskäligt med hänsyn till avtalets innehåll, omständigheterna vid avtalets tillkomst, senare inträffade förhållanden och omständigheterna i övrigt. Har villkoret sådan betydelse för avtalet att det icke skäligen kan krävas att detta i övrigt skall gälla med oförändrat innehåll, får avtalet jämkas även i annat hänseende eller i sin helhet lämnas utan avseende.

Vid prövning enligt första stycket skall särskild hänsyn tagas till behovet av skydd för den som i egenskap av konsument eller eljest intager en underlägsen ställning i avtalsförhållandet.

Första och andra styckena äga motsvarande tillämpning i fråga om villkor vid annan rättshandling än avtal.

I fråga om jämkning av vissa avtalsvillkor i konsumentförhållanden gäller dessutom 11 § lagen (1994:1512) om avtalsvillkor i konsumentförhållanden.

Generalklausulen betecknas av Grönfors som en av avtalslagens kanske mest betydelsefulla bestämmelser. 36 § AvtL har ett vidsträckt tillämpningsområde och åberopas ofta i tvister som grund för jämkning. Ramberg & Ramberg anser att dess största betydelse får den genom att den tilldelar en särskild karaktär åt grundläggande principer inom avtalsrätten samt att den ger uttryck för en ny teknik att lösa avtalsrättsliga problem.¹

Paragrafens första stycke innehåller bestämmelserna om jämkning och åsidosättande av oskäliga avtalsvillkor. I första styckets andra mening förskrivs när delar av ett avtal kan komma att lämnas utan avseende. I tredje stycket stadgas att de två första styckena även kan tillämpas på rättshandlingar som inte är avtal.

2.1 Allmänt

Generalklausulen är liksom 3 kapitlet i Avtalslagen tillämplig inom hela förmögenhetsrätten. Bestämmelsen kan således tillämpas på alla typer av avtal oavsett hur partskonstellationerna ser ut.² Klausulens omfattar såväl villkor som ingår i ett avtal (1 och 2 st.) som villkor vid annan rättshandling än avtal (3 st.). Ett exempel på det sistnämnda alternativet från arbetsrättens område är uppsägning av anställningsavtal.³

¹ Grönfors, s. 218, Ramberg & Ramberg, s. 175.

² SOU 1974:83 s. 194.

³ Sigeman, 36 § avtalslagen och arbetsrätten, s. 590.

36 § AvtL är klausulinriktad vilket innebär att den kan tillämpas på ett enskilt avtalsvillkor. Klausulen är till sin natur tvingande och kan således inte avtalas bort.⁴ Vid oskälighetsprövningen skall domstolen göra en helhetsbedömning och ta hänsyn till alla omständigheter i fallet.⁵

2.2 Syfte

Som huvudregel gäller avtalsfrihet inom svensk rätt och lagstiftaren har lämnat åt avtalsparterna att själva tillgodose sina egna intressen. Tillkomsten av generalklausulen var ett led i skyddet av den svagare parten mot den starkare partens missbruk av ställning. Intresset för konsumentskydd tog fart under 1970-talet då konsumentpolitiken blev ett centralt ämne i samhällsdebatten. Uppfattningen att gällande ogiltighets- och jämningsgrunder var otillräckliga låg bakom införandet av 36 § AvtL 1976. I direktiven till utredningen om en generalklausul hänvisas bland annat till behovet av konsumentskydd mot betungande klausuler i standardavtalsrätten. En viktig skillnad jämfört med tidigare regler kom att bli möjligheterna för domstolen att ingripa vid oskäligen villkor kom att vidgas. Följden blev att generalklausulen kom att bli tillämplig på hela förmögenhetsrättens område.⁶

2.3 Oskälighetsbedömning

För att generalklausulen skall bli tillämplig måste vissa förutsättningar föreligga. Det träffade avtalet skall vara bindande och skall innehålla ett villkor vars skälighet är ifrågasatt. Villkoret måste även vara bestämt till sin innebörd. Är parterna inte överens om avtalets innebörd skall denna fastställas genom avtalstolkning. 36 § AvtL blir således enbart tillämplig då ordalydelsen hos den ifrågasatta klausulen är entydig.⁷

Enligt Sigeman är det centrala rekvisitet i generalklausulen att den omtvistade avtalsklausulen måste vara oskäligen. I lagtexten stadgas att oskälighetsbegreppet skall bedömas med hänsyn till avtalets innehåll, omständigheter vid avtalets tillkomst, senare inträffade förhållanden och omständigheterna i övrigt. Detta är allmänna riktlinjer som kan tillämpas på olika villkor och avtalstyper. Oskälighetsbedömningen skall vanligen ske genom att det omtvistade villkoret jämförs med vad som i allmänhet anses vara skäligen. Enbart en avvikelser från den mönsternorm som finns menar Sigeman inte är tillräckligt för att jämningsgrund skall föreligga. Sigeman

⁴ SOU 1974:83 s. 194.

⁵ Prop. 1975/76:81 s. 106.

⁶ SOU 1974:83 s. 26 och 104, Sigeman, 36 § avtalslagen och arbetsrätten, s. 588.

⁷ Sigeman, 36 § avtalslagen och arbetsrätten, s. 591 f.

framhåller att avtalet måste ses i sin helhet då andra villkor i avtalet kan kompensera avvikelsen och leda till att helhetsresultatet blir godtagbart. Även om så inte är fallet anser Sigeman att det normalt sätt måste föreligga ytterligare någon omständighet för att ett villkor skall kunna jämkas.⁸

2.3.1 Avtalets innehåll

Avtalstvister mellan två parter skall bedömas objektivt. Ett avtalsvillkor som ger ena avtalsparten ensam beslutanderätt i en viss fråga bör ogiltigförklaras enligt 36 § AvtL. Skälen för att jämka ett villkor är givetvis starkare om villkoret förekommer i ett standardavtal som ensidigt utarbetats av den starkare avtalsparten. Andra typer av avtalsvillkor där jämkning kan komma ifråga är sådana där det råder ett missförhållande mellan parternas prestationer. Detta innebär dock inte att alla avtal som inte innebär en rättvis avvägning mellan parterna kan angripas med 36 § AvtL. Att göra en god affär måste vara tillåtet. Vid en jämförelse mellan parternas förmåner och skyldigheter bör hänsyn även fästas vid annat än avtalets huvudprestation. Det bör till exempel råda en rimlig proportion mellan kontraktsbrott och påföljd.⁹ Om ett villkor skall anses oskäligt blir således många gånger beroende av hur avtalet i övrigt är utformat. Ett villkor som i sig kan anses oskäligt kan i ett avtal komma att anses som skäligt om oskäligheten vägs upp av andra fördelar i avtalet.¹⁰

2.3.2 Omständigheter vid avtalets tillkomst

Vid tillämpning av generalklausulen bör hänsyn tas till omständigheterna vid avtalets tillkomst. Omständigheter som bör beaktas är; om den ena parten vid avtalsslutet använt sig av aggressivt uppträdande, överraskningstaktik, tvång eller på något annat sätt missbrukat förhandlingsläget. Hänsyn bör även tas till om den överlägsna parten lämnat missvisande uppgifter eller om denne undanhållit viktiga uppgifter som motparten bort få information om. Även omständigheter som enbart hänför sig till den svagare partens sida, till exempel att denne på grund av bristande språkkunskaper inte förstår delar av avtalet, bör tas med i bedömningen. I utredningen anses även att omständigheter vid avtalets ingående bör kunna beaktas trots att den starkare parten uppträtt klanderfritt. Som exempel kan nämnas att felaktiga uppgifter lämnats i god tro eller att uttalanden om framtida handlande lämnats i överensstämmelse med dåvarande avsikt men att denna sedan ändrats. Klausulen skall även kunna åberopas när omständigheterna är sådana att ogiltighet hade kunnat inträda enligt någon

⁸ Sigeman, 36 § avtalslagen och arbetsrätten, s. 593.

⁹ Prop. 1975/76:81 s. 42.

¹⁰ Prop. 1975/76:81 s. 118.

annan bestämmelse i avtalslagen men att det är mer förmånligt för parterna att jämka villkoret framför att avtalet blir helt ogiltigt.¹¹

2.3.3 Senare inträffade förhållanden

En svårighet vid tillämpning av generalklausulen är att avgöra betydelsen av förhållanden som inträffat efter avtalsslutet och som påverkat utfallet för någon av parterna. Enligt Ramberg & Ramberg bör ett villkor som vid avtalsslutet ansågs vara skäligt sällan kunna medföra att det anses oskäligt på grund av att utfallet inte blev som det var tänkt. Att ingå avtal innebär i många fall ett medvetet risktagande och det skall inte vara möjligt att med hjälp av 36 § AvtL ändra den avtalade riskfördelningen.¹²

Enligt utredningen skall det dock finnas en möjlighet att jämka villkor vid ändrade förhållanden under långvariga avtal. Möjligheten att tillämpa 36 § AvtL vid ändrade omständigheter bör inte användas på så vis att den träder in istället för förutsättningsläran som bygger på andra rättsliga överväganden. Vid bedömning av senare inträffade förhållanden, särskilt vad gäller långvariga avtal, bör hänsyn tas till en mängd olika omständigheter. Avtalet kan exempelvis under stora delar av giltighetstiden ha varit mer förmånligt för ena parten men nu, på grund av de ändrade förhållandena, blivit mindre fördelaktigt. Vid bedömningen måste därför rimligen också avtalets förgångna tid beaktas.¹³

2.3.4 Omständigheter i övrigt

Som tidigare framhållits ska jämkning av villkor inte ses isolerat utan måste ställas i relation till övriga villkor i avtalet. Uttrycket ”omständigheterna i övrigt” syftar till att domstolens oskälighetsbedömning skall se till alla relevanta omständigheter i fallet.¹⁴ Hithörande omständigheter bör enligt utredningen exempelvis vara affärssed inom en viss bransch, parternas gemensamma sedvänja samt förhållandet mellan olika avtal.¹⁵ Enligt Posts mening är de uppräknade omständigheterna i förarbetena inte uttömmande, även andra omständigheter kan få betydelse.¹⁶ Nedan följer en kort redovisning av några omständigheter som diskuterats i utredningen.

¹¹ SOU 1974:83 s. 132 ff.

¹² Ramberg, s. 151.

¹³ SOU 1974:83 s. 156 f.

¹⁴ SOU 1974:83 s. 158, Grönfors, s. 231 f.

¹⁵ SOU 1974:83 s. 195 f.

¹⁶ Post, s. 33.

2.3.4.1 Avsteg från tvingande regler

Om ett avtal innebär ett försök att kringgå tvingande lag är detta en omständighet som kan leda till jämkning av avtalet. I utredningen finns dock ingen närmare beskrivning på vad som skall anses som ett försök att kringgå tvingande lag. Däremot påpekas att det kan vara motiverat att analogvis hämta ledning från principer och värderingar som ligger till grund för tvingande bestämmelser inom speciella områden.¹⁷ Ledning kan också hämtas ur dispositiva regler men dessa får inte tillmätas så stor betydelse att de riskerar att övergå till att bli tvingande.¹⁸

2.3.4.2 Sammankoppling av avtal

Om parterna har ingått flera avtal med varandra kan verkningarna av ett avtal vara beroende av att flera olika avtal är sammankopplade. Hänsyn till alla avtal måste då tas vid tillämpningen av generalklausulen. Sammankoppling av avtal kan även förekomma mellan olika parter, till exempel kan en person som hyr en bostadslägenhet via hyreskontraktet ha bundit sig att inta ett antal måltider vid husets restaurang. Denna typ av sammankoppling kan således ibland innebära ett tvångsmoment som måste uppmärksammas.¹⁹

2.3.4.3 Övrig domstolspraxis

Marknadsdomstolens och Konsumentombudsmannens praxis bör enligt utredningen kunna användas som argument vid en oskälighetsbedömning. Om denna praxis utvisar att vissa avtalsvillkor ansetts vara förbjudna kan det vara ett skäl att anse att motsvarande villkor i ett civilrättsligt avtal är oskäligt. En noggrann prövning måste dock göras på det aktuella området då utgångspunkterna för domstolens bedömning skiljer sig beroende av rättsområde.²⁰

2.3.4.4 Branschpraxis

Andra omständigheter som kan tillmätas betydelsen är affärssed, partspraxis och branschpraxis. Utredningen anser att det är en tydlig indikation på oskälighet om en parts agerande bryter mot allmänt accepterade normer inom branschen.²¹ I propositionen påpekas dock att villkor som

¹⁷ SOU 1974:83 s. 135, Norlén, s. 36.

¹⁸ Prop 1975/76:81, s. 123 f.

¹⁹ SOU 1974:83 s. 158 f.

²⁰ A.a., s. 204 ff., Norlén, s. 36.

²¹ SOU 1974:83 s. 145 f.

överensstämmer med vad som anses vara gott affärsskick inom en bransch inte nödvändigtvis måste godtas.²²

2.3.5 Underlägsen ställning

I generalklausulen sägs uttryckligen att vid tillämpningen av paragrafen skall särskild hänsyn tas till behovet av skydd för den som i egenskap av konsument eller som på annat sätt intar en underlägsen ställning i avtalsförhållandet. I utredningen understryks särskilt behovet av konsumentskyddet. I propositionen frångår man detta till viss del och understryker istället själva underlägsenheten i avtalsförhållandet, oavsett om det rör sig om konsumenter eller näringsidkare. Frågan om parterna är konsumenter eller näringsidkare skall alltså inte vara avgörande. I ett avtalsförhållande mellan två näringsidkare kan en utav parterna i vissa fall inta en sådan ställning som inte nämnvärt skiljer sig från en konsument. Även en konsument kan i en del fall vara den starkare parten i ett avtalsförhållande med en näringsidkare.²³ Således kan sägas att hänsyn inte skall tas till att en avtalspart tillhör en viss kategori utan enbart till att denne intar en underlägsen ställning i förhållande till sin motpart. Tillämpningen av bestämmelsen vid affärsförhållanden skall dock ske med större restriktivitet än vid konsumentförhållanden.²⁴

Det skall påpekas att generalklausulen inte har begränsats till att enbart omfatta partsförhållanden med en underlägsen part, den kan även tillämpas på avtal mellan jämbördiga parter. Grönfors har behandlat frågan och menar att det som blir avgörande i dessa fall är övriga argument för och emot jämkning.²⁵

²² Prop. 1975/76:81, s. 120.

²³ Prop. 1975/76:81, s. 117, Grönfors, s. 240.

²⁴ Prop. 1975/76:81, s. 108 f.

²⁵ Grönfors, s. 238 f.

3 36 § avtalslagen och arbetsrätten

Arbetslivets förhållanden ligger delvis i utmarkerna av generalklausulens tillämpningsområde. Denna position medför att regelns tillämpning i viss mån blir särpräglad. Särskilt problematisk är frågan om generalklausulens tillämpning på kollektivavtal som utgör arbetsrättens viktigaste avtalsform.²⁶ Departementschefen nämner i motiven till generalklausulen att det praktiska utrymmet för att tillämpa klausulen på kollektivavtal bör rimligen vara mycket begränsat. Det kan däremot finnas anledning att tillämpa den på individuella arbetsavtal.²⁷

3.1 36 § avtalslagens tillämplighet på kollektivavtal

Kollektivavtal träffas ofta mellan jämbördiga och resursstarka parter. Maktbalansen dem mellan är som regel stabil. Redan jämställdheten och de faktiska förhållanden under vilka avtalet sluts medför mer eller mindre att rekvisiten för tillämpning av generalklausulen brister. Ett kollektivavtal berör många olika frågor och utgör en komplicerad reglering. Sigeman har belyst denna problematik och menar att kollektivavtalet ofta framstår som ett resultat av flera kompromisser där en nackdel för en part kan uppvägas av fördelar i andra avseenden. Problemet är dock att dessa inte alltid går att tydligt peka ut. För domstolen ingripande i en sådan reglering skulle strida mot den viktiga principen om kollektivavtalsparternas autonomi.²⁸

Kollektivavtalsparterna har som regel långvariga avtalsrelationer med varandra bakom sig vilket medför att de ofta bruka sträva efter att lojalt samverka vid eventuella uppkomna tvister. Parternas behörighet att korrigera villkor i avtal är dessutom tämligen vidsträckt vilket motiverar att domstolarna skall visa återhållsamhet med att åsidosätta villkor i kollektivavtalen. Mot bakgrund av det ovan anförda och departementschefens uttalande om kollektivavtal menar Sigeman att principen kan sägas vara att jämkning av kollektivavtal enbart bör ske i extraordinära fall.²⁹

²⁶ Sigeman, 36 § avtalslagen och arbetsrätten, s. 587.

²⁷ Prop. 1975/76:81, s. 114.

²⁸ Sigeman, 36 § avtalslagen och arbetsrätten, s. 602 ff.

²⁹ Ibid.

Vad som nu sagts tar sikte på kollektivavtal som träffas mellan två jämnstarka parter där det råder ungefärlig maktbalans mellan dem. Sigeman påpekar att detta dock inte kan tillämpas helt på kollektivavtal där det finns en part som intar en underlägsen ställning, till exempel mindre fackförbund som ställs mot mäktiga arbetsgivare eller oorganiserade småföretag som skall förhandla med dominerande fackförbund. Då det enligt motiven till 36 § AvtL inte är parternas status i sig som skall beaktas utan parternas ställning i avtalsförhållandet kan det även i fall som rör kollektivavtal finnas behov av skydd mot oskäligen avtalsvillkor.³⁰

Ett problem som kan uppstå vid tillämpningen av generalklausulen i kollektivavtal är att avgöra vilka omständigheter som anses vara oskäligen. Omständigheter som i vanliga fall skulle anses oskäligen enligt 36 § AvtL kan inom arbetsrätten ibland inte berättiga denna tillämpning då arbetsrätten särpräglas av ett annorlunda synsätt. Som exempel på detta nämner Sigeman fackförbundens rätt att använda sig av stridsåtgärder för att nå fram till ett avtalslut samt föreställningen att en svag part bör söka skydd hos en organisation.³¹

Att en part intar en underlägsen ställning på arbetsmarknaden visar sig bland annat i att han är mer sårbar för ekonomiska stridsåtgärder än hans motpart. Enligt Sigeman bör frågan huruvida en sådan underlägsen ställning skall beaktas vid tillämpningen av generalklausulen diskuteras eftersom kollektivavtalen bygger på en lagstiftning där avtal får tvingas fram genom stridsåtgärder.³² Enligt Arbetsdomstolens praxis skall ett kollektivavtals giltighet inte kunna angripas med avtalslagens ogiltighetsbestämmelser enbart av den anledningen att avtalet tillkom under tvång i form av lovliga stridsåtgärder eller hot därom.³³ Ett undantag till denna huvudregel finns och innebär att kollektivavtal som tillkommit under hot om stridsåtgärder i särskilda fall kan bli ogiltiga med hänsyn till avtalets innehåll eller på grund av de särskilda omständigheter under vilka hotet framställdes.³⁴ Denna princip stadgades i AD 1934 nr 142.

AD 1934 nr 142

Under en hantverksutställning i Eslöv sommaren 1934 skulle J driva en tillfällig restaurangrörelse och hade anställt personal enligt personliga kontrakt. När invigningsmiddagen skulle serveras meddelade en företrädare för fackförbundet att de, under hot om strejk, krävde att J skulle teckna ett kollektivavtal som gav personalen bättre villkor än både de personliga anställningsavtalen samt rådande riksavtal för branschen. J, som ansåg sig tvingad till att teckna kollektivavtalet, förde

³⁰ Sigeman, 36 § avtalslagen och arbetsrätten, s. 607 f., Jfr SOU 1974:83 s 110 f.

³¹ Sigeman, 36 § avtalslagen och arbetsrätten, s. 608 f.

³² A.a., s. 609.

³³ AD 1934 nr 142.

³⁴ Ibid.

sedan talan om ogiltighet. J hävdade att villkoren i kollektivavtalet var oskäliga och menade att förbundet utnyttjat de trångmål han befunnit sig i.

Arbetsdomstolen påpekade att kollektivavtalens giltighet normalt inte påverkas av att hot om stridsåtgärder förekommit och fastställde det ovan nämnda undantaget. Domstolen prövade sedan om förmånerna i avtalet kunde anses vara oskäligt och kom fram till att enbart det faktum att förmånerna i kollektivavtalet var bättre än de i riksavtalet inte kunde leda till oskälighet. Arbetsdomstolen ansåg att särskilt hänsyn skulle tas till de speciella förhållandena som gällde då restaurangen enbart drevs under en kort tid. Vad gällde de förhållanden under vilka avtalet uppkommit framhöll domstolen att hotet om strejk under invigningsmiddagen inte medförde att avtalet ansågs ogiltigt. J:s talan ogillades.

Den undantagsregel som fastställdes i fallet har inte behandlats i senare praxis vilket innebär att regeln varken bekräftats eller jävats. Prejudikatsvärdet av domen är idag mycket lågt och det bör beaktas att rättsfallet utspelade sig innan tillkomsten av 36 § AvtL. Dock kan enligt Sigeman, i brist på annat material, principen fortfarande vara värd att uppmärksamma.³⁵

3.2 36 § avtalslagens tillämplighet på individuella avtal

En form av individuella avtal är anställningsavtal. Anställningsavtal får som regel sitt huvudsakliga innehåll direkt från kollektivavtal, 26-27 §§ Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL). Vad som i avsnitt 3.1 sagts om kollektivavtal kan därför även appliceras på villkor i anställningsavtal mellan parter som är kollektivavtalsbundna. Samma sak gäller för anställningsavtal mellan organiserade arbetsgivare och oorganiserade arbetstagare eller arbetstagare som tillhör annan organisation än den kollektivavtalsbärande. Bakomliggande orsaken är att även i dessa fall brukar avtalsinnehållet präglas av arbetsgivarens bundenhet till ett kollektivavtal.³⁶

I motiven till generalklausulen stadgas att det ibland kan finnas anledning att tillämpa klausulen på enskilda anställningsavtal.³⁷ De avtal som uttalandet syftar på är förmodligen anställningsavtal som vare sig direkt eller indirekt är kollektivavtalsreglerade. I avsaknad av kollektivavtal kan skillnaden i styrkeförhållande mellan parterna vara markant vilket, i de fall en jämningsfråga uppstår, gör att skäl för jämkning i större grad föreligger. Det bör dock noteras att förhållandena i icke kollektivavtalsreglerade

³⁵ Sigeman, 36 § avtalslagen och arbetsrätten, s. 610.

³⁶ A.a., s. 616 ff.

³⁷ Prop. 1975/76:81, s. 114.

anställningsavtal kan variera avsevärt, till exempel kan villkoren för kvalificerade tjänstemän med stark förhandlingsposition vara individuellt avtalade medan villkoren för andra yrkeskategorier med svaga förhandlingsmöjligheter vara mer standardutformade.³⁸

³⁸ Sigeman, 36 § avtalslagen och arbetsrätten, s. 618.

4 Arbetsdomstolen

För att enklare kunna tillgodogöra sig Arbetsdomstolens praxis skall här en redovisning ges om domstolssystemet och rättegångsförfarandet i arbetsrättsliga tvister. Arbetsdomstolen är en specialdomstol och dess processsystem skiljer sig från övriga domstolars.

4.1 Forumregler

Arbetsdomstolen är högsta instans i alla arbetsrättsliga tvister men kan i vissa fall även utgöra den enda instansen. I åtskilliga fall utgör dock tingsrätten den första instansen. Forumreglerna återfinns i 2 kap. 1-2 §§ Lag (1974:371) om rättegång i arbetstvister (LRA). Forumreglerna styrs av två faktorer; rättsfrågans art samt vilken av parterna som intar ställning som käreande. Tingsrätten är alltid första instans i de fall där talan väckas av enskild arbetstagare, med andra ord när den enskilda arbetstagaren intar kärandeställning. I de fall där en organisation agerar som kärandepart och det rör sig om en kollektivavtalsreglerad arbetsplats skall talan däremot väckas direkt i Arbetsdomstolen.³⁹

Tanken bakom fördelningen av tvisterna mellan tingsrätterna och Arbetsdomstolen är att Arbetsdomstolen skall pröva mål som väcks av organisationer och avser MBL, kollektivavtal eller kollektivavtalsreglerade förhållanden. En viktig orsak till detta är att sådana tvister som regel blir föremål för tvisteförhandlingar innan de kommer till domstol. Tvisterna genomgår således ett visst förfarande redan innan de når Arbetsdomstolen.⁴⁰ Förhandlingsordningen på arbetsmarknaden innefattar som regel två steg; förhandling på lokal nivå samt förhandling på central nivå. Tillsammans med en rättegång i Arbetsdomstolen utgör detta således en process som i stort sätt kan liknas med treinstansförfarandet.⁴¹ Talan i övriga tvister skall väckas i tingsrätt och blir på så vis garanterade ett flerstansförfarande.

Till skillnad från HD så kommer alla fall som överklagas till Arbetsdomstolen. Prövningstillstånd erfordras inte för att en tvist skall omprövas.

³⁹ Glavå, s. 93 f.

⁴⁰ Schmidt, Facklig arbetsrätt, s. 80.

⁴¹ A.a., s. 92.

4.2 Arbetsdomstolens sammansättning

Det som skiljer Arbetsdomstolen från övriga domstolar är dess särpräglade sammansättning. Reglerna om domstolens sammansättning återfinns i 3 kap. LRA. Domstolens ledamöter kan delas in i tre kategorier: ämbetsmän, arbetsgivarledamöter och arbetstagarledamöter.⁴²

Vid en rättegång består Arbetsdomstolen av sju ledamöter, en ordförande samt sex andra ledamöter som inte är anställda vid domstolen. I mål av enklare karaktär kan domstolen bestå av endast tre ledamöter. I det vanliga förfarandet med sjuannasammansättningen ingår två ledamöter som har utsetts av arbetsgivarparten, två ledamöter som har utsetts av LO, TCO och SACO samt tre ledamöter som inte kan anses företräda arbetsgivar- eller arbetstagarintressen.⁴³

Noteras bör att det enbart är arbetsmarknadens mest representativa organisationer som blir företrädda i Arbetsdomstolen. SACO fick först 1992 en fast representation i domstolen.⁴⁴

4.3 Kritik mot arbetsdomstolen

Kritiker mot Arbetsdomstolen har framfört synpunkter mot förekomsten av intresseorganisationer i domstolen. Framförallt har kritik riktats mot det förhållandet att enbart etablerade organisationer är representerade i domstolen. Trots att intresseorganisationernas uppgift inte är att bevaka sina egna intressen utan att agera som opartiska domare finns det en tradition av att rösta till förmån för den egna sidan.⁴⁵ Sigeman har särskilt uppmärksammat frågan om domstolens sammansättning och menar att då intresseledamöterna i Arbetsdomstolen är i majoritet är det uppenbart att det kan uppkomma situationer där domstolens sammansättning kan ifrågasättas. En viktig fråga blir då om Arbetsdomstolen uppfyller våra krav på oavhängig, opartisk och normbunden domstol.⁴⁶

⁴² Schmidt, Facklig arbetsrätt, s. 84.

⁴³ Arbetsdomstolens hemsida.

⁴⁴ Schmidt, Facklig arbetsrätt, s. 85.

⁴⁵ Glavå, s. 97.

⁴⁶ Sigeman, Är arbetsdomstolen egentligen en domstol?, s. 199 f.

5 Praxis

Arbetsdomstolen har i ett stort antal fall behandlat frågan om oskäliga avtalsvillkor. För att på ett så enkelt sätt som möjligt redovisa dessa har jag delat in dem i olika ämnesområden beroende på vad fallen handlar om. Nedan följer en beskrivning av domstolens praxis.

5.1 Skiljeklausuler

Många av de fall som tagits upp av Arbetsdomstolen och som behandlat frågan om oskäliga avtalsvillkor rör skiljeklausuler. Skiljeklausuler inom arbetsrätten är som huvudregel accepterade och anses därför vara bindande såsom avtalsvillkor, vilket konstaterades av Arbetsdomstolen i AD 1978 nr 83 som rörde frågan om jämkning av en skiljeklausul.⁴⁷ Klagandeparten hävdade att skiljeklausulen var oskäligen och att den skulle lämnas utan avseende med stöd av 36 § AvtL. Arbetsdomstolen påpekade, med hänvisning till generalklausulens förarbeten, att det praktiska utrymmet för jämkning av en skiljeklausul var större i ett enskilt anställningsavtal än ett kollektivavtal. Arbetsdomstolen påpekade vidare att jämkning av skiljeavtal främst var avsedd att ske på konsumentområdet, men framhöll att jämkning kunde komma att ske även i andra situationer.⁴⁸ Vid en sådan tillämpning av 36 § AvtL är parternas inbördes förhållande av stor betydelse för bedömningen.⁴⁹

AD 1978 nr 83

I ett marknadsföringsavtal mellan handelsbolaget J & L och aktiebolaget Y hade det intagits en skiljeklausul. När J & L väckte talan i tingsrätt om fastställelse av att avtalet i själva verket var ett anställningsavtal mellan J & L å ena sidan och Y å andra, gjorde Y invändning mot domstolens behörighet och talan avvisades på grund av skiljeklausulen. I Arbetsdomstolen förde J & L besvärstalan och menade att skiljeklausulen skulle lämnas utan avseende enligt 36 § AvtL. Som grund för sin talan menade J & L att de befunnit sig i en underlägsen ställning i förhållande till Y. Angående parternas ställning gjorde domstolen följande uttalande:

”På arbetsrättens område är situationen emellertid en helt annan än den som råder exempelvis på konsumentområdet. Arbetstagaren har nämligen undantagslöst möjlighet att ansluta sig till fackliga organisationer och begära biträde av den vid förhandlingar med arbetsgivaren. Därmed uppkommer normalt ett jämviktsläge mellan arbetsgivar- och arbetstagersidan. Skulle tvist uppkomma med arbetsgivaren kan den organiserade arbetstagaren räkna med stöd från sin fackliga organisation i

⁴⁷ Se även Adlercreutz & Mulder, Svensk Arbetsrätt, s. 108.

⁴⁸ Idag är det dock förbjudet att inta en skiljeklausul i ett avtal mellan en näringsidkare och en konsument. Se 6 § Lag (1999:116) om skiljeförfarande.

⁴⁹ AD 1978 nr 83.

tvisten förutsatt att arbetstagaren har något fog för talan. Detta gäller även om tvisten skulle avgöras genom skiljeförfarande. Detta betyder att 36 § avtalslagen i princip inte kan komma till användning beträffande skiljeklausuler som rör organiserade arbetstagare. Mot bakgrund av att arbetstagare alltid har möjlighet att organisera sig förefaller det i och för sig egendomligt att 36 § avtalslagen i praktiken skulle få en sådan tillämpning att väsentligen endast oorganiserade arbetstagare har möjlighet att med hjälp av lagbestämmelsen komma ifrån tillämpning av skiljeklausulen.”

Arbetsdomstolen drog slutsatsen att lagstiftaren inte avsåg att i någon större omfattning begränsa användningen av skiljeklausuler såvitt gäller arbetstvister mellan enskilda arbetstagare och deras arbetsgivare. Domstolen konstaterade vidare att det generellt skulle föreligga ett förhållandevis begränsat utrymme för att med stöd av 36 § AvtL åsidosätta skiljeklausuler i anställningsavtal.⁵⁰ Denna princip har sedan fastställts i en rad olika fall varav senast i AD 2008 nr 11 och 2008 nr 29.

Arbetsdomstolen ville i fallet emellertid inte slå fast att det under alla omständigheter skulle vara omöjligt att jämka en skiljeklausul med stöd av 36 § AvtL inom arbetsrättens område. De menade att det kan finnas omständigheter i det enskilda fallet som är så särpräglade att en sådan jämkning borde komma ifråga.⁵¹ Exempelvis kan tänkas att arbetsgivaren genomdrivit en skiljeklausul under sådana omständigheter och på sådant sätt att en tillämpning av den skulle framstå som oskäligen.⁵²

AD 1978 nr 83 exemplifierar även att generalklausulen kan belysa sådana värderingar i ett rättsområde som inte direkt kan stödjas i lag eller i lagmotiven och som av den anledningen inte brukar explicit uttryckas av domstolarna men som likaväl är fast rotade. I fallet har värderingen att arbetstagare bör vara organiserade kommit till uttryck i det att domstolen uttalade att oorganiserade arbetstagare inte skall ha någon fördel av att de valt att stå utanför de fackliga organisationerna. Den svenska modellen med starka kollektivavtal har till primär uppgift att ge skydd åt den svagare parten som i huvudregel är arbetstagaren. Starka arbetstagarorganisationer är därför av grundläggande betydelse. Sigeman understryker att om domstolen skulle ingripa med stöd av 36 § AvtL till oorganiserade arbetstagares fördel skulle detta på längre sikt kunna leda till en försvagning av de fackliga organisationernas ställning och därmed riskera att urholka hela skyddssystemet.⁵³

⁵⁰ AD 1978 nr 83 och Gellner & Sydolf, s. 62 f., Lunning & Toijer, s. 757.

⁵¹ Exempel på sådana fall är AD 1994 nr 120 och 1995 nr 135.

⁵² Lunning & Toijer, s. 760.

⁵³ Sigeman, 36 § avtalslagen och arbetsrätten, s. 613 f.

Sedan 1978-års fall har HD i ett antal avgöranden på områden utanför arbetsrätten prövat frågan om tillämpning av 36 § AvtL på skiljeklausuler. HD har i de fall som gällt tvister mellan näringsidkare och konsument, det vill säga förhållanden där ena parten normalt sett är ekonomiskt svagare än motparten, lagt stor vikt vid den risk som skiljeförfarande medför i form av att stora kostnader kan tvinga den svagare parten att avstå från att göra sin rätt gällande.⁵⁴

NJA 1979 s 666

Fallet rörde frågan om tillämpning av 36 § AvtL på en skiljeklausul i ett köpeavtal mellan två näringsidkare. HD konstaterade att:

”En bestämmelse att skiljemannaförfarande skall tillämpas på tvister i anledning av ett avtal kan medföra att en ekonomiskt svagare part på grund av de särskilda kostnaderna för ett skiljeförfarande betas möjligheten att få sin rätt prövad. Redan detta förhållande kan, beroende på omständigheterna, göra att bestämmelsen framstår som oskälig.”⁵⁵

HD fann omständigheterna vara sådana att de angivna principiella betänkligheterna mot en skiljeklausul gjorde sig gällande i tvisten. Klausulen lämnades därför med tillämpning av generalklausulen utan avseende.⁵⁶

I AD 1987 nr 165 tog Arbetsdomstolen fasta på HD:s resonemang. Tvisten rörde en uppsägning av en arbetstagare. Arbetsgivaren yrkade på att målet skulle avvisas och hänvisade till att anställningsavtalet innehöll en skiljeklausul. Arbetstagaren gjorde då gällande att skiljeklausulen skulle anses vara oskälig och lämnas utan avseende med stöd av 36 § AvtL. Arbetsdomstolen konstaterade att HD:s resonemang angående skiljeklausuler var av sådan natur att den även bör beaktas i fråga om arbetstvister. Domstolen utvecklade vidare att kostnaderna för skiljemän och den medföljande risken för rättsförlust skulle ses som en omständighet bland flera i oskälighetsbedömningen. Enbart hänvisning till parternas inbördes ekonomiska förhållande skulle således inte leda till oskälighet. Här har Arbetsdomstolen intagit en mer restriktiv inställning till jämkning av skiljeklausuler på grund av kostnader än HD⁵⁷.

”I anställningsförhållanden är arbetstagaren - typiskt sett - ekonomiskt svagare än sin motpart arbetsgivaren. Om arbetstagaren i en tvist med sin arbetsgivare faktiskt

⁵⁴ NJA 1979 s 666, 1981 s 711 och 1987 s 639.

⁵⁵ NJA 1979 s 666, s. 669.

⁵⁶ Frågan om jämkning av en skiljeklausul med stöd av 36 § AvtL togs upp på nytt i NJA 1992 s 290. Fallet handlade om en skiljeklausul i ett franchiseavtal. HD kom fram till att klausulen inte kunde anses oskälig trots att franchisetagarens ekonomi var väldigt svag. Rättsfallet ger uttryck för en mer restriktiv linje från HD:s sida jämfört med tidigare fall. Ruotsi har i sin artikel behandlat frågan och menar att HD:s domslut i 1992-års fall väcker frågan om vilket prejudikatsvärde som egentligen finns kvar av NJA 1979 s 666. Se Ruotsi s. 172 f.

⁵⁷ Malmberg, s. 243.

inte erhåller ekonomiskt stöd från en facklig organisation, är hans ställning alltså liknande den som en konsument intar i tvist med näringsidkare. Det kan dock inte komma i fråga att med hänvisning enbart därtill förklara tillämpningen av en skiljeklausul i en arbetstvist som oskälig enligt 36 § avtalslagen. Vid bedömningen härav måste även andra omständigheter än parternas inbördes ekonomiska styrkeförhållande beaktas.”⁵⁸

Arbetsdomstolen menade att hänsyn även skulle tas till om anställningsförhållandet var av individualiserad karaktär, om arbetsuppgifterna var kvalificerade samt om arbetstagaren stod i en förtroendeställning gentemot arbetsgivaren. Om så var fallet har arbetsgivaren starka skäl för att inta en skiljeklausul i anställningsavtalet då det, med hänsyn till snabbheten och sekretessen, skulle vara av stor vikt för arbetsgivaren att få tvisten löst genom skiljeförfarande.

I det aktuella målet hade skiljeklausulen tydligt framgått av avtalet. Arbetsuppgifterna ansågs ha varit relativt kvalificerade och arbetstagaren stod i en förtroendeställning gentemot arbetsgivaren. Vidare menade domstolen att ersättningen till skiljemännen, vid prövning av en tvist av detta slag, i regel inte uppgick till ett allt för högt belopp. Skiljeklausulen kunde inte enbart med hänsyn till kostnaderna anses oskälig. Klausulen ansågs därför bindande för arbetstagaren.⁵⁹

Oskälighet ansågs inte heller föreligga i de fall där en arbetstagares ekonomiska situation försämrats efter skiljeavtalets ingående.⁶⁰

AD 1988 nr 181

Vid tvist om avskedande har arbetstagaren L gjort gällande att en skiljeklausul i anställningsavtalet skall lämnas utan avseende enligt 36 § AvtL då arbetstagaren hamnat i ekonomiska svårigheter. L hade vid ingående av skiljeavtalet inte ekonomiskt, eller på annat sätt, intagit en underlägsen ställning mot arbetsgivaren. Arbetsdomstolen konstaterade att det visserligen var riktigt att L numera hade en svag ekonomisk situation men menade vidare att detta inte ensamt kan utgöra en sådan omständighet som enligt 36 § AvtL medför att skiljeklausulen bör lämnas utan avseende.

Som exempel på andra domar där frågan om en skiljeklausuls skälighet behandlats kan nämnas AD 1991 nr 3, 1991 nr 48, 1994 nr 28, 1994 nr 111, 1995 nr 34, 1996 nr 61, 1998 nr 103 och 2002 nr 72. I samtliga dessa fall kom Arbetsdomstolen fram till att skiljeklausulen var att anse som skälig. Flera av avgörandena handlade om arbetstagare i en framskjuten position som haft relativt kvalificerade arbetsuppgifter och det kan antas att deras

⁵⁸ AD 1987 nr 165.

⁵⁹ Se även AD 1988 nr 95 och AD 1988 nr 96 där Arbetsdomstolen förde liknande resonemang.

⁶⁰ AD 1988 nr 181.

position motsvarats av goda löneförmåner. Avtalen har i flera av fallen varit individuellt anpassade.⁶¹ Arbetsdomstolen har dock i enstaka fall även accepterat skiljeklausuler i avtal med arbetstagare utan kvalificerade arbetsuppgifter, förtroendeställning eller på annat sätt framskjutande ställning hos arbetsgivaren. Exempel på sådana fall är AD 2005 nr 59 och AD 2005 nr 79.⁶² I både dessa fall var arbetstagarna anställda som personliga assistenter.

AD 2005 nr 79

Twisten rörde ett enskilt anställningsavtal som innehöll en referensklausul med hänvisning till ett kollektivavtal. Kollektivavtalet i sin tur innehöll en skiljeklausul. Klausulen ansågs vara skälig trots att arbetstagaren var anställd som personlig assistent till funktionshindrade. Arbetsdomstolen påpekade att skiljeklausulen uppfyllde ett syfte i avtalet då den förhindrade att känslig information om vårdtagare skulle spridas vid en offentlig rättegång. Domstolen påpekade också att enbart kostnadsaspekten inte kunde leda till oskälighet.⁶³

Även om Arbetsdomstolen har intagit en linje som gett begränsat utrymme för jämkning av skiljeklausuler finns det några få fall där omständigheterna ansetts vara så särpräglade att 36 § AvtL tillämpats.

AD 1994 nr 120

Fallet gällde en lönetvist mellan ombudsmannen D och dennes arbetsgivare, Småföretagarnas Arbetsgivarorganisation (SAO). D menade att skiljeklausulen i anställningsavtalet var att anse som oskälig med stöd av 36 § AvtL. Arbetsdomstolen gjorde en samlad bedömning av alla omständigheterna i fallet. Vikt fästes vid att D hade vid avtalets ingående varit arbetslös och därav varit i stort behov av anställningen, att D intog en underordnad ställning i organisationen samt att anställningen enbart var en provanställning. Arbetsdomstolen menade vidare att den som ingår ett anställningsavtal förvisso måste förvissa sig om innehållet i avtalet. D hade haft anställningsavtalet hos sig en längre tid innan undertecknandet och skiljeklausulen intog inte någon undanskymd plats i avtalet. Mot detta ställdes att den som söker anställning hos en organisation av det slag som SAO tillhör, det vill säga en förening vars uppgift är att tillhandahålla information i arbetsrättsliga frågor, har goda skäl att förvänta sig klar och tydlig information om gällande anställningsvillkor. Sådan information kan särskilt krävas angående betungande villkor för arbetstagaren och till sådana villkor räknas en skiljeklausul utan tvekan.

Arbetsdomstolen ansåg att D intog en underlägsen ställning gentemot SAO och kom vid en samlad bedömning av de redovisade omständigheterna i fallet fram till att det vore oskäligt att tillämpa skiljeklausulen i tvisten. Klausulen lämnades därför utan avseende. Att D hade bedrivit akademiska studier och ansågs välutbildad förändrade inte domstolens bedömning.

⁶¹ Lunning & Toijer, s. 758.

⁶² Se även AD 1994 nr 111.

⁶³ I det aktuella fallet skulle arbetstagaren inte behöva stå för någon del av kostnaderna för skiljeförfarandet oavsett tvistens utgång. Arbetsdomstolens bedömning utgick dock från att en sådan utfästelse inte fanns.

Fallet visar tydligt att vid en oskälighetsbedömning måste hänsyn tas till alla befintliga omständigheter. Utgången styrker även den princip i AD 1987 nr 165 som säger att inte enbart en ekonomisk skillnad mellan parterna kan leda till tillämpning av 36 § AvtL. Flera omständigheter blev avgörande för domstolens bedömning i 1994-års fall. Förutom de som redan redovisats lades vikt vid att arbetsgivaren inte hade starka skäl för att tvisten skulle lösas genom skiljeförfarande, anställningsavtalet i vilken skiljeklausulen ingick var ett standardiserat avtal som regelmässigt användes av arbetsgivaren samt att arbetstagarens försörjning vid tidpunkten för processen bestod av socialbidrag. Ett skiljeförfarande skulle innebära allt för stora kostnader för arbetstagaren vilket skulle leda till att denne skulle tvingas avstå från att få sin rätt prövad.

Vikten av arbetstagarens ställning för oskälighetsbedömningen belystes även i fallet AD 1995 nr 135.

AD 1995 nr 135

Målet rörde en telefonförsäljare, L, vars arbetsuppgift bestod av att per telefon boka kunder för försäkringsrådgivning. Arbetstagaren var i sitt arbete till stor del styrd av arbetsgivarens instruktioner och anvisningar. Sedan verksamheten överförts till ett annat bolag ingicks ett nytt anställningsavtal mellan L och bolaget med anledning av införandet av ett nytt provisionsbaserat ersättningssystem. I det nya anställningsavtalet intogs även en skiljeklausul. L fick vidare ett visst ansvar för en grupp anställda men arbetsuppgifterna var till största delen samma som tidigare. Lönen motsvarade även till stor del den hon haft innan. L blev efter en tid uppsagd från tjänsten och väckte då en skadeståndstalan mot bolaget. Bolaget yrkade att käromålet skulle avvisas och hänvisade till skiljeklausulen. L bestred avvisandet och menade att skiljeklausulen var oskälig.

Vid en helhetsbedömning kom domstolen fram till att L inte haft en framskjuten position i företaget. I själva verket intog L en underlägsen ställning gentemot arbetsgivaren. Arbetsgivaren hade således inga starka skäl för att vilja lösa eventuella tvisten genom skiljeförfarande. Trots att skiljeklausulen varit framträdande i avtalet ansåg domstolen att arbetsgivaren borde ha uppmärksammat L om klausulens innebörd då den utgjorde ett betungande avtalsvillkor. Arbetsdomstolen ansåg därför vid en samlad bedömning att klausulen skulle lämnas utan avseende.

I AD 1996 nr 61 konstaterade Arbetsdomstolen dock att utgången i 1994 nr 120 och 1995 nr 135 inte förändrade domstolens principiella syn på skiljeklausuler, det vill säga att skiljeavtal är bindande, då omständigheterna i dessa fall var så särpräglade.⁶⁴

⁶⁴ Gellner & Sydolf, s. 64 f.

Det senaste rättsfallet som tagits upp i Arbetsdomstolen och som rört frågan om en oskäligen skiljedoms klausul var AD 2008 nr 29. Fallet rörde en skiljeklausul i ett enskilt anställningsavtal mellan ett taxiflygbolag och en pilot. I sin redogörelse av gällande rätt hänvisar domstolen till många av de redovisade fallen. Rättsfallet kan därmed ses som en bekräftelse på att de redovisade principerna ovan fortfarande gäller.

Kommentar

Det kan konstateras att utgångspunkten för Arbetsdomstolen är att skiljeklausuler är bindande såväl i kollektivavtal som i enskilda anställningsavtal och att sådana klausuler endast i undantagsfall kan anses oskäligen. Till skillnad från HD har Arbetsdomstolen följt en striktare linje angående jämkning av avtal, mycket beroende på att generalklausulens förarbeten förespråkar ett sådant användande. Om en jämkning kommer ifråga har domstolen uttryckt att det finns större utrymme att jämka ett enskilt anställningsavtal än ett kollektivavtal. Detta med bakgrund mot att ett kollektivavtal är ett resultat av omfattande förhandlingar mellan två jämnstarka parter och att utrymmet för oskälighet i dessa anses mer begränsat än i enskilda anställningsavtal.

Vid en oskälighetsbedömning måste domstolen ta hänsyn till alla omständigheter i fallet. Vilka dessa är varierar beroende på tvistens art. I fall som rör jämkning av skiljeklausul har Arbetsdomstolen konstaterat att omständigheter som är av vikt för bedömningen är om anställningsförhållandena är av individuell karaktär, om arbetsuppgifterna är kvalificerade samt om arbetstagaren har en förtroendeställning i förhållande till arbetsgivaren. Arbetsgivarens skäl för att inta en skiljeklausul i ett anställningsavtal är också av vikt för bedömningen. Ju starkare dessa skäl är, desto mer sannolikt är det att domstolen godtar skiljeklausulen.

Parternas inbördes förhållanden är även den av stor betydelse vid oskälighetsbedömningen. Den omständigheten att en ekonomiskt svagare part på grund av stora kostnader kanske ser sig tvingad att avstå från att få sin sak prövad skall enligt Arbetsdomstolen utgöra en av flera omständigheter i en oskälighetsbedömning. Det räcker således inte att enbart åberopa en ekonomisk skillnad för tillämpning av 36 § AvtL. I den ekonomiska bedömningen kan man urskilja att domstolen inte enbart tar hänsyn till parternas ekonomiska situation utan även gör en bedömning av vad ett skiljeförfarande i det specifika fallet egentligen kan komma att kosta. I några fall har domstolen bedömt att ett skiljeförfarande inte skulle medföra några större kostnader för parterna och har således ansett att argumentet om svag ekonomi inte kunnat ges någon större betydelse. Inte heller den

omständigheten att en arbetstagare är oorganiserad och därmed hamnar i underläge i förhållande till arbetsgivaren har domstolen ansett vara tillräcklig anledning för att tillämpa generalklausulen. Domstolen har tvärtom påpekat att eftersom alla arbetstagare har möjlighet att organisera sig skall en arbetstagare som inte tagit denna möjlighet inte få någon fördel av detta gentemot organiserade arbetstagare.

Slutligen har Arbetsdomstolen i rättsfallen även lyft fram att klausulens placering i avtalet kan vara av avgörande betydelse. Även vad parterna kan förvänta sig av varandra ses som en av flera omständigheter i oskälighetsbedömningen. En arbetsgivare som jobbar med exempelvis arbetsrättsliga frågor får enligt domstolen anses ha en mer långtgående informationsplikt gentemot sina anställda än övriga arbetsgivare.

5.2 Konkurrensklausuler

Rättspraxis rörande konkurrensklausuler i anställningsförhållanden är relativt riklig. Liksom i de flesta områdena inom avtalsrätten råder avtalsfrihet även för införandet av konkurrensbegränsande klausuler i avtal mellan parter. För att förekomma missbruk på det aktuella området infördes 38 § AvtL som innehåller bestämmelser om i vilken grad en avtalspart är bunden av en konkurrensklausul.⁶⁵ Trots denna regel finns det ett flertal fall där Arbetsdomstolen tillämpat 36 § AvtL, särskilt vad gäller jämkning av avtalsvitet.⁶⁶ Viktiga fall rörande skäligheten av konkurrensklausuler kom att bli flygförarfallen⁶⁷ där Arbetsdomstolen med stöd av generalklausulen jämkade det utdömda vitet till en skälig nivå.

Det första flygförarfallet behandlades av domstolen 1991 och de principer som stadgades där har bekräftats i de senare två domarna.

AD 1991 nr 38

En flygförare anställd hos försvarsmakten hade åtagit sig att under en tid av tio år kvarstanna i sin anställning och förband sig då att erlagga ett visst belopp i ersättning till arbetsgivaren om han bröt åtagandet och inom tre år, från det att han lämnade anställningen vid försvarsmakten, gick över till annan flygtjänst. Åtagandet gjordes i överensstämmelse med bestämmelserna i gällande kollektivavtal. Sedan flygföraren slutat sin anställning och övergått till annan flygtjänst krävde staten honom på 700 000 kr då han brutit sitt åtagande. Flygföraren begärde befrielse från

⁶⁵ Adlercreutz & Flodgren, s. 43.

⁶⁶ Brott mot konkurrensklausuler är ett avtalsbrott och sanktionen som följer därav är skadestånd. Då det kan uppstå svårigheter att bevisa att skada verkligen har inträffat förekommer mycket ofta i konkurrensklausuler istället en vitesbestämmelse. Se Adlercreutz & Flodgren, s. 67.

⁶⁷ AD 1991 nr 38, 1992 nr 67 och 2002 nr 15.

betalningsskyldighet och åberopade bland annat att hans avtalsförpliktelse skulle jämkas med stöd av 36 § AvtL.

Arbetsdomstolen konstaterade att flygföraren intagit en underlägsen ställning i förhållande till motparten. Vidare fann domstolen att det åtagande som flygföraren hade utfäst tillsammans med avtalsvitet stod i uppenbart missförhållande till statens egen avtalsprestation. Domstolen påpekade även att vitesnämndens sammansättning väckte betänkligheter särskilt med tanke på att nämndens agerande fick direkt rättsliga verkningar för den enskilde. Nämndens sammansättning kunde därför inte anses godtagbar. Avslutningsvis menade domstolen att det som anförts dock inte utgjorde tillräckliga skäl för att med tillämpning av 36 § AvtL helt frångåva avtalet verkan då arbetstagaren tillerkänts en viss bestämd ekonomisk ersättning i utbyte mot åtagandet. Däremot kunde återbetalningsskyldigheten jämkas. Domstolen menade att:

”Redan det förhållandet att arbetstagaren under viss tid har kvarstannat i anställningen innebär ju att åtagandet åtminstone delvis fullgjorts.”

För att kunna betraktas som skäligen bör återbetalningsskyldigheten inte få sträcka sig längre än vad som har utgått i ersättning för åtagandet.

Arbetsdomstolen jämkade vitet med stöd av 36 § AvtL till 36 000 kr och påpekade att konkurrensklausuler är till för att bland annat skydda företagshemligheter och inte för att kvarhålla anställda med särskild kunskap och kompetens i sin tjänst. Omständigheterna i AD 1992 nr 67 var i princip de samma som i fallet ovan och i domskälen förde domstolen ett liknande resonemang. Även här ansågs skadeståndsbeloppet oskäligt högt och jämkades med stöd av 36 § AvtL.

Det senaste flygförarfallet som behandlats var AD 2002 nr 15. Till skillnad från de två tidigare fallen var omständigheterna här något annorlunda då ett nytt kollektivavtalet gällde på området.

AD 2002 nr 15

Enligt ett gällande kollektivavtal kunde flygförare som genomgått grundläggande flygutbildningen åta sig att, under en period om fem år, stanna kvar i Försvarmaktens tjänst. Flygföraren erhöll kompensation i form av en särskild flygförarpremie så länge åtagandet följdes. Om anställningen skulle avbrytas och flygföraren, inom tre år från det att han lämnade anställningen, gick över till ny flygtjänst skulle ett avtalsvite erläggas i ersättning till arbetsgivaren.

Flygföraren J som var anställd vid Försvarmakten åtog sig skriftligen att i enlighet med kollektivavtalsbestämmelsens lydelse kvarstå i tjänstgöring som flygförare från den 4 september 1997. Åtagandet var hans andra femårsperiod i ordningen och hans flygförarpremie uppgick till ett belopp om 8000 kronor i månaden. Den 5 augusti 1999 entledigades J från sin anställning på egen begäran och övergick till tjänst som flygförare hos SAS. Staten väckte med anledning härav talan mot J och yrkade att han skulle förpliktigas att betala det överenskomna avtalsvitet på 200 000 kronor. J bestred yrkandet och hävdade att i det fall han skulle anses bunden av avtalet skulle vitesbeloppet jämkas till noll.

Tingsrätten beslutade genom en mellandom att J var bunden av avtalet. Arbetsdomstolen konstaterade att ett avtalsvillkor som innebär att flygföraren är skyldig att utge vite inte kunde anses bindande såsom en påföljd för brott mot en konkurrensklausul. Trots detta var inte omständigheterna sådana att det ansågs föreligga tillräckliga skäl för att med åberopande av 36 § AvtL helt fränkänna avtalet verkan då J fått viss ekonomisk ersättning i utbyte mot åtagandet. Arbetsdomstolen prövade aldrig i vilken utsträckning flygföraren var bunden av avtalet.

Trots att avtalet i detta fall enbart gällde en period om fem år och att vitet hade sänkts kraftigt fann domstolen ingen anledning att frångå utgången i tidigare domar. Genom flygförardomarna har Arbetsdomstolen konstaterat att det inte är acceptabelt att införa en konkurrensklausul i anställningsavtal enbart av den anledningen att hålla kvar anställda vid tjänsten. Oaktat detta har domstolen, efter att en noggrann genomgång av alla omständigheter i fallen, konstaterat att det inte förelegat skäl att anse klausulen som oskälig. Däremot har domstolen fört ett resonemang angående det utdömda vitesbeloppet och påpekat att vitet, för att anses skäligt, aldrig får överstiga den ekonomiska ersättning som utbetalats till de anställda. Ett annat fall där Arbetsdomstolen jämkat ett utdömt avtalsvite är i AD 2005 nr 28. Domstolen jämkade det utdömda vitet med stöd av 36 § AvtL från 1 000 000 kr till 400 000 kr. Domstolen ansåg, efter en bedömning av alla omständigheter i fallet, att vitet inte stod i proportion till avtalsbrottet.⁶⁸

Även i AD 1992 nr 9 togs frågan om oskäliga konkurrensklausuler upp. Till skillnad från flygförarfallen ansåg domstolen att inskränkningarna som konkurrensklausulen innebar var av sådan begränsad karaktär att de inte kunde anses oskäliga.

AD 1992 nr 9

N var anställd vid en revisionsbyrå men var vid anställningstillfället inte auktoriserad revisor. En konkurrensklausul intogs trots detta i avtalet eftersom anställning var avsedd att bli långvarig. Klausulen innebar att om revisorn efter erhållen auktorisation slutade sin anställning hos bolaget och startade egen revisionsverksamhet eller övergick till tjänst hos annan revisionsbyrå verksam inom bolagets region blev revisorn förpliktad att utge, under tre år efter anställningens avslut, ekonomisk gottgörelse. Beloppet som skulle utges motsvarande 50 % av kalkylpriset under varje år utfört arbete för klienter som revisorn tagit med sig ur bolaget.

⁶⁸ Jämknings av vitesbelopp har även förekommit i Hovrätten. I fallet Hovrätten för Västra Sverige mål T 1087-06 hade en jurist brutit mot en konkurrensklausul genom att ta med sig inkassouppdrag till en nystartad juristfirma. Domstolen konstaterade avtalsvitets syfte är att vara avskräckande och att vitet enbart kommer att respekteras om dess konsekvenser är kännbara. Trots detta ansåg domstolen att det utdömda vitet skulle jämkas till ett skäligare belopp.

Efter att N blivit auktoriserad avslutade han sin tjänst hos bolaget och öppnade en egen revisionsbyrå inom regionen. Bolaget förde då talan mot N och krävde att få ut det avtalade skadeståndet. N bestred talan och menade bland annat att konkurrensklausulen var allt för långtgående och skulle anses oskäligen enligt 36 § AvtL.

I sin bedömning fäste domstolen vikt vid att klausulen var begränsad i tid, geografiskt och även gällande vilka kunder som omfattades. Klausulen innebar således inte något yrkesförbud för N. Domstolen menade även att arbetsgivaren hade goda skäl att inta en konkurrensklausul i avtalet för att på detta sätt behålla de kunder som fanns i verksamheten då arbetstagaren började arbeta i den. Arbetstagarens anställningsvillkor talade inte heller för att grund för oskälighet förelåg. Allt sammantaget ledde fram till att klausulen accepterades av domstolen.

Enligt arbetsdomstolen inskränker en klausul av denna innebörd endast på ett måttligt sätt den anställdes möjlighet att vara verksam som revisor efter anställningens avslut. Med hänvisning till AD 1991 nr 38, flygförarfall I, menade domstolen att utgångspunkten för rättspraxis visserligen är att en konkurrensklausul som enbart har till syfte att hålla kvar en arbetstagare med särskild kunskap och kompetens inte skall anses vara rättsligt bindande. Domstolen pekade på att vissa formuleringar i den aktuella klausulen kunde uppfattas ha ett sådant syfte men de framhöll emellertid att klausulens viktigaste funktion ändå var att skydda bolaget mot att fräntas sina klienter.⁶⁹

I de redovisade fall där Arbetsdomstolen har godtagit konkurrensklausuler har arbetsgivarens intresse för införandet av klausulen varit av vikt. Har intresset varit annat än att kvarhålla en anställd med särskild kompetens i verksamheten har klausulen som regel inte ansetts oskäligen enligt 36 § AvtL. Källström & Malmberg framhåller dock att den omständigheten att arbetsgivaren har ett betydande intresse av konkurrensklausulen inte ensamt kan vara avgörande för bedömningen. Omständigheter som arbetstagarens lön, ställning och position samt om annan kompensation utgått har beaktas av domstolen.⁷⁰ Det som bli avgörande för fall av detta slag är således avvägningen mellan parternas motstående intressen.⁷¹

Ytterligare exempel på ett sådant fall är AD 1993 nr 40 där en direktör skrev under ett avtal om avgångsvederlag i vilket det intagits en konkurrensklausul. I domskälen betonas att direktören, på grund av hans anställning som direktör och med hänsyn taget till tidigare meriter, inte intog en underlägsen ställning gentemot företaget. Det faktum att han var medveten om klausulens innebörd och att han redan vid avtalsslutet visste

⁶⁹ Zethräus, s. 406.

⁷⁰ Källström & Malmberg, s. 260.

⁷¹ Adlercreutz & Mulder, s. 239.

att han skulle bryta mot den men trots denna insikt skrev under avtalet gav till resultat att domstolen ansåg klausulen som skälig.

Kommentar

Arbetsdomstolen har i sin bedömning påpekat vikten av att inte se till en omständighet isolerat utan att alltid se till den i sitt sammanhang. En konkurrensklausul kan te sig ganska strikt och långtgående men klausulens konsekvenser måste ses i ljuset av avtalets övriga innehåll för att kunna bedömas rättvist. Kanske vägs klausulens nackdelar upp av andra fördelar i avtalet. I rättsfallen har domstolen därför poängterat detta tillvägagångssätt. Här kan tydligt ses att domstolen tar till sig innehållet i förarbetena som även de förespråkar att omständigheterna skall ses som en helhet och i sitt rätta sammanhang.

Omständigheter som visat sig vara av betydelse är bland annat syftet bakom klausulen. Av fallen framgår att domstolen inte godtar konkurrensklausuler som enbart har till syfte att kvarhålla en person med särskild kompetens vid anställningen. Arbetsgivaren måste ha ett starkare skäl för att vilja ta in klausulen i avtalet. Sådana anledningar kan exempelvis vara risken för förlust av klienter eller risken för läckage av företagshemligheter. Ju mer godtagbar arbetsgivarens anledning är desto större är chansen att klausulen tillåts.

Ännu en viktig omständighet är klausulens omfattning och hur den påverkar den enskilde arbetstagaren. Ju mer begränsande klausulerna är desto större är sannolikheten att domstolen jämkar den med stöd av 36 § AvtL. Avgörande för oskälighetsbedömningen är avvägningen mellan arbetsgivarens skäl till att vilja inta en konkurrensklausul i avtalet mot de nackdelar som begränsningarna i klausulen innebär för den enskilda arbetstagaren. I denna bedömning har domstolen inte enbart stannat vid att undersöka klausulens innehåll utan har även gjort en djupare undersökning av klausulens konsekvenser. En konkurrensklausul kan till sin ordalydelse te sig väldigt begränsande men dess verkliga konsekvenser kanske inte är så inskränkande. På samma sätt kan en klausul, som till sin ordalydelse verkar tämligen ringa, i praktiken få mycket mer långtgående följder.

Av de redovisade rättsfallen kan utläsas att domstolen letar efter en jämvikt mellan parternas prestationer. Domstolen har inte ansett det vara nödvändigt med ett totalt jämviktsläge men har i det fall där det råder uppenbar skillnad i parternas prestationer ansett att en konkurrensklausul kunnat jämkas.

I flygförfarfallen ansåg domstolen att det utdömda vitet inte stod i proportion till det kontraktsbrott som den anställde hade begått och vitet kunde med hänvisning till denna omständighet jämkas till ett rimligare belopp.

5.3 Uppsägning och avgångsvederlag

Återkommande för en del fall som tagits upp av Arbetsdomstolen är frågan om bundenheten av en uppsägning från arbetstagarens sida. Som huvudregel gäller att en uppsägning är bindande för avgivaren och kan således inte återkallas. Genom avtalsrättsliga regler kan dock vissa undantag göras från denna huvudregel.⁷² I de flesta fall som tagits upp till bedömning har domstolen konstaterat att tillräckliga skäl för att tillämpa 36 § AvtL inte förelegat. Ett sådant fall är AD 1991 nr 17 där en arbetstagare sagt upp sig men efter en tid velat ta tillbaka sin uppsägning.

AD 1991 nr 17

I Mälarskogs ekonomiska förening hade B varit anställd sedan 1970. B hade sedan 1980-talet periodiskt missbrukat alkohol. I februari 1989 kontaktade B sin arbetsgivare H och förklarade att han ville lämna sin anställning. H uppmanade honom att tänka över sitt beslut och meddelade även att en uppsägning måste ske skriftligen. I mars samma år lämnade B in en skriftlig begäran om uppsägning som accepterades av arbetsgivaren. Några månader senare tog B kontakt med sin lokala fackavdelning, SIF, som stämde arbetsgivaren och yrkade att arbetsdomstolen skulle förklara att B:s uppsägning var ogiltig och att hans anställning hos föreningen skulle kvarstå. SIF hävdade bland annat att omständigheterna var så ömmande att den enligt 36 § AvtL skulle anses oskäligt att göra uppsägningen gällande.

I sin oskälighetsbedömning menade domstolen att det i och för sig inte fanns någon anledning till att betvivla att B var nedstämd och att han, särskilt då han konsumerade alkohol, hade svårt att se klart på situationen. Detta har arbetsgivaren säkert också haft insikt om. Arbetsgivaren hade dock vägrat godta B:s muntliga uppsägning och uppmanat B att tänka sig för innan han sade upp sig. Då det dessutom passerat några dagar innan B:s skriftliga uppsägning inkommit måste förstås att dennes uppsägning för arbetsgivaren har framstått som övertänkt. Det faktum att B rådgjorde med sin fru innan uppsägningen skickades in talar för att B hade klarhet i vad handlingen innebar. Vid en oskälighetsbedömning skall hänsyn också tas till att arbetsgivaren redan efter B:s uppsägning hade utbildat och omplacerat personal. Domstolen ansåg att omständigheterna i fallet inte var så ömmande att de med stöd av 36 § AvtL kunde lämna uppsägningen utan avseende.

Även i AD 1996 nr 68 och 2001 nr 55 hade en arbetstagare sagt upp sig och sedan med stöd av facket fört en ogiltighetstalan. I 1996-års fall hade C, som varit anställd på ett vårdhem, tillgripigt pengar från patienter. När arbetsgivaren fått vetskap om detta valde C att säga upp sin anställning men

⁷² Källström & Malmberg, s. 124.

hade efter en tid ångrat sig och velat få uppsägningen ogiltig. Domstolen resonerade enligt följande:

”Av utredningen har också framgått att Christer B var mycket deprimerad och troligtvis då fortfarande erhöll behandling med antidepressiv medicin. Det får visserligen förutsättas att Christer B under den aktuella tiden var nedstämd och upplevde den föreliggande situationen som mycket pressande. Men det har inte framkommit av utredningen att han till följd av sitt hälsotillstånd inte skulle ha förstått innebörden av de diskussioner som fördes vid mötet den 1 juli eller av den uppsägningshandling han därefter undertecknade. Inget tyder heller på att landstingets företrädare på något sätt skulle ha uppträtt så att de försökt att mot dennes vilja få Christer B att själv säga upp sin anställning. Utredningen har tvärtom bibringat arbetsdomstolen den uppfattningen att landstingets företrädare har hanterat den uppkomna situationen under mycket stort hänsynstagande till Christer.”

Arbetsdomstolen kom i bägge fallen fram till att det inte fanns några förutsättningar för att tillämpa generalklausulen. Uppsägningarna blev således giltiga.⁷³

I AD 1993 nr 43 blev däremot utgången den motsatta.

AD 1993 nr 43

Läkaren C, som var anställd som distriktsläkare vid vårdcentralen i Lönsboda, sa efter åtta års anställning upp sin tjänst genom en daterad handling november 1990. Uppsägningen skulle gälla från den 28 februari 1991. I januari 1991 återkallade dock C skriftligen uppsägningen. Distriktsnämnden i Hässleholms sjukvårdsdistrikt beslöt emellertid att trots detta bevilja honom entledigande från tjänsten från det önskade datumet. Landstinget betraktade uppsägningen som bindande för C. Frågan som uppkom var således om uppsägningen var gällande eller om den skulle lämnas utan avseende på grund av att det skulle vara oskäligt att återropa den mot C.

Arbetsdomstolen gjorde en bedömning av alla omständigheter i fallet. Hänsyn togs till bland annat att C inte menat att säga upp sig utan att hans agerande var resultatet av ett mycket pressat tillstånd och enbart ett försök att förbättra sina arbetsvillkor. Vidare menade domstolen att arbetsgivaren varit medveten om detta och påpekade även det faktum att en uppsägning för C skulle innebära stor skada då C inte hade någon ny anställning i sikte.

”Det är däremot riktigt, som landstinget har anfört, att en uppsägning är en rättshandling som normalt inte kan ensidigt återkallas. Domstolen respekterar också landstingets principiella inställning att inte vilja handla på sådant sätt att det kan framstå som om det vid en arbetstagares missnöje med lön eller andra anställningsvillkor skulle godtas att arbetstagaren säger upp sig i påtryckningssyfte för att därefter återkalla uppsägningen när det passar honom eller henne. I detta

⁷³ För fler liknande fall se AD 1996 nr 109 och AD 2006 nr 114. Arbetsdomstolen har i både dessa fall inte fört någon utförlig argumentation kring 36 § AvtL i sina domskäl. Trots avsaknaden av resonemang är det klart att domstolen fann att omständigheterna inte var sådana att klausulen kunde tillämpas. Domstolen kom alltså även här fram till att uppsägningarna var bindande för parterna.

enskilda fall har omständigheterna enligt domstolens mening emellertid varit sådana att landstingets handlande framstår som ett opåkallat och obilligt fasthållande vid denna principiella inställning i förhållande till en underlägsen motpart, som genom ett oförståndigt handlande under psykisk press försatt sig i en situation som med hänsyn till hans personliga förhållanden närmast varit att betrakta som katastrofal.”

Domstolen fann att omständigheterna var sådana att uppsägningen skulle lämnas utan avseende enligt 36 § AvtL.

Vid oskälighetsbedömningen vägde Arbetsdomstolen den skada C skulle bringas på grund av en uppsägning mot de skäl som Landstinget hade för att få uppsägningen gällande. De fann således att den skada som skulle drabba C vägde tyngre än skälen för att upprätthålla uppsägningen. Vikt lades vid att C var den svagare parten och att hans uppsägning i stort verkade ogenomtänkt och irrationell då den skulle innebära stor ekonomisk skada för honom och hans familj och att Landstinget borde ha haft vetskap om detta. Även det faktum att Landstinget inte haft något egentlig anledning att vilja ha C uppsagd utan att de enbart av principiella skäl inte ville återanställa C lades till grund för domstolens bedömning.

En liknande bedömning gjordes i AD 1993 nr 131 där domstolen fick göra en avvägning mellan en arbetsgivares intresse av att inte vara bunden av en återanställningsgaranti mot de uppsagdas intresse av att garantin uppfylldes. Även i detta fall kom Arbetsdomstolen fram till att det inte rådde någon tvekan om att det senare intresset måste anses väga tyngst. Det bör dock påpekas att en ledamot var av skiljaktig mening. Ledamoten ansåg att det vore oskäligt att låta arbetsgivaren fullt ut bära konsekvenserna av avtalet.

”Kravet på en garantitid om fyra år framfördes av arbetstagsidan utan att man för arbetsgivarsidan klart redovisade sin uppfattning om garantins innebörd - lika litet som arbetsgivarsidan klart redovisade sin uppfattning. Arbetstagsidan får därför anses ”medvållande” till den missuppfattning som uppenbarligen uppstått mellan parterna och som föranlett tvisten i målet. Den uppkomna situationen är därmed så speciell att det - trots den allmänna restriktivitet som gäller beträffande tillämpningen av generalklausulen i 36 § avtalslagen på villkor i kollektivavtal - enligt min mening framstår som oskäligt att fullt ut låta SSAB bära konsekvenserna av den avtalade återanställningsgarantin. Jag anser sålunda att denna i vart fall bort med stöd av 36 § avtalslagen underkastas en jämkning till SSAB:s förmån.”

En del fall i Arbetsdomstolen har även berört frågan om giltighet av en uppsägning som skett från arbetsgivarens sida. I AD 1979 nr 152 samt 2004 nr 37 behandlades frågan om rätten att avsluta ett anställningsavtal i förtid, varav i det sista fallet till och med innan anställningen påbörjats. Som huvudregel gäller inom arbetsrätten att när det är frågan om ett visstidsavtal saknar båda parter rätt att säga upp avtalet i förtid. Tillkomsten av 36 § AvtL har dock gett möjlighet att jämka ett avtal på grund av senare

inträffade förhållanden. Källström & Malmberg menar att hävning av ett avtal framförallt kan komma ifråga om arbetet har blivit avsevärt farligare eller mer tyngande än vad parterna utgått från vid avtalsstillfället. Det sistnämnda blir särskilt aktuellt vid långvariga avtalsförhållanden.⁷⁴ Den omständigheten att en arbetsgivare hamnat i ekonomisk svårighet har enligt arbetsdomstolen inte ansetts vara en sådan jämningsgrund.⁷⁵ Detta fastställdes i AD 1979 nr 152.

AD 1979 nr 152

Ett bolag tecknade ett femårigt anställningsavtal med P. Bolaget kom efter en tid i ekonomiska svårigheter och fick till följd av detta omorganisera sin verksamhet, vilket ledde till att P:s tjänst drogs in. Frågan som uppstod i fallet var om bolaget haft rätt att på grund av senare inträffade förhållanden säga upp P med stöd av 36 § AvtL.

Arbetsdomstolen konstaterade att en arbetsgivare kan ha rätt att bryta en anställning i förtid på grund av senare inträffade förhållanden. Denna rättighet är dock relativt begränsad för arbetsgivaren då denne som regel är den starka parten i avtalsförhållandet.

”Även om en sådan rätt kan föreligga när förhållanden inträffar som är helt utanför arbetsgivarens kontroll bör det förhållandet, att de ekonomiska förutsättningarna för att bedriva en viss verksamhet har försämrats, normalt inte ge arbetsgivaren en rätt att gå ifrån ett träffat avtal om en tidsbegränsad anställning. Sådana omständigheter bör arbetsgivaren i allmänhet ta i beräkning när han ingår avtalet.”

Arbetsdomstolen fann i fallet att omständigheterna inte var sådana att en jämkning av avtalet enligt 36 § AvtL kunde komma i fråga. Av rättsfallet framgår att domstolen intar en relativt restriktiv inställning till möjligheten att häva ett tidsbegränsat anställningsavtal till nackdel för den anställde. Lunning & Toijer menar att det bör dock inte utesluta att det kan uppkomma situationer när en arbetsgivare borde kunna befria sig från ett anställningsavtal.⁷⁶

Domstolen poängterade att jämkning av en bestämmelse på grund av ändrade förhållanden hängde nära samman med parternas möjlighet att överblicka konsekvenserna av ett avtal vid dess ingående. Ju mer förutsägbara riskerna med ett avtal är desto mindre anledningen finns det att tillämpa 36 § AvtL. Domstolen konstaterade att generellt så har den ekonomiskt starkare parten i avtalsförhållandet störst möjlighet att överblicka konsekvenserna av ett avtal och en jämkning till fördel för denna part bör således göras mer restriktivt.

⁷⁴ Källström & Malmberg, s. 121.

⁷⁵ Schmidt, Löntagarrätt, s. 200 f.

⁷⁶ Lunning & Toijer, s. 224.

I AD 2004 nr 37 rörde frågan om en arbetsgivare haft rätt att frigöra sig från en av arbetstagarna trots att denne ännu inte tillträtt sin tidsbegränsade anställning.

AD 2004 nr 37

Mellan SVT och P träffades ett avtal om att P skulle vikariera som redigerare under sommaren 2003 med start från och med 7 juli. Den 8 juni vistades P i SVT:s lokaler tillsammans med en för SVT okänd kamrat och redigerade privat videomaterial med SVT:s utrustning. När SVT den 10 juni fick vetskap om händelsen hävdes anställningsavtalet.

Frågan som blev aktuell i målet var om det inträffade förhållandet var av sådan art att det kunde ge arbetsgivaren rätt att befria sig från anställningsavtalet. Arbetsdomstolen gick i sitt domskäl inte närmare in på denna fråga men av deras resonemang kan utläsas att en arbetstagare som bryter mot vad arbetsgivaren bestämt gällande regler på arbetsplatsen har brutit mot sitt anställningsavtal. Detta gäller även för arbetstagare som skrivit på ett anställningsavtal men som ännu inte tillträtt anställningen. Arbetsdomstolen gjorde bedömningen att även om P haft visst fog för att anse att han fick använda SVT:s utrustning för privat bruk framstår hans agerande som mycket omdömeslöst. Mot detta skall ses att P under relativt lång tid haft flera tidsbegränsade anställningar hos SVT och i praktiken setts och behandlats som en tillsvidareanställd. Förutom den nu aktuella händelsen har några andra anmärkningar inte framkommit mot P. Domstolen fann att P:s agerande var ett enstaka och tillfällig förlöpning som inte kan sägas innebära ett så grovt åsidosättande av hans åligganden mot SVT att hävning med stöd 36 § AvtL kan komma ifråga. Sigeman påpekar dock att vid grovt kontraktsbrott har arbetsgivaren rätt till hävning.⁷⁷

I AD 1988 nr 80 gällde frågan giltigheten av ett träffat avtal mellan en arbetsgivare och en anställd, varigenom arbetstagaren skulle lämna sin anställning med omedelbar verkan. Enligt avtalet tillerkändes arbetstagaren en månadslön samt semesterlön och semesterersättning. Arbetstagaren förklarade sig i övrigt avstå från ytterligare krav mot arbetsgivaren. Utan hinder av avtalet väckte arbetstagaren talan och yrkade på utbetalning av resterande lön samt menade att omständigheterna vid avtalets tillkomst var sådana att avtalet skulle anses oskäligt och därmed lämnas utan avseende enligt 36 § AvtL.

Arbetsdomstolen ansåg att överenskommelsen till synes var relativt långtgående men konstaterade att den omständigheten måste bedömas med hänsyn till parternas uppgörelse sedd som en helhet.

⁷⁷ Sigeman, Arbetsrätten, s. 175.

”Bo Göran Karlsson har avstått från en del anspråk mot bolaget. Å andra sidan har bolaget, som i vart fall enligt egen uppfattning hade skäl att avskeda Bo Göran Karlsson, avstått från att välja detta tillvägagångssätt och i stället låtit honom begära sitt avsked samt medgett honom en månads löneförmåner. /.../ Med hänsyn till det tidigare anförda samt till vad som i övrigt framkommit i målet kan emellertid konstateras att det likväl inte finns grund för slutsatsen att villkoren enligt avskedsansökningen skulle innebära något med hänsyn till omständigheterna mera påtagligt, än mindre oskäligt missgynnande av Bo Göran Karlsson.”

Domstolen fann inte att omständigheterna vid avtalets tillkomst var sådana att jämkningsgrund förelåg. Uppgörelser av detta slag anses enligt Malmberg som regel vara fördelaktigt för både parter som slipper olägenheter i form av ekonomiska risker, tidsspill och oro för utgången av en eventuell process. Denna typ av uppgörelser är inte helt ovanliga på arbetsmarknaden.⁷⁸

I två fall har Arbetsdomstolen tagit upp frågan om huruvida ett avtal om avgångsvederlag är att anses som oskäligt eller inte. I AD 1986 nr 148 blev en arbetsgivares utfästelse att utge ett stort avgångsvederlag åt en uppsagd anställd lämnat utan avseende enligt 36 § AvtL på grund av att omständigheterna efter utfästelsen blivit helt andra än vad som förutsatts då utfästelsen gavs. Den anställde hade inte blivit arbetslös utan hade direkt kunnat övergå i ny tjänst hos annan arbetsgivare. Arbetsuppgifterna och anställningsvillkoren hade i allt väsentligt varit de samma.⁷⁹ I sin bedömning tog domstolen hänsyn till att arbetsgivaren medverkat till att den nya tjänsten uppkommit och försökt att i möjligast mån trygga en framtida sysselsättning för den uppsagda. De menade även att arbetstagaren enbart hade förlorat sin anställning i formell mening.

”Ett avgångsvederlag måste antas i regel förutsätta att arbetstagaren förlorar sin anställning och vara avsett att kompensera arbetstagaren för den betydande omställning som detta kan innebära, ofta med risk för i vart fall någon tids arbetslöshet.”

Arbetsdomstolen konstaterade att det i realiteten inte var frågan om en uppsägning utan enbart ett arbetsgivarbyte i samband med överlåtelsen av rörelse. Överlåtelsen av tjänsten hade knappast medfört några omställningseffekter för den anställde och hade inte heller inneburit någon risk för arbetslöshet som annars kan vara en motivering till ekonomisk kompensation.

I AD 1997 nr 22 kom däremot domstolen fram till motsatt resultat. Fallet handlade om en arbetstagare som hade frånträtt sin anställning och i

⁷⁸ Malmberg, s. 106.

⁷⁹ Schmidt, Löntagarrätt, s. 29.

samband därmed träffat en överenskommelse med arbetsgivaren om att erhålla avgångsvederlag. Arbetstagaren hade före det att överenskommelsen träffats sökt anställning hos annan arbetsgivare och hade god anledning att räkna med att han skulle erbjudas tjänsten. Arbetstagaren informerade dock inte arbetsgivaren om denna omständighet. När det kom till arbetsgivarens kännedom att den anställde fått ny tjänst ville han få överenskommelsen om avgångsvederlag ogiltigförklarad enligt 36 § AvtL.

I sin bedömning tog domstolen inte hänsyn till det faktum att arbetstagaren fått en ny anställning och således inte varit arbetslös. Domstolen påpekade att syftet med ett avgångsvederlag är att kompensera för de eventuella risker som en uppsägning av en fast tjänst innebär. Att riskerna sedan inte införlivas ändrar inte bedömningen.

”Överenskommelsen innebär att han erhöll kompensation för den nackdel som ligger i att han erhöll ett försämrat anställningsskydd i den nya anställningen, eftersom han med kort anställningstid hos S- E Banken riskerade att få lämna sin anställning vid en eventuell uppsägning på grund av arbetsbrist. För Gota Banks del innebär överenskommelsen att man löste ett övertalighetsproblem inom banken eftersom det tydligtvis förelåg svårigheter med att bereda Arne Nilsson en med hänsyn till hans bakgrund lämplig sysselsättning. Banken blev genom att avsluta Arne Nilssons anställning befriad från sina förpliktelser enligt anställningsavtalet.”

Arbetsdomstolen ansåg således inte att det var oskäligt att göra avtalet gällande. En liknande bedömning gjordes i AD 2000 nr 115. Fallet handlade dock inte om ett avgångsvederlag utan om en avtalad uppsägningstid. Domstolen tog i fallet hänsyn till att arbetstagaren hade i 30 år arbetat för bolaget och att en uppsägning skulle sätta arbetstagaren i en besvärlig situation på arbetsmarknaden.

Kommentar

Arbetsdomstolen har i de flesta fall där en arbetstagare sagt upp sig själv ansett att uppsägningen är bindande. Omständigheterna i det enskilda fallet blir dock det som avgör domstolens bedömning och vid oskälighetsbedömningen måste domstolen ta hänsyn till uppgörelsen sedd i sin helhet. En avvägning måste göras mellan den eventuella skada som arbetstagaren lider på grund av uppsägningen och den eventuella skada som arbetsgivaren får i merkostnader om uppsägningen ogiltigförklaras. Arbetsgivarens insikt och agerande har haft stor betydelse för domstolens bedömning. I sina bedömningar har Arbetsdomstolen också lagt vikt vid vem som har tagit initiativ till uppsägningen. Även omständigheter såsom att arbetstagaren varit ung och oerfaren samt den betänketid som getts arbetstagaren har vägts in i bedömningen.

I de fall där en arbetsgivare med stöd av 36 § AvtL velat häva ett anställningsavtal har domstolen ansett att skäl för hävning inte förelegat. Vare sig den omständigheten att arbetsgivaren hamnat i ekonomisk svårighet eller att en anställd brutit mot sitt anställningsavtal, förutsatt att brottet inte är grovt, har ansetts vara tillräckliga skäl för att tillämpa generalklausulen. Domstolen har i dessa fall ansett att arbetstagarnas behov att få behålla sin anställning väga tyngre än arbetsgivarens skäl att häva anställningen.

Domstolen har även påpekat vikten av parternas möjlighet att överblicka avtalets eller handlingens konsekvenser. Ju mer förutsägbara riskerna är desto mindre är anledningen att tillämpa 36 § AvtL. Arbetsdomstolen poängterade att som regel har den starkare av parterna störst möjlighet att överblicka konsekvenserna av ett visst handlade varför en jämkning till förmån för denna part bör ske i mycket begränsad omfattning.

Angående fallen om avgångsvederlag kan vid en jämförelse av dem konstateras att domstolen lagt vikt vid de villkor som den nya anställningen inneburit. I 1986-års fall innebar bytet av tjänsten inga påtagliga förändringar för arbetstagaren. Arbetsuppgifterna och anställningsvillkoren förblev i stort sätt oförändrade. Uppsägningen förde inte med sig någon egentlig försämring för arbetstagaren. I 1997-års fall var situationen omvänd. Där lämnade den anställde en trygg tjänst för att påbörja en anställning med sämre villkor i den bemärkelsen att vid en eventuell uppsägning på grund av arbetsbrist riskerade den nyanställde att bli uppsagd. Även i 2000-års fall tog domstolen hänsyn till hur arbetstagarens situation skulle se ut efter anställningens upphörande.

En viktig omständighet har ansetts vara arbetsgivarens insats i de uppkomna situationerna. I 1986-års fall hade arbetsgivaren medverkat till att de uppsagda fick ny tjänst. I 1997-års fall var det däremot den anställde som genom att byta arbetsplats hade hjälpt arbetsgivaren att lösa ett övertalighetsproblem. Att arbetsgivaren bidragit till att den anställde fått ny anställning ansågs av domstolen utgöra en omständighet som talade för jämkning till förmån för arbetsgivaren.

5.4 Kollektivavtal

Arbetsdomstolen har tagit upp några fall där en part tecknat ett kollektivavtal och sedan hävdat att avtalet ingåtts under sådana omständigheter att det skall anses oskäligt. Några exempel där frågan om tillämpning av generalklausulen på kollektivavtal uppkommit är AD 1983 nr 18, 1983 nr 141, 1986 nr 26, 1996 nr 30 samt 2006 nr 76.⁸⁰ I samtliga nämnda fall fann domstolen att skäl för jämkning inte förelåg.

AD 1986 nr 26

Enligt en bestämmelse i ett kollektivavtal var arbetsgivaren, bolaget T, gentemot en arbetstagarorganisation förpliktad att betala mättningsavgift för varje anställd med ett visst procenttal av de anställdas arbetsinkomst. Beloppet fick enligt avtalet inte räknas av på arbetstagarnas lön eller på andra anställningsförmåner. När arbetstagarorganisationen framförde krav på obetalda mättningsavgifter invänder arbetsgivaren att han inte var skyldig att stå för sådana avgifter för de arbetstagare som inte var förbundets medlemmar. Arbetsgivaren hävdade vidare att bestämmelsen i kollektivavtalet skulle lämnas utan avseende då det var oskäligt att ta ut mättningsavgifter av ett företag som inte tillämpar ackordsarbete och där någon mätning således aldrig blir aktuell. Som grund för sin talan hävdade bolaget att de varit i underlägsen ställning och att de aldrig skulle ha skrivit på avtalet om de varit införstådda med att mättningsavgift även skulle betalas för anställda som inte var medlemmar i organisationen.

Arbetsdomstolen underströk att ett system av detta slag inte i sig kan anses oskäligt. Det ligger i sakens natur att utrymmet för att med framgång angripa ett kollektivavtal mellan centrala parter med hjälp av generalklausulen är utomordentligt begränsat. Domstolen pekade dock på att det i målet rörde sig om ett avtal där arbetsgivaren uppträtt ensam och där skyldigheten att betala mättningsavgift är något mera oförmånlig för denne eftersom det till skillnad från riksavtalet inte tillät att avgifterna avräknas från arbetstagarnas löner.

”Denna avvikelse i förhållande till riksavtalet är emellertid inte på något vis av sådant slag att 36 § avtalslagen av det skälet kan bli tillämplig. Det har inte heller framkommit att omständigheterna vid avtalets tillkomst varit sådana att bestämmelsen om mättningsavgifter av den anledningen skall anses vara oskälig. Inte heller i övrigt är förhållandena sådana att bestämmelsen på grund av avtalslagens ogiltighetsregler inte skulle kunna göras gällande mot bolaget.”

⁸⁰ I AD 1987 nr 78, ett liknande fall, som dock inte handlar om kollektivavtal, hävdade ett fackförbund att reglerna i preskriptionslagen skulle anses oskäliga. Domstolen konstaterade att 36 § AvtL inte är skapad för att jämka lagregler, då dessa redan från början skall vara skäliga, men uteslöt inte att en jämkning i undantagsfall kunde komma ifråga.

”Jämningsreglerna torde i princip endast ge en domstol befogenheter att i vissa fall korrigera bestämmelser som tillkommit i civilrättslig ordning, låt vara att även bestämmelser som överensstämmer med lag kan bli föremål för jämkning. Däremot kan det i avtalslagens regler knappast inläsas någon befogenhet för domstolen att efter en prövning i det enskilda fallet åsidosätta eller jämka en direkt tillämplig lagregel. Även om detta inte innebär att möjligheten till jämkning av lagbestämmelser kategoriskt kan avvisas, är det dock klart att detta i så fall måste ske med största försiktighet och efter väsentligt mer restriktiva riktlinjer än dem som dras upp i avtalslagen.”

Arbetsdomstolen konstaterade härmed att utrymmet för att tillämpa 36 § AvtL på ett kollektivavtal var tämligen begränsat. Domstolen hade även i AD 1983 nr 18 kommit fram till samma princip. Trots detta lämnades ett utrymme för att det kan finnas fall där omständigheterna är så ömmande att skäl för jämkning anses föreligga. Arbetsdomstolen tog i sina oskälighetsbedömningar bland annat hänsyn till hur avtalet hade ingåtts. I AD 1983 nr 141 menade domstolen att skäl för jämkning inte förelåg trots att fackförbundet använt sig av blockad för att uppnå kollektivavtal. Avtalet ansågs ge uttryck för en rimlig avvägning i den uppkomna situationen.⁸¹ Domstolen lade även vikt vid att avtalet hade tillkommit efter omfattande förhandlingar mellan facket och arbetsgivaren varvid arbetsgivaren biträtts av juridisk sakkunnig.

I AD 1986 nr 134 var omständigheterna annorlunda. Här hävdade ett fackförbund att en lokal löneuppgörelse som upprättats skulle ogiltigförklaras då arbetsgivaren undanhållit viktig information om sin ekonomi. Arbetsdomstolen tog inte hänsyn till denna omständighet och påpekade att förbundet i princip varit oförhindrat att ställa de anspråk de velat då löneavtalet tillkommit efter fria förhandlingar.

”I den fria löneförhandlingens natur ligger vidare att det i princip inte finns något samband mellan en förhandlingsparts ekonomiska ställning och de förhandlingsståndpunkter som parterna själv eller hans motpart kan inta och genomdriva.”

Avtalet ansågs inte vara oskäligt enbart av den anledningen att arbetsgivaren lämnat ofullständiga uppgifter om sin ekonomi.

Kommentar

Jämkning av kollektivavtal är något som görs med största restriktivitet då avtalen oftast tillkommit efter omfattande förhandlingar där båda parter som regel har tillgång till juridisk expertis. Dessutom har domstolen i tidigare domar stadgat att kollektivavtal som regel inte kan bli föremål för jämkning. Domstolens uttalanden i denna fråga kan även stödjas av uttalandena i generalklausulens förarbeten som förespråkar en mycket försiktig tillämpning av 36 § AvtL i kollektivavtalsammanhang. Därav inte sagt att det är helt omöjligt att få kollektivavtal jämkade. Det kan förekomma sådana ömmande omständigheter även i ett kollektivavtal att en jämkning kan komma ifråga.

⁸¹ I NJA 1987 s 885 behandlade HD frågan om arbetsrättsliga stridsåtgärder och konstaterade att: ”Det får antas att vid tillämpning av svensk rätt en avtalsstridig stridsåtgärd i princip inte föranleder att ett arbetsrättsligt avtal, som ingåtts under inverkan av sådan åtgärd, skall anses ogiltigt.”

I sina bedömningar väger Arbetsdomstolen in alla omständigheter som ligger för handen. Domstolen har ansett att vissa påtryckningsmedel, så som blockad, inte kan räknas till den sortens omständigheter vid avtalets tillkomst som kan leda till ogiltighet. Inte heller har de ansett att enbart den anledningen att en part undanhållit viktig information vid avtalsförhandlingarna kan leda till tillämpning av 36 § AvtL då parterna alltid är oförhindrade att ställa de anspråk de önskar.

Genom att analysera utgången i fallen kan noteras att Arbetsdomstolen mycket sällan går in och jämkar ett kollektivavtal. Förutom uttalandena i förarbetena samt det sätt som kollektivavtal uppkommer är kollektivavtalets starka ställning inom svensk arbetsrätt en bakomliggande orsak till domstolens restriktiva hållning.

5.5 Löneavtal

Angående oskälighet av löneavtal har Arbetsdomstolen som regel inte ansett att det föreligger skäl för jämkning i de fall där villkoren grundar sig på ett kollektivavtal gällande mellan parterna.⁸² I AD 1982 nr 142 och 1986 nr 78 har Arbetsdomstolen dock jämkat lönevillkor i icke kollektivavtalsreglerade avtal och ersatt dessa med lönevillkor som stämmer överens med kollektivavtal för branschen.

AD 1982 nr 142

S hade under åren 1979-1981 varit anställd som vaktmästare för en fastighet som ägdes av Koskullskulle kommun. S, som inte ansåg att hennes lön motsvarade hennes arbetsuppgifter, stämde kommunen och yrkade att anställningsavtalet skulle lämnas utan avseende beträffande lönedelen. Till stöd för sin talan hävdade S att avtalets innehåll var sådant att det rådde ett uppenbart missförhållande mellan parternas prestationer, att avtalet stred mot god sed på arbetsmarknaden och att avtalet skulle anses oskäligt med hänsyn till de ändrade förhållandena som inträtt efter avtalets tillkomst avseende omfattningen av arbetsuppgifterna.

Arbetsdomstolen ansåg att S befunnit sig i en underlägsen ställning i förhållande till kommunen då hon vid anställningstillfället var arbetslös samt saknade utbildning och tidigare arbetslivserfarenhet. Hon var inte heller ansluten till något fackförbund och det enskilda anställningsavtalet som erbjöds henne hade upprättats enbart av arbetsgivaren. Vidare menade domstolen att det förelegat ett avsevärt missförhållande mellan den arbetsuppgift S utfört och den ersättning hon erhållit. Med hänsyn till detta fann domstolen avtalet vara oskäligt och skulle jämkas med stöd av 36 § AvtL. Som skäligt utdömdes lön efter samma beräkning som kollektivavtalet för branschen.

⁸² Se AD 1986 nr 134.

Ett problem som kan uppstå om ett oskäligt anställningsvillkor tillämpas under en lång tid är huruvida ogiltigheten för förfluten tid bör begränsas utöver vanliga preskriptionsregler. Problemet belystes i AD 1986 nr 78 där Arbetsdomstolen valde att begränsa jämkningen till två år tillbaks i tiden.

AD 1986 nr 78

Fallet rörde frågan om ett oskäligt lönevillkor i ett avtal, som inte var kollektivavtalsreglerat, mellan en lantarbetare J och dennes arbetsgivare. J hävdade att lönevillkoret skulle anses oskäligt och krävde att kollektivavtalsenlig lön skulle utbetalas för de senaste åtta åren.

Enligt Arbetsdomstolens mening stod det helt klart att det hade rätt ett uppenbart missförhållande mellan J:s arbete och den lön som hade utbetalats. J måste, både vid anställningen tillträde och även senare, anses ha haft en underlägsen ställning i avtalsförhållandet till sin arbetsgivare. Domstolen ansåg att lönevillkoret var så oskäligt att en jämkning skulle komma ifråga. Frågan som då uppstod var hur långt tillbaks i tiden jämkningen skulle sträcka sig.

I motiveringen för tidsbegränsningen anfördes bland annat att J borde bära en del av ansvaret för att avtalsförhållandet fått fortgå så lång tid. Att dessutom förpliktiga arbetsgivaren att betala ut kollektivavtalsenlig lön för åtta år skulle vara förödande för honom då lantbrukets ekonomi var svag. Domstolen fann att jämkningen inte skulle sträcka sig längre än två år tillbaks i tiden.

Schmidt understryker att det bör noteras att den av domstolen till synes skönsmässigt valda tidsbegränsningen på två år stämmer nära överens med den yttersta preskriptionstiden som föreskrivs för fullgörelsekrav i 64 § MBL samt i förhandlingsordningar i många kollektivavtal.⁸³

Det dominerande kollektivavtalet inom den bransch som är aktuell anses utgöra en rimlig måttstock för vad som är skäligt vid tillämpningen av 36 § AvtL i anställningsförhållanden. För att en jämkning skall komma ifråga måste skillnaden mellan måttstocken och det avtalade villkoret vara så påtagligt att det framstår som oskäligt.⁸⁴ I 1986-års fall ansåg domstolen att skillnaden mellan den lön som J fick enligt det enskilda avtalet och den lön som han skulle vara berättigad till enligt gällande kollektivavtal var så stor att det inte kunde anses som skäligt. Löneregleringen i kollektivavtalet fick således utfylla det enskilda avtalet.

I AD 1983 nr 101 jämkade domstolen ett villkor om provisionsersättning i ett marknadsföringsavtal. Provisionsersättningen jämkades till 7,5 % som var vad båda parter utgått från att ersättningen för uppdraget minst skulle komma att uppgå till.

⁸³ Schmidt, Löntagarrätt, s. 28 f. Se även Källström & Malmberg, s. 183.

⁸⁴ Schmidt, Löntagarrätt, s. 29.

AD 1986 nr 151 och 1993 nr 118 rörde frågan om rätt till full eller del av lön under tiden anställda genomgick en utbildning till undersjuksköterska. I både fallen var det anställda hos Landstinget som skulle vidareutbildas. I 1986-års fall underkände domstolen arbetsgivarens invändning om oskälighet. Arbetsgivaren som hade godkänt att sex anställda skulle genomgå utbildningen och få behålla 75 % av sin lön under tiden upptäckte att besluten stred mot ett fattat principbeslut enligt vilket löneförmånen skulle beviljas endast om statsbidrag utgick för utbildningen. Arbetsdomstolen ansåg inte att beslutet kunde anses oskäligt då de anställda vid avtalets ingående inte insåg eller bort inse att utfästelsen var villkorad. I 1993-års fall hade arbetsgivaren inte medgett de anställda rätt att få behålla sina löner under utbildningsperioden. De anställda hävdade via facket att detta skulle anses oskäligt då utbildningen var nödvändig för arbetsgivarens verksamhet. Inte heller i detta fall ansåg domstolen att skäl för jämkning förelåg. Arbetsgivaren hade följt de gällande kollektivavtalet, ett bifall till förbundets yrkande om jämkning skulle således även innebära en jämkning av rådande kollektivavtal.

Kommentar

I Arbetsdomstolens tillämpning av 36 § AvtL har de lutat sig emot gällande kollektivavtal på området när det handlat om att bedöma skäligheten i ett löneavtal. Både avseende hur långt tillbaks i tiden jämkningen skulle sträcka sig samt angående lönens storlek har domstolen utgått från att rådande kollektivavtal i branschen utgör en rimlig måttstock. Kollektivavtal används således som avtalsutfyllnad. Även i de fall där domstolen inte uttryckligen hänvisat till kollektivavtalet vid jämkning av ett villkor har det visat sig att domstolens bedömning stämt överens med innehållet i kollektivavtalet.

I sina oskälighetsbedömningar lade domstolen vikt vid hur förhållandet mellan parternas prestationer sett ut. I de fall där jämkning kom ifråga förelåg en markant skillnad mellan parternas prestationer som inte kunde anses skälig. Domstolen fick här göra en jämförelse mellan den utbetalda lönen och den lön som enligt bestämmelser i kollektivavtal skulle ha utbetalats för de aktuella arbetsuppgifterna.

Utöver parternas prestationer tog domstolen hänsyn till jämkningens eventuella konsekvenser för arbetsgivaren. Om ett löneavtal skulle jämkas retroaktivt flera år tillbaks i tiden gjorde domstolen en noggrann bedömning av vad en sådan jämkning skulle innebära ekonomiskt för arbetsgivaren. Arbetsgivarens rådande ekonomi blev således en viktig omständighet i fallet då en jämkning obegränsat tillbaks i tiden i vissa fall skulle kunna tvinga en arbetsgivare att lägga ned sin verksamhet.

Ytterligare en omständighet som var av vikt vid oskälighetsbedömningen var arbetstagarens agerande i den aktuella situationen. Det faktum att en arbetstagare hållit sig passiv under en lång period och först efter flera år velat ogiltigförklara ett avtal ansågs vara en omständighet som påverkar jämkningen i negativ mening för arbetstagaren. Passivitet är således en omständighet som påverkar domstolens bedömning.

6 Slutsats

Den övergripande frågan i uppsatsen berörde Arbetsdomstolens tillämpning av 36 § AvtL. Arbetsdomstolen är en av Sveriges specialdomstolar. Dess sammansättning skiljer sig markant från övriga domstolar, särskilt i den bemärkelsen att majoriteten av ledamöterna utgörs av representanter från intresseorganisationer. Det är således självklart att denna omständighet kommer att påverka domstolens tillämpning av 36 § AvtL. Redan det faktum att generalklausulen tillkommit för att användas i konsumentssammanhang gör att dess tillämplighet utanför detta område är något mer begränsad. Att tillämpa 36 § AvtL inom arbetsrätten skapar i sin tur egna spörsmål då arbetsrätten i mångt och mycket styrs av kollektivavtal. Jämkning av kollektivavtal görs tämligen återhållsamt då dessa avtalstyper i regel är ett resultat av omfattande förhandlingar mellan jämbördiga parter. Allt detta sammantaget kan inte leda till en annan slutsats än att Arbetsdomstolen i sin tillämpning av 36 § AvtL bör vara mer restriktiv än övriga domstolar. Analysen av de i uppsatsen undersökta fallen utvisar att så också är fallet.

För att exemplifiera de speciella situationer som kan uppkomma vid tillämpning av 36 § AvtL på arbetsrättens område kan nämnas arbetsrättens acceptans för vissa påtryckningsmedel för att nå fram till avtalslut. Påtryckningsmedel inom arbetsrätten, så som strejk och blockad, är sedvanliga och allmänt accepterade. Att utnyttja sådana metoder utanför arbetsrätten skulle vid en tillämpning av generalklausulen med största sannolikhet leda till ogiltighet. Det kan därför anses något märkligt att dessa påtryckningsmedel accepteras inom vissa områden men inom andra räknas till omständigheter som kan medföra ogiltighet. En fråga som uppkommer är om inte generalklausulens tillämplighet skall se likadan ut oavsett om den sker i Arbetsdomstolen eller i annan domstol. Mot detta får föras att det i förarbetena till generalklausulen föreskrivs att vid en oskälighetsbedömning skall domstolen ta hänsyn till branschpraxis och god sed inom gällande området. Arbetsdomstolen får således vid sin bedömning tolka omständigheterna utefter vad som anses skäligt för den gällande marknaden. Inom arbetsrätten leder det till att vissa påtryckningsmedel därför accepteras.

Vid analysen av domstolens bedömningar har jag försökt få fram vilka omständigheter som kan leda till att oskälighet anses föreligga och vilka som inte för med sig detta resultat. Generellt kan sägas, efter en genomgång av fallen, att domstolen gör relativt noggranna oskälighetsbedömningar där

de ser till en rad olika omständigheter. Dessa omständigheter varierar beroende på tvistens art. Arbetsdomstolen har konstaterat att vid en oskälighetsbedömning måste vikt läggas vid alla omständigheter som förekommer i fallet. Hänvisning till enbart enstaka omständighet, såsom ekonomisk skillnad, har inte lett till att Arbetsdomstolen ansett att 36 § AvtL bör tillämpas. Avgörande för oskälighetsbedömningen blir således den avvägning som får göras mellan alla uppkomna omständigheter som är av betydelse.

I de flesta av Arbetsdomstolens domskäl har vikten av att inte enbart se till en omständighet isolerat utan att alltid ta hänsyn till omständigheten sedd i sitt sammanhang poängterats. Ett avtalsvillkor som vid första anblicken kan verka väldigt oförmånligt och oskäligt kan, sedd i sin kontext, vägas upp av andra villkor. Domstolen understryker därför vikten av att alltid undersöka samtliga omständigheter i fallen. Som exempel kan nämnas domarna som behandlats i avsnitt 5.1 och som rört frågan om skäligheten av en skiljedomsklausul. I dessa fall har ena parten åberopat den ekonomiska styrkeskillnaden som argument för att ogiltigförklara klausulen. Domstolen har inte nöjt sig med att enbart undersöka parternas rådande ekonomiska situation utan har även undersökt de kostnader som skulle uppstå vid ett eventuellt skiljeförfarande. Arbetsdomstolen påpekade att den kostnadsökning som ett skiljeförfarande medför kan i vissa fall vara av sådan marginell karaktär att den inte kan anses påverka parternas möjlighet att få sin rätt prövad. Därför har domstolen bedömt att det inte räcker med att enbart titta på parternas ekonomiska förutsättningar utan poängterar vikten av att se till alla omständigheter som en helhet.

I många av de redovisade domarna har parternas prestationer varit en omständighet som behandlats i oskälighetsbedömningen. Här kan ett mönster uttydas av att Arbetsdomstolen i majoriteten av fallen i större utsträckning har lagt vikt vid arbetsgivarens uppträdande snarare än arbetstagarens. Detta syns tydligast i AD 1986 nr 148 och AD 1997 nr 22 som behandlats i avsnitt 5.3.1. Både fallen handlade om giltigheten av ett avtal om avgångsvederlag. I oskälighetsbedömningen har arbetsgivarens agerande varit en central omständighet. Utgången i fallen blev olika beroende av bland annat arbetsgivarens uppträdande. I de fall där arbetsgivaren hade bidragit till att skapa ny anställning åt arbetstagaren ansåg domstolen att skäl för jämkning förelåg till förmån för arbetsgivaren. I det fallet där jämkning inte kom i fråga hade arbetsgivaren inte agerat på något sätt som gynnat arbetstagaren utan tvärtom så hade arbetstagaren genom sin uppsägning hjälpt arbetsgivaren att lösa ett övertalighetsproblem. Trots att domstolen inte uttryckligen konstaterat att arbetsgivarens

uppträdande varit ett av de avgörande momenten i fallen kan man genom att tolka dess motivering ändock dra denna slutsats.

Även i AD 1991 nr 17 och 1996 nr 68 som redovisats i avsnitt 5.3 och behandlar frågan om uppsägning från arbetstagaren sida har domstolen fäst stor vikt vid arbetsgivarens handlande samt dennes insikt i frågan. Efter en noggrann granskning i de två fallen kom domstolen dock fram till att arbetsgivarna inte hade haft anledning att tro annat än att arbetstagaren varit medveten om sitt agerande. En fråga man kan ställa sig är varför domstolen anser att ena partens agerande är av större vikt än den andras? Orsaken är förmodligen att domstolen som regel utgår från att arbetsgivaren är den starkare utav avtalsparterna och därmed i större utsträckning granskar dennes handlingssätt. Arbetstagaren presumeras inta en underlägsen ställning i avtalsförhållandet, vilket i och för sig stämmer i de flesta fall.

Ett grundläggande rekvisit för jämkning är att kravet på underlägsen ställning måste vara uppfyllt. Rekvisitet underlägsen ställning har behandlats i nästan samtliga domar. Domstolen har i AD 1978 nr 83 som redovisats i avsnitt 5.1 poängterat att en arbetstagare som inte är organiserad i och för sig anses vara i underlägsen ställning i förhållande till sin arbetsgivare. Då arbetstagaren har möjlighet att välja att gå med i ett fackförbund och därmed jämna ut styrkeskillnaden skall enbart det faktum att arbetstagaren är oorganiserad inte kunna vara tillräckligt för att tillämpa 36 § AvtL. En oorganiserad arbetstagare skall således inte få någon fördel av detta jämfört med organiserade arbetstagare. I domskälen uttrycker domstolen en oro för ett ingripande till förmån för en oorganiserad arbetstagare skulle riskera att hela den svenska modellen inom arbetsrätten, som bygger på kollektivavtal och starka fackförbund, urholkas. Trots att arbetstagaren var i en underlägsen ställning ansågs klausulen inte vara oskälig. Det kan dock frågas om det verkligen är Arbetsdomstolens uppgift att bevaka fackförbundens ställning på arbetsmarkanden? Skall grundläggande fackliga åsikter verkligen få påverka domstolens oskälighetsbedömning? I förarbetena till generalklausulen finns olika omständigheter uppställda som domstolen skall ta hänsyn till vid sin oskälighetsbedömning. Dessa är på intet sätt uttömmande men kan ge en fingervisning i vad som anses vara en omständighet som kan leda till ogiltighet. Att en part befinner sig i en underlägsen ställning är en sådan omständighet som räknas upp i förarbetena. Att domstolen valt att inte se till denna omständighet enbart av den anledningen att arbetstagaren haft möjlighet att organisera sig är något som jag tycker verkar något olämpligt. Att vara medlem i facket är inget tvång. En arbetstagare som valt att inte gå med i ett fackförbund skall vid en rättegång inte kunna få detta emot sig.

Prejudikatvärdet av 1978 års dom har till viss del ifrågasatts. Om en tolkning av domen görs i ljuset av den politiska situation som rådde på 70-talet kan antas att den tidens starka förespråkande för facklig tillhörighet har präglat domstolens bedömning. I ett något senare fall, AD 1982 nr 142, redovisat i avsnitt 5.5, som handlade om en vaktmästare i Koskullskulle som under två års tid fått en lön vilken inte motsvarade arbetsprestationen kom Arbetsdomstolen fram till att arbetstagaren befann sig i en underlägsen ställning då hon vid anställningstillfället varit arbetslös, saknat utbildning och inte varit ansluten till ett fackförbund. Till skillnad från 1978-års fall ansågs den omständighet att arbetstagaren inte varit organiserad bidra till domstolens bedömning att arbetstagaren befunnit sig i en underlägsen ställning. I fallet förde domstolen ingen argumentation om att arbetstagaren hade kunnat stärka sin ställning genom att bli medlem i ett fackförbund. Domstolen frångick således den princip som fastställdes i 1978-års fall.

Avslutningsvis kan sägas att domstolen vid tillämpningen av 36 § AvtL tar stort stöd i vad som sägs i klausulens förarbeten. Frekventa hänvisningar till förarbetena förekommer ofta i domskälen. Eftersom det där stadgas att tillämpning av generalklausulen på arbetsrättens område skall ske restriktivt har Arbetsdomstolens praxis starkt präglats av detta. Av de redovisade fallen har domstolen endast i 11 av 50 fall ansett att omständigheterna var så ömmande att tillämpning av 36 § AvtL skulle ske. I ännu fler fall, som fallit utanför min avgränsning, har domstolen ansett att generalklausulen inte var tillämplig överhuvudtaget.

I min uppsats har jag begränsat mig till att enbart undersöka praxis i Arbetsdomstolen. En intressant, men mycket mer omfattande, studie hade varit att jämföra Arbetsdomstolens tillämpning av generalklausulen med Högsta Domstolens. Utan närmare undersökning på området kan jag ändå uttala mig om att den största skillnaden förmodligen ligger i hur restriktivt domstolarna tillämpar klausulen.

Käll- och litteraturförteckning

Offentligt tryck

- SOU 1974: 83 Generalklausulen i förmögenhetsrätten,
Betänkandet av Generalklausulutredningen.
- Prop. 1975/76: 81 Förslag till Lag om ändring i lagen (1915:218)
om avtal och andra rättshandlingar på
förmögenhetsrätten.

Litteratur

Adlercreutz, Axel, Flodgren, Boel, *Om konkurrensklausuler i anställningsavtal och vid företagsöverlåtelser*, Handelsrättslig skriftserie Nr 6, Institutionen för Handelsrätt, Lund 1992.

Adlercreutz, Axel, Mulder, Bernard Johann, *Svensk arbetsrätt*, 13 uppl., Nordstedts Juridik AB, Visby 2007.

Gellner, Lars, Sydolf, Lars, *Twistelösning i arbetsrätten*, Norstedts Juridik AB, Stockholm 2005.

Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, Studentlitteratur, Lund 2001.

Grönfors, Kurt, *Avtalslagen*, 3 uppl., Fritzes Förlag AB, Göteborg 1995.

Källström, Kent, Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet: Inledning till den individuella arbetsrätten*, Iustus Förlag AB, Uppsala 2006.

Lunning, Lars, Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd – kommentar till anställningsskyddslagen*, 9 uppl. Norstedts Juridik AB, Stockholm 2006.

Malmberg, Jonas, *Anställningsavtalet*, Iustus Förlag AB, Uppsala 1997.

Norlén, Andreas, *Oskälighet och 36 § avtalslagen*, Avdelningen för rätt och rättsfilosofi, Linköpings universitet, Linköping 2004.

von Post, Claes-Robert, *Studier kring 36 § avtalslagen med inriktning på rent kommersiella förhållanden*, Jure AB, Stockholm 1999.

Ramberg, Jan, *Allmän avtalsrätt*, 6 uppl., Norstedts Juridik AB, Stockholm 2002 [citeras Ramberg].

Ramberg, Jan; Ramberg, Christina, *Allmän avtalsrätt*, 7 uppl., Norstedts Juridik AB, Stockholm 2007 [citeras Ramberg & Ramberg].

Ruotsi, Mikael, *Kan skiljeklausuler i kommersiella förhållanden vara oskäligen?*, JT 2007-08 s. 167.

Schmidt, Folke, *Facklig arbetsrätt*, 4 uppl. Norstedts Juridik AB, Stockholm 1997.

Schmidt, Folke, *Löntagarrätt*, 3 uppl. Norstedts Juridik AB, Stockholm 1994.

Sigeman, Tore, *36 § avtalslagen och arbetsrätten*, Festskrift till Jan Hellener, P A Norstedt & Söners Förlag, Stockholm 1984.

Sigeman, Tore, *Arbetsrätten – en översikt*, 4 uppl. Norstedts Juridik AB, Stockholm 2006.

Sigeman, Tore, *Är arbetsdomstolen egentligen en domstol?*, JT 1989-90 s. 193.

Zethräus, Sten, *Konkurrensklausuler i anställningsavtal – särskilt vid kunskapsföretag; ett försök till rättslägebeskrivning*, Festskrift till Hans Stark, Jure AB, Stockholm 2001.

Internet

Arbetsdomstolens hemsida,

<http://www.arbetsdomstolen.se/pages/page.asp?lngID=10&lngLangID=1081121>, 15:36.

Rättsfallsförteckning

Arbetsdomstolen

AD 1934 nr 142
AD 1978 nr 83
AD 1979 nr 152
AD 1982 nr 142
AD 1983 nr 18
AD 1983 nr 101
AD 1983 nr 141
AD 1986 nr 26
AD 1986 nr 78
AD 1986 nr 134
AD 1986 nr 148
AD 1986 nr 151
AD 1987 nr 78
AD 1987 nr 165
AD 1988 nr 80
AD 1988 nr 95
AD 1988 nr 96
AD 1988 nr 181
AD 1991 nr 3
AD 1991 nr 17
AD 1991 nr 38
AD 1991 nr 48
AD 1992 nr 9
AD 1992 nr 67
AD 1993 nr 40
AD 1993 nr 43
AD 1993 nr 118
AD 1993 nr 131
AD 1994 nr 28
AD 1994 nr 111
AD 1994 nr 120
AD 1995 nr 34
AD 1995 nr 135
AD 1996 nr 30
AD 1996 nr 61
AD 1996 nr 68

AD 1996 nr 109
AD 1997 nr 22
AD 1998 nr 103
AD 2000 nr 115
AD 2001 nr 55
AD 2002 nr 15
AD 2002 nr 72
AD 2004 nr 37
AD 2005 nr 28
AD 2005 nr 59
AD 2005 nr 79
AD 2006 nr 76
AD 2006 nr 114
AD 2008 nr 11
AD 2008 nr 29

Högst Domstolen

NJA 1979 s 666
NJA 1981 s 711
NJA 1987 s 639
NJA 1987 s 885
NJA 1992 s 290

Hovrätten

Hovrätten för Västra Sverige mål
T 1087-06