



JURIDISKA FAKULTETEN  
vid Lunds universitet

Andreas Gemrud

Sanktioner vid felaktig  
uppsägning eller avskedande –  
En komparativ studie av  
arbetstagarens rättigheter i  
Sverige och Danmark

Examensarbete  
30 poäng

Handledare: Mia Rönmar

Arbetsrätt

HT 2007

# Innehåll

<b>SUMMARY</b>	<b>1</b>
<b>SAMMANFATTNING</b>	<b>2</b>
<b>FÖRKORTNINGAR</b>	<b>3</b>
<b>1 INLEDNING</b>	<b>4</b>
1.1 Syfte och frågeställning	4
1.2 Avgränsningar	4
1.3 Metod och material	4
1.4 Disposition	5
<b>2 SANKTIONER INOM ANSTÄLLNINGSSKYDDET</b>	<b>7</b>
2.1 Inledning	7
2.2 Internationella regler	8
<b>3 SVENSK RÄTT</b>	<b>11</b>
3.1 Inledning	11
3.2 Regler vid uppsägning och avskedande	12
3.2.1 Inledning	12
3.2.2 Uppsägning på grund av arbetsbrist	13
3.2.3 Uppsägning på grund av personliga förhållanden	16
3.2.4 Avskedande	18
3.3 Sanktioner riktade mot arbetsgivaren	19
3.3.1 Inledning	19
3.3.2 Ogiltighet	20
3.3.3 Ekonomiskt skadestånd och rätten till utebliven lön	21
3.3.4 Allmänt skadestånd	24
3.3.5 Särskilt normerat skadestånd	26
3.3.6 Övriga skadestandsregler	29
<b>4 DANSK RÄTT</b>	<b>31</b>
4.1 Inledning	31
4.2 Regler vid uppsägning och avskedande	33
4.2.1 Inledning	33
4.2.2 Uppsägning på grund av arbetsbrist	35
4.2.3 Uppsägning på grund av personliga förhållanden	38

4.2.4	Avskedande	40
<b>4.3</b>	<b>Sanktioner riktade mot arbetsgivaren</b>	<b>41</b>
4.3.1	Inledning	41
4.3.2	Sanktioner och rätt till ersättning enligt kollektivavtal	42
4.3.3	Sanktioner och rätt till ersättning enligt lag	44
<b>5</b>	<b>ANSTÄLLNINGSSKYDD OCH SKADESTÅND – EN ANALYS</b>	<b>47</b>
5.1	Komparativ analys	47
5.2	Avslutande diskussion	51
	<b>KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING</b>	<b>53</b>
	<b>RÄTTSFALLSFÖRTECKNING</b>	<b>55</b>

# Summary

## Sanctions for unfair dismissal. A comparative study of employees' rights in Sweden and Denmark

The purpose of this dissertation is to compare and analyse sanctions for unfair dismissal in Sweden and Denmark. In Sweden the rules concerning employment protection are found in the Employment Protection Act of 1982. According to the act (section 7) dismissals shall be based on objective grounds. In Denmark the most important rules of employment protection can be found in the Basic LO/DA Collective Agreement. Section 4(3) stipulates that dismissals must be based on reasonable grounds relating to the employee or the company. An equivalent provision regarding employees covered by the White-Collar Workers Act can be found in section 2b of the act. According to general principles of administrative law public employees are also protected against unfair dismissals.

The sanctions within the employment protection in Swedish law are nullity and damages. There are three types of damages; compensation for financial loss, compensation for non-economical injury, and compensation for non-compliance with a court decision. The sanctions within the employment protection in Denmark are, similar to the Swedish system, nullity and damages. However, there is only one type of damages, which contains compensation for both financial loss and non-economical injury.

The main difference between the Swedish and the Danish sanctions is the rules concerning nullity. In Denmark unfair dismissal may be declared null and void only if it is supported by a collective agreement. Nullity is rarely used and used only if the cooperation between the employee and the company has not been seriously damaged. In Sweden nullity plays a bigger and more important part. Nullity in combination with compensation for non-compliance with a court decision is an important element, strengthening employment protection against unfair dismissals.

In the light of the sanction rules the Danish employees receive a weaker protection against unfair dismissals compared to the Swedish employees. The reasons here fore are the lack of equivalence to the Swedish rules concerning compensation for non-compliance with a court decision, but also the levels of compensation. One way to strengthen employment protection in this aspect is to increase the levels of compensation which would probably lead to the damages having a greater preventive effect.

# Sammanfattning

Det övergripande syftet med detta arbete är att redogöra för sanktionerna som inträder då arbetsgivaren felaktigt säger upp eller avskedar en arbetstagare. Arbetet innehåller en redogörelse för gällande svensk och dansk rätt i denna fråga.

I Sverige regleras anställningsskyddet i LAS, som omfattar de flesta arbetstagare oavsett om dessa är fackligt anslutna eller ej. I Danmark finns ingen motsvarighet till LAS, utan den lagstiftning som finns på området riktar sig istället mot speciella arbetstagargrupper. De arbetstagare som inte omfattas av anställningsskydd i lag omfattas i regel av kollektivavtal som innehåller regler om anställningsskydd.

Sanktionerna som kan inträda vid felaktig uppsägning eller avskedande enligt svensk rätt är ogiltighet, ekonomiskt skadestånd, allmänt skadestånd och särskilt normerat skadestånd. I dansk rätt förhåller det sig något annorlunda. Det finns en endast en typ av skadestånd inom anställningsskyddet och någon motsvarighet till det svenska särskilt normerade skadeståndet existerar inte.

Den största skillnaden mellan de svenska och danska sanktionsbestämmelserna är att den danska ogiltighetssanktionen har ett begränsat tillämpningsområde och att dansk rätt saknar en motsvarighet till det svenska särskilt normerade skadeståndet. I Danmark finns ogiltighetssanktionen endast i kollektivavtal. Dessutom utnyttjas den sällan och endast då relationen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren inte väsentligen har skadats. Alltså har denna sanktion en ganska liten roll inom det danska anställningsskyddet. Inom det svenska anställningsskyddet har ogiltighetssanktionen en mycket viktigare roll och i kombination med det särskilt normerade skadeståndet utgör denna en stark motvikt till felaktiga uppsägningar.

I ljuset av sanktionsbestämmelserna åtnjuter de danska arbetstagarerna en mindre rättsäkerhet än de svenska. En stor anledning till denna skillnad är den svenska rättens särskilt normerade skadestånd men även de överlag låga ersättningsnivåerna vad gäller de danska skadestånden som utgår vid felaktiga uppsägningar eller avskedanden. Ett sätt att öka anställningsskyddet skulle kunna vara att öka skadeståndsnivåerna vilket förmodligen skulle leda till att skadestånden skulle få en större preventiv effekt.

# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AN	Afskedigelsesnævnet
AR	Arbejdsrettens dom
FOB	Folketingets Ombudsmands Beretning
EAL	erstatningsansvarsloven
EUL	erhvervsuddannelsesloven
FUL	funktionærloven
FV	Faglig voldgiftskendelse
H	Højesterets dom
LAS	Lag(1982:80) om skydd för anställning
LKV	Lov om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang
MBL	Lag(1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
MHL	lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v.
SH	Sø- og Handelsretsdom
U	Ugeskrift for Retsvæsen
VL	Vestre Landsrets dom
ØL	Østre Landsrets dom

# 1 Inledning

## 1.1 Syfte och frågeställning

Det övergripande syftet med detta arbete är att redogöra för sanktionerna som inträder då arbetsgivaren felaktigt säger upp eller avskedar en arbetstagare. Arbetet kommer att innehålla en redogörelse för gällande svensk och dansk rätt i denna fråga. Fokus kommer främst att ligga på aktuella sanktionsbestämmelser inom anställningsskyddet men en översiktlig redogörelse för det arbetsrättsliga regelsystemet samt regler för uppsägning och avskedande kommer att presenteras.

Det är vidare mitt syfte att diskutera huruvida anställningsskyddet sett i ljuset av sanktionsbestämmelserna, är detsamma för alla anställda arbetstagare i de båda respektive länderna. Med anställningsskydd menas i detta sammanhang det skydd en arbetstagare garanteras då arbetsgivaren i strid mot gällande lagar och kollektivavtal säger upp eller avskedar en arbetstagare. Jag ämnar även diskutera om detta skydd är lika omfattande för en arbetstagare som är anställd av en välbemedlad arbetsgivare som för en arbetstagare som är anställd av en mindre välbemedlad sådan. Slutligen skall jag behandla frågan om skadeståndsbeloppen ligger på en sådan nivå att de får en önskad preventiv effekt<sup>1</sup>.

## 1.2 Avgränsningar

Detta arbete kommer företrädesvis att innehålla en redogörelse för sanktioner knutna till felaktiga uppsägningar eller avskedande. Vad beträffar sanktioner knutna till andra regelbrott av arbetsgivaren i förhållande till anställningsskyddet, exempelvis då arbetsgivaren inte iakttar givna uppsägningstider, kommer dessa att nämnas endast i begränsad utsträckning. Detsamma gäller brott mot regler i andra lagar som ibland kan ha ett nära samband med reglerna i LAS eller motsvarande danska regler, till exempel när en uppsägning anses vara föreningsrättskränkande. På grund av arbetets natur kommer en genomgång av de båda ländernas arbetsrättsliga reglering att finnas med. Denna del är av utrymmesskäl endast översiktlig. I denna del av arbetet kommer i första hand behandlas uppsägnings- och avskedsregler.

## 1.3 Metod och material

Jag har valt att använda mig av två olika metoder i detta arbete. Den ena metoden är den rättsdogmatiska metoden. Användningen av denna metod innebär att man systematiserar och tolkar lagregler, domstolsavgöranden och annat material som i olika hänseenden lämnar upplysning om

---

<sup>1</sup> Innebörden av detta begrepp diskuteras nedan under 2.1.

rättsreglernas funktion och innehåll. Kännetecknande för rättsdogmatikens arbetssätt är att man studerar rättsregler i egenskap av normer, det vill säga som giltiga och bindande direktiv. Rättsdogmatiken har sin utgångspunkt i befintliga rättskällor och innebär att man försöker att fastställa vilka rättsregler som finns (de lege lata), eller vilka som borde skapas (de lege ferenda), för att sedan beskriva hur dessa skall tillämpas och förstås.<sup>2</sup> Arbetet kommer till största del att utgå från ett de lege lata-perspektiv, med undantag för den avslutande diskussionen där utgångspunkten är ett de lege ferenda-perspektiv.

Jag tillämpar även den komparativa metoden. Denna metod tillämpas då man jämför olika rättssystem med syfte att utröna deras likheter och skillnader. En analys av dessa sker genom att man till exempel klargör deras uppkomst eller jämför olika lösningar. När man använder denna metod ser man till reglernas funktion och inte till reglernas benämning eller andra ytliga likheter. Vid användning av den komparativa metoden gäller som grundprincip att man måste respektera det system och den hierarki av rättskällor som finns i det land man valt att komparera med.<sup>3</sup> I förevarande fall tillämpar både Sverige och Danmark i stora drag samma modell för reglering av arbetsmarknaden. Därför kan man i detta sammanhang tala om en nordisk modell som har sina nationella särdrag i respektive land. Bakgrunden till denna gemensamma nordiska modell kan sägas vara de nordiska samhällenas relativa likhet och det långvariga nordiska samarbetet på myndighets- och organisationsnivå.<sup>4</sup> Dock skiljer sig Danmark betydligt från de övriga nordiska länderna vad gäller anställningsskydd. Medan Sverige, Norge och Finland har valt att reglera anställningsskyddet genom lagstiftning så har Danmark valt att till stora delar reglera anställningsskyddet genom kollektivavtal.<sup>5</sup> Denna väsentliga skillnad har minskat och kommer förmodligen att fortsätta att minska då det sker en harmonisering av regler för medlemsstaterna i EU genom EG-rättsliga direktiv på arbetsrättens område.

Materialet som ligger till grund för detta arbete är i första hand de traditionella rättskällorna, vilka är författningstext, förarbeten, rättspraxis och doktrin. I den danska delen grundar sig materialet dessutom till viss del på kollektivavtal. Även en del artiklar som behandlar ämnet har fungerat som inspiration och har bidragit till fler infallsvinklar.

## 1.4 Disposition

Arbetet innehåller totalt fem kapitel. Efter inledningskapitlet följer ett bakgrundskapitel som bland annat behandlar sanktionernas funktion inom anställningsskyddet. En presentation av internationella regler som påverkar de nationella reglerna återfinns också i detta kapitel. Nästföljande kapitel

---

<sup>2</sup> Strömholm, Allmän rättslära, 1988, s 9 ff.

<sup>3</sup> Bogdan, Komparativ rättskunskap, 2003, s 56-59.

<sup>4</sup> Bruun m.fl., Den nordiska modellen: Fackföreningarna och arbetsrätten i Norden – nu och i framtiden, 1990, s 17.

<sup>5</sup> Sigeman, Employment Protection in Scandinavian Law, 2002, s 259 f.



behandlar den svenska rätten och inleds med en översiktlig presentation av gällande rätt med inriktning på uppsägningar och avskedande. Därefter följer en mer djuplodande presentation av sanktionsreglerna inom den svenska arbetsrätten. Efter kapitlet om den svenska rätten följer ett motsvarande kapitel som behandlar dansk rätt. Det avslutande kapitlet innehåller en komparativ analys som återknyter till och sammanfattar de båda föregående kapitlen. Arbetet avslutas med en sammanfattande diskussion där slutsatser diskuteras ur ett de lege ferenda-perspektiv.

# 2 Sanktioner inom anställningsskyddet

## 2.1 Inledning

Den arbetsrättsliga lagstiftningen är sig ett omfattande regelverk och i förekommande fall måste hänsyn tas till reglering i kollektivavtal. Överblickbarheten i ett så pass omfattande regelsystem kan vara svår, inte minst för mindre företag som av naturliga skäl inte kan ha egen arbetsrättslig expertis till förfogande. Av denna anledning faller det sig naturligt att konflikter uppstår och följderna blir att dessa måste stävjas med en sanktionsreglering.

I både Sverige och Danmark gäller i allmänhet som huvudregel avtalsfrihet. Denna avtalsfrihet gäller i regel också då någon part vill avsluta ett avtalsförhållande. Vad gäller anställningsavtal så finns dock vissa restriktioner i lagar och kollektivavtal bland annat då arbetsgivaren vill avsluta anställningsavtalet. Dessa regler brukar sägas tillhöra anställningsskyddet.<sup>6</sup> För att dessa regler skall efterföljas krävs att någon påföljd drabbar den som bryter mot reglerna. Denna påföljd eller sanktion kan i en del fall bestå av skadestånd. Om skadeståndets funktioner<sup>7</sup> har sedan länge förts en intensiv debatt.<sup>8</sup>

Skadestånd anses ha en reparativ funktion. Skadeståndet ger den skadelidande ett belopp i pengar som är menat att ersätta den inträffade förlusten.<sup>9</sup> Ett exempel på detta är då en arbetstagare blir berättigad till ekonomiskt skadestånd för utebliven lön under den egentliga uppsägningstiden då denne felaktigt avskedats när grunderna härför endast skulle ha räckt till uppsägning. Ett annat exempel gäller det allmänna skadeståndet som är menat att ersätta den drabbade för den kränkning lagbrottet utgjort. Skadeståndsbeloppet är då menat att reparera skadan som kränkningen medfört.<sup>10</sup>

Skadestånd anses även ha en preventiv funktion. Den preventiva funktionen kan ha flera skepnader. Dels kan det röra sig om den så kallade individualpreventiva effekten vilken innebär att någon som har tvingats betala skadestånd intar en större försiktighet i framtiden. Dels kan det röra sig om den allmänpreventiva effekten vilken består i att folk i allmänhet undviker handlande som medför skadeståndsskyldighet.<sup>11</sup> Ett exempel på

---

<sup>6</sup> Sigeman, 2002, s 257.

<sup>7</sup> Med funktioner menas här verkningar som förklarar varför reglerna anses vara nyttiga och lämpliga.

<sup>8</sup> Hellner, Skadeståndsrätten, 2006, s 39.

<sup>9</sup> Hellner, 2006, s 39.

<sup>10</sup> Exempelen utgår från svensk rätt.

<sup>11</sup> Hellner, 2006, s 42.

skadeståndets preventiva funktion är då en arbetstagare blivit avskedad på grunder som inte ens skulle ha räckt till saklig grund för uppsägning. I dessa fall kan i Sverige ett allmänt skadestånd utdömas i storleksordningen 50 000 – 100 000 kr för den kränkning som avskedandet inneburit för den drabbade. Denna typ av skadestånd torde ha både en individualpreventiv effekt och en allmänpreventiv effekt. Ett annat exempel på skadeståndets preventiva funktion är de fall då arbetsgivaren vägrar rätta sig efter arbetsdomstolens dom. Då kan arbetsgivaren bli tvungen att betala upp till 32 månadslöner till arbetstagaren i skadestånd (särskilt normerat skadestånd).<sup>12</sup>

Som framgått av ovan exemplifierade situationer finns det i svensk rätt tre typer av skadestånd inom anställningsskyddet. Dessa är: Ekonomiskt skadestånd, allmänt skadestånd och ett särskilt normerat skadestånd. Vid sidan av allmänt skadestånd kan arbetstagaren även yrka på en ogiltighetsförklaring av uppsägningen eller avskedandet. Detta är en förutsättning om arbetstagaren vill fortsätta sin anställning hos arbetsgivaren. I dansk rätt förhåller sig reglerna något annorlunda. Man delar inte upp skadeståndet inom anställningsskyddet i olika typer och ogiltighet kan endast yrkas om det finns sådana bestämmelser i tillämpligt kollektivavtal.

## 2.2 Internationella regler

Det finns en del internationella regler som kan påverka de svenska och danska bestämmelserna om skadestånd i anställningsskyddet. Oftast handlar det om allmänt hållna regler eller principer. I första hand bör nämnas Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention. Utöver ILO-reglerna bör även den europeiska sociala stadgan, Europeiska stadgan om grundläggande rättigheter samt konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna nämnas.

ILO tillkom år 1919 som ett autonomt organ inom Nationernas förbund och enligt ett avtal från 1946 har ILO ställning som FN:s fackliga organ för sysselsättnings- och arbetslivsfrågor. Varje år hålls en internationell arbetskonferens där man utarbetar konventioner och rekommendationer på arbetslivets område. Innehållet i konventionerna och rekommendationerna består av minimistandarder som är menade att ange den lägsta godtagbara nivån inom olika lagstiftningsområden. Konventionerna är avsedda för ratificering av medlemsstaterna medan rekommendationerna inte har denna bindande karaktär.<sup>13</sup> De grundläggande bestämmelserna om anställningsskydd finns i konvention nr 158 om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ. Av artikel 10 framgår gällande sanktionssystemet att de prövande organen skall kunna döma ut ekonomisk eller annan ersättning, om de inte har behörighet eller inte finner det lämpligt att ogiltigförklara uppsägningen eller förordna om ett återinsättande

---

<sup>12</sup> Exempelen utgår från svensk rätt.

<sup>13</sup> SOU 1993:32, s 162 f.

av arbetstagarerna. Inför ratificeringen i Sverige skedde en genomgång av konventionen och såväl regeringen som riksdagen fann att svensk rätt uppfyllde konventionens krav.<sup>14</sup> Danmark har inte ratificerat konvention 158.<sup>15</sup>

Den europeiska sociala stadgan ingår i ett system av rättsakter som Europarådet tagit fram. I denna finns bl.a. regler om skäliga arbetsvillkor (art. 2), skälig uppsägningstid (art. 4), föreningsrätt (art. 5). Man skall dock ha klart för sig att några rättsliga sanktioner för brott mot stadgan inte är föreskrivna utan sanktionen kan sägas bestå av negativ publicitet för staten, vilket i sig kan vara avskräckande.<sup>16</sup>

Till Europarådets rättsakter hör även 1950 års Europeiska konvention angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna. Regler som bör nämnas i detta sammanhang är rätten till en rättvis rättegång i art. 6, föreningsfriheten i art. 11, förbudet mot diskriminering i art. 14 samt skyddet för egendom i första tilläggsprotokollet. Till skillnad från den sociala stadgan kan stater som bryter mot bestämmelserna i konventionen åläggas av Europadomstolen att utge skadestånd till enskilda arbetstagare eller företag.

Vad gäller EU:s stadga om grundläggande rättigheter så bygger denna delvis på 1950 års Europeiska konvention angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna. Rättigheter som räknas upp i stadgan och har betydelse för arbetsrätten är bland annat yttrandefrihet, föreningsfrihet, förhandlingsrätt och rätt till kollektiva påtryckningsåtgärder samt rätt till information och samråd för anställda i företag. Bestämmelserna i stadgan är inte utformade som förpliktande rättsregler och i vilken mån de kommer att få utslag i EG-domstolens praxis är inte klart. I ett mål i EG-domstolen åberopade generaladvokaten stadgan vid tolkning av reglerna om semester i arbetstidsdirektivet 93/104 men domstolen avgjorde målet utan hänvisning till stadgan.<sup>17</sup> Meningen var att stadgan skulle tas in som en fullvärdig del av konstitutionen för EU redan 2004<sup>18</sup> men först i december 2007 undertecknades reformfördraget officiellt. Innan fördraget träder i kraft måste alla EU-länder ratificera det.

Även EG-direktiv kan i viss mån inverka på anställningsskyddet. Exempel på detta är direktivet om verksamhetsövergångar<sup>19</sup> och direktivet om kollektiva uppsägningar<sup>20</sup>. Det senare ålägger arbetsgivaren vissa skyldigheter vid kollektiva uppsägningar. Arbetsgivaren blir dels skyldig att

---

<sup>14</sup> SOU 1993:32, s 171.

<sup>15</sup> U 2003.1570 H.

<sup>16</sup> Lunning och Toijer, Anställningsskydd, 2006, s 708.

<sup>17</sup> Mål C-173/99 The Queen and Secretary of State for Trade and Industry mot BECTU

<sup>18</sup> Sigeman, Arbetsrätten, 2006, s 45.

<sup>19</sup> Direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagarernas rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter.

<sup>20</sup> Direktiv 98/59/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar.

informera och förhandla med berörda arbetstagarorganisationer, dels måste arbetsgivaren iakttä vissa informationskrav gentemot berörd nationell myndighet.

Direktiv innehåller i regel inte några uttryckliga sanktionsregler. Normalt åläggs dock medlemsländerna att genomföra de inhemska lagstiftningsåtgärder som behövs, detta innebär i princip att de nationella reglerna måste innehålla någon form av sanktion för att direktiven skall anses vara korrekt införlivade.<sup>21</sup> Enligt EG-fördraget art. 10 skall medlemsländerna vidta alla lämpliga åtgärder, både allmänna och särskilda, för att säkerställa att de skyldigheter fullgörs som följer av fördraget eller av åtgärder som har vidtagits av gemenskapens institutioner. EG-domstolen har uttalat att medlemsstaterna har möjlighet att välja påföljder, ombesörja att överträdelse av gemenskapsrätten beivras enligt regler motsvarande de processuella och materiella regler som gäller för överträdelse av samma art och svårighetsgrad enligt nationell rätt. Under alla omständigheter skall påföljderna vara effektiva, stå i rimlig proportion till överträdelsen samt vara avskräckande.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Lunning och Toijer, 2006, s 708.

<sup>22</sup> Mål C-382/92 Kommissionen mot Storbritannien.

# 3 Svensk rätt

## 3.1 Inledning

Före 1974 hade svenska arbetsgivare i princip rätt att fritt säga upp anställningsavtal till upphörande. Denna rätt begränsades genom lagstiftning detta år. I förarbetena till denna lag<sup>23</sup> kan man utläsa att det framför allt var två förhållanden som låg till grund för lagförslaget, dels den betydande arbetslöshet som hade sin grund i de då pågående strukturförändringar som skedde inom näringslivet, dels den utsatta situationen som kännetecknade vissa arbetstagargrupper. Lagstiftaren konstaterade att svårigheterna på arbetsmarknaden under de närmsta åren innan lagförslaget var klart tilltagande och att det inte påvisades någon omständighet som tydde på någon förändring. Man betonade att de mest utsatta grupperna var ungdomar, kvinnor, äldre samt arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Huvudsyftet med lagen var att förbättra skyddet för bestående anställningar.<sup>24</sup>

Nämnda lagstiftning är numera ersatt av lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS). Efter införandet har lagen ändrats på en del punkter men dess huvuddrag består.<sup>25</sup> LAS ger skydd åt alla arbetstagare med undantag för de i 1 § uppräknade kategorierna av anställda. Dessa är företagsledare, arbetsgivarens familjemedlemmar, arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll samt arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd.

Huvudregeln inom svensk arbetsrätt är att en anställning skall gälla tills vidare, detta framgår av 4 § första stycket LAS. Enligt samma paragraf får avtal om tidsbegränsad anställning träffas i vissa fall. Dessa fall är enligt 5 och 6 §§ allmän visstidsanställning, säsongarbete, vikariat, när arbetstagaren fyllt 67 år samt provanställning. Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos en arbetsgivare med anställningsformen allmän visstidsanställning eller som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning. Vad gäller provanställning så övergår denna i en tillsvidareanställning efter provotidens slut om inte annat avtalats, detta enligt 6 § LAS. Anställningsavtal som gäller tills vidare kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägningstid. En tidsbegränsad anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte annat har avtalats. Reglerna om tidsbegränsade anställningar ändrades så sent som år 2007. Ändringarna innebär bland annat att arbetsgivaren inte längre behöver uppge något specifikt skäl för att visstidsanställa. Exempel på skäl innan ändringen var tillfällig arbetsanhopning eller på grund av arbetets särskilda beskaffenhet. Syftet med ändringen är att en förenkling av lagstiftningen och färre restriktioner

<sup>23</sup> Lag (1974:12) om anställningsskydd.

<sup>24</sup> Prop. 1973:129 s 60.

<sup>25</sup> Sigeman, 2006, s 170.

för tidsbegränsad anställning skall innebära en positiv förändring som skall underlätta rekrytering och nyanställningar och därmed bidra till att fler arbetstillfällen skapas.<sup>26</sup>

## 3.2 Regler vid uppsägning och avskedande

### 3.2.1 Inledning

En anställning som löper tillsvidare kan som framgått ovan avslutas genom uppsägning av anställningsavtalet från antingen arbetsgivaren eller arbetstagaren. I båda fallen skall en uppsägningstid iakttas. Enligt 11 § LAS gäller för både arbetsgivare och arbetstagare en minsta uppsägningstid av en månad. För arbetstagaren specifikt gäller att ju längre tid han eller hon har varit anställd hos arbetsgivaren desto längre uppsägningstid kan han eller hon tillgodoräkna sig. Den maximala uppsägningstiden enligt bestämmelsen är sex månader. Denna tid tillämpas på arbetstagare som har en sammanlagd anställningstid på minst tio år.

I fall då arbetsgivaren vill säga upp anställningsavtalet krävs enligt 7 § LAS saklig grund. Vad som anses vara saklig grund för uppsägning varierar från fall till fall. Förhållanden på arbetsplatserna är så pass varierande och uppsägningsfallen skiljer sig åt i sådan stor utsträckning att det inte har ansetts möjligt eller lämpligt att slå fast vad som generellt kan betraktas som saklig grund.<sup>27</sup>

Enligt 7 § LAS andra stycket så föreligger inte saklig grund för uppsägning om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Generellt ställs alltså krav på arbetsgivaren att göra en ordentlig omplaceringsutredning. Omplaceringsskyldigheten är avsedd att ge uttryck åt principen, att arbetsgivaren skall vara skyldig att före uppsägning överväga alla möjligheter att flytta arbetstagaren och ge denne en annan arbetsuppgift. Uppsägningen bör vara den yttersta åtgärd som får vidtas först när alla andra möjligheter att undvika en friställning av arbetstagaren har uttömts. Omplaceringsskyldigheten avser i första hand sysselsättning på samma arbetsplats eller inom samma företagsenhet som den där arbetstagaren tidigare var sysselsatt. Arbetsgivaren bör till att börja med undersöka möjligheterna att omplacera arbetstagaren inom ramen för anställningen. Dock bör arbetsgivaren i princip också vara skyldig att undersöka om det någonstans inom företaget kan ordnas en ny anställning. Har företaget flera driftsenheter, bör undersökningen ta sikte på alla företagens driftsenheter.<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> Prop. 2006/07:11 s 46.

<sup>27</sup> Prop. 1973:129 s 118 f.

<sup>28</sup> Prop. 1973:129 s 120 f.

Man måste skilja på uppsägningar som görs till följd av arbetsbrist och uppsägningar som görs till följd av personliga förhållanden. Vad gäller termen arbetsbrist används denna som ett rent rättstekniskt begrepp. Den omfattar inte endast fall av konkret brist på arbetsuppgifter, utan samtliga fall där en uppsägning från arbetsgivarens sida beror på något annat än förhållanden som är att hänföra till arbetstagaren personligen (personliga förhållanden).<sup>29</sup>

En anställning kan även avslutas genom att arbetsgivaren avskedar arbetstagaren, i detta fall finns inte någon lagstadgad uppsägningstid.<sup>30</sup>

### 3.2.2 Uppsägning på grund av arbetsbrist

Innan arbetsgivaren säger upp en arbetstagarare på grund av arbetsbrist är han eller hon skyldig att förhandla med sin fackliga motpart, vilket regleras i 11-13 §§ MBL.

I 11 § MBL regleras den så kallade primära förhandlingsskyldigheten. Syftet med denna regel är att villkor för samverkan bör fastställas i förväg också när det gäller den dagliga fördelningen av arbetet och den fortlöpande verksamheten. Tanken är att bestämmelsen främst är till för fall då arbetsgivaren ensam har beslutanderätten, det vill säga frågor om företagsledning och arbetsledning. Stannar parterna vid olika uppfattningar, har arbetsgivaren rätt att fatta det beslut han eller hon finner riktigt. Tanken med den primära förhandlingsskyldigheten, är att arbetsgivaren skall försöka att nå enighet med arbetstagarorganisationen i förhållande till vilken han eller hon är bunden av genom kollektivavtal, i alla viktiga frågor. Dock ligger beslutanderätten hos arbetsgivaren om ej annat följer av kollektivavtal.<sup>31</sup>

I bestämmelsen delas förhandlingsskyldigheten upp i två kategorier. Dels föreligger förhandlingsskyldighet i det så kallade verksamhetsfallet som rör viktigare förändringar av arbetsgivarens verksamhet och dels i det så kallade arbetstagarfallet vilket rör viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena. Verksamhetsfallet innefattar alla frågor som avser arbetsgivarens verksamhet i stort. Vid bedömning av om frågan faller in härunder skall man se till vad som typiskt sett bör vara intressant för en facklig organisation att förhandla om. Arbetstagarfallet har en vidsträckt tillämpning. Det kan till exempel vara fråga om placeringar av arbetstagarare eller ändringar i enskilda arbetstagarares anställningsavtal. I båda fallen har alltså arbetsgivaren en skyldighet att initiera förhandling därför att han eller hon bör förstå att frågan är av vikt för arbetstagararna i allmänhet eller för någon enskild arbetstagarare.<sup>32</sup> I princip förhandlas alltid uppsägning på grund av arbetsbrist som ett verksamhetsfall.

---

<sup>29</sup> AD 1994 nr 140.

<sup>30</sup> Sigeman, 2006, s 183.

<sup>31</sup> Schmidt, Facklig arbetsrätt, 1997, s 158.

<sup>32</sup> Schmidt, 1997, s 162 f.



I 12 § MBL ges arbetstagarorganisationen rätt att på eget initiativ påkalla förhandlingar inför beslut. Syftet med paragrafen är inte att vidga förhandlingsskyldigheten för arbetsgivaren utan snarare att täcka situationer då arbetsgivaren inte bedömer att frågan är av vikt.<sup>33</sup>

I 13 § MBL första stycket ges arbetstagarorganisation som inte är avtalsbärande samma rättigheter som en avtalsbärande organisation har enligt 11-12 §§ vad gäller arbetstagarfallet. Detta ses som ett viktigt medgivande åt minoritetsorganisationerna. I paragrafens andra stycke regleras fall där arbetsgivaren inte är bunden av något kollektivavtal alls. Då är arbetsgivaren förhandlingsskyldig gentemot alla berörda organisationer enligt 11 § i frågor som rör uppsägningar p.g.a. arbetsbrist men även vid företagsöverlåtelser. Stycket infördes i svensk lagstiftning för att uppfylla de EG-rättsliga direktiven om verksamhetsövergång respektive kollektiva uppsägningar.<sup>34</sup>

Arbetsdomstolen har vid ett flertal tillfällen slagit fast vad som omfattas av begreppet arbetsbrist i LAS mening. Man har som nämnts ovan kommit fram till att det inte är endast fall av konkret brist på arbetsuppgifter som faller in under begreppet, utan även sådana fall då arbetsgivaren inte anser det befogat att bedriva visst arbete eller fall då arbetsgivaren annars av företagsekonomiska, organisatoriska eller därmed jämförliga skäl anser det nödvändigt att säga upp en eller flera arbetstagare.<sup>35</sup> I AD 1993 nr 101 sade en skattemyndighet upp ett antal assistenter på grund av arbetsbrist. Inom den aktuella skattemyndigheten minskade behovet av assistenter medan behovet av revisorer ökade. Verksamheten var alltså i behov av en viss kompetens till förmån för en annan. Arbetsdomstolen fann att arbetsbrist förelåg och man uttalade i domskälen att det i grunden är arbetsgivaren som har rätt att bedöma vilken verksamhet man ska bedriva, vilka krav på kompetens som ställs i verksamheten och därmed vilken kategori av anställda som behövs.

Arbetsbrist utgör normalt sett saklig grund för uppsägning. Det är därvid ytterst arbetsgivarens bedömning om behov finns för att exempelvis genomföra en inskränkning eller en omorganisation av verksamheten som får bli avgörande för frågan huruvida arbetsbrist skall anses föreligga.<sup>36</sup> Normalt sett går alltså en domstol inte närmare in på frågor om det är berättigat från företagsekonomisk, organisatorisk eller därmed jämförlig synpunkt i en av arbetsgivaren beslutad personalinskränkning. Ett exempel på detta kan hämtas ur AD 1984 nr 26. Av domskälen framgår att det inte är ändamålsenligt att en domstol skall göra företagsekonomiska bedömningar i dessa typer av fall. Vidare framgår dock att det inom rättstillämpningen måste ställas krav på arbetsgivaren att denne inte tar lätt på uppsägningsfrågan utan verkligen gör en noggrann och seriös bedömning av till exempel företagets ekonomiska läge. Har arbetsgivaren väl gjort det, kan

---

<sup>33</sup> Glavå, 2001, s 508.

<sup>34</sup> Glavå, 2001, s 511.

<sup>35</sup> AD 2003 nr 29.

<sup>36</sup> Prop. 1973:129 s 123.

i princip inte bedömningen ifrågasätts av domstol vid prövning av om huruvida saklig grund för uppsägning föreligger.

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist är arbetsgivaren inte fri att välja vilken eller vilka arbetstagare som skall sägas upp utan arbetsgivaren måste rätta sig efter viss turordning, vilket följer av 22 § LAS. I regel bestäms turordningskrets för varje driftsenhet (t.ex. en butik eller en fabrik) och varje kollektivavtalsområde för sig. Arbetare och tjänstemän hamnar alltså normalt sett i olika kretsar. Arbetstagarnas inbördes plats i turordningen bestäms av hur lång anställningstid man haft hos arbetsgivaren. Arbetstagaren med längst anställningstid hamnar överst i turordningen, arbetstagaren med näst längst anställningstid hamnar näst överst och så vidare. För arbetsgivare med högst tio anställda finns enligt 22 § LAS andra stycket en möjlighet att undanta två arbetstagare från turordningen som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Enligt 2 § LAS tredje stycket kan annan turordning överenskommas med stöd av kollektivavtal, dock får en sådan avtalsturlista inte strida mot god sed eller vara otillbörlig.<sup>37</sup> Ett exempel kan ges från AD 1983 nr 107 vilket rörde ett rederiföretag som hade tecknat kollektivavtal med en facklig organisation om turordningslistor vid arbetsbrist. Avtalet innebar att man upprättade fyra turordningslistor med hänsyn till olika arbetsuppgifter. Man placerade alla finsktalande arbetstagare längst ner i de respektive listorna utan att ta hänsyn till deras anställningstid. Arbetsdomstolen kom fram till att turordningsavtalet stod i strid mot god sed på arbetsmarknaden och att avtalet därför skulle jämkas. Arbetsgivaren lyckades inte styrka att sjösäkerhetsskäl var den egentliga anledningen. Dock framgår av AD 1983 nr 112 att vida ramar skall gälla för arbetsmarknadens parter då de väljer att genom kollektivavtal själva reglera en turordningssituation på det sätt som de finner lämpligt och därför kan enas om. Ett exempel på en situation då en turordningsöverenskommelse skulle anses sakna verkan är när en sådan överenskommelse går ut på att slå ut andra organisationers medlemmar eller oorganiserade arbetstagare från arbetsplatsen.<sup>38</sup>

Den som sagts upp på grund av arbetsbrist har enligt 25 § LAS under nio månader från anställningens upphörande företrädesrätt till återanställning inom den verksamhet hos arbetsgivaren där han varit sysselsatt. En förutsättning är dock att han eller hon varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under den senaste treårsperioden och att han eller hon har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.

---

<sup>37</sup> Calleman, Turordning vid uppsägning, 1999, s 257 ff.

<sup>38</sup> Prop. 1973:129 s 233.

### 3.2.3 Uppsägning på grund av personliga förhållanden

Uppsägning på grund av personliga förhållanden skall komma i fråga endast när det finns starka skäl för det och när andra tillgängliga möjligheter att råda bot på uppkomna svårigheter har prövats och uttömts. Ett uppsägningsbeslut skall föregås av samråd mellan arbetsgivaren och den berörda arbetstagarorganisationen. Denna situation regleras i 30 § LAS. Av denna bestämmelse framgår att en arbetsgivare som vill säga upp en arbetstagarare på grund av omständigheter som hänför sig till arbetstagararen personligen skall underrätta arbetstagararen om detta minst två veckor i förväg. Är arbetstagararen fackligt organiserad skall arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla den lokala arbetstagarorganisationen som arbetstagararen tillhör. Vidare framgår av samma bestämmelse att arbetstagararen och den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagararen tillhör har rätt till överläggning med arbetsgivaren om åtgärden som varslet avser.

Möjligheterna att lösa situationen utan uppsägning, genom omplacering eller på annat sätt, skall utredas och prövas. Arbetstagararen skall själv underrättas på förhand och göras medveten om hur situationen ter sig för arbetsgivaren. Vid en efterföljande tvist är det upp till arbetsgivaren att inför domstol visa att det fanns saklig grund för uppsägningsbeslutet.<sup>39</sup>

När det gäller uppsägning på grund av personliga förhållanden kan arbetsdomstolens mycket omfattande praxis inte sammanfattas inom ramen för denna framställning. För att saklig grund skall uppnås krävs i regel att arbetstagararen har brutit mot eller misslyckats med att uppfylla en avtalsförpliktelse, som är av väsentlig betydelse för arbetsgivaren samt att denna förpliktelses väsentlighet och existens stod klart för arbetstagararen.<sup>40</sup> Det är i detta fall fråga om en intresseavvägning mellan å ena sidan arbetstagararens intresse att behålla anställningen och å andra sidan arbetsgivarens intresse av att inte behöva tåla förhållanden som inverkar negativt på verksamheten.<sup>41</sup> Prövningen av saklig grund skall inte primärt fokuseras på begångna handlingar utan på vilka konsekvenser handlingarna kommer att få för framtiden, det brukar talas om att man skall göra en prognos. Övriga faktorer av allmän betydelse vid bedömningen kan exempelvis vara arbetstagararens anställningstid, företagets storlek och arbetstagararens ställning. Stor vikt fästs vid om arbetsgivaren varnat arbetstagararen vid misskötsamhet och liknande. Att en arbetsgivare inte tydligt visar sitt avståndstagande gentemot arbetstagararens handlande kan hållas emot honom eller henne vid en uppsägningstvist.<sup>42</sup>

---

<sup>39</sup> Prop. 1981/82:71 s 66 f.

<sup>40</sup> Sigeman, 2006, s 179.

<sup>41</sup> Åhnberg, LAS-Handboken, 2005, s 176.

<sup>42</sup> Glavå, 2001, s 312 f.

Nedan följer några exempel hämtade ur arbetsdomstolens rättspraxis. Vad gäller misskötsamhet kom domstolen i AD 1987 nr 164 fram till att saklig grund för uppsägning förelåg då arbetstagaren (ett tidningsbud) inte lyckades hålla tiderna. Domstolen beaktade i domskälen att arbetsgivaren gjort vad som ålegat denne genom dennes åtgärder att bland annat minska distriktet, tidigarelägga arbetspasset och göra en grundläggande omplaceringsutredning. Vad gäller brottsliga gärningar riktade mot arbetsgivaren eller arbetskamrater så brukar arbetsdomstolen se allvarligt på dessa. Ett exempel på detta är AD 1980 nr 102 där domstolen ansåg att det var ostridigt att saklig grund förelåg då några arbetstagare stulit varor till ett värde av 4 000 kr vardera. Brottslighet utanför tjänsten kan även det leda till att saklig grund för uppsägning anses föreligga. Arbetsdomstolen gör även i dessa fall en intresseavvägning. I AD 2004 nr 3 hade en brevbärare dömts till fängelse för våldtäkt som begåtts utom tjänsten och dessutom innan han tillträtt sin anställning. Domstolen kom i detta fall fram till att brottet i sig inte utgjorde saklig grund och detta blev även efter en samlad bedömning arbetsdomstolens slutsats. Sjukdom är som regel inte saklig grund för uppsägning, såvida sjukdomen inte medför stadigvarande nedsättning av arbetsförmågan som är så väsentlig att arbetstagaren inte längre kan prestera arbete av någon betydelse.<sup>43</sup> Detta argument framfördes i AD 1993 nr 42 där två elektriker sades upp då dessa erhållit förslitningsskador och kärlförträngningar i fingrarna. Domstolen ansåg att saklig grund förelåg, med beaktande av arbetsgivarens rehabiliteringsåtgärder och försök till omplacering. Samarbetsproblem skall i första hand lösas genom omplacering, är detta inte möjligt kan allvarliga samarbetssvårigheter leda till saklig grund. I AD 1998 nr 108 uttalar domstolen att ”i fall av allvarliga samarbetssvårigheter måste det kravet ställas på arbetsgivaren att denne på ett bestämt och otvetydigt sätt gör klart för arbetstagaren följderna av ett fortsatt negativt uppträdande, innan en så ingripande åtgärd som uppsägning vidtas. En så långtgående åtgärd som uppsägning får således tillgripas endast som en sista utväg.”

Att märka i sammanhanget är att det är arbetsgivaren som har bevisbördan för de omständigheter som läggs till grund för en uppsägning. Det finns många exempel på fall där arbetsgivare förlorat mål på grund av bristfälliga bevis. Ett exempel är AD 1995 nr 11 vilket handlade om en uppsägning som grundade sig i att arbetstagaren i fråga hotat en annan arbetstagare med kniv. Domstolen uttalade i domskälen att ”En utgångspunkt för prövningen är att det ankommer på arbetsgivaren att visa att det förelagat saklig grund för en uppsägning. Detta innebär att arbetsgivaren, när det som i detta fall föreligger tvist om den faktiska omständighet som lagts till grund för uppsägningen, har att fullt ut styrka denna omständighet. Den bevisskyldighet som sålunda åvilar arbetsgivaren medför att brister i bevisningen om vad som faktiskt inträffat går ut över arbetsgivaren.”

Av 7 § LAS fjärde stycket framgår att om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, får den inte

---

<sup>43</sup> Prop. 1973:129 s 126.

grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till mer än två månader. Syftet med regeln är att åstadkomma en snabb handläggning av uppsägningsärendet. På detta sätt undviker man att en arbetstagare skall behöva sväva i ovisshet angående arbetsgivarens inställning i frågan om anställningen skall bestå eller inte.<sup>44</sup> Dock görs en skillnad mellan en serie av händelser och ett bestående tillstånd. Om arbetstagaren uppvisar misskötsamhet av fortlöpande karaktär, till exempel genom svår alkoholism, kan den omständigheten att arbetsgivaren känt till förhållandet mer än två månader inte medföra att denne därefter är förhindrad att åberopa missförhållandet som en självständig uppsägningsgrund.<sup>45</sup>

### 3.2.4 Avskedande

Om arbetstagaren grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren får avskedande ske, vilket framgår av 18 § LAS. Även här finns en regel som innebär att avskedandet inte får grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till mer än två månader. Vad som skiljer avskedande från uppsägning är bland annat uppsägningstiden. Vid avskedande berättigas arbetsgivaren att avsluta anställningsavtalet med omedelbar verkan.<sup>46</sup> Vid avskedande gäller precis som vid uppsägning av personliga skäl, 30 § LAS. Skillnaden mellan uppsägning och avskedande är att underrättelsen skall ske till arbetstagaren minst 1 vecka i förväg. I övrigt gäller samma procedur som vid uppsägning av personliga skäl.

För att ett avskedande skall kunna komma i fråga krävs att arbetstagaren grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Vad som menas härmed är att arbetstagaren gjort sig skyldig till ett avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som inte rimligen skall behöva tålas i något rättsförhållande.<sup>47</sup> Ett avskedande kan endast bli aktuellt vid personliga förhållanden medan uppsägningar även kan bli aktuellt vid verksamhetsrelaterade förhållanden.<sup>48</sup> Exempel på skäl som kan leda till avskedande är misskötsamhet, illojalitet, ordervägran och brottslighet.

Vad gäller misskötsamhet kan hänvisas till AD 1980 nr 52 där en arbetstagare anställdes under två månader som vikarie på en tjänst som föreståndare på ett hem för alkoholskadade personer. Under jourtjänstföring lämnade arbetstagaren utan tillstånd arbetsplatsen och var frånvarande under en natt, och på denna grund avskedades han. Enligt arbetsdomstolen gjorde arbetstagaren sig skyldig till en allvarlig försummelse som ej kunde ursäktas, därför förelåg skäl för avskedande. Beträffande illojalitet kan hänvisas till AD 1981 nr 161 där arbetstagaren avskedades för illojal konkurrens. Arbetsgivaren var för sin verksamhet beroende av returpapper och arbetstagaren ifråga hade såsom delägare i ett nystartat företag lämnat anbud på returpapper i konkurrens med arbetsgivaren. Arbetsdomstolen

---

<sup>44</sup> AD 1999 nr 146.

<sup>45</sup> Prop. 1973:129 s 243.

<sup>46</sup> Sigeman, 2006, s 183.

<sup>47</sup> Prop. 1973:129 s 254 f.

<sup>48</sup> Glavå, 2001, s 349.

ansåg att arbetstagarens handlande måste betraktas som ett allvarligt åsidosättande av det lojalitetskrav som följer av ett anställningsavtal. Arbetsgivaren hade på grund av arbetstagaren mist en kund. Arbetstagaren hade blivit tillsagd att inte konkurrera med arbetsgivaren men ändå gjort detta, varför skäl för avskedande förelåg. I AD 1997 nr 103 vilket gällde ordervägran, hade två nyhetsredaktörer vid Sveriges Radio läst upp ett telegram i strid mot en uttrycklig order av redaktionschefen, som var ansvarig utgivare. Arbetsdomstolen bedömde denna ordervägran som allvarlig, då denna bland annat var ett ingrepp i tryckfrihetsförordningens ansvarssystem, varför skäl för avskedande förelåg. Ett exempel på när brott kan leda till avskedande kan hämtas ur AD 1990 nr 55 där en kontorsassistent vid en polismyndighet hade dömts till villkorlig dom för att hon vid två tillfällen tagit 700 respektive 500 kr ur kassan. Arbetsdomstolen ansåg att skäl för avskedande förelåg trots 25 års anställning, en svår arbetsmarknadssituation på orten och att brotten föranletts av sjukdom och ekonomiska problem i familjen.

När arbetsdomstolen prövar ett avskedandes giltighet kan slutsatsen bli att det inte har funnits fog att avskeda arbetstagaren, men att det däremot funnits saklig grund för uppsägning. Arbetsdomstolen kan i de fall arbetstagaren har yrkat på detta ändra beslutet om avskedande till en uppsägning. Arbetstagaren kan då vara berättigad till ekonomiskt skadestånd motsvarande utebliven lön samt ett allmänt skadestånd för kränkning.<sup>49</sup> Om arbetsgivaren har avslutat en anställning utan att iaktta föreskriven uppsägningstid kan detta komma att bedömas såsom avskedande utan laga grund.<sup>50</sup>

## **3.3 Sanktioner riktade mot arbetsgivaren**

### **3.3.1 Inledning**

Den som handlar i strid mot de regler i LAS som nu berörts kan träffas av olika i lagen uppställda sanktioner. Vilken eller vilka av dessa sanktioner som kan komma i fråga avgörs dels av vilken regel som har överträtts, dels av hur den som blivit utsatt för lagbrott väljer att lägga upp sin talan. De sanktioner som kan komma i fråga då arbetsgivaren felaktigt sagt upp eller avskedat arbetstagaren är som tidigare framgått ogiltigförklaring av uppsägningen eller avskedandet, ersättning för den ekonomiska förlust som har uppstått (ekonomiskt skadestånd), ersättning för den kränkning som lagbrottet har inneburit (allmänt skadestånd) samt ett särskilt normerat skadestånd.<sup>51</sup>

---

<sup>49</sup> Åhnberg, 2005, s 307.

<sup>50</sup> AD 1999 nr 141.

<sup>51</sup> Sigeman, Arbetsrätten, 2006, s 182.

### 3.3.2 Ogiltighet

Om en arbetstagare har sagts upp utan saklig grund, kan arbetstagaren enligt 34 § LAS få en domstol att ogiltigförklara uppsägningen. Ett sådant förfarande kan ej bli aktuellt då uppsägningen angrips endast därför att den strider mot turordningsregler i LAS eller i kollektivavtal. Förklaringen är att tvisten inte handlar om saklig grund för uppsägning utan istället om vem eller vilka som borde ha sagts upp med en korrekt tillämpning av turordningsreglerna. En anledning till att turordningsbrott inte kan angripas med en ogiltighetstalan är att det skulle leda till att en friställd arbetstagare kan begära att få tillbaka sin anställning med följderna att en annan arbetstagare friställs för att bereda den förste arbetstagaren arbete. En annan anledning är att det skulle skapa processuella problem då talan rörande organiserade arbetstagare i princip prövas av arbetsdomstolen och talan rörande oorganiserade av allmän domstol.<sup>52</sup>

I 34 § LAS andra stycket kan man utläsa att om tvist uppkommer om en uppsägnings giltighet, upphör ej anställningen till följd av uppsägningen förrän tvisten slutligt har avgjorts. Arbetstagaren får inte heller avstängas från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen annat än om det finns särskilda skäl. Slutligen har arbetstagaren rätt till lön och andra förmåner så länge anställningen består. Om arbetstagaren skulle förlora tvisten upphör anställningen den dag domstolens dom vinner laga kraft. Innebörden av en ogiltighetsdom är att anställningen kvarstår som om uppsägningen eller avskedandet aldrig ägt rum.<sup>53</sup>

Regleringen i LAS bygger alltså på att en uppsagd arbetstagares anställning består så länge tvist pågår om uppsägningens giltighet, om inte domstol beslutar annat, samt på att arbetstagaren har rätt till lön och andra villkor så länge anställningen består. Eftersom arbetstagaren har rätt till lön och andra villkor under tvistetiden, uppkommer i allmänhet inte någon ekonomisk skada för denne under tiden för tvisten. Sådan skada uppkommer i stället i allmänhet först sedan arbetstagarens anställning har upphört på grund av uppsägningen. Det är alltså först i situationen då anställningen har upphört på grund av en uppsägning som det kan finnas skäl för arbetstagaren att av arbetsgivaren kräva ekonomiskt skadestånd. Man kan enligt arbetsdomstolen uttrycka saken så, att en ogiltigförklaring och ekonomiskt skadestånd avseende tid efter anställningens upphörande utgör två alternativa rättsföljder av att en uppsägning inte har varit sakligt grundad, som logiskt sett inte kan framställas vid ett och samma tillfälle.<sup>54</sup>

Som framgår av ovan består en anställning så länge tvisten om uppsägningens giltighet pågår. Dock kan domstolen fatta ett s.k. interimistiskt beslut om att anställningsförhållandet skall upphöra vid uppsägningstidens slut eller vid annan tidpunkt. Ett sådant beslut kan fattas om domstolen gör bedömningen att arbetstagaren sannolikt kommer att

<sup>52</sup> Prop. 1973:129 s 184.

<sup>53</sup> Åhnberg, 2005, s 393 f.

<sup>54</sup> AD 1990 nr 95.

förlora den slutliga prövningen av tvisten. En sådan prövning görs endast efter yrkande av arbetsgivarparten.<sup>55</sup> Särskild försiktighet skall enligt förarbetena iakttas när det gäller denna typ av interimistiska beslut.<sup>56</sup> I AD 1996 nr 76 vilket handlade om en uppsägning på grund av samarbetsproblem hänvisade domstolen till nämnda förarbetsuttalande och konstaterade att det på grundval av den utredning som därtills förelåg i målet inte var möjligt att bedöma om det förelåg saklig grund för uppsägning.

Enligt 35 § LAS kan en arbetstagare som blivit avskedad under omständigheter som inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning få avskedandet ogiltigförklarat av en domstol. I AD 1985 nr 40 yrkade arbetstagaren på ogiltighet av ett avskedande. Arbetsdomstolen ansåg att det inte fanns tillräckliga skäl för avskedande, men däremot saklig grund för uppsägning. Man avslog yrkandet om ogiltigförklaring av avskedandet men biföll bland annat yrkandet på skadestånd för felaktigt avskedande.

På motsvarande sätt som vid ogiltighetstalan om uppsägning kan arbetstagaren vid ogiltighetstalan om avskedande yrka på att domstolen interimistiskt beslutar att anställningsförhållandet skall bestå tills tvisten är slutligt prövad. Domstolen bifaller inte ett sådant yrkande om inte övervägande skäl ger för handen att det inte ens föreligger saklig grund för uppsägning.<sup>57</sup>

I speciella fall kan talan om ogiltighet av uppsägning eller avskedande angripas med hjälp av andra regler än de ovan nämnda. Exempel på dessa fall är ogiltighet av en åtgärd som innebär föreningsrättskränkning enligt MBL och ogiltighet enligt avtalslagens regler.<sup>58</sup> Slutligen kan en arbetstagare istället för att yrka på ogiltighet av uppsägningen eller avskedandet välja att lämna anställningen, till exempel då förhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren blivit ohållbart till följd av tvisten. Arbetstagaren kan då istället yrka på allmänt skadestånd för den kränkning som arbetsgivarens handling inneburit och ekonomiskt skadestånd för den ekonomiska förlust som uppkommit.<sup>59</sup>

### **3.3.3 Ekonomiskt skadestånd och rätten till utebliven lön**

38 § LAS lyder:

En arbetsgivare som bryter mot denna lag skall betala inte bara lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till utan även ersättning för skada som uppkommer. En arbetstagare är skadeståndsskyldig om han eller hon inte iakttar den uppsägningstid som anges i 11 § första stycket.

---

<sup>55</sup> Åhnberg, 2005, s 394.

<sup>56</sup> Prop. 1973:129 s 278 f.

<sup>57</sup> Åhnberg, 2005, s 399.

<sup>58</sup> Åhnberg, 2005, s 394.

<sup>59</sup> Lunning och Toijer, 2006, s 682.



Skadestånd enligt första stycket kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär. Ersättning för förlust som avser tid efter anställningens upphörande får under alla förhållanden bestämmas till högst det belopp som anges i 39 §.

Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

I förarbetena till 38 § LAS nämns ytterst lite om hur denna bestämmelse skall tillämpas. Anledningen härtill torde vara att bestämmelsen inte skiljer sig nämnvärt från hur skadestånd behandlats i tidigare domstolspraxis innan LAS tillkomst 1974. Diskussionen i nämnda förarbeten tar i första hand sikte på vilken beloppsnivå skadeståndsbeloppen bör hamna på.<sup>60</sup>

I 38 § LAS kan man alltså utläsa att en arbetsgivare som bryter mot samma lag inte bara skall betala lön och andra anställningsförmåner utan även ersättning för skada som uppkommer. Alltså träffas den arbetsgivare som utan saklig grund säger upp eller felaktigt avskedar någon av bestämmelsen. Arbetsdomstolen har vid flera tillfällen dömt arbetsgivaren att betala ersättning motsvarande utebliven lön till den felaktigt uppsagde arbetstagaren.<sup>61</sup> Exempel på vad som menas härmed kan vara att domstolen funnit att ett anställningsförhållande uppkommit eller att arbetsgivaren på ett otillbörligt sätt provocerat fram en uppsägning. I AD 1981 nr 131 biföll domstolen arbetstagarens talan då denne gjorde gällande att en anställning uppstått på grund av arbetsgivarens allmänna uppträdande vid bl.a. anställningsintervjuer. Arbetsdomstolens slutsats blev att ett anställningsförhållande uppstått genom s.k. konkludent handlande och man dömde arbetsgivaren att betala ett belopp motsvarande utebliven lön till arbetstagaren. I AD 1975 nr 35 ogiltigförklarades en uppsägning av arbetsdomstolen då arbetstagaren själv sagt upp anställningsförhållandet efter påtryckningar från arbetsledningen. Arbetsdomstolen ansåg att omständigheterna vid uppsägningen var sådana att det skulle strida mot de principer på vilka anställningsskyddslagen vilar att betrakta uppsägningen som bindande för arbetstagaren. Arbetsdomstolen dömde arbetsgivaren att utbetala ett belopp motsvarande utebliven lön till arbetstagaren.

I fall där arbetstagare avskedats på felaktiga grunder har däremot ersättning motsvarande lön ansetts vara skadestånd eftersom det inte föreligger något bestående anställningsförhållande efter avskedandet. Detta förutsätter dock att arbetstagaren inte framgångsrikt yrkar på ogiltighet. I AD 1974 nr 57 ansåg arbetsdomstolen att avskedandet skett utan att ens saklig grund för uppsägning förelegat. Såsom ekonomiskt skadestånd tillerkändes arbetstagaren ersättning för lön under den tid då denne skulle ha åtnjutit semester om anställningen hade bestått. I AD 1977 nr 10 avskedades en arbetstagare med omedelbar verkan på grund av att han med hänvisning till att han var sjukskriven vägrade att företa en tjänsteresa. Bolaget åsidosatte därigenom bestämmelsen i 18 § LAS första stycket - att avskedande får äga rum endast om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot

---

<sup>60</sup> Prop. 1973:129, Prop. 1981/82:71.

<sup>61</sup> Lunning och Toijer, 2006, s 714.

arbetsgivaren. Av vad som framkom i målet skedde avskedandet under sådana omständigheter att inte ens saklig grund för uppsägning skulle ha förelegat. Bolaget blev därmed skyldigt att utge ekonomiskt skadestånd till arbetstagaren motsvarande utebliven lön under avtalad uppsägningstid.

I fall där arbetstagaren framgångsrikt yrkar på ogiltighet har som framgår av ovan arbetstagaren rätt till sina vanliga anställningsförmåner, för tiden efter avskedandet. I AD 1995 nr 90 hade en arbetstagarare avskedats under pågående uppsägningstid. Avskedandet ogiltigförklarades i en dom som meddelades efter uppsägningstidens slut. Arbetstagaren krävde lön för tiden från avskedandet till uppsägningstidens slut. Arbetsgivaren menade dock att en ogiltigförklaring innebar att anställningen återuppstod från det att domen meddelades, om det inte dessförinnan hade meddelats ett interimistiskt beslut om att anställningen skulle bestå. Ersättning kunde därför med arbetsgivarens synsätt bara betalas i form av skadestånd, vilket skulle påverka beräkningen av preskriptionstiden. Arbetsdomstolen följde dock arbetstagarens linje och fastslog att anställningen bestod på samma villkor som tidigare och att anställningen skulle fortgå som om ett avskedande aldrig ägt rum.

Hur en arbetstagarers rätt till lön eller ekonomiskt skadestånd påverkas av att han eller hon fått ersättning från en arbetslöshetskassa har tagits upp vid flera tillfällen av AD. Enligt nu gällande rätt är arbetsgivaren skyldig att betala lön och ekonomiskt skadestånd utan avdrag för den arbetslöshetsersättning som arbetstagaren har fått.<sup>62</sup> Emellertid är den berörde arbetstagaren i huvudsak skyldig att betala tillbaka nämnda ersättning till arbetslöshetskassan till den del som motsvarar den lön eller det ekonomiska skadestånd som denne erhållit från arbetsgivaren.<sup>63</sup>

I fall då arbetstagaren inte vill yrka på ogiltighet av en uppsägning eller ett avskedande tar det ekonomiska skadeståndet sikte på förlorad arbetsinkomst som hänför sig till tiden efter anställningens upphörande. Det är enbart den direkta förlusten som drabbar arbetstagaren som ersätts. I andra fall kan rimligen inte ekonomiskt skadestånd komma i fråga. Arbetsdomstolen uttalar i AD 1990 nr 95 följande: ”Om arbetstagararsidan – såsom i förevarande fall – vid tvisteförhandlingar hävdar att en uppsägning skall förklaras ogiltig eftersom det inte har förelegat saklig grund för åtgärden, och således tvist om uppsägningens giltighet har uppkommit, finns det därför inte någon anledning eller grund för att kräva ekonomiskt skadestånd avseende tid efter anställningens upphörande. Arbetstagararsidan vill ju i sådant fall att anställningen skall bestå, och till följd av att tvist pågår om uppsägningens giltighet har anställningen vid förhandlingstillfället inte upphört.”

Jämkning av ersättningen kan komma i fråga i en rad situationer. Ett exempel är då den berörde arbetstagaren tackar nej till en annan anställning

---

<sup>62</sup> Lunning och Toijer, 2006, s 710 f.

<sup>63</sup> Lag (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring, 68a §.

som denne skäligen borde godtagit.<sup>64</sup> Ett annat exempel är när en arbetstagare uppbär ersättning för heltidsarbete hos en annan arbetsgivare. Detta var bakgrunden i AD 1998 nr 59 där arbetsdomstolen uttalade att grundprincipen för avräkning skall vara att en arbetstagare som uppbär ersättning för heltidsarbete hos en arbetsgivare skall avräkna hela denna ersättning från sitt ekonomiska skadestånd. Dock endast till den del som arbetstagaren skulle ha kunnat uppbära i ett tänkt heltidsarbete under samma tidsperiod. Så snart arbetstagaren har fullgjort sitt heltidsarbete, skall arbetstagaren däremot ha rätt att behålla de inkomster han eller hon därutöver erhållit.

Hur aktiv en arbetstagare som blivit felaktigt uppsagd eller avskedad måste vara i sina försök att minska den ekonomiska skadan genom att söka annan anställning bedömdes bl.a. i AD 2000 nr 105. Där angav domstolen att det i normalfallet är ofrånkomligt att arbetstagaren under tid för vilken skadestånd krävs står till arbetsmarknadens förfogande, d.v.s. är beredd att ta lämpligt arbete som erbjuds. Som ett bevis för att en arbetstagare står till arbetsmarknadens förfogande brukar i arbetsmarknadssammanhang fordras att arbetstagaren är fortlöpande anmäld som arbetssökande hos arbetsförmedlingen. Om arbetstagaren inte gör det kan rätten till ekonomiskt skadestånd jämkas eller helt falla bort. Det avgörande är om det vid en bedömning av omständigheterna i det enskilda fallet kan anses skäligt att jämka det ekonomiska skadeståndet av det skälet att arbetstagaren inte har varit tillräckligt aktiv i att söka nytt arbete. Den som anmält sig som arbetssökande hos arbetsförmedlingen torde normalt anses ha uppfyllt vad som kan krävas i detta avseende.

Ersättningen för ekonomisk skada skall enligt 38 § LAS begränsas till det belopp som anges i 39 § LAS. Att märka här är att det inte är fråga om någon tidsmässig begränsning utan en beloppsmässig sådan. Den yttersta tidsbegränsningen styrs av tidpunkten för den skadestandsgrundande handlingen.<sup>65</sup>

### **3.3.4 Allmänt skadestånd**

Det allmänna skadeståndet är menat att ersätta arbetstagaren för den kränkning som det felaktiga förfarandet vid uppsägning eller avsked innebär och lagstödet finns i 38 § LAS samt i ett antal andra lagar, mer om dessa följer nedan under 3.3.6. I många fall har det allmänna skadeståndet i slutändan framstått som den huvudsakliga sanktionen för arbetsgivaren.

För att arbetsdomstolen överhuvudtaget skall kunna utdöma skadestånd krävs att arbetsgivaren bryter mot en bestämmelse i LAS eller mot någon annan lag med regler om allmänt skadestånd, exempelvis någon av diskrimineringslagarna. Allmänt skadestånd kan även utdömas i en situation då arbetsgivaren förmått arbetstagaren att säga upp sig själv - så kallad

---

<sup>64</sup> Lunning och Toijer, 2006, s 716.

<sup>65</sup> Lunning och Toijer, 2006, s 716.

provocerad uppsägning.<sup>66</sup> En uppsägning eller ett frånträdande från arbetstagarens sida kan under vissa omständigheter jämföras med en uppsägning eller med ett avskedande som har vidtagits av arbetsgivaren. En skyldighet för arbetsgivaren att betala skadestånd förutsätter att arbetstagarens åtgärd har föranletts av arbetsgivaren samt att denne skall ha handlat på ett sätt som strider mot god sed på arbetsmarknaden eller som annars måste ses som otillbörligt.<sup>67</sup> I AD 1985 nr 65 kom arbetsdomstolen fram till att situationen då arbetstagaren, som på eget bevåg lämnade arbetet för gott efter bl.a. ett gräl och andra påtryckningar från arbetsgivaren var att jämföras med ett avskedande. I AD 1976 nr 50 yrkade arbetstagaren bland annat på allmänt skadestånd och som grund åberopade denne arbetsgivarens underlåtenhet att utbetala lön och man menade att denne i väsentlig grad åsidosatt sina förpliktelser enligt anställningsavtalet. Arbetsdomstolen uttalade i domskälen, att som förutsättning för att allmänt skadestånd skall utgå, gäller att bestämmelse därom finns i lag eller att åsidosättande av förpliktelse enligt kollektivavtal har skett. I detta fall var det fråga om arbetsgivarens allmänna skyldighet att utge lön under anställningstid. Arbetstagarens yrkande avseende allmänt skadestånd lämnades utan bifall med hänvisning till att frågan inte var reglerad i LAS samt att gällande kollektivavtal saknades.

Frågan om domstolen skall utdöma något allmänt skadestånd och i så fall hur stort skadeståndet bör vara avgörs genom en helhetsbedömning. Det går inte att peka ut någon enskild omständighet som skall vara av betydelse eller för den delen avgörande utan det är den samlade bilden av förhållandena i det enskilda fallet som ska beaktas. I praktiken yrkar parterna ofta på ett högt skadestånd som domstolen sedan sätter ned.<sup>68</sup>

I en del fall kan arbetsgivarens skadeståndsskyldighet jämkas. Exempel på detta är när arbetsgivaren gjort försök, även om dessa varit otillräckliga, att lösa problem på annat sätt än genom uppsägning eller om arbetstagaren kan anses ha medverkat till den uppkomna situationen.<sup>69</sup> I AD 2005 nr 97 rörde ett avskedande av en arbetstagare då denne anklagats för stöld av varor. Då arbetsgivaren inte kunde bevisa att arbetstagaren hade för avsikt att tillägna sig varorna förklarades avskedandet ogiltigt och man utdömde skadestånd till arbetstagaren. Vid skadeståndsbedömningen beaktades det faktum att arbetstagaren borde ha förstått att han handlat felaktigt och i strid mot arbetsgivarens interna regler. Det yrkade skadeståndsbeloppet jämkades. I AD 2004 nr 37 som också gällde ett avskedande kom arbetsdomstolen fram till att arbetstagaren i så hög grad varit medvällande att det yrkade allmänna skadeståndet avlogs helt. Dock utdömdes ekonomiskt skadestånd. I AD 2004 nr 30, vilket handlade om brott utanför tjänsten, kom arbetsdomstolen fram till att uppsägningen inte var sakligt grundad och att arbetstagaren därför i princip skulle ha rätt till allmänt skadestånd för den kränkning som uppsägningen inneburit. Arbetsgivaren yrkade på att skadeståndet skulle

---

<sup>66</sup> AD 1991 nr 93.

<sup>67</sup> Prop. 1973:129 s 129.

<sup>68</sup> Öman, Anställningsskyddspraxis, 2004, s 420.

<sup>69</sup> Åhnberg, 2005, s 394.

jämkas, i första hand till noll. Omständigheterna i målet var enligt arbetsdomstolens mening sådana att arbetsgivaren hade visst fog för sin uppfattning att det förelåg saklig grund för uppsägning. Hänsyn togs även till arbetstagarens frånvaro genom de gärningar som han hade dömts för samt att denne själv vållat den uppkomna situationen. Arbetsgivaren ålades inte att utge något allmänt skadestånd till arbetstagaren. I AD 2002 nr 26 hade en banarbetare med långvarig anställning hos Banverket sagts upp sedan han under sin fritid gjort sig skyldig till grovt rattfylleri, smitning, stöld och misshandel. Vissa av brotten hade begåtts med användande av en bil som tillhörde Banverket. Uppsägningen ansågs bland annat med hänsyn till banarbetarens personliga förhållanden inte vara sakligt grundad. Vad gäller skadestandsfrågan framhåller arbetsdomstolen i domskälen att: ”Det bör tas avsevärd hänsyn till att han själv vållade den situation som uppstod och som får anses svårbedömd. Det finns därför anledning att bestämma skadeståndet till ett betydligt lägre belopp än vad som är normalt vid en uppsägning utan saklig grund.” Motsatt förhållande gäller då arbetsgivaren till exempel säger upp eller avskedar en arbetstagare och detta bedöms vara föreningsrättskränkande. Då kan skadeståndet istället sättas högre än normalt. AD 1988 nr 59 rörde bl.a. ett avskedande under uppsägningstid. Arbetsdomstolen ansåg att avskedandet var föreningsrättskränkande och att det därför var väl motiverat att sätta ett jämförelsevis högt allmänt skadestånd.

Slutligen skall det nämnas något om beloppen för det allmänna skadeståndet. Dessa varierar beroende på vad för typ av lagbrott det rör sig om. Följande uppgifter är från åren 1995 – 2004: I fråga om uppsägning utan saklig grund så ligger skadeståndsnivåerna i regel mellan 30 000 kr och 60 000 kr. I fråga om avskedande från tillsvidareanställning utan att det funnits saklig grund för uppsägning så ligger dessa nivåer i regel något högre än föregående kategori; mellan 50 000 kr och 100 000 kr. När det gäller avskedande från tillsvidareanställning då det funnits saklig grund för uppsägning så ligger dessa belopp i regel på mellan 15 000 kr och 40 000 kr.<sup>70</sup> Numera ligger den normala skadeståndsnivån för en oriktig uppsägning på omkring 60 000 kr – 75 000 kr. För ett felaktigt avskedande sätts skadeståndet ofta till 100 000 kr.<sup>71</sup>

### 3.3.5 Särskilt normerat skadestånd

39 § LAS lyder:

Om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom, varigenom en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande eller har förklarat att en tidsbegränsad anställning skall gälla tills vidare, skall anställningsförhållandet anses som upplöst. Arbetsgivaren skall för sin vägran betala skadestånd till arbetstagaren enligt följande bestämmelser.

Skadeståndet beräknas med utgångspunkt i arbetstagarens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren när anställningsförhållandet upplöses och bestäms till ett belopp motsvarande

<sup>70</sup> Öman, 2004, s 420 ff.

<sup>71</sup> Lunning och Toijer, 2006, s 492 och 561.

1. 16 månadslöner vid mindre än fem års anställningstid,
2. 24 månadslöner vid minst fem men mindre än tio års anställningstid,
3. 32 månadslöner vid minst tio års anställningstid.

Skadeståndet får dock inte bestämmas så att beloppet beräknas efter flera månadslöner än som motsvarar antalet påbörjade anställningsmånader hos arbetsgivaren. Har arbetstagaren varit anställd mindre än sex månader, skall beloppet likväl motsvara sex månadslöner.

Reglerna om det särskilt normerade skadeståndet sätts som synes i spel då arbetsdomstolen ogiltigförklarar en uppsägning eller ett avskedande och arbetsgivaren vägrar att rätta sig efter domen. Om detta sker skall anställningsförhållandet betraktas som upplöst. Den berörde arbetstagaren kan inte på nytt föra talan mot den aktuella arbetsgivaren.<sup>72</sup>

Arbetsgivarens vägran att rätta sig efter domen kan ske på olika sätt. Det kan röra sig om en klar vägran där arbetsgivaren helt enkelt förklarar för arbetstagaren att han ämnar upplösa anställningsförhållandet. Det kan även röra sig om trakasserier där arbetstagaren mer eller mindre tvingas bort från arbetet.<sup>73</sup> Det framgår av ordalydelsen i 39 § att det saknar betydelse vilka skäl arbetsgivaren har för sin vägran att följa domslutet. Han eller hon kan helt enkelt ”köpa sig fri” från anställningsavtalet genom att betala skadeståndet som anges i 39 §. Det framgår varken i lagtext eller i förarbeten hur ett anställningsförhållande skall upplösas.

För att 39 § LAS skall bli tillämplig krävs att domen skall ha vunnit laga kraft. Detta krav måste vara uppfyllt trots att det kan gå flera månader innan en dom vinner laga kraft. Kravet hör till viss del samman med den ovan nämnda bestämmelsen i 34 § LAS andra stycket av vilken det framgår att anställningen består under en tvist om uppsägnings giltighet. Även 35 § LAS andra stycket som stipulerar att arbetstagaren kan utverka ett motsvarande interimistiskt beslut i en tvist om ett avskedandes giltighet hör samman med kravet. Arbetstagaren har därför rätt till lön och andra anställningsförmåner till dess att anställningen anses vara upplöst enligt LAS gällande regler.<sup>74</sup>

Om ett mål som förs i tingsrätt överklagas till arbetsdomstolen blir 39 § tillämplig först när målet slutgiltigt avgjorts i AD. I AD 1997 nr 26 ogiltigförklarade tingsrätten ett avskedande varefter arbetsgivaren överklagade domslutet. Tingsrätten meddelade ett interimistiskt beslut om att anställningen skulle bestå under tvisten. Trots detta upplöste arbetsgivaren anställningen och betalade ett belopp vilket motsvarade givet belopp i 39 § LAS. Arbetsdomstolen framhöll att arbetsgivaren inte kunde upplösa anställningen på detta sätt. Arbetsgivaren var tvungen att återkalla talan i arbetsdomstolen och invänta att tingsrättens dom vann laga kraft. Anställningen ansågs bestå till den dag då arbetsdomstolen meddelade sitt beslut om avskrivning av målet.

---

<sup>72</sup> AD 1983 nr 142.

<sup>73</sup> Åhnberg, 2005, s 421.

<sup>74</sup> Lunning och Toijer, 2006, s 729 f.

Frågan om den uppkomna tvisten måste vara slutgiltigt avgjord diskuterades i AD 1997 nr 144. Rättsfallet rörde en vårdare på ett kommunalt hem som avskedades av skäl som inte ens hade räckt till saklig grund för uppsägning. Arbetsdomstolen uttalade följande i domskälen: ”Det är uppenbart att en arbetsgivare under en pågående tvist inte kan upplösa anställningsförhållandet och därigenom undgå rättsverkningarna av ett beslut enligt 35 § tredje stycket anställningsskyddslagen. En förutsättning för att bestämmelserna i 39 § om upplösning av anställningsförhållandet skall vara tillämpliga är nämligen att arbetsgivaren vägrar att rätta sig efter en dom varigenom en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande. Regleringen i 39 § kan alltså bli aktuell först när tvisten om anställningens bestånd är slutligt avgjord.”

Det skadestånd som kan utdömas i enlighet med 39 § LAS utdöms vid sidan av det skadestånd som kan ha utdömts i samband med uppsägningen eller avskedandet enligt 38 § LAS.<sup>75</sup> I AD 1985 nr 96 uttalade arbetsdomstolen att det inte finns någonting som tyder på att lagstiftarens avsikt har varit att en vägran från en arbetsgivares sida att betala skadestånd enligt 39 § LAS skulle kunna medföra skadeståndsskyldighet enligt 38 § LAS. Man tillade också att det får anses strida mot grundläggande skadeståndsrättsliga principer att föreskriva skadestånd som påföljd för utebliven skadeståndsbetalning. Om arbetsgivaren i slutändan skulle vägra betala ett utdömt skadestånd enligt 39 § LAS så återstår det endast för arbetstagaren att vända sig till kronofogdemyndigheten med en begäran om verkställighet av domen. Exempel på fall då arbetsgivaren till och med har gått i konkurs på grund av tvisten förekommer.<sup>76</sup>

När man skall räkna ut anställningstiden för den berörde arbetstagaren är det fastställandet av dagen då anställningsförhållandet skall anses vara upplöst som blir avgörande.<sup>77</sup> Vid denna uträkning måste hänsyn tagas till all sammanlagd arbetstid. Detta innebär att anställningstid på ett annat driftställe inom samma koncern kan komma att tilläggas på den befintliga anställningstiden, detta i enlighet med 3 § LAS. I fjärde stycket av 39 § LAS finns en spärregel som innebär att en arbetstagare aldrig kan få ut ett större antal månadslöner än det antal anställningsmånader som arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren. I de fall arbetstagaren varit anställd kortare tid än sex månader skall beloppet dock motsvara minst sex månadslöner. Spärregelns verkan blir att skadestånd enligt 39 § LAS kommer att begränsas vid kortare anställningar.

Vad som menas med begreppet ”månadslön” har bedömts av arbetsdomstolen vid några tillfällen. I AD 1996 nr 35 framhöll arbetsdomstolen att: ”Såsom tingsrätten har anfört ligger närmast till hands att anta att uttrycket månadslön i 39 § anställningsskyddslagen syftar på den direkta kontantersättningen och alltså inte innefattar andra anställningsförmåner. Detta får anses gälla oavsett om förmånen har ett lätt

---

<sup>75</sup> Lunning och Toijer, 2006, s 730.

<sup>76</sup> Lunning och Toijer, 2006, s 730.

<sup>77</sup> Lunning och Toijer, 2006, s 730.

fastställbart ekonomiskt värde för den anställde. Närmare bestämt torde med månadslönen avses den normala avtalade lönen vid tidpunkten för anställningens upphörande till skillnad från den faktiskt utgivna lönen. Har arbetstagaren uppburet ett lägre kontantbelopp än den avtalade lönen, exempelvis därför att arbetstagaren åtnjutit någon förmån från arbetsgivaren mot att motsvarande belopp avdragits på lönen, skall enligt arbetsdomstolens mening med hans månadslön avses lönebeloppet före avdrag.”

### 3.3.6 Övriga skadestandsregler

Det är inte bara reglerna i LAS som kan aktualiseras vid uppsägning eller avskedande. Har uppsägningen eller avskedandet vidtagits i otillbörligt syfte, kan åtgärden alternativt angripas enligt andra lagregler. Dessa särregler går då före reglerna i LAS, vilket framgår av 2 § LAS första stycket. Särreglerna är i allmänhet även tillämpliga på de arbetstagare som inte omfattas av LAS enligt LAS 1 §.

För det första finns det särregler gällande uppsägning och avskedande i särskilda lagar som reglerar arbetstagares rätt till annan ledighet än semester. Dessa lagar är:

- Lag(1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning
- Lag(1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m.
- Lag(1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning av invandrare
- Lag(1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård
- Lag(1994:1809) om totalförsvarsplikt
- Föräldraledighetslag (1995:584)
- Lag(1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet
- Lag(1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl

Syftet med dessa lagar är skydda arbetstagare som utnyttjat sin rätt till ledighet. Genom hänvisningar i de olika lagarna är reglerna om skadestånd desamma som i LAS eller motsvarar reglerna i LAS.

För det andra får en uppsägning eller ett avskedande inte strida mot reglerna i MBL. Utför arbetsgivaren en åtgärd (i detta fall en uppsägning eller ett avskedande) i syfte att kränka arbetstagarens föreningsrätt enligt 7 och 8 §§ MBL är denna åtgärd ogiltig (8 § MBL tredje stycket) och han eller hon kan tvingas att betala både ekonomiskt och allmänt skadestånd till den kränkta arbetstagaren.



Slutligen gäller enligt de olika diskrimineringslagarna<sup>78</sup> att en uppsägning eller ett avskedande som har direkt eller indirekt samband med arbetstagarens könstillhörighet, etnicitet, funktionshinder eller sexuella läggning skall ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det. Reglerna i LAS om förfarandet vid uppsägning eller avskedande är i regel tillämpliga även vid talan med anledning av diskriminering vid uppsägning eller avskedande. Även reglerna om skadestånd motsvarar i huvudsak reglerna i LAS.

---

<sup>78</sup> Jämställdhetslag(1991:433), Lag(1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, Lag(1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder, Lag(1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

# 4 Dansk rätt

## 4.1 Inledning

Den danska arbetsrättsmodellen kan beskrivas som en partsstyrd konsensusmodell där arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer vid enighet styr över arbetsmarknaden. Grunden för modellen har dock ändrats något till följd av Danmarks åtaganden genom sitt medlemskap i EU. Då den danska modellen inte i huvudsak bygger på lagstiftning innebär detta att Danmark, i stort sett varje gång det kommer ett arbetsrättsligt direktiv, måste göra omfattande ändringar i sin arbetsrättsliga reglering.<sup>79</sup>

Danmark har ingen generell anställningsskyddslag som gäller alla arbetstagare. Istället regleras anställningsskyddet genom kollektivavtal och en del lagar som inriktar sig på olika sidor av anställningsförhållandet för vissa arbetstagargrupper.

Kollektivavtalen fungerar i huvudsak som ett alternativ till lagstiftning. Ramarna för innehållet i det individuella anställningsavtalet utgörs i regel av tvingande lagstiftning och kollektivavtal.<sup>80</sup> Av de kollektivavtal som finns bör Hovedaftalen mellan DA och LO nämnas då detta fungerat som förebild för många andra kollektivavtal.<sup>81</sup> Arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal antingen när denne ingår ett sådant avtal eller när denne är medlem i en organisation som ingår ett kollektivavtal. För arbetstagare gäller att de omfattas från och med den tidpunkt de blir medlemmar i en facklig organisation vilken tecknat kollektivavtal med arbetsgivaren. Oorganiserade arbetstagare omfattas också av gällande kollektivavtals regler såvida inte annat är avtalat.<sup>82</sup>

Vid sidan om kollektivavtalssystemet finns en rad speciallagar som gäller för olika arbetstagargrupper. Funktionärer (funktionærer) är den arbetstagargrupp vars anställning regleras mest utförligt i lag (funktionærloven) och det är även denna arbetstagargrupp som åtnjuter störst lagstadgat anställningsskydd.<sup>83</sup> De arbetstagargrupper som omfattas av funktionærloven (FUL) räknas upp i lagens första paragraf, i vilken anges fyra kategorier av yrken. Den första kategorin består av handels- och kontorsanställda, den andra består av arbetstagare inom tekniska och kliniska arbeten, den tredje består av dem som till väsentlig del utför arbete likt de två första kategorierna och den sista kategorin utgörs av arbetstagare som uteslutande eller till väsentlig del står i arbetsledande ställning. Enligt 1 § FUL andra stycket omfattas inte alla arbetstagargrupper som kan hänföras

---

<sup>79</sup> Nielsen, Lærebog i arbejdsret, 2001, s 22.

<sup>80</sup> Nielsen, 2001, s 36 f.

<sup>81</sup> Hasselbalch, Labour law Denmark, 2005, s 26.

<sup>82</sup> U.2005.5.9.

<sup>83</sup> Kristiansen, Grundlæggende arbejdsret, 2005, s 227.

till de fyra kategorierna av lagens bestämmelser. De som undantas är främst statliga och kommunala tjänstemän. En förutsättning för att en arbetstagare skall omfattas av reglerna i FUL är att denne arbetar minst åtta timmar per vecka. Det finns dock inga hinder för parterna att avtala om att den anställde skall betraktas som funktionär trots att han eller hon inte uppnår funktionärsstatus enligt lagen. Sådana avtalsklausuler finns framförallt i kollektivavtal, men även i enskilda anställningsavtal.<sup>84</sup>

Vid sidan av FUL finns en del andra arbetsrättsliga lagar. Dessa är bland annat lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v. (MHL), som gäller hushållsarbetare och arbetare inom lantbruk och sømandsloven, som gäller arbetstagarkategorin sjömän. Utmärkande för dessa typer av anställningar är att det ofta finns särskilda villkor där exempelvis kost och logi ingår i lönen. Den största skillnaden mellan FUL och dessa båda lagar är att FUL sträcker sig över stora delar av arbetsmarknaden medan de senare endast inriktar sig på vissa specifika delar av densamma.<sup>85</sup> En annan lag är erhvervsuddannelsesloven som omfattar arbetstagarkategorin lärlingar. Dessa lärlingar skall dels genomföra en utbildning och dels utföra praktiskt arbete. Vidare finns en lag som gäller för offentligt anställda tjänstemän, tjenestemandloven. Denna reglerar dock endast en begränsad del av anställningen för offentligt anställda tjänstemän.<sup>86</sup>

För de arbetstagare som faller utanför de ovan beskrivna grupperna bestäms arbetsförhållandena genom tolkning och utfyllnad av det individuella anställningsavtalet och utifrån övriga arbetsrättsliga lagar. De flesta anställningsavtal på arbetsmarknaden täcks dock av kollektivavtal. Vid utfyllnad och tolkning av det enskilda anställningsavtalet tillämpar domstolarna ofta analogier med lagar som är tillämpliga på liknande anställningsförhållanden.<sup>87</sup>

Danmark har relativt få bestämmelser om anställningsformer. För funktionärer har det dock sedan lång tid tillbaka funnits särskilda bestämmelser för tidsbegränsade anställningar. Sedan år 2003 finns även en lag om tidsbegränsade anställningar, lov om tidsbegrænset ansættelse, vilken är en följd av implementeringen av EG:s direktiv 99/70/EG om ramavtal om visstidsarbete. Precis som i svensk rätt kan en tidsbegränsad anställning inte avslutas i förtid såvida parterna inte har avtalat om detta eller om någon av parterna gör sig skyldig till grovt kontraktsbrott. Den vanligaste anställningsformen är tillsvidareanställningen och det är utifrån denna de flesta lag- och kollektivavtalsbestämmelserna är utformade.<sup>88</sup>

Twister som rör uppsägningar och avskedanden avgörs, vad gäller de arbetstagare som omfattas av Hovedaftalen mellan DA och LO, av afskedigelsenævnet. Detta organ har funnits sedan 1960 och är upprättad av

---

<sup>84</sup> Hasselbalch, Arbejdsret, 2005, s 132.

<sup>85</sup> Kristiansen, 2005, s 234.

<sup>86</sup> Kristiansen, 2005, s 226.

<sup>87</sup> Hasselbalch, 2005, s 137 f.

<sup>88</sup> Kristiansen, 2005, s 278 ff.

DA och LO för att avgöra tvister som uppstår inom deras kollektivavtalsområde. Andra tvister som rör frågor knutna till kollektivavtal avgörs av andra fackrättsliga organ, såsom arbetsretten, faglige voldgiftsretter och overinskomsnævnet. Tvister som uppstår mellan arbetsgivare och arbetstagare som har lagstadgat anställningsskydd avgörs av de allmänna domstolarna.<sup>89</sup>

## 4.2 Regler vid uppsägning och avskedande

### 4.2.1 Inledning

Anställningsskyddet vid uppsägningar eller avskedanden introducerades först genom Hovedaftalen mellan DA och LO 1960. Detta spred sig snabbt till övriga kollektivavtalsområden och idag finns ett i princip identiskt anställningsskydd inom hela kollektivavtalssystemet. Anställningsskyddet innebär att uppsägningar skall vara sakligt grundade. Mer om vad som ryms inom detta begrepp nedan.<sup>90</sup> Ett system där anställningsskyddsrättsliga regler återfinns i kollektivavtal får svagheten att de endast täcker de individer som omfattas av avtalet. Anställningsskyddet omfattar endast de arbetstagare som är anställda av arbetsgivare som har tecknat kollektivavtal.<sup>91</sup> Dessutom skyddas inte alla arbetstagare som omfattas av ovan nämnda kollektivavtal av saklighetskravet. Arbetstagaren måste ha varit anställd under minst 9 månader utan avbrott för att omfattas av avtalet samt vara tillsvidareanställda. Det sistnämnda kravet framgår ej direkt av Hovedaftalen men det har blivit fastslagit i en dom från arbetsretten där domstolen uttalar att saklighetskravet gäller tillsvidareanställningar eller tidsbegränsade anställningar som på grund av längd och antal kan likställas med tillsvidareanställningar.<sup>92</sup>

Anställningsskyddsregler vid uppsägningar eller avskedanden finns inte endast i kollektivavtal utan även i viss lagstiftning. Enligt 2b § FUL skall en uppsägning vara sakligt grundad i antingen verksamheten eller arbetstagarens person. Denna regel kompletterar regeln i Hovedaftalen vilket innebär att anställningsskyddets täckningsgrad ökar på den privata arbetsmarknaden. Av såväl praxis som doktrin framgår att begreppet saklig grund i huvudsak har samma innebörd i FUL har som i Hovedaftalen.<sup>93</sup> För att arbetstagaren skall omfattas av skyddet mot osakliga uppsägningar i FUL krävs en anställningstid som motsvarar minst 1 år, detta följer av 2b § FUL.

Inom den offentliga sektorn är arbetsgivaren bunden av allmänna offentlighetsprinciper. Dessa gäller också i frågor som gäller uppsägning. En sådan princip är att alla beslut som tas inom förvaltningen

---

<sup>89</sup> Sigeman, 2002, s 263.

<sup>90</sup> Kristiansen, Lønmodtagerbeskyttelse i dansk arbejdsret, 1997, 357 f.

<sup>91</sup> Kristiansen, 1997, 408 ff.

<sup>92</sup> AR 18.2.1993:92.068.

<sup>93</sup> Kristiansen, 1997, 406.

skall vara sakligt grundade. Exempelvis är det inte tillåtet att sätta upp några regelmässiga kriterier för vem eller vilka som skall sägas upp vid arbetsbrist. Av avgörandet FOB 1990/339 framgår att det inte är godtagbart att enbart använda sig av "sist in först ut principen" vid bedömningen av vilka arbetstagare som skall sägas upp vid arbetsbrist, dock kan denna princip vara ett av flera skäl vid en helhetsbedömning. En annan princip är den förvaltningsrättsliga proportionalitetsprincipen som innebär att man inte skall använda sig av mer ingripande åtgärder än vad som är nödvändigt. Ett exempel där denna princip beaktades kan hämtas ur fallet U.2003.1660H där en assistent blev uppsagd på grund av personliga förhållanden men där domstolen fann att en omplacering skulle ha prövats.

En intressant fråga som har diskuterats i dansk doktrin är huruvida saklig grund för uppsägning är att se som en allmän rättsgrundsats eller ej. Jens Kristiansen är av uppfattningen att saklig grund för uppsägning endast kan åberopas om stöd finns i lag eller i kollektivavtal. Ruth Nielsen däremot har länge varit av åsikten att det inte går att utesluta ett heltäckande skydd för den anställde genom att saklig grund för uppsägning skulle kunna anses vara en allmän rättsgrundsats. Jens Kristiansen grundar bland annat sin uppfattning på domen i fallet U.2003.1570H vilket handlade om ersättning i anslutning till uppsägning på grund av personliga förhållanden. Arbetstagaren ansågs ha visat illojalitet mot arbetsgivaren då han underlåtit att informera arbetsgivaren om oegentligheter som inträffat på hans fritid. Mellan parterna gällde kollektivavtal vilket innehöll en bestämmelse om ersättning vid uppsägning utan saklig grund. För att ersättning skulle utgå krävdes enligt kollektivavtalet att arbetstagaren varit anställd minst nio månader. Den uppsagde arbetstagaren hade i detta fall varit anställd endast sju månader då den aktuella händelsen inträffade. Domstolen uttalade i domskälen att ersättning till följd av uppsägning utan saklig grund endast kan utgå om grund för detta finns i lag, kollektivavtal eller annat avtal. Domstolen gick aldrig in på frågan huruvida saklig grund förelåg för uppsägning, eftersom någon ersättning ej skulle kunna komma ifråga. Kristiansen drar slutsatsen av domstolens uttalande att man varken med stöd av dansk rätt eller EU-rätt kan uppställa ett generellt saklighetskrav vid uppsägningar på den privata arbetsmarknaden. Nielsen konstaterar att domstolen endast tar ställning till frågan om ersättning och inte går in på frågan om saklig grund. Vidare menar Nielsen att domstolen hade kunnat pröva frågan om saklig grund om arbetstagarsidan hade formulerat sina yrkanden annorlunda och att man inte kan sätta likhetstecken mellan att det saknas sanktioner och att det inte finns ett generellt krav på saklig grund.

Vad gäller uppsägningstider varierar dessa mellan olika branscher. Gemensamt för de lagstadgade uppsägningstiderna är att dessa börjar löpa vid det månadsskifte som inträder närmast uppsägningen.

För funktionärer regleras uppsägningstiden i 2 § FUL. Uppsägningstiden bestäms utifrån arbetstagarens anställningstid. Under det första halvåret är arbetstagaren berättigad en uppsägningstid motsvarande en månad. Därefter är uppsägningstiden tre månader för att sedan öka med en månad vart tredje

anställningsår, dock kan uppsägningstiden maximalt uppgå till sex månader vilket är fallet för alla som har varit anställda i nio år eller längre. För provanställda funktionärer gäller en uppsägningstid motsvarande 14 dagar och för tillfälligt anställda saknas uppsägningstid. Det finns en specialregel som gör det möjligt att förkorta uppsägningstiden för långtidssjuka funktionärer till en månad. Det krävs då att den anställde har varit sjuk i minst 120 dagar under en tolv månadersperiod. Vidare måste uppsägningen ske i direkt anslutning till utgången av de 120 dagarna och medan personen i fråga fortfarande är sjuk. I ett fall sades arbetstagaren upp efter 128 dagar vilket enligt domstolen ansågs falla inom fristen och den kortare uppsägningstiden gällde.<sup>94</sup> Det fordras emellertid att parterna har avtalat om att 120-dagarsregeln skall gälla, vilket framgår av 5 § FUL andra stycket.

För arbetstagare som omfattas av MHL gäller som regel en månads uppsägningstid, enligt 3 § MHL. Har anställningen varat minst tolv månader är uppsägningstiden tre månader, vilket följer av 11 § MHL. Det är dock inte ovanligt att anställningar som omfattas av MHL har ingåtts för en bestämd tid och då gäller att uppsägningstid måste avtalas för att föreligga.<sup>95</sup>

Vad gäller elever så upprättas alltid deras anställningsavtal för en bestämd tid. Anställningen kan inte sägas upp i förtid mer än under de tre första månaderna av praktiken som utgör en prøvotid, enligt 60 § EUL.

För övriga arbetstagare gäller bestämmelser enligt kollektivavtal. Uppsägningstiderna varierar men för arbetstagare som varit anställda i minst ett år är uppsägningstiden vanligtvis 14-21 dagar. Utvecklingen pekar på att uppsägningstiderna blir mer och mer lika reglerna i FUL.<sup>96</sup>

## 4.2.2 Uppsägning på grund av arbetsbrist

Det finns i princip inga begränsningar i rätten att säga upp någon på grund av arbetsbrist, även om arbetsbristen är tillfällig. Emellertid förekommer det att denna fråga avtalsregleras.<sup>97</sup> Som huvudregel ställs endast krav på att det faktiskt föreligger arbetsbrist. Således spelar orsakerna till arbetsbristen ingen större roll.<sup>98</sup> För arbetsgivare inom den privata sektorn innebär detta att de har fria tyglar vad gäller uppsägningar som till exempel grundar sig i omstruktureringar, rationaliseringar eller nedgångar av omsättningen. För offentlig verksamhet är det tillräckligt att arbetsbristen är en följd av till exempel ett politiskt beslut.<sup>99</sup>

Bestämmelserna om information och förhandling vid uppsägning på grund av arbetsbrist regleras i Lov om varsling m.v. i forbindelse med

---

<sup>94</sup> U.1973.555H.

<sup>95</sup> Hasselbalch, Labour law Denmark, 2005, s 140.

<sup>96</sup> Hasselbalch, Labour law Denmark, 2005, s 141 f.

<sup>97</sup> Bruun m.fl., 1990, s 160.

<sup>98</sup> AN 29/12.1992.

<sup>99</sup> Kristiansen, 1997, s 393.

afskedigelser af større omfang (LKV). Lagen stiftedes till följd av direktivet om kollektiva uppsägningar.<sup>100</sup> Lagens tillämpningsområde är begränsat till att gälla det minsta antal berörda anställda som anges i 1 §. Berör uppsägningen färre anställda gäller istället regleringen i FUL respektive gällande kollektivavtal. Enligt 5 § LKV skall arbetsgivaren så tidigt som möjligt inleda förhandlingar med arbetstagarna, eller deras representanter. Förhandlingarna skall syfta till att undgå uppsägningar eller i största möjliga mån begränsa antalet berörda, exempelvis genom omplacering eller omskolning. 6 § LKV reglerar arbetsgivarens plikt att inför förhandlingar enligt 5 § bistå berörda arbetstagare, eller deras representanter med relevant information. I paragrafen stadgas också vad denna information minst skall innehålla och att detta minimikrav skall uppfyllas skriftligen. Överträdelse av reglerna i 5 och 6 §§ LKV straffas med böter enligt lagens 12 §.

Vad gäller omplacering vid uppsägning på grund av arbetsbrist så framgår av samarbetsavtalet<sup>101</sup> mellan DA och LO att arbetsgivaren har en omplaceringsskyldighet vid driftsinskränkningar på grund av ny teknik. I praxis har afskedigelsenævnet uttryckligen tagit avstånd från en generell omplaceringsskyldighet.<sup>102</sup> Dock ökar omplaceringsskyldigheten i takt med verksamhetens eller myndighetens storlek. I allmänhet förväntas ett större företag eller myndighet ha en större möjlighet till omplacering.<sup>103</sup> Det finns exempel på när omplaceringsskyldigheten har omfattat lediga arbeten även på företagets andra lokalavdelningar - dock omfattar omplaceringsskyldigheten i huvudsak endast den arbetsplats där den berörde arbetstagaren arbetar.<sup>104</sup>

Huvudregeln beträffande turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist är att det står arbetsgivaren fritt att säga upp vem eller vilka denne vill. Arbetsgivaren kan således välja att säga upp den minst lönsamma arbetstagaren och behålla den mest produktiva arbetstagaren för företaget. I afskedigelsenævnets praxis vad gäller de arbetstagare som omfattas av Hovedaftalen har det emellertid utvecklats en 25-årsregel vilken innebär att arbetsgivaren i största möjliga mån skall bereda arbetstagare som varit anställda mer än 25 år fortsatt anställning vid arbetsbrist.<sup>105</sup> I fallet AN 1186/2004 sades åtta arbetstagare upp på grund av arbetsbrist. Arbetsgivaren hade upprättat en lista över de arbetstagare som denne hade för avsikt att säga upp. Urvalet av arbetstagare grundades på kriterierna; kvalifikationer, flexibilitet och sjukfrånvaro. Två arbetstagare hade en anställningstid på 30 respektive 24 år. Dessa två arbetstagare hävdade att uppsägningen inte var sakligt grundad med hänvisning till deras långa anställningstid. Arbetsgivarens motivering till urvalet var att alla arbetstagarna hade lång anställningstid och de som inte var med på listan

---

<sup>100</sup> Direktiv 98/59/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar.

<sup>101</sup> Avtal mellan DA och LO som bland annat innehåller bestämmelser om ramar för den dagliga verksamheten.

<sup>102</sup> AN 13/3.1992.

<sup>103</sup> Kristiansen, 1997, s 395.

<sup>104</sup> Se bl.a. AN 1032/2002 och AN 623/1999

<sup>105</sup> Se bl.a. AN 1179/2004 och 1186/2004.

hade bättre kvalifikationer och mindre sjukfrånvaro än de som hamnade på listan. Afskedigelsesnævnet uttalade att enligt praxis skall arbetsgivaren så långt som möjligt tillgodose att arbetstagare med över 25 års anställningstid undantas från uppsägningar på grund av arbetsbrist. Vidare ansåg man att arbetsgivaren inte visat att denne tillgodosatt detta krav. Detta innebar att uppsägningen av arbetstagaren med 30 års anställningstid inte ansågs sakligt grundad medan uppsägningen av arbetstagaren med 24 års anställningstid godtogs. Arbetstagaren som felaktigt sades upp från sin anställning tilldömdes skadestånd. I övriga fall när arbetstagaren inte har uppnått en anställningstid motsvarande 25 år är anställningstiden bara en del av en helhetsbedömning och det står arbetsgivaren fritt att lägga andra faktorer till grund för vilka som skall få fortsatt anställning förutsatt att faktorerna inte är diskriminerande. I AN 28/8.1989 ansågs saklig grund för uppsägning föreligga då en arbetstagare som hade varit sjukskriven under en längre tid sades upp när han kom tillbaka efter sjukskrivningen. Det uppstod arbetsbrist när arbetstagaren kom tillbaka och det var alltså denne som drabbades.

Inom den offentliga sektorn finns inte någon motsvarighet till den ovan nämnda 25-årsregeln vid uppsägningar på grund av arbetsbrist. I fallet ØL.25/5.2005 vilket handlade om en arbetsbristuppsägning på grund av ekonomiska besparingar sades bland annat en arbetstagare med 26 års anställningstid upp. Arbetstagaren hävdade att uppsägningen vidtagits utan saklig grund då inte tillräcklig hänsyn hade tagits till dennes anställningstid. Domstolen konstaterade att de urvalskriterier som arbetsgivaren i detta fall använt sig av var sakliga, då man utgått från kvalifikation, effektivitet och produktivitet. Vidare konstaterade man att anställningstiden är endast ett av flera urvalskriterier som i sig inte är utslagsgivande i urvalet. Uppsägningen ansågs vara sakligt grundad.

Att 25-årsregeln inte gäller för funktionärer kan utläsas av ØL.2/12.2005 där en funktionär hävdade att uppsägningen av honom var osaklig då han bland annat hade en anställningstid motsvarande 26 år hos arbetsgivaren. Domstolen fann att arbetsgivarens bedömning inte var osaklig.

Ålder är också en grund som man tar hänsyn till vid sidan av anställningstiden i arbetsbristsituationer. I ett fall sade arbetsgivaren upp 14 arbetstagare på grund av arbetsbrist, varav fyra ansåg att deras uppsägningar inte var sakligt grundade. Arbetstagare 1 var 59 år och hade en anställningstid som motsvarade 34 år, arbetstagare 2 var 53 år och hade en anställningstid som motsvarade 19 år, arbetstagare 3 var 57 år och hade en anställningstid som motsvarade 31 år och arbetstagare 4 var 50 år och hade en anställningstid som motsvarade 11 år. Afskedigelsesnævnet uttalade att av praxis följer att arbetsgivaren har en särskild plikt att så långt som möjligt undgå att säga upp arbetstagare med så pass lång anställningstid att de har uppnått en ålder som gör det blir svårt för dem att finna ett nytt



arbete. Arbetstagare 1-3 tilldömdes skadestånd då deras uppsägningar inte var sakligt grundade på grund av deras ålder och anställningstid.<sup>106</sup>

Vad gäller företrädesrätt till ny anställning så saknas det regler för vilka arbetstagare som vid en återanställningssituation skall erhålla förtur vid återanställning. Detta innebär att arbetsgivaren vid behov av ny arbetskraft inte är förhindrad att anställa någon med kortare anställningstid eller någon som inte tjänstgjort hos honom tidigare. Denna ordning är givetvis en följd av att det saknas regler för i vilken turordning de anställda skall sägas upp. Dock kan nyanställningar som har gjorts kort tid efter uppsägning på grund av arbetsbrist tyda på att arbetsbrist inte förelåg och på så vis bidra till att uppsägningen i realiteten inte var saklig. Vad som här avses med kort tid torde bero på omständigheterna i varje enskilt fall. I VL.13/9.2006 tillerkändes en funktionär med 30 års anställning skadestånd med anledning av att företaget där han hade arbetat utannonserade ledigt arbete, fem månader efter dennes uppsägning.

### **4.2.3 Uppsägning på grund av personliga förhållanden**

Vad som anses vara saklig grund för uppsägning när uppsägningen vidtagits på grund av arbetstagarens personliga förhållanden görs utifrån en helhetsbedömning i varje enskilt fall. En intresseavvägning mellan å ena sidan arbetstagarens intresse att behålla anställningen och å andra sidan arbetsgivarens intresse av att inte behöva tåla förhållanden som inverkar negativt på verksamheten skall göras. Faktorer som vägs in i helhetsbedömningen är bland annat anställningstid, utfärdade varningar, huruvida en mindre ingripande åtgärd hade varit befogad samt om liknande beteende brukar accepteras på arbetsplatsen.<sup>107</sup> Anställningstiden är i första hand av betydelse vid uppsägning på grund av arbetsbrist men kan även spela viss roll vid uppsägning på grund av personliga förhållanden. Varningar har exempelvis ansetts vara av extra stor betydelse vid lång anställningstid. Detta poängterades särskilt i ett fall där en kassörska med elva års anställning blev uppsagd utan förvarning efter att ha överträtt reglerna för personalinköp.<sup>108</sup>

Omplaceringsskyldighet ingår inte som ett självständigt led i bedömningen av om saklig grund för uppsägning föreligger. Däremot kan omplaceringsmöjligheter utgöra en del i helhetsbedömningen som skall göras vid uppsägningen.<sup>109</sup> I AN 21/5.2003 sades en truckförare upp på grund av att hans sjukfrånvaro. Afskedigelsesnævnet konstaterade att sjukfrånvaron grundade sig i en arbetsskada som arbetstagaren fått under sin anställning hos den aktuella arbetsgivaren. Vidare konstaterade man att

---

<sup>106</sup> AN 14/4.2000.

<sup>107</sup> Hasselbalch, 2004, s 255 ff.

<sup>108</sup> AN 193/1985.

<sup>109</sup> Hasselbalch, 2005, s 170.

uppsägningen vidtagits utan saklig grund då arbetsgivaren i detta fall skulle ha prövat möjligheten till omplacering.

För arbetsgivare inom den offentliga sektorn ingår dock omplaceringsskyldigheten som en del av den förvaltningsrättsliga proportionalitetsprincipen, vilken innebär att man inte skall vidtaga större åtgärder än vad som anses vara tillräckligt.<sup>110</sup>

För arbetstagare som omfattas av Hovedaftalen gäller följande ordning i de fall man anser att uppsägningen är osaklig. Är anställningstidskravet uppfyllt kan arbetstagaren ifråga kräva att arbetsgivaren anger skälet till uppsägningen. Om arbetstagersidan därefter anser att uppsägningen är osaklig kan man kräva att en lokal förhandling sker mellan representanter för arbetsgivaren och fackliga representanter för arbetstagaren. Denna förhandling skall enligt Hovedaftalen normalt vara avslutad inom 14 dagar från den tidpunkt då arbetstagaren blivit underrättad om att denne blivit uppsagd. Är det så att arbetsgivaren inte har uppfyllt sin skyldighet att uppge det verkliga skälet för uppsägningen gäller då den tidpunkten när arbetstagersidan fick eller borde ha fått tillgång till det verkliga skälet för uppsägningen. Uppnås inte enighet under den lokala förhandlingen skall, om någon av de berörda fackliga organisationerna begär det, förhandlingen tas vidare till central nivå. Uppnås inte någon enighet där kan förhandlingen avgöras i afskedigelsesnævnet.<sup>111</sup> I övrigt finns inga lagregler om förhandlingsrätt men sådan rätt kan följa av andra kollektivavtal.<sup>112</sup>

Nedan följer exempel hämtade ur rättspraxis rörande uppsägning på grund av personliga förhållanden. Vad gäller misskötsamhet kan här hänvisas till AN 25/8.2003. En arbetstagare gick med på att genomföra ett drogtest där resultatet visade sig vara positivt. Saklig grund förelåg inte i detta fall då arbetstagaren intagit drogerna på sin lediga tid. Att arbetsgivaren saknade en drogpolicy vägdes även in i bedömningen.

Vad gäller uppsägningsgrunden sjukdom är själva sjukdomstillståndet i sig inte saklig grund för uppsägning utan grunden är frånvaron eller de framtida men som sjukdomen leder till. Gränsen för hur stor sjukdomsfrånvaron skall vara för att saklig grund skall föreligga är något oklar. I rättsfallet FV.26.5.1989 utgjorde sjukdomsfrånvaron saklig grund för uppsägning när den uppgick till i genomsnitt 57 frånvarodagar per år under en 11-årsperiod. I rättsfallet U.1991.935H ansågs 120 frånvarodagar under ett och samma år utgöra saklig grund för uppsägning. I FV.5/1.1992 ansågs alkoholmissbruk och kraftig berusning under arbetstid som saklig grund för uppsägning trots att alkoholmissbruket grundade sig i sjukdom. Att arbetsgivaren måste se till en eventuell framtida återgång till arbetet för arbetstagaren framgår av VL.28/2.2006. I detta fall räckte det inte att arbetsgivaren endast sett till sjukfrånvaron och ett läkarutlåtande för tiden som varit.

---

<sup>110</sup> Hasselbalch, 2004, s 247.

<sup>111</sup> Hasselbalch, 2004, s 264.

<sup>112</sup> Bruun m.fl., 1990, s 168.

Vad gäller uppsägning till följd av samarbetssvårigheter kan sägas att denna kategori täcker ett stort område. Detta kan exemplifieras av ett fall där en arbetstagare hängde upp sin lönespecifikation synligt på arbetsplatsen då han var missnöjd med en bonus. Arbetstagaren vägrade efter tillsägelse att avlägsna lönespecifikationen och avskedades därför. Domstolen ansåg att förfarandet inte utgjorde grund för avskedande men väl saklig grund för uppsägning.<sup>113</sup> I ÖL.12/2.1998 vilket också handlade om samarbetssvårigheter hade en avdelningschef på en bank inte velat acceptera en ändring av hans befattning. Banken stod inför en omorganisering vilken innebar att två avdelningar skulle slås samman och följden blev att en annan person blev utnämnd till ny avdelningschef. Banktjänstemannen ifråga, som hade kvar sin titel och lön, sades upp och domstolen ansåg att saklig grund förelåg. I AN 12/12.2001 sades en arbetstagare upp på grund av att denne uttalat sig opassande om terrorangreppen mot World Trade Center med följden att detta påverkade andra arbetstagare negativt på arbetsplatsen och ledde till allmän oro. Saklig grund förelåg inte då arbetsgivaren borde ha prövat andra lösningar en uppsägning för att dämpa oron hos medarbetarna.

#### 4.2.4 Avskedande

Avskedande innebär att anställningsavtalet omedelbart upphör utan beaktande av någon som helst uppsägningstid som följer av antingen det individuella anställningsavtalet, kollektivavtal eller lagstiftning. I dansk rätt är det allmänt så att den ena partens kontraktsbrott ger den andra parten rätt att häva avtalet. Vad gäller arbetsgivarens rätt att häva ett anställningsavtal krävs inte bara att arbetstagaren gör ett väsentligt kontraktsbrott utan också att detta skall anses vara grovt. I bedömningen om rätten till avskedande väger man in olika faktorer. Dessa är bland annat om något framtida samarbete anses vara uteslutet, om normal uppsägning med uppsägningstid skulle vara mer lämpligt, om arbetstagaren medvetandegjorts om att dennes beteende inte tolereras, kontraktsbrottets art samt den anställdes ålder och anställningstid.<sup>114</sup>

I FV.13/5.2005 avskedades en arbetstagare då denne vid ett personalköp av en vara vilselett kassapersonalen. Arbetstagaren påstod att varans pris var nedsatt med 50 % och fick till slut också betala denna summa vilket uppmärksammades av arbetsgivaren, vilken vidtog ett avskedande. Av avgörandet kan man utläsa att förfarandet utgjorde saklig grund för uppsägning men inte grund för ett avskedande. I denna bedömning vägde man in att arbetsgivaren inte undersökt huruvida arbetstagaren varit i god tro angående nedsättningen av priset samt arbetstagarens anställningstid motsvarande 3 år.

I ÖL.25/8.2005 behandlades rätten till avskedande av en arbetstagare som inte kom till arbetet på två dagar utan att meddela arbetsgivaren. I det då

---

<sup>113</sup> U.1994.1012V.

<sup>114</sup> Nielsen, 2001, s 306 f.

gällande kollektivavtalet fanns en bestämmelse som gav arbetsgivaren rätt att avskeda en arbetstagare som uteblev från arbetet utan att meddela arbetsgivaren. Arbetstagaren hävdade att avskedandet grundade sig i hennes graviditet och hon yrkade på skadestånd för brott mot likabehandlingslagen. Domstolen fann att frånvaron utgjorde ett väsentligt kontraktsbrott och denna bedömning gjordes utifrån den gällande kollektivavtalsbestämmelsen. Vidare konstaterade domstolen att avskedandet grundade sig i frånvaron och inte i graviditeten. Därmed avslogs skadeståndsyrkandet.

ØL.3/3.2006 rörde ett avskedande på grund av illojalitet. Arbetstagaren ifråga var misstänkt för att vara inblandad i oegentligheter i samband med ett försäkringsbedrägeri som skett på arbetsplatsen. I ett möte med arbetsgivaren angående oegentligheterna ljög arbetstagaren om vissa omständigheter. Arbetstagaren avskedades med motiveringen att han handlat illojalt gentemot arbetsgivaren och att detta utgjort ett kontraktsbrott. Arbetstagaren yrkade på att avskedandet var felaktigt då kontraktsbrottet inte var väsentligt med hänvisning till att arbetsgivaren inte lidit någon skada av arbetstagarens handling. Domstolen godtog avskedandet med motiveringen att arbetstagaren vid flera tillfällen varit osanning om dennes inblandning. Detta förfarande ansågs vara ett grovt kontraktsbrott.

## **4.3 Sanktioner riktade mot arbetsgivaren**

### **4.3.1 Inledning**

I dansk arbetsrätt finns inte olika typer av skadestånd. Istället finns inom det danska anställningsskyddet endast skadeståndstypen godtgørelse (skadestånd). Denna sanktionsmöjlighet finns både inom kollektivavtalssystemet och i lagstiftning.

Det finns ingen direkt motsvarighet till det svenska allmänna skadeståndet enligt 38 § LAS inom dansk arbetsrätt. Allmänt skadestånd eller kränkingsersättning (tortgodtgørelse) regleras i en speciell lag, erstatningsansvarsloven (EAL). Utgångspunkten är att ersättning för kränkning skall ingå i det skadeståndsbelopp som utdöms. Mer om möjligheten att yrka på allmänt skadestånd nedan under 4.3.3.

Några skadeståndsbestämmelser som motsvarar det särskilt normerade skadeståndet i 39 § LAS existerar inte heller.

Som visats har begreppet saklig grund väsentligen samma innebörd såväl i kollektivavtal som i lag. Vid fråga om sanktioner vid felaktig uppsägning eller avskedande så skiljer sig dock de båda systemen. Den största skillnaden är att ogiltighet endast kan komma ifråga om det finns stöd för detta i kollektivavtal. En anledning till detta är den processuella skillnaden mellan de båda systemen. Tvister som uppstår för arbetstagare som omfattas av FUL måste lösas av de allmänna domstolarna. Detta innebär en mycket

långsammare handläggning av tvisterna än den handläggning av tvister som genomförs inom kollektivavtalssystemet. För mindre arbetsgivare skulle det därför vara förödande att eventuellt tvingas ha kvar en uppsagd arbetstagare i tjänst under den långa tid som kan gå innan en dom meddelas.<sup>115</sup>

### 4.3.2 Sanktioner och rätt till ersättning enligt kollektivavtal

I samband med förhandlingarna om Hovedaftalen mellan DA och LO år 1960 krävde LO att ogiltighet skulle införas som en möjlig sanktion. DA motsatte sig detta och ogiltighetssanktionen infördes först år 1981 i Hovedaftalen. I 4 § tredje stycket i Hovedaftalen stadgas att en osaklig uppsägning skall ogiltigförklaras såvida inte relationen mellan arbetstagaren och arbetsgivaren inte väsentligen har skadats. I praktiken används dock sällan ogiltighetssanktionen trots det tydliga stadgandet i Hovedaftalen. Ogiltighetssanktion förekommer även i andra kollektivavtalsområden. Inom den offentliga sektorn är möjligheten att yrka på ogiltighet begränsad till att gälla situationen då både arbetstagaren och arbetsgivaren är villiga att låta anställningsavtalet fortlöpa. Med beaktande av att arbetsgivarna notoriskt motsätter sig en återanställning får bestämmelsen endast en begränsad praktiskt betydelse inom detta kollektivavtalsområde.<sup>116</sup>

Regeln om ogiltighet i Hovedaftalen samt i flera andra kollektivavtal ger inte arbetstagaren någon rätt att kvarstanna i sin anställning under tiden saken behandlas. Arbetstagaren måste alltså lämna anställningen då uppsägningstiden har löpt ut. Om uppsägningen visar sig vara felaktig har arbetstagaren rätt att återgå till sin anställning. Arbetsgivaren är då dessutom skyldig att betala lön för hela den period som går mellan uppsägningstidens slut och återanställningen.<sup>117</sup>

I fall arbetstagaren blir avskedad men grunderna för avskedandet endast räcker till saklig grund för uppsägning har arbetstagaren rätt till lön under uppsägningstiden. Så var fallet i AN 14/11.2005 där en lastbilschaufför avskedades då han av arbetsgivaren anklagades för fusk med tidrapporteringen. Afskedigelsesnævnet konstaterade att avskedandet var felaktigt men att saklig grund för uppsägning förelåg, därför skulle arbetstagaren erhålla lön för den egentliga uppsägningstiden. Något skadestånd kunde inte utdömas då det inte visats att uppsägningen skulle vara osaklig.

I de fall som afskedigelsesnævnet kommer fram till att uppsägningen inte är sakligt grundad men att anställningsförhållandet ändå inte kan fortgå eller om arbetstagarparten inte yrkat på ogiltighet, så kan det istället bli fråga om skadestånd. Skadeståndsbeloppet bestäms efter omständigheterna i det enskilda fallet och hur länge arbetstagaren varit anställd. Skadeståndet kan

---

<sup>115</sup> Kristiansen, 1997, s 410 f.

<sup>116</sup> Kristiansen, 2005, s 345.

<sup>117</sup> Hasselbalch, 2004, s 271 f.

emellertid aldrig överstiga 12 månaders lön beräknat på genomsnittslönen för den drabbade det sista anställningsåret. I huvudsak gäller dessa regler även på andra kollektivavtalsområden än Hovedaftalen.<sup>118</sup>

Skadeståndets storlek bestäms alltså efter omständigheterna i varje enskilt fall. Vid bedömningen vägs in arbetstagarens sammanlagda anställningstid, om arbetstagaren kompenserats på annat sätt eller om uppsägningen fått några utmärkande skadeverkningar för den skadelidande. Vidare ser man även till om arbetstagaren varit arbetsbefriad under uppsägningstiden, om arbetstagaren haft någon inkomst efter anställningens slut samt hur arbetstagarens framtidsutsikter ser ut vad gäller nytt arbete. I regel framgår inte av afskedigelsesnævnets avgöranden vilka kriterier man beaktat vid bedömningen av skadeståndsbeloppets storlek.<sup>119</sup>

Nedan följer praxis från Afskedigelsesnævnet som bland annat illustrerar skadeståndens storlek.

Vad gäller uppsägning på grund av arbetsbrist utan saklig grund utdömdes i ett fall ett skadestånd på 75 000 kr. Arbetstagaren som sades upp hade en total anställningstid som motsvarade 34 år och afskedigelsesnævnet fann att arbetsgivaren inte tagit den hänsyn man borde vad gäller arbetstagarens anställningstid.<sup>120</sup>

I ovan nämnda AN 14/4.2000 sades fyra arbetstagare upp på grund av arbetsbrist. Alla arbetstagarna var över 50 år och de hade varit anställda i mellan 11 och 34 år. Uppsägningarna var inte sakligt grundade för tre av arbetstagarna då arbetsgivaren inte tagit tillräcklig hänsyn till deras ålder och anställningstid. Arbetstagarna med över 30 års anställningstid tilldömdes ett skadestånd på 100 000 kr vardera. Arbetstagaren med 19 års anställningstid tilldömdes ett skadestånd på 60 000 kr.

I AN 3/5.2005 sades en arbetstagare upp på grund av arbetsbrist. Arbetstagaren ifråga var 61 år och hade en anställningstid motsvarande 38 år. Uppsägningen ansågs vara osaklig bland annat med hänsyn till arbetstagarens ålder. Skadeståndet sattes till 75 000 kr, i denna bedömning vägde man in arbetstagarens ålder, anställningstid, lön samt det faktum att han hade avböjt ett återanställningserbjudande.

Vad gäller uppsägning på grund av personliga förhållanden kan nämnas AN 21/5.2003 vilket handlade om en uppsägning på grund av sjukdomsfrånvaro. Arbetstagaren tilldömdes ett skadestånd på 75 000 kr. I bedömningen tog afskedigelsesnævnet bland annat hänsyn till att arbetsgivaren tagit tillbaka sin uppsägning och att arbetstagaren tackat nej till en återanställning.

I AN 17/9.2001 avskedades en lastbilschaufför. Skälet var misstanke om berusning under arbetstid. Då arbetsgivaren inte lyckades bevisa att

---

<sup>118</sup> Nielsen, 2001, s 320.

<sup>119</sup> Hasselbalch, 2004, s 273.

<sup>120</sup> AN 4/6.2003.

arbetstagaren verkligen varit berusad tilldömdes han lön under den egentliga uppsägningstiden och ett skadestånd motsvarande 50 000 kr.

I AN 28/4.2000 sades en arbetstagare upp på grund av att arbetsgivaren var missnöjd med arbetstagarens arbetsinsats. Uppsägningen vidtogs utan saklig grund då arbetstagaren inte fått någon varning eller indikation på att hans undermåliga arbetsinsatser kunde leda till uppsägning. Skadeståndet bestämdes till 20 000 kr.

### **4.3.3 Sanktioner och rätt till ersättning enligt lag**

FUL ger ingen rätt för funktionären att ogiltigförklara uppsägningen om den vidtagits utan saklig grund. Den enda egentliga sanktionen enligt FUL är skadestånd.

För funktionärer är arbetstagarens rätt till skadestånd vid osaklig uppsägning reglerad i FUL. I 2 b § FUL stadgas att skadeståndet skall bestämmas med hänsyn till funktionärens anställningstid och omständigheter i övrigt. Skadeståndet kan som högst motsvara hälften av den lön funktionären är berättigad till under uppsägningstiden. För de arbetstagare som är över 30 år kan ersättningen dock uppgå till tre månadslöner, för de med en oavbruten anställningstid i minst 10 år kan ersättningen uppgå till fyra månadslöner och för de med 15 års oavbruten anställning kan ersättningen maximalt utgöra 6 månadslöner. Vanligtvis utgår skadestånd som motsvarar 2 - 4 månadslöner.

U.1991.863H gällde en uppsägning av en arbetstagare med över 3 års anställningstid. Domstolen fann att uppsägningen vidtagits utan saklig grund. Arbetstagaren tillerkändes ett skadestånd motsvarande 2 månadslöner enligt 2 b § FUL. Samma skadeståndsbelopp utdömdes vid en osaklig uppsägning av en arbetstagare som hade 11 års anställningstid.<sup>121</sup>

U.2000.419VL rörde en uppsägning som vidtagits utan saklig grund. Arbetstagaren i fråga var 57 år gammal och hade en anställningstid motsvarande 33 år. Arbetstagaren tillerkändes ett skadestånd på 4 månadslöner enligt 2 b § FUL. I bedömningen av skadeståndets storlek tog domstolen fasta på arbetstagarens anställningstid och ålder samt de svårigheter som arbetstagaren stod inför då han skulle söka ett nytt arbete.

I U.1994.1012V vilket gällde ett avskedande av en arbetstagare kom domstolen fram till att grund för avskedande saknades men att saklig grund för uppsägning förelåg. Arbetstagarens skadeståndsanspråk enligt 2 b § FUL godtogs därför inte.

U.1983.564S rörde en uppsägning utan saklig grund. Arbetstagaren tilldömdes ett skadestånd enligt 2 b § FUL motsvarande 4 månadslöner,

---

<sup>121</sup> U.1974.812V.

vilket var det maximala beloppet som kunde utdömas. Domstolen motiverar skadeståndets storlek med arbetstagarens långa anställningstid och dennes förhållandevis låga lön.

I 3 § FUL stadgas att arbetstagare som felaktigt avskedats har rätt till en ersättning som minst motsvarar lönen under 3 månader. Har arbetstagaren längre uppsägningstid har han rätt att kräva ersättning enligt allmänna skadeståndsregler, dock finns ett krav på man måste försöka begränsa den uppkomna skadan. I SH 20/11 2007 behandlades dels frågan om arbetstagarens rätt till ersättning enligt 3 § FUL, dels frågan om ersättning enligt allmänna skadeståndsregler. Arbetstagaren hade en avtalad uppsägningstid på 7 månader. Domstolen att arbetsgivarens grunder inte var allvarliga nog för ett avskedande. Arbetstagaren tilldömdes en ersättning motsvarande 3 månadslöner. Motiveringen till att han endast fick 3 månadslöner var att han inte försökt begränsa skadan genom att söka andra lediga arbeten. I VL.23/6.2006 utdömdes en ersättning enligt 3 § FUL motsvarande 3 månadslöner men även ett skadestånd enligt 2b § FUL då grunderna för avskedandet inte ens räckte till saklig grund för uppsägning.

I 2 a § FUL stadgas rätten till avgångsvederlag (fratrædelsesgodtgørelse). Av paragrafen framgår att den som varit oavbrutet anställd i en och samma verksamhet i 12, 15 eller 18 år och sägs upp eller felaktigt avskedats, har rätt till ett belopp motsvarande 1, 2 eller 3 månadslöner vid sidan om eventuellt skadestånd. Bestämmelsens syfte är att förmildra uppsägningar av äldre funktionärer som i regel har det svårare på arbetsmarknaden.

Speciella sanktionsbestämmelser finns också i Danmarks diskrimineringslagar. Dessa är ligelønsloven, ligebehandlingsloven och diskriminationsloven. Ett exempel på en sådan sanktionsbestämmelse är ligebehandlingslovens 15 §. Sägs en arbetstagare upp för att denne uppställt ett krav på likabehandling mellan män och kvinnor skall arbetsgivaren betala ett skadestånd som högst motsvarar 39 veckors lön. I bedömningen av skadeståndets storlek skall domstolen beakta anställningstiden och övriga omständigheter. I VL.26/11.2004 sades en kvinnlig arbetstagare upp när hon återgått till arbete efter ledighet till följd av graviditet. Motiveringen från arbetsgivaren var både arbetsbrist och att arbetstagaren ifråga inte var kompetent nog. Domstolen fann dock att uppsägningen gjorts med anledning av graviditeten och arbetstagaren tilldömdes ett skadestånd motsvarande 6 månadslöner.

Frågan huruvida man i tvister gällande felaktiga uppsägningar kan yrka på allmänt skadestånd (kränkingsersättning) vid sidan av det skadestånd som utdöms enligt FUL diskuterades i anslutning till rättsfallet U.1996B.324. Här framgår att problemet med att yrka på allmänt skadestånd vid tvister gällande felaktiga uppsägningar eller avskedanden är att ersättning för kränkning anses ingå i det skadestånd som kan utdömas enligt 2B § FUL. Rätten till kränkingsersättning är reglerad i 26 § EAL. Enligt denna paragraf skall den som genom en rättsstridig handling kränker någons frihet, frid, ära eller person ersätta den kränkte genom skadestånd. Ytterligare ett



problem med att yrka på kränkingsersättning i dessa situationer är att kränkningen skall vara straffsanktionerad. I anställningsskyddsrättslig mening får det följderna att det är osäkert om arbetsgivaren har ett ansvar enligt EAL när till exempel en chef kränker en arbetstagare i samband med en felaktig uppsägning. Arbetsgivaren är naturligtvis ansvarig enligt 2 b § FUL om uppsägningen skulle vidtagas utan saklig grund men chefen som stått för kränkningen skulle kunna hållas ansvarig enligt 26 § EAL. I U.1995.744 avskedades en funktionär då denne ensidigt och utan arbetsgivarens godkännande sänkte priset på varor för försäljning. I samband med avskedandet upplyste arbetsgivaren kunderna och andra medarbetare om att avskedande hade skett och varför. Arbetstagaren yrkade bland annat på kränkingsersättning enligt 26 § EAL då han menade att han blivit ärekränkt av arbetsgivarens upplysningar till övriga parter, ärekränkning är för övrigt ett straffsanktionerat brott i Danmark. Avskedandet bedömdes som rättsenligt av domstolen och man avvisade yrkandet på kränkingsersättning då man ansåg att det var rimligt att upplysa de berörda parterna i detta fall. Utgången av målet kunde ha blivit en annan om arbetsgivarens upplysningar skett till en vidare krets av personer. Huvudregeln synes dock vara att man inte kan erhålla skadestånd enligt EAL vid sidan om skadestånd enligt FUL.

# 5 Anställningsskydd och skadestånd – En analys

## 5.1 Komparativ analys

En stor skillnad mellan de båda länderna är hur man valt att reglera anställningsskyddet. I Sverige regleras anställningsskyddet i LAS, vilken omfattar de flesta arbetstagare oavsett om dessa är fackligt anslutna eller ej. I Danmark finns ingen motsvarighet till LAS, utan den lagstiftning som finns på området riktar sig mot speciella arbetstagargrupper, till exempel FUL. De arbetstagare som inte omfattas av anställningsskydd i lag omfattas i regel av kollektivavtal som innehåller regler om anställningsskydd.

I både Sverige och Danmark krävs saklig grund för uppsägning. I Sverige är detta krav reglerat i LAS. I Danmark är detta krav lagreglerat endast för funktionärer. För arbetstagare inom den offentliga sektorn anses kravet på saklig grund för uppsägning framgå av offentlighetsrättsliga principer och de arbetstagare som omfattas av kollektivavtal omfattas också av ett skydd mot osakliga uppsägningar. I doktrin har det diskuterats huruvida saklig grund är att se som en allmän rättsgrundsats. Något rättsfall som bekräftar denna tes finns ännu så länge inte.

I den svenska regleringen krävs ingen kvalifikationstid för att uppnå skydd mot osakliga uppsägningar. Den danska regleringen däremot bygger på att man som arbetstagare måste arbeta en viss tid för att erhålla skydd mot osakliga uppsägningar. För att som arbetstagare omfattas av skydd mot osakliga uppsägningar krävs en anställningstid på minst 9 månader för de som omfattas av kollektivavtal och för arbetstagare som omfattas av FUL är motsvarande kvalifikationstid 1 år. En skillnad mellan de båda länderna vad gäller saklig grund för uppsägning är för det första överblickbarheten. I Sverige omfattas de flesta arbetstagare oavsett inom vilken bransch de arbetar eller om de omfattas av ett gällande kollektivavtal. Det svenska skyddet framgår av en lag och en paragraf. I Danmark gäller specifika lagar och avtal för specifika grupper av arbetstagare och det är inte alltid självklart var man finner skyddet någonstans. För det andra är det skillnad vad gäller täckningsgraden. En arbetstagare som arbetar på en arbetsplats där det saknas kollektivavtal åtnjuter i Sverige ett skydd mot en osaklig uppsägning. Samma förhållande i Danmark skulle kunna leda till att arbetsgivaren rättsenligt kan säga upp arbetstagaren på grunder som normalt inte anses vara sakliga.

Vad gäller uppsägning på grund av arbetsbrist är utgångspunkten både i Sverige och i Danmark att det är arbetsgivaren som avgör när arbetsbrist anses föreligga. Den stora skillnaden mellan de båda länderna är vilka som får sägas upp. Den svenska arbetsgivaren kan inte välja vem denne vill säga upp i en arbetsbristsituation, utan måste i regel iakttä turordningsregler som

grundar sig på arbetstagarnas anställningstid. Dessutom måste den svenska arbetsgivaren iaktta regeln om företrädesrätt i en återanställningssituation. Den danska arbetsgivaren har i princip inga turordningsregler att rätta sig efter. Det har dock i afskedigelsesnævnets praxis utvecklats en 25-års regel vilken innebär att särskild hänsyn skall tagas till arbetstagare med 25 års anställningstid eller längre. Kan emellertid arbetsgivaren motivera sitt val att säga upp en arbetstagare som omfattas av regeln till förmån för någon annan arbetstagare med kortare anställningstid är förfarandet inte rättsstridigt. Som visats har arbetsgivarens behov av flexibilitet ansetts utgöra godtagbara skäl för att frånga 25-årsregeln. Ytterligare en intressant skillnad är förbudet mot att säga upp en arbetstagare endast med beaktande av "sist in först ut principen" inom den danska offentliga sektorn. Detta förfarande har ansetts strida mot kravet på saklighet. Den danska regleringen bygger alltså på grunden att den arbetstagare som har bäst kvalifikationer har bäst rätt till fortsatt anställning. Vad gäller uppsägning vid arbetsbrist kan sammanfattningsvis sägas att även om arbetsbristfallen uppvisar samma mönster till det yttre genom att det är arbetsgivaren som avgör om arbetsbrist föreligger så är de svenska arbetsbristreglerna kringgärdade av ett mer komplext regelsystem än det danska. Den svenska arbetsgivarens flexibilitet är starkt begränsad genom att denne till skillnad från den danska arbetsgivaren inte fritt kan välja vilken eller vilka arbetstagare som skall sägas upp i en arbetsbristsituation.

Vad gäller uppsägning på grund av personliga förhållanden skall det enligt svensk och dansk rätt ske en intresseavvägning mellan å ena sidan arbetstagarens intresse att behålla anställningen och å andra sidan arbetsgivarens intresse av att inte behöva tåla förhållanden som inverkar negativt på verksamheten. Faktorer som vägs in i helhetsbedömningen är bland annat anställningstid, utfärdade varningar, huruvida en mindre ingripande åtgärd hade varit befogad samt om liknande beteende brukar accepteras på arbetsplatsen. Skillnaden mellan svensk och dansk rätt tycks vara intresseavvägningen som oftare i dansk än svensk rätt utfaller till arbetsgivarens fördel. Ett exempel här är uppsägningsgrunden sjukdom, där det i svensk rätt i princip är omöjligt att säga upp arbetstagaren såvida denne kan utföra något arbete av betydelse medan det i dansk rätt kan räcka med en sjukdomsfrånvaro på 120 dagar per år för att saklig grund för uppsägning skall anses föreligga.

Vad gäller omplaceringsskyldigheten så ingår denna alltid som ett andra led i den svenska bedömningen om huruvida saklig grund för uppsägning föreligger. I dansk rätt finns varken i lag eller i kollektivavtal någon uttrycklig generell omplaceringsskyldighet. Dock följer en sådan skyldighet av den förvaltningsrättsliga proportionalitetsprincipen för anställda inom den offentliga sektorn. För anställda som omfattas av samarbetsavtalet mellan DA och LO finns en omplaceringsskyldighet vid driftsinskränkningar på grund av ny teknik. I övrigt utgör omplaceringsskyldigheter en del i den helhetsbedömning som skall göras vid frågan om huruvida saklig grund för uppsägning föreligger.

Vad gäller uppsägningstider så har en svensk arbetstagare enligt LAS rätt till en uppsägningstid på mellan 1 och 6 månader beroende på hur lång anställningstid denne haft hos arbetsgivaren. En dansk arbetstagare som omfattas av FUL har ett liknande skydd. För övriga danska arbetstagare är uppsägningstiderna i regel inte lika förmånliga.

Sanktionerna som kan inträda vid felaktig uppsägning eller avskedande i svensk rätt är ogiltighet, ekonomiskt skadestånd, allmänt skadestånd och särskilt normerat skadestånd. I dansk rätt förhåller det sig något annorlunda. Omfattas arbetstagaren av kollektivavtal kan denne yrka på ogiltighet och skadestånd. I praktiken utnyttjas dock möjligheten till ogiltighet sällan. För de arbetstagare som har anställningsskydd enligt FUL finns ingen möjlighet att yrka på ogiltighet. De arbetstagare som omfattas av FUL har rätt till skadestånd och i förekommande fall ett avgångsvederlag som utgår vid alla uppsägningar oavsett om dessa anses vara sakligt grundade eller ej. Gemensamt för skadestånden enligt FUL och enligt kollektivavtal är att skadestånden omfattar ekonomisk skada och ersättning för kränkning. En naturlig följd av att ogiltighet sällan tillämpas i dansk rätt är att man saknar sanktionsbestämmelser som motsvarar det särskilt normerade skadeståndet i 39 § LAS.

Vad gäller ogiltighet bygger den svenska regleringen i LAS på att en uppsagd arbetstagares anställning består så länge tvist pågår om uppsägningens giltighet, om inte domstol beslutar annat, samt att arbetstagaren har rätt till lön och andra villkor så länge anställningen består. Den danska motsvarigheten i Hovedaftalen ger inte arbetstagaren någon rätt att kvarstanna i sin anställning under tiden saken behandlas. Arbetstagaren måste alltså lämna anställningen då uppsägningstiden har löpt ut. Först då uppsägningen bedöms vara felaktig har arbetstagaren rätt att återgå till sin anställning samt rätt till lön för hela perioden som går mellan uppsägningstidens slut och återanställningen.

I svensk rätt utgör ogiltigförklaring och ekonomiskt skadestånd avseende tid efter anställningens upphörande två alternativa rättsföljder av att en uppsägning inte har varit sakligt grundad, som logiskt sett inte kan framställas vid ett och samma tillfälle. Detta innebär att i de fall då arbetstagaren inte vill yrka på ogiltighet av en uppsägning eller ett avskedande tar det ekonomiska skadeståndet sikte på förlorad arbetsinkomst som hänför sig till tiden efter anställningens upphörande. Det är enbart den direkta förlusten som drabbar arbetstagaren som ersätts. I andra fall kan inte ekonomiskt skadestånd komma i fråga. Arbetstagaren måste dessutom försöka begränsa den uppkomna skadan genom att till exempel aktivt söka nytt arbete. I dansk rätt förhåller det sig så att det ekonomiska skadeståndet utgör en del av det skadestånd som går att kräva vid en felaktig uppsägning eller avskedande. Arbetstagaren har normalt sett även rätt till ersättning som motsvarar egentlig uppsägningstid vid felaktigt avskedande och denne har liksom i svensk rätt en skyldighet att begränsa skadan genom att exempelvis aktivt söka ett nytt arbete.

Inom kollektivavtalsområdet bestäms skadeståndets storlek efter omständigheterna i varje enskilt fall. Vid bedömningen tas hänsyn till arbetstagarens sammanlagda anställningstid, om arbetstagaren kompenserats på annat sätt eller om uppsägningen fått några utmärkande skadeverkningar för den skadelidande. Vidare ser man även till, om arbetstagaren varit arbetsbefriad under uppsägningstiden, om arbetstagaren haft någon inkomst efter anställningens slut samt hur arbetstagarens framtidsutsikter vad gäller nytt arbete ser ut. Skadeståndet kan dessutom aldrig överstiga 12 månadslöner beräknat på genomsnittslönen för den drabbade det sista anställningsåret. För funktionärer skall skadeståndet bestämmas med hänsyn till funktionärens anställningstid och omständigheter i övrigt. Vanligtvis utgår skadestånd som motsvarar 2 - 4 månadslöner. I svensk rätt skiljer man på ekonomiskt skadestånd och allmänt skadestånd och det senares storlek avgörs efter en helhetsbedömning. Det går inte att peka ut någon enskild omständighet som skall vara av betydelse eller för den delen avgörande utan det är den samlade bilden av förhållandena i det enskilda fallet som är av betydelse.

Jämkning av skadeståndet kan ske i båda länderna. Ett exempel kan vara då den berörde arbetstagaren tackar nej till en annan anställning som denne skäligen borde godtagit.

Det särskilt normerade skadeståndet i svensk rätt sätts i spel då arbetsdomstolen ogiltigförklarar en uppsägning eller ett avskedande och arbetsgivaren vägrar att rätta sig efter domen. Om detta sker skall anställningsförhållandet betraktas som upplöst. Den berörde arbetstagaren kan inte på nytt föra talan mot den aktuella arbetsgivaren. I dansk rätt finns inga motsvarande bestämmelser då ogiltighet i princip aldrig tillämpas.

Den största skillnaden mellan de svenska och danska sanktionsbestämmelserna är den danska ogiltighetssanktionens begränsade tillämpningsområde och avsaknaden av en motsvarighet till svenska särskilt normerade skadeståndet. I Danmark finns ogiltighetssanktionen endast i kollektivavtal. Dessutom utnyttjas den sällan och endast då relationen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren inte väsentligen har skadats. Alltså har denna sanktion en ganska liten roll inom det danska anställningsskyddet. Inom det svenska anställningsskyddet har ogiltighetssanktionen en mycket större roll och i kombination med det särskilt normerade skadeståndet utgör denna en stark motvikt till felaktiga uppsägningar.

I svensk rätt kan arbetstagaren yrka på ogiltighet av en felaktig uppsägning samt även yrka på allmänt skadestånd för kränkningen som arbetsgivarens förfarande har lett till. I bästa fall har alltså arbetstagaren sin anställning kvar och han eller hon har dessutom kompenserats ekonomiskt för den kränkande behandlingen. Alternativet är att arbetsgivaren inte rättar sig efter domen, vilket leder till ytterligare skadeståndsskyldighet. I detta läge har arbetstagaren fortfarande rätt till allmänt skadestånd och dessutom har han eller hon rätt till ett särskilt normerat skadestånd som i förekommande fall kan motsvara 32 månadslöner. I dansk rätt där ogiltighet sällan förekommer

har arbetstagaren rätt till ett skadestånd som maximalt kan utgöra 6 respektive 12 månadslöner beroende på inom vilket område denne arbetar. I regel utdöms skadestånd i storleksordningen 50 000 kr – 75 000 kr, alltså ungefär samma belopp som arbetsdomstolen normalt utdömer som allmänt skadestånd vid en felaktig uppsägning.

Sammanfattningsvis kan man konstatera att den svenske arbetstagaren har större möjlighet till ekonomisk kompensation genom skadestånd än den danske arbetstagaren och detta är en följd av den lagstadgade rättigheten att yrka på ogiltighet samt sanktionen som inträder om arbetsgivaren inte följer domslutet.

## 5.2 Avslutande diskussion

Innan tillkomsten av nuvarande LAS debatterades skadeståndsreglerna kraftigt. Det var framförallt nivån på skadestånden som debatten rörde. På arbetstagersidan menade man att om beloppen inte sattes högt skulle den preventiva effekten av skadeståndsregleringen utebli. På arbetsgivarsidan ville man istället ha en mer nyanserad praxis där hänsyn skulle tagas till syftet och möjligheterna att följa bestämmelserna. Man menade även att skadeståndsnivåerna skulle relatera mer till den faktiska skadan, företagets betalningsförmåga och den anställdes medvållande.<sup>122</sup> Mot denna bakgrund ämnar jag nu att besvara de inledningsvis ställda frågorna, huruvida rättssäkerheten sedd i ljuset av sanktionsbestämmelserna är densamma för alla anställda arbetstagare och om skadeståndsbeloppen ligger på en sådan nivå att de får en önskad preventiv effekt. Mitt svar skiljer sig åt beroende på vilket skadestånd man åsyftar. Därför redogör jag för varje skadeståndstyp och land för sig. Det svenska ekonomiska skadeståndet kommer ej att rymmas i denna diskussion då detta endast är menat att ersätta faktiskt ekonomisk skada.

Vad gäller det svenska allmänna skadeståndet så är min uppfattning att rättssäkerheten varierar beroende på om arbetstagaren är anställd av en välbemedlad arbetsgivare eller av en mindre välbemedlad sådan. En arbetsgivare skulle med dagens ersättningsnivåer kunna säga upp en arbetstagare utan saklig grund och genom detta förfarande göra sig skyldig till att utge ett allmänt skadestånd som i normala fall motsvarar ungefär 60 000 kr. Om man ser till skadeståndets preventiva funktion, i detta fall att arbetsgivaren skulle undvika att säga upp en arbetstagare utan saklig grund för att det skulle få för stora ekonomiska negativa konsekvenser, kan man konstatera en skillnad. För en arbetsgivare med stora ekonomiska resurser torde 60 000 kr inte utgöra ett belopp som får denne att handla annorlunda. För en mindre bemedlad arbetsgivare kan detta belopp vara skillnaden mellan fortsatt existens och konkurs. Alltså medför skadeståndet en större preventiv effekt för den senare. Enligt detta synsätt åtnjuter arbetstagaren i det mindre företaget en större rättssäkerhet då skadeståndets preventiva funktion får ett större utslag där. Min uppfattning är att en höjning av

---

<sup>122</sup> Lunning och Toijer, 2006, s 706.

skadeståndsnivåerna skulle öka den preventiva effekten av skadeståndet och därmed öka rättssäkerheten för de arbetstagare som är anställda av välbemedlade arbetsgivare. Oavsett hur höga skadeståndsnivåer man tillämpar kommer en skillnad att finnas men denna torde minska vid en höjning.

Vad gäller ogiltighetssanktionen och det särskilt normerade skadeståndet i svensk rätt så är min uppfattning att skadeståndsnivåerna redan ligger på en sådan nivå att den preventiva effekten får en stor verkan. Att som arbetsgivare vägra rätta sig efter en ogiltighetsdom kan i slutändan bli förhållandevis kostsamt. Med nivåer som motsvarar upp till 32 månadslöner framstår det särskilt normerade skadeståndet som LAS mest kraftfulla sanktion. Att som arbetsgivare vägra rätta sig efter en ogiltighetsdom gällande en arbetstagare med exempelvis en anställningstid motsvarande 10 år och med en månadslön som motsvarar 20 000 kr, skulle leda till ett skadeståndsbelopp på 640 000 kr. Den preventiva effekten av det särskilt normerade skadeståndet blir i detta fall slående. Jämför man med det allmänna skadeståndet i detta fall är skillnaden i belopp mer än 10 gånger så stor. Utifrån detta resonemang framstår det särskilt normerade skadeståndet som LAS i särklass mest kraftfulla sanktion. Ogiltighetssanktionen i kombination med det särskilt normerade skadeståndet bidrar till att öka rättssäkerheten för arbetstagaren då skadeståndsnivåerna är så pass höga. Detta ger förmodligen ett utslag även hos välbemedlade arbetsgivare.

Det danska skadeståndet kan maximalt motsvara 12 månadslöner inom kollektivavtalsområdet och 6 månader för funktionärer. Som visats utgår normalt sett skadestånd som motsvarar 2 – 4 månadslöner och dessa belopp ligger på samma nivå som det svenska allmänna skadeståndet. Därför kommer jag till samma slutsats här, det vill säga att den preventiva effekten av skadeståndet uteblir för den välbemedlade arbetsgivaren vilket leder till en mindre rättssäkerhet för arbetstagaren.

Sammanfattningsvis kan man konstatera att i ljuset av sanktionsbestämmelserna åtnjuter de danska arbetstagarna en mindre rättssäkerhet än de svenska. Anledningen till denna skillnad är den svenska rättens särskilt normerade skadestånd och de över lag låga ersättningsnivåerna vad gäller de danska skadestånden som utgår vid felaktig uppsägning. Ett sätt att öka denna rättssäkerhet skulle kunna vara att öka skadeståndsnivåerna vilket förmodligen skulle leda till en större preventiv effekt.

# Käll- och litteraturförteckning

## Litteratur

Bogdan Michael, *Komparativ rättskunskap*, Norstedts Juridik AB, Stockholm andra upplagan, 2003

Bruun Niklas m.fl., *Den nordiska modellen: Fackföreningarna och arbetsrätten i Norden – nu och i framtiden*, Liber, Lund, 1990

Calleman Catharina, *Turordning vid uppsägning*, Skrifter från Rättsvetenskapliga institutionen vid Umeå universitet, No. 2/1999, Umeå universitet, Umeå, 1999

Ekman Dan & Lavén Håkan, *Artikel, Lag & Avtal 1983/7*, s 6-10

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

Hellner Jan, *Skadeståndsrätten*, Norstedts Juridik AB, Stockholm sjunde upplagan, 2006

Hasselbalch Ole, *Lærebog i ansættelsesret og personaljura*, Jurist- og Økonomforbundets forlag, København niende upplagan, 2004

Hasselbalch Ole, *Arbejdsret*, Jurist- og Økonomforbundets forlag, København niende upplagan, 2005

Hasselbalch Ole, *Labour Law in Denmark*, Kluwer Law International, Haag, 2005

Kristiansen Jens, *Lønmodtagerbeskyttelse i dansk arbejdsret*, Gadjura, København, 1997

Kristiansen Jens, *Grundlæggende arbejdsret*, Jurist- og Økonomforbundets forlag, København, 2005

Lunning Lars & Toijer Gudmund, *Anställningsskydd*, Norstedts Juridik AB, Stockholm niende upplagan, 2006

Nielsen Ruth, *Lærebog i arbejdsret*, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København åttende upplagan, 2001

Schmidt Folke, *Facklig arbetsrätt*, Norstedt Juridik AB, Stockholm reviderad upplaga, 1997

Strömholm Stig, *Allmän rättslära*, Norstedts Juridik AB, Stockholm sjätte upplagan, 1988



Sigeman Tore, *Employment Protection in Scandinavian Law - Scandinavian Studies in Law Volume 43 – Stability and Change in Nordic Labour Law*, Jure AB, Haag, 2002

Sigeman Tore, *Arbetsrätten*, Norstedts Juridik AB, Stockholm fjärde upplagan, 2006

Åhnberg Lars, *LAS-Handboken*, Lars Åhnberg AB, Uppsala, 2005

Öman Sören, *Anställningsskyddspraxis*, Norstedts Juridik AB, Stockholm andra upplagan, 2004

Örnerborg Elisabet, *Spelet med skadestånden i AD*, Lag & Avtal 2006/8 s 6-7

### **Offentligt tryck**

Proposition 1973:129 Lag om anställningsskydd m.m.

Proposition 1981/82:71 Ny anställningslag m.m.

Proposition 2006/07:111 Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m.

SOU 1993:32 Ny anställningsskyddslag: Delbetänkande av 1992 års arbetsrättskommitté

# Rättsfallsförteckning

## Arbetsdomstolen

AD 1974 nr 57	AN 29/12.1992
AD 1975 nr 35	AN 623/1999
AD 1976 nr 50	AN 14/4.2000
AD 1980 nr 52	AN 28/4.2000
AD 1980 nr 102	AN 17/9.2001
AD 1981 nr 131	AN 12/12.2001
AD 1981 nr 161	AN 1032/2002
AD 1983 nr 107	AN 4/6.2003
AD 1983 nr 112	AN 21/5.2003
AD 1984 nr 26	AN 25/8.2003
AD 1985 nr 40	AN 1179/2004
AD 1985 nr 96	AN 1186/2004
AD 1987 nr 164	AN 1186/2004
AD 1988 nr 59	AN 3/5.2005
AD 1990 nr 55	AN 14/11.2005
AD 1990 nr 95	

AD 1993 nr 42

Folketingets Ombudsmands

AD 1993 nr 101

Beretning

AD 1994 nr 140

FOB 1990/339

AD 1995 nr 11

AD 1995 nr 90

Faglig voldgiftskendelse

AD 1996 nr 76

FV.26/5.1989

AD 1997 nr 26

FV.5/1.1992

AD 1997 nr 103

FV.13/5.2005

AD 1997 nr 144

AD 1998 nr 59

Sø- og Handelsretsdom

AD 1998 nr 108

SH 20/11 2007

AD 1999 nr141

AD 1999 nr 146

Ugeskrift for Retsvæsen

AD 2000 nr 105

U.1973.555H

AD 2002 nr 26

U.1974.812V

AD 2003 nr 29

U.1983.564S

AD 2004 nr 3

U.1991.863H

AD 2004 nr 30

U.1991.935H

AD 2004 nr 37

U.1994.1012V

AD 2005 nr 97

U.1995.744

U.1996B.324

Arbejdsretten

U.2000.419VL

AR 18.2.1993:92.068

U.2003.1570H

U.2003.1660H

Afskedigelsesnævnet

U.2005.5.9

AN 193/1985

AN 13/3.1992

Vestre Landsret  
VL.23/6.2006  
VL.13/9.2006  
VL.26/11.2004

Østre Landsret  
ØL.2/12.2005  
ØL.25/5.2005  
ØL.12/2.1998  
ØL.25/8.2005  
ØL.3/3.2006

EG-domstolen

Mål 382/92 Kommissionen mot Storbritannien [1994] ECR I-2435

Mål C-173/99 The Queen and Secretary of Stat for Trade and Industry mot  
BECTU