



JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

Magnus Lundström

Anställningsskyddet vid
uppsägning av personliga skäl

Examensarbete
20 poäng

Handledare: Per Norberg

Arbetsrätt

Vt 2002

Innehåll

SAMMANFATTNING	1
FÖRKORTNINGAR	2
1 INLEDNING	3
1.1 Ämne	3
1.2 Avgränsning	4
1.3 Forskningsläge	5
1.4 Disposition	5
2 FÖRHÅLLANDENA FÖRE 1974 ÅRS LAG OM ANSTÄLLNINGSSKYDD	7
2.1 Legostadgan	7
2.2 Industrialismens fria anställningsavtal och kollektivavtalsreglerat anställningsskydd	8
2.3 Rättspraxis kring kollektivavtal som krävde saklig grund för uppsägning	11
2.4 Den Åmanska utredningen	13
3 LAGEN OM ANSTÄLLNINGSSKYDD	14
3.1 Kravet på saklig grund	14
3.2 Några avvägningskriterier	16
3.3 Tvåmånadersregeln	17
3.4 Allmänt om arbetsgivarens omplaceringsskyldighet	20
4 MISSKÖTSAMHET	23
4.1 De objektiva rekvisiten	23
4.1.1 Brott mot anställningsavtalet	23
4.1.2 Skada	23
4.2 De subjektiva rekvisiten	24
4.2.1 Insikt om att beteendet inte accepteras av arbetsgivaren	24
4.2.2 Insikt om att beteendet kan ligga till grund för uppsägning	25
4.3 Kraven på skälighet och tillräckliga kvalifikationer vid omplacering	26

4.4	Saklig grund i rättstillämpningen i olika typsituationer	27
4.4.1	Olovlig frånvaro och för sen ankomst	27
4.4.2	Misshandel, våld och hot mot arbetsgivaren, arbetskamrater eller begånget på arbetsplatsen	29
4.4.3	Förmögenhetsbrott mot arbetsgivaren, arbetskamrater eller begånget på arbetsplatsen	30
4.4.4	Otillfredsställande skötsel av ekonomiska medel	32
4.4.5	Brottslighet utom tjänsten	32
4.4.6	Narkotikabrott	34
4.4.7	Illojalt beteende	35
4.4.8	Order- och arbetsvägran	37
4.4.9	Fackliga konflikter	39
4.4.10	Onykterhet i tjänsten	40
4.4.11	Samarbetssvårigheter	41
5	NEDSATT ARBETSFÖRMÅGA	44
5.1	De olika objektiva rekvisiten	44
5.1.1	Arbetstagarens prestation måste väsentligt understiga vad arbetsgivaren borde ha kunnat räkna med	44
5.1.2	Arbetstagaren måste utföra arbete av någon betydelse	44
5.1.3	Rekvisitens olika nivåer	45
5.2	Krav på aktiva åtgärder från arbetsgivarens sida	46
5.3	Förstärkt anställningsskydd genom utökade krav på aktiva åtgärder	47
5.3.1	Arbetsmiljölagen	48
5.3.1.1	Systematiskt arbetsmiljöarbete	48
5.3.1.2	Arbetsanpassning	49
5.3.1.3	Arbetsmiljöverkets och Arbetsdomstolens roller	51
5.3.2	Lagen om allmän försäkring	51
5.3.2.1	Rehabiliteringsutredning	52
5.3.2.2	Rehabiliteringsplan	54
5.3.3	Andra stödjande åtgärder	54
5.3.4	Åtgärderna skall leda till återgång hos arbetsgivaren	54
5.3.5	Arbetstagarens skyldighet att delta	55
5.4	Saklig grund i rättstillämpningen i olika typsituationer	56
5.4.1	Bristande yrkesskicklighet, inkompetens och liknande	56
5.4.2	Nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom, ålder och liknande	57
5.4.3	Missbruk av beroendeframkallande medel	60
5.4.3.1	Arbetstagare som är beroende av alkohol men som inte är att anse som kronisk alkoholist	62
5.4.3.2	Kronisk alkoholism	63
5.4.3.3	Annat drogmissbruk	66
6	SLUTSATSER OCH DISKUSSION	68
	LITTERATURFÖRTECKNING	74
	RÄTTSFALLSFÖRTECKNING	77

Sammanfattning

När anställningsskyddslagen stiftades år 1974 infördes det en bestämmelse i lagens 7 § som innebär att en uppsägning från arbetsgivarens sida måste vara sakligt grundad för att vara giltig. Införandet av regeln om saklig grund medförde att man i den svenska arbetsrätten frångick den tidigare rådande principen om arbetsgivarens fria uppsägningsrätt.

Saklig grund kan antingen utgöras av arbetsbrist eller av omständigheter som kan hänföras till arbetstagaren personligen. I uppsatsen redogörs för gällande rätt vad gäller anställningsskyddet vid uppsägningar som grundar sig på personliga skäl. Bedömningen av om saklig grund föreligger utgörs i de fallen av en avvägning mellan arbetstagarens intresse av att få behålla sin anställning och arbetsgivarens intresse av att vidta en uppsägning. Eftersom omständigheterna i de enskilda uppsägningssituationerna kan vara mycket olika varandra är det näst intill omöjligt att genom lagstiftning precisera vilka rekvisit som skall vara uppfyllda för att saklig grund skall föreligga. Denna fråga har därför fått lösas av Arbetsdomstolen i varje enskilt fall och uppsatsen baseras därför till stor del på gällande rättspraxis.

I uppsatsen undersöks även om samtliga arbetstagare har tillgång till samma anställningsskydd eller om det finns distinktioner i skyddet mellan olika arbetstagargrupper. Redogörelsen visar att det finns ett starkt socialt skydd inom den svenska arbetsrätten som innebär att mindre attraktiv arbetskraft har tillgång till ett bättre anställningsskydd än övriga arbetstagare. Anställningsskyddet vid uppsägningar som hänför sig till arbetstagaren personligen är uppdelat i tre olika nivåer. Sämst skydd har de arbetstagare som har gjort sig skyldiga till misskötsamhet. De andra två nivåerna utgörs av arbetstagare som har nedsatt arbetsförmåga. En nedsättning i arbetsförmågan kan relateras antingen till bristande kompetens eller till sjukdom. De arbetstagare vars nedsättning grundar sig på sjukdom har det starkaste skyddet.

Det finns en fortsatt stark förstärkningstrend av det sociala skyddet vilket bland annat bevisas genom att det under 1990-talet infördes regleringar som medförde att arbetsgivarens ansvar att vidta stödjande åtgärder för sina arbetstagare ökade. För närvarande finns det heller ingenting som pekar på att det inom kort skall komma ny lagstiftning eller att rättspraxis skall förändras på ett sätt som kan innebära att anställningsskyddet kommer att försämrats vad gäller uppsägningar som hänför sig till arbetstagaren personligen.

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen, Arbetsdomstolens domar
AFL	Lag (1962:381) om allmän försäkring
AFS	Arbetskyddsstyrelsens författningssamling
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
Ds	Departementsserien
FML	Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop.	Proposition
SAF	Svenska Arbetsgivareföreningen (den 29 mars 2001 lades Svenska Arbetsgivareföreningen och Sveriges Industriförbund ned. Näringslivets nya företrädare heter nu Svenskt Näringsliv)
SFS	Svensk författningssamling
SOU	Statens offentliga utredningar

1 Inledning

1.1 Ämne

Ett anställningsförhållande bygger i grunden på ett avtal där arbetstagaren mot ersättning ställer sin arbetskraft till arbetsgivarens förfogande. Trots att anställningen grundar sig på en överenskommelse finns det en mängd olika intressekonflikter mellan parterna i ett anställningsförhållande. Arbetsgivarens övergripande intresse är att fritt kunna styra sin verksamhet för att uppnå maximal vinst, medan arbetstagarens huvudsakliga intresse är att arbeta med så bra lönevillkor som möjligt. Inom den svenska arbetsrätten finns det en mängd olika principer och bestämmelser som avgör var gränsen mellan dessa olika intressen skall gå. Anställningsskyddslagstiftningen har tillkommit främst med syfte att ge arbetstagarna ett skydd mot att behöva arbeta under allt för dåliga arbetsförhållanden. Lagstiftaren har exempelvis fråntagit arbetsgivaren rätten att fritt disponera över arbetstagarens arbetskraft genom bland annat skyddsreglerna om arbetstid, semester och övrig ledighet. Vidare har den fria arbetsledningsrätten inskränkts genom reglerna om medbestämmande och facklig samverkan. Arbetsmiljölagsstiftningen och bestämmelserna om förbud mot diskriminering är ytterligare exempel på regler som avgör vad som skall anses vara tillåtet i ett anställningsförhållande. Denna uppräkningslista är på intet sätt uttömmande utan det finns ytterligare ett flertal exempel på områden där arbetsgivarens och arbetstagarens intressen kolliderar.

Det primära skyddet i ett anställningsförhållande utgörs av bestämmelsen om att en uppsägning från arbetsgivarens sida måste vara sakligt grundad för att vara giltig. Departementschefen uttalade i propositionen till den första anställningsskyddslagen att den då rådande principen om arbetsgivarens fria uppsägningsrätt i stigande grad upplevdes som ett uttryck för en föråldrad auktoritär uppfattning om arbetsgivarens rätt att förfoga över arbetskraften och som ett hinder för att uppnå den trygghet i anställningen som arbetstagarna borde kunna kräva i ett modernt samhälle.¹ Han ansåg därför att det måste finnas ett lagfäst skydd mot obehörig uppsägning. En sådan regel infördes i 1974 års anställningsskyddslag och den innebär att en uppsägning skall ogiltigförklaras om arbetsgivaren inte kan uppvisa saklig grund.

En uppsägning kan vara sakligt grundad antingen på grund av arbetsbrist eller på grund av omständigheter som kan hänföras till arbetstagaren personligen. Denna uppsats behandlar anställningsskyddet vid uppsägning på grund av personliga skäl. Ämnesvalet grundar sig på att principen om skyddet mot osakliga uppsägningar ligger till grund för hela den svenska arbetsrätten. Samtliga arbetsrättsliga regler bygger på att man har en anställning. Utan ett starkt anställningsskydd förlorar således även andra arbetsrättsliga skyddsregler sin betydelse. Därför är det viktigt att reglerna

¹ Prop. 1973:129, s. 119.

om saklig grund för uppsägning belyses. Syftet med uppsatsen är att redogöra för gällande rätt vad gäller anställningsskyddet vid uppsägningar som hänför sig till arbetstagaren personligen. Dessutom syftar uppsatsen till att undersöka om samtliga arbetstagare har tillgång till samma anställningsskydd eller om det finns distinktioner i skyddet mellan olika arbetstagargrupper.

1.2 Avgränsning

Uppsatsen är avgränsad till att behandla 7 § lagen (1982:80) om anställningsskydd som innebär att en uppsägning från arbetsgivarens sida måste vara sakligt grundad för att vara giltig. Någon presentation av de regler som gäller vid en uppsägning från arbetstagarens sida görs därför inte. Det ges inte heller något utrymme för att behandla de situationer där det är oklart om det är arbetsgivaren eller arbetstagaren som har vidtagit uppsägningen. Uppsatsen är vidare avgränsad till att behandla gällande rätt kring bedömningen av saklig grund i uppsägningssituationer som hänför sig till personliga skäl. Uppsägning på grund av arbetsbrist behandlas därför enbart översiktligt.

Anställningsskyddet består av ytterligare en mängd relevanta bestämmelser, men på grund av utrymmesbrist är det inte möjligt att behandla övriga delar av skyddet mer ingående. Det innebär exempelvis att det inte finns någon redogörelse för regelverket angående de formkrav som omgärdar uppsägningssituationen. Inte heller ges det något utrymme till någon presentation av de regler som behandlar förhandlings- och tvisteförfarandet vid en ogiltighetstalan från arbetstagarens sida. Dessutom måste regler som har relevans för frågan om anställningsskyddet över huvud taget är tillämpligt, som exempelvis bestämmelserna om anställningsavtalets ingående och arbetstagarbegreppet, tyvärr utelämnas. Det finns, utöver de exempel som har omnämnts här, ytterligare ett flertal regler och principer som är relevanta för anställningsskyddet, men på grund av utrymmesbristen finns det inte någon möjlighet att behandla dessa i denna uppsats.

Inom det statliga området finns det viss särreglering beträffande uppsägning från arbetsgivarens sida. Dessa bestämmelser och övriga specialbestämmelser och särregleringar behandlas inte i uppsatsen. Det finns inte heller någon möjlighet att redogöra för eller att jämföra det svenska anställningsskyddet med internationella system och rättsregler.

När det gäller presentationen av rådande rättspraxis i form av AD:s domar är det en nödvändighet att använda sig av mycket korta rättsreferat. Avsikten är att inom ett rimligt sidantal försöka belysa mångfalden i rättspraxis för att på så sätt ge läsaren en insikt i vad domstolen kan anse vara saklig grund. Förhoppningsvis är presentationen av rättsfallen tillräcklig för att ge läsaren en sådan insikt även om det givetvis hade varit fördelaktigt att i vissa fall använda sig av längre referat.

1.3 Forskningsläge

Anställningsskyddet är ett område som är ständigt uppmärksammat. Detta är naturligt med tanke på att det får betydelse för den stora majoritet av befolkningen som befinner sig i ett anställningsförhållande. Intressekonflikterna mellan arbetsgivare och arbetstagare har alltid varit hett omdebatterade och inte minst fackförningarnas starka ställning i landet har bidragit till att de arbetsrättsliga frågorna har lyfts fram i debatten.

Det har skrivits mängder av anställningsskyddsrelaterade böcker och artiklar genom åren och i takt med att lagstiftningen har utvecklats och förändrats har det även uppstått ett omfattande offentligt material i form av exempelvis propositioner, offentliga utredningar och departementspromemorior. Det finns inte någon möjlighet att redogöra för allt detta material här, men under år 2002 utkom åtminstone två verk som bör belysas.

För det första har Arbetslivsinstitutet efter ett uppdrag från regeringen sett över den arbetsrättsliga lagstiftningen i syfte att utröna om den uppfyller kraven på trygghet och inflytande för de anställda inom ramen för en flexibel och effektiv arbetsmarknad.² Utredningsarbetet har genomförts under ledning av professor Niklas Bruun och docent Jonas Malmberg. Utredningen har presenterat en del förslag till lagändringar, bland annat i 7 § LAS. Den föreslagna ändringen av 7 § LAS är dock inte tänkt att innebära en ändring av gällande rätt utan den skall i stället betraktas som en kodifiering av gällande rättspraxis.

För det andra har Lars Lunning (före detta hovrättslagman, före detta rättschef vid arbetsmarknadsdepartementet, huvudsekreterare i Åmanska utredningen och med ett flertal års tjänstgöring i AD) och Gudmund Toijer (nuvarande rättschef vid utbildningsdepartementet) utkommit med en åttonde upplaga av kommentaren till anställningsskyddslagen. Kommentaren behandlar förutom gällande lagstiftning omkring 1500 rättsfall från AD:s praxis och den har ett omfång av ungefär 700 sidor. Denna omarbetade upplaga är mycket innehållsrik och verket är ett av de bästa hjälpmedel man kan använda sig av om man vill få en inblick i bestämmelserna om anställningsskydd och inte minst om man vill öka sin kunskap beträffande reglerna om saklig grund vid uppsägning av personliga skäl.

1.4 Disposition

Uppsatsen är indelad i fem olika huvudavsnitt. Bestämmelser som rör frågan om saklig grund för uppsägning har funnits under en längre tid. För att få en bra helhetsbild av hur och varför skyddet ser ut som det gör idag krävs det en historisk tillbakablick. I det första avsnittet återfinns därför en beskrivning av förhållandena inom anställningsskyddsområdet från legostadgans tid fram till instiftandet av anställningsskyddslagen. Därpå

² Ds 2002:56.

följer ett kapitel som belyser de bestämmelser om saklig grund som infördes i och med lagens tillkomst år 1974. Förutom grunderna för uppsägning blir då även reglerna om fristtiden på två månader och arbetsgivarens omplaceringsskyldighet relevanta. Detta eftersom en uppsägning inte anses vara sakligt grundad om den strider mot någon av dessa bestämmelser.

Tyngdpunkten i uppsatsen ligger i det tredje och i det fjärde avsnittet. I dessa avsnitt presenteras rättsläget gällande uppsägning på grund av personliga skäl som kan hänföras dels till arbetstagarens misskötsamhet och dels till att arbetstagaren har en nedsättning i sin arbetsförmåga. Avsnitten är till viss del upplagda på liknande sätt. De inleds med en redogörelse för vilka rekvisit som måste vara uppfyllda för att en uppsägning skall kunna anses vara sakligt grundad och de avslutas med en presentation av den rättspraxis som ligger till grund för gällande rätt. I början av 1990-talet infördes nya bestämmelser gällande arbetsanpassning och rehabilitering. Arbetsanpassningsreglerna tillkom i syfte att förbättra arbetssituationen och anställningsskyddet för arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Reglerna om rehabilitering tillkom för att förbättra sjuka arbetstagares situation på arbetsmarknaden. Ett sjukdomstillstånd kan leda till såväl misskötsamhet som till en nedsättning i arbetsförmågan. Reglerna om arbetsanpassning och rehabilitering bör dock belysas tillsammans eftersom de är två delar av samma anställningsskyddsreform. Eftersom arbetsanpassningsreglerna främst är tillämpliga på arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga behandlas såväl dessa regler som reglerna om rehabilitering i kapitlet gällande nedsatt arbetsförmåga. Arbetsanpassnings- och rehabiliteringsreformerna infördes i andra lagar än anställningsskyddslagen. Eftersom reformerna fick stor betydelse för anställningsskyddet grundar sig kapitlet om nedsatt arbetsförmåga därför i viss utsträckning även på annan författningstext än 7 § LAS.

I uppsägningssituationer som berör bruk eller missbruk av beroendeframkallande medel är ofta gränsen för vad som skall anses vara saklig grund för uppsägning svårdragen. Denna situation behandlas därför separat. Eftersom huvudfrågan i dessa situationer är om reglerna om rehabilitering blir tillämpliga eller inte behandlas även detta avsnitt i kapitlet gällande uppsägning på grund av nedsatt arbetsförmåga.

Det femte och avslutande kapitlet innehåller slutsatser och diskussion.

2 Förhållandena före 1974 års lag om anställningsskydd

2.1 Legostadgan

I äldre tid fanns det inte någon enhetlig arbetslagstiftning. I stället ingick arbetsrätten som en del av näringslagstiftningen på olika områden.³ I lagen fanns det visserligen ett fåtal bestämmelser om legohjon, men dessa var långt ifrån uttömmande.⁴ Dock fanns det allt sedan år 1664 en arbetsrättslig grundnorm i form av vid olika tider gällande legostadgor. Den sista stadgan utfärdades år 1833 och den upphörde att gälla först år 1926. Legostadgan gällde främst den okvalificerade arbetskraften inom lantbruk och husligt arbete. De privilegierade näringsgrenarna, vilka ofta krävde yrkesutbildad arbetskraft, omfattades av speciallagstiftning. Arbetsförhållandena för arbetstagare inom handel och hantverk reglerades exempelvis av särskilda hall-, bergs- och skråordningar. Dessa ersattes sedan av 1864 års fabriks- och hantverksordning och av 1864 års näringsfrihetsförordning. I den mån det inte fanns någon speciallagstiftning kunde stadgan dock även få verkningar för andra kategorier av arbeten. Speciallagstiftning och övrig arbetsrättslig reglering var att anse som undantag från legostadgan.⁵

Legostadgan gällde emellertid endast om arbetsavtalet träffats i vissa former.⁶ Den hade stora inslag av offentlig reglering och den grundade sig på den allmänna skyldigheten att visa laga försvar. En arbetsför person var skyldig att ta tjänst enligt stadgan om han inte redan försörjde sig på annat sätt.⁷ Om någon vägrade detta skulle han som försvarslös behandlas som lösdrivare och han kunde då uttas till krigstjänst⁸ eller tvångsarbete.⁹ Tjänstetvånget upphävdes år 1885 och ersattes då av lösdrivarlagstiftningen.¹⁰

Arbetsavtalen ingicks normalt för ett år.¹¹ Om ingen av parterna sade upp avtalet vid en viss tid innan dess utgång förlängdes det automatiskt.¹² I och med arbetsavtalet ställde arbetstagaren hela sin arbetskraft till arbetsgivarens förfogande. Arbetstiden var oreglerad i den meningen att tjänstehjonet i

³ A Adlercreutz *Kollektivavtalet. Studier över dess tillkomsthistoria*, Lund 1954, s. 98f.

⁴ Det fanns vissa bestämmelser i 1734 års handelsbalk.

⁵ A Henning *Tidsbegränsad anställning. En studie av anställningsformsregleringen och dess funktioner*, Lund 1984, s. 38 och Adlercreutz (1954), s. 99.

⁶ Se SOU 1973:7, s. 77.

⁷ 1 § 1833 års legostadga.

⁸ Genom ett kungligt brev avskaffades år 1824 krigstjänst som tvångsmedel. Se Adlercreutz (1954), s. 99.

⁹ Adlercreutz (1954), s. 99.

¹⁰ Adlercreutz (1954), s. 146.

¹¹ I 1 § 1833 års legostadga är begreppet vid anställning ”årstjenst”. Oftast gällde arbetsavtalet från Mickelsmässodag (den 29 september) till nästkommande Mickelsmässodag. Se SOU 1993:32, s. 111.

¹² 39 § 1833 års legostadga.

princip alltid skulle stå till husbondens förfogande. Bundenheten till husbonden var även i övrigt stor. Om man lockade ett tjänstehjon från sin husbonde kunde man straffas och om ett tjänstehjon hade rymt från sin husbonde skulle myndigheterna se till att tjänstehjonet återfördes till husbonden.¹³

Arbetsavtalet kunde i vissa fall sägas upp av arbetsgivaren i förtid. 5 § i 1833 års legostadga lyder:

Är tjänstehjon försumligt, gensträfvigt eller i sin lefnad oordentligt och låter sig ej med godo rättas, eller är det otroget eller till åtagen tienst oskickligt, ege husbonde det från sig skilja.¹⁴

Husbonden kunde således säga upp ett misskötsamt tjänstehjon. Avtalet kunde däremot inte sägas upp i de fall där arbetsförmågan hade uppstått som en följd av sjukdom eller skada.¹⁵ Om tjänstehjonet insjuknade stadgades det i stället att arbetsgivaren skulle ta hand om och vårda hjonet. Dock fick husbonden dra av läkar- och läkemedelskostnader från hjonets lön.¹⁶

Om husbonden utan giltiga skäl skilde tjänstehjonet från sitt arbetsavtal före dess utgång kunde han bli skyldig att utbetala skadestånd.¹⁷

2.2 Industrialismens fria anställningsavtal och kollektivavtalsreglerat anställningsskydd

Den senare hälften av 1800-talet kännetecknades i Sverige av en stor folkökning och av industrialismens genombrott. Samtidigt växte sig liberalismen stark i hela Europa. Den nya industrin och de nya idéerna krävde nya former av reglering.¹⁸ Kravet på avtalsfrihet var fundamentalt. År 1864 antogs en näringsfrihetsförordning vilket var det första steget till att införa det fria anställningsavtalet på den svenska arbetsmarknaden.¹⁹ Den nya regleringen i 1864 års näringsfrihetsförordning åberopades dock sällan i arbetstvister och den hade inte så stor praktisk betydelse i rättstillämpningen.²⁰ Liksom legostadgan blev näringsfrihetsförordningen endast tillämplig om arbetsavtalet träffats i vissa former.²¹

Det fria anställningsavtalet växte sig dock starkt inom den framväxande industrin. Industrierbetarnas avtal ingicks vanligtvis formlöst och eftersom man genom det förfarandet åsidosatte lagarnas formkrav kunde principen

¹³ Se SOU 1993:32, s. 111.

¹⁴ Texten är hämtad från stadgan efter dess ändring år 1858. Detta eftersom jag inte funnit stadgans originaltext.

¹⁵ Henning (1984), s. 39.

¹⁶ 6 § 1833 års legostadga.

¹⁷ 5 § 3 st. 1833 års legostadga.

¹⁸ M Glavå *Arbetsrätt*, Lund 2001, s. 25.

¹⁹ A Adlercreutz *Svensk arbetsrätt*, Stockholm 2000, s. 16 och Glavå (2001), s. 25.

²⁰ Adlercreutz (1954), s. 150.

²¹ Se SOU 1973:7, s. 77.

om det fria tjänsteavtalet växa fram.²² Redan vid sekelskiftet miste därför legostadgan och näringsfrihetsförordningen sin betydelse för industriarbetarna och hantverkarna.²³

De nya anställningsavtalen var präglade av liberalismen och industrialiseringen. Avtalsfriheten innebar att arbetsgivaren och arbetstagaren skulle ses som jämbördiga parter och att arbetsmarknaden skulle få utvecklas fritt utan någon inblandning från staten.²⁴ I avtalsfrihetens anda kunde ett anställningsavtal när som helst sägas upp av såväl arbetsgivare som arbetstagare. Genom att sluta sig samman i fackföreningar ville arbetarna utjämna styrkeförhållandena på arbetsmarknaden. År 1898 bildades LO, som kom att bli fackföreningsrörelsens centralorganisation. Som en reaktion på LO:s uppkomst bildade arbetsgivarna sin motsvarighet SAF år 1902. Redan tidigare fanns det relativt stora organisationsbildningar, men LO och SAF kom att bli arbetsmarknadens två stora motparter.²⁵ Från och med denna tidpunkt började arbetsmarknaden alltmer regleras av kollektivavtal.

Vid sekelskiftet hade de fria anställningsavtalen närmast övertagit de tidigare tidsbundna avtalen. Någon lagstiftning som reglerade det fria anställningsavtalet eller kollektivavtalen fanns inte. För att stärka anställningsskyddet för sina medlemmar försökte därför fackföreningsrörelsen att införa så kallade organisationsklausuler i kollektivavtalen. Innebörden av dessa var att fackföreningsmedlemmar skulle få företrädesrätt till anställning. Vidare uppställde fackföreningarna krav på att uppsägningar skulle vara sakligt grundade, på inrättandet av turordningsregler och på skydd mot föreningsrättskränkningar.²⁶ Dessa krav vann dock till en början inget gehör hos arbetsgivarna.

Vid årsskiftet 1906-1907 slöts den första överenskommelsen mellan LO och SAF, den så kallade decemberkompromissen. År 1905 hade SAF antagit en paragraf i sina stadgar som innebar att arbetsgivaren hade rätt att fritt leda och fördela arbetet samt att fritt anta och avskeda arbetstagare.²⁷ Efter att SAF hotat med lockout godtog fackföreningsrörelsen denna paragraf. I gengäld erkände arbetsgivarna föreningsrätten. Det innebar att en arbetstagare fick rätt att genom sin organisation påkalla undersökning för vinnande av rättelse om han ansåg att han hade blivit uppsagd på en föreningskränkande grund. I och med decemberkompromissen och erkännandet av föreningsrätten bildades det första viktiga undantaget från principen om arbetsgivarens fria uppsägningsrätt. Arbetsgivare som inte tillhörde SAF var dock mer villiga att ingå uppgörelser som på olika sätt begränsade den fria uppsägningsrätten ytterligare.²⁸ Dessa

²² Henning (1984), s. 40.

²³ Legostadgans bestämmelser kom dock fortfarande att ha en viss betydelse för lantarbetarna fram till år 1926 då den upphävdes.

²⁴ Adlercreutz (2000), s. 16.

²⁵ Adlercreutz (2000), s. 17.

²⁶ SOU 1973:7, s. 77 och Henning (1984), s. 43.

²⁷ Bestämmelserna infördes i 23 §. De flyttades dock sedermera till 32 §, varför de kom att kallas för arbetsgivarens § 32-befogenheter.

²⁸ Adlercreutz (2000), s. 111.

överenskommelser rörde dock främst de situationer där uppsägningen grundades på arbetsbrist, men det förekom även kollektivavtal som krävde saklig grund för uppsägning eller bestämmelser om att uppsägning endast fick ske i vissa speciella situationer.

År 1938 slöts det så kallade Saltsjöbadsavtalet mellan LO och SAF. Principen om arbetsgivarens fria uppsägningsrätt levde fortfarande kvar, men i och med avtalet kunde en arbetstagare nu få sin uppsägning prövad. Detta innebar även att arbetsgivaren blev skyldig att uppge skälet till uppsägningen. Detta hade visserligen förekommit i praxis redan innan avtalets tillkomst²⁹, men eftersom detta var en uppgörelse mellan arbetsmarknadens två stora parter måste överenskommelsen tillges viss tyngd.

I och med avtalet bildades Arbetsmarknadsnämnden. Nämnden bestod av tre ledamöter från respektive part³⁰ och det ankom särskilt på nämnden att handlägga frågor om arbetsavtal.³¹ Sedan tidigare var arbetsgivaren förhindrad att säga upp en arbetstagare om detta stred mot föreningsrätten eller mot lag eller kollektivavtal. Om arbetstagaren blev uppsagd på grund av något annat skäl ägde hans fackliga organisation genom avtalet nu rätt att pröva även denna grund i Arbetsmarknadsnämnden.³² Nämnden hade i uppgift att besluta huruvida den vidtagna åtgärden var skälig eller om man skulle försöka lösa problemet på annat sätt. Av avtalet framkom det hur bedömningen skulle ske.³³ Bland annat skulle nämnden väga produktionens behov av att ha en duglig och lämplig arbetskraft mot arbetstagarens behov av trygghet i anställningen. Det beslut nämnden kom fram till var dock inte bindande för parterna utan det skulle i stället fungera som en rekommendation.³⁴

Det infördes även en del formella regler. Exempelvis var arbetsgivaren tvungen att varsla fackföreningens representant på arbetsplatsen minst en vecka i förväg om arbetsgivaren planerade att säga upp en arbetstagare som varit anställd i mer än ett år hos arbetsgivaren.³⁵

Genom apriluppgörelsen år 1964 ändrades Saltsjöbadsavtalet så att uppsägningar som hänförde sig till arbetstagaren personligen numera skulle vara giltiga endast om de var sakligt grundade. Dock framgick det inte av avtalet vad som skulle anses vara saklig grund. I stället fick Arbetsmarknadsnämnden uppdraget att agera skiljenämnd och besluta huruvida en uppsägning var sakligt grundad eller inte. Om nämnden ansåg att en uppsägning saknade saklig grund kunde den utdöma skadestånd. Uppsägningar på grund av arbetsbrist omfattades inte av den nya regleringen.³⁶

²⁹ Henning (1984), s. 60.

³⁰ 1 kap. 1 § 2 st. Saltsjöbadsavtalet.

³¹ 1 kap. 2 § 1 st. Saltsjöbadsavtalet.

³² 3 kap. 2-3 §§ Saltsjöbadsavtalet.

³³ 3 kap. 4 § Saltsjöbadsavtalet

³⁴ Se protokollsanteckning till 3 kap. 4 § Saltsjöbadsavtalet.

³⁵ 3 kap. 2 § Saltsjöbadsavtalet. För en mer ingående redogörelse av avtalet se R Casparsson *Saltsjöbadsavtalet i historisk belysning*, Stockholm 1966.

³⁶ SOU 1973:7, s. 80.

Efter Saltsjöbadsavtalets undertecknande år 1938 präglades den svenska arbetsmarknaden nästan uteslutande av kollektivavtal. Intresset för lagstiftning avtog och fram tills reformerna på 1970-talet gjordes mycket få ansträngningar att genom lagstiftning påverka arbetsrättens reglering.³⁷

Det infördes dock regleringar av anställningsskyddet som inriktade sig på speciella situationer och särskilda arbetstagargrupper. Exempelvis förbjöds avskedanden som hade föreningsrättskränkande syften³⁸ eller som grundades på arbetstagarens ställning som skyddsombud.³⁹ Vidare var det otillåtet att avskeda arbetstagare på grund av värnpliktstjänstgöring⁴⁰ eller på grund av äktenskap eller havandeskap.⁴¹ För vissa arbetstagar kategorier förekom det även lagstiftning som gav en i det närmaste fullständig reglering av anställningsavtalet. Detta gällde för såväl sjömän⁴² som hembiträden.⁴³ De specialregleringar som tillkommit har oftast endast bekräftat gällande rättspraxis⁴⁴ och enligt Glavå har de haft andra mer övergripande syften än att stärka anställningsskyddet.⁴⁵

2.3 Rättspraxis kring kollektivavtal som krävde saklig grund för uppsägning

År 1928 skapades Arbetsdomstolen. Den fungerade som en specialdomstol och hade som enda instans i uppgift att döma i mål som gällde kollektivavtalstvister.⁴⁶ Under de första åren avstod domstolen från att göra principiella uttalande i frågan gällande arbetsgivarens fria uppsägningsrätt.⁴⁷ Domstolen var dock snart tvungen att ta ställning till frågan, vilket den gjorde i AD 1932:100. Målet gällde ett fall där den fria uppsägningsrätten stod inskriven som en bestämmelse i parternas kollektivavtal. Domstolen uttalade:

Vad angår upphörande av arbetsavtal, som slutits för obestämd tid, råder det dock icke någon tvekan därom, att i Sverige lika väl som i andra länder den allmänna rättsgrundsatsen gäller, att dylikt avtal kan å omse sidor uppsägas till upphörande efter viss uppsägningstid och att skäl för uppsägningen icke behöver anföras.

³⁷ Glavå (2001), s. 29.

³⁸ Lag (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt.

³⁹ Arbetsskyddslag (1949:1).

⁴⁰ Lag (1939:727) om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring m.m.

⁴¹ Lag (1945:844) om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av äktenskap eller havandeskap. Denna lag ersatte en tidigare lag från år 1939.

⁴² Sjömanslagen (1952:530).

⁴³ Hembiträdeslagen (1944:461). Denna lag ersattes med lag (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete.

⁴⁴ Henning (1984), s. 70.

⁴⁵ M Glavå *Arbetsbrist och kravet på saklig grund*, Stockholm 1999, s. 235.

⁴⁶ Adlercreutz (2000), s. 71. Genom åren har domstolens kompetens vidgats. För en mer utförlig beskrivning av domstolens nuvarande kompetens och dess förhållande till tingsrätten, se Adlercreutz (2000). s. 78f.

⁴⁷ Glavå (2001), s. 27.

Domstolen förde även en diskussion huruvida man i sin bedömning skulle ta hänsyn till den intresseavvägning som fanns mellan arbetsgivarens intresse av effektiv arbetsledning och arbetstagarens behov av trygghet i anställningen. Domstolen ansåg sig dock sakna möjligheter att väga de motstående intressena mot varandra. Den hävdade att det endast är lagstiftaren som kan avgöra hur en avvägning mellan de motstående intressena skall utfalla och att domstolen enbart har till uppgift att träffa ett avgörande som överensstämmer med gällande rättsregler och avtalsbestämmelser. Domstolen begränsade dock den fria uppsägningsrätten genom att konstatera att uppsägningar inte fick användas för ett syfte som strider mot antingen lag eller goda seder. Domstolen ansåg dock mycket sällan att en uppsägning stred mot lag eller goda seder.⁴⁸ Exempelvis uttalade domstolen i AD 1946:67 att det inte var tillräckligt att en uppsägning framstod som obillig för att den skulle strida mot god sed. För att strida mot god sed krävdes det att det rörde sig om rättsstridiga eller verkligt omoraliska fall.⁴⁹

Principen förstärktes i och med AD 1933:159. I detta mål fanns inte den fria uppsägningsrätten inskriven i kollektivavtalet. Domstolen uttalade:

För att en arbetsgivares berörda rätt att fritt avskeda arbetare, som anställts för obestämd tid, skall lida inskränkning, fordras alltså ett förbehåll i avtal, enskilt arbetsavtal eller kollektivavtal. Hava i ett kollektivavtal några regler om dylik inskränkning icke upptagits, gäller arbetsgivarens rätt oförändrad, även om den icke uttryckligen bekräftats i avtalet.

Domstolen konstaterade således att uppsägningsrätten hade en funktion som dold klausul i kollektivavtalen. I de fall uppsägningsrätten inte uttryckligen hade avtalats bort var den således gällande.

I de fall kollektivavtalen krävde saklig grund fick AD definiera detta begrepp. Vissa huvudlinjer framträder i rättstillämpningen. Den omständigheten att en arbetstagare på grund av sjukdom var förhindrad att utföra sina arbetsuppgifter utgjorde exempelvis inte giltig grund för uppsägning.⁵⁰ Detta gällde åtminstone om sjukdomen inte var obotlig. Upprepade akuta sjukdomsfall ansågs inte heller utgöra tillräcklig grund för uppsägning om de inte hade sin grund i ett och samma förhållande.⁵¹ Saklig grund för uppsägning ansågs dock föreligga om arbetstagarens allmänna hälsotillstånd var sådant att han inte hade de fysiska kvalifikationer som krävdes för arbetsuppgifterna samt om han på grund av sitt hälsotillstånd inte längre ansågs vara lämplig för yrket. Om sjukdomen i sig inte utgjorde giltig uppsägningsgrund fick arbetsgivaren inte heller åberopa förseelser som i sig kunde medföra giltig uppsägning om det kunde antas att förseelserna bottnade i sjukdomen. Detta gällde oberoende av om sjukdomen var av psykisk eller fysisk natur.⁵²

⁴⁸ AD 1967:26, AD 1967:22 och AD 1935:110 är exempel på när domstolen har konstaterat att en uppsägning har stridit mot lag eller goda seder.

⁴⁹ Se även AD 1963:18, AD 1948:30 och AD 1936:121.

⁵⁰ SOU 1973:7, s. 103f och prop. 1973:129, s. 31f.

⁵¹ Se AD 1954:35 och AD 1939:69.

⁵² Se AD 1963:3, AD 1945:52 och AD 1938:92.

I slutet av 1960-talet var den stora majoriteten arbetstagare bundna av kollektivavtal som inskränkte arbetsgivarens fria uppsägningsrätt. Dessutom hade vissa särskilda arbetstagargrupper fått ett bättre anställningsskydd genom lagstiftning. Trots ändrad praxis inom kollektivavtalsområdet och instiftandet av nya lagar fastslog domstolen i AD 1967:17 att principen om arbetsgivarens fria uppsägningsrätt fortfarande gällde. Denna princip gällde således alltjämt när utredningen om LAS inleddes i början av 1970-talet.

2.4 Den Åmanska utredningen

I slutet av 1960-talet uppstod de första ansträngningarna att på nytt försöka införa en mer allmän reglering av anställningsskyddet. En bidragande faktor var att de äldres situation på arbetsmarknaden hade uppmärksammats alltmer. Allt fler äldre blev arbetslösa och undersökningar visade även att äldre var arbetslösa längre perioder än yngre.⁵³ Fackföreningsrörelsen ogillade utvecklingen och krävde att utslagningen av äldre arbetskraft skulle stoppas. På grund av den växande opinionen samt det faktum att AD så sent som år 1967⁵⁴ hade fastslagit principen om arbetsgivarens fria uppsägningsrätt ansåg sig nu lagstiftaren vara redo att ändra inställning.⁵⁵

År 1969 tillsattes en kommitté som skulle undersöka behovet av ett ökat anställningsskydd. Kommittén leddes av Valter Åman och kom att kallas för den Åmanska utredningen. Av utredningen framkom att det krävdes en allmän anställningsskyddslagstiftning för att man skulle kunna ge de äldre arbetstagarna ett bättre skydd mot godtyckliga uppsägningar.⁵⁶ I väntan på en anställningsskyddslag antogs redan år 1971 en lag⁵⁷ som syftade till att skydda arbetstagare som var 45 år eller äldre. Tillkomsten av denna lag var den första allmänna regleringen sedan 1800-talet som hade som uttalat syfte att stärka anställningstryggheten.⁵⁸ Principen om arbetsgivarens fria uppsägningsrätt förkastades av utredningen. Den ansågs vara en kvarleva från äldre tider och man menade att den inte tog någon hänsyn till de krav på socialt ansvar som man har rätt att kräva av arbetsgivaren. Utredningen hävdade vidare att AD kunde ta avstånd från principen om arbetsgivarens fria uppsägningsrätt trots att anställningsskyddslagen ännu inte var tillämplig.⁵⁹ Domstolen ombads således att förändra sin praxis. Den Åmanska utredningen fortsatte sitt arbete och år 1973 lade den fram sitt förslag till ny anställningslag. Den nya lagen antogs nästkommande år.

⁵³ I Hellberg & M Vrethem *Lagen om anställningsskydd. Tillkomst och tillämpning*, Göteborg 1982, s. 9.

⁵⁴ Se AD 1967:17.

⁵⁵ Henning (1984), s. 78.

⁵⁶ Henning (1984), s. 84.

⁵⁷ Lag (1971:199) om anställningsskydd för vissa arbetstagare. Denna kompletterades även av lag (1971:202) om vissa åtgärder för att främja sysselsättningen av äldre arbetstagare på den öppna arbetsmarknaden. 1971 års lag innehöll främst bestämmelser gällande arbetsbristuppsägningar och den kommer av det skälet inte att behandlas mer utförligt i denna uppsats. Lagen upphörde att gälla i och med tillkomsten av LAS.

⁵⁸ Glavå (1999), s. 235.

⁵⁹ Prop. 1971:107, s. 62f och 118.

3 Lagen om anställningsskydd

Trots protester från arbetsgivarhåll stiftades år 1974 den första anställningsskyddslagen.⁶⁰ I och med lagens tillkomst infördes det åter en mer allmän reglering av anställningsförhållandena i svensk rätt. Till skillnad från 1971 års äldrelag, vilken endast medförde ett visst anställningsskydd för äldre arbetstagare, blev lagen tillämplig på den stora majoriteten arbetstagare.⁶¹

Lagen ger arbetsgivaren rätt att skilja en arbetstagare från sin anställning genom antingen uppsägning eller avskedande. Vid ett avskedande har arbetstagaren inte rätt till någon uppsägningstid, utan han får lämna arbetet med omedelbar verkan. För att ett avskedande skall bli giltigt krävs det att arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.⁶² Arbetstagaren får då inte behålla sin anställning oavsett hur starka sociala skäl som talar för detta.⁶³

3.1 Kravet på saklig grund

Allt sedan LAS tillkomst finns det ett krav på saklig grund vid uppsägning från arbetsgivarens sida.⁶⁴ I lagen använder man sig således av den formulering som LO och SAF använt i sina kollektivavtal sedan apriluppörelsen år 1964. I 7 § stadgas:

Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad.

En uppsägning är inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. [...]

Om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, får den inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt 30 § eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för uppsägningen. Arbetsgivaren får dock grunda uppsägningen enbart på omständigheter som han har känt till mer än två månader, om tidsöverdraget berott på att han på arbetstagarens begäran eller med dennes medgivande dröjt med underrättelsen eller uppsägningen eller om det finns synnerliga skäl för att omständigheterna får återopnas.

⁶⁰ Lag (1974:12) om anställningsskydd.

⁶¹ Det finns vissa arbetstagarkategorier som är undantagna från LAS tillämpning. Se 1 § LAS. Någon mer utförlig presentation av dessa undantag görs inte i denna uppsats.

⁶² 18 § 1 st. LAS.

⁶³ Av förarbetena till 1974 års lag framgår det att om ”arbetstagaren [har] gjort sig skyldig till ett sådant förfarande som nu avses, bör det normalt sakna betydelse om han är äldre eller yngre, har längre eller kortare anställningstid, är handikappad etc.” Prop. 1973:129, s. 255. Se även AD 1999:30, AD 1999:16 och AD 1998:30. Se dock även AD 1999:2. L Lunning & G Toijer *Anställningsskydd. Kommentarer till anställningsskyddslagen*, Stockholm 2002, s. 372.

⁶⁴ Regeln om saklig grund kompletterades även med regler angående exempelvis formregler för anställningens ingående, uppsägningstider, permittering, varsel, överläggning och speciella återanställningsregler vid arbetsbristuppsägningar.

Om en uppsägning saknar saklig grund skall den ogiltigförklaras av AD.⁶⁵ Det innebär att anställningen skall fortsätta på samma villkor som tidigare.⁶⁶

Från lagstiftarens sida har det varken ansetts vara möjligt eller lämpligt att precisera begreppet mer utförligt i lagen, vilket motiveras på följande sätt:

Förhållandena inom arbetslivet växlar [...] i utomordentligt stor utsträckning beroende bl. a. på förhållandena i branschen, på arbetsplatsen och på vilken slags anställning det är fråga om. Vad som i ett fall kan anses utgöra saklig grund för uppsägning behöver inte i andra fall godtas som sådan grund.⁶⁷

Trots att lagstiftaren inte velat precisera begreppet saklig grund finns det ändå viss vägledning att hämta i förarbetena. En viktig princip är att bedömningen skall vara framtidsinriktad. Vid misskötsamhetsfall innebär det att bedömningen inte bör inriktas så mycket på vad som har förekommit i det enskilda fallet utan i stället på de slutsatser om arbetstagarens lämplighet som kan dras av det inträffade.⁶⁸ Vid sjukdom och bristande kompetens innebär det att man inte skall inrikta sig på det nuvarande tillståndet utan i stället på om arbetstagaren i framtiden kan förväntas uppnå tillräcklig arbetsprestanda.

I förarbetena till lagen uttalas vidare:

Till de omständigheter som enligt hittillsvarande praxis har godtagits som grund för uppsägning hör i första hand arbetsbrist. Det kan givetvis inte krävas av en arbetsgivare att han håller i gång verksamheten i oförändrad utsträckning enbart för att tillgodose arbetstagarnas anställningstrygghet. Uppenbarligen måste denna princip gälla även i fortsättningen.⁶⁹

Enligt lagstiftaren är det en förutsättning för ett väl fungerande näringsliv att företag ibland läggs ner och att driftsinskränkningar sker. Vid arbetsbristsituationer är arbetsgivaren förhandlingsskyldig gentemot fackföreningarna, men

⁶⁵ 34 § 1 st. LAS. Frågan kan även prövas av skiljemän. Någon mer utförlig beskrivning av skiljeförfarandet presenteras inte i denna uppsats.

⁶⁶ Arbetsgivaren kan dock enligt 39 § LAS välja att utbetala ett skadestånd som i storleksordningen befinner sig mellan sex och 48 månadslöner i stället för att ta tillbaka arbetstagaren i arbete.

⁶⁷ Prop. 1973:129, s. 120. Detta synsätt lever fortfarande kvar. I förarbetena till 1982 års LAS uttalade departementschefen: "Det är enligt min mening lika lite nu som vid lagens tillkomst en framkomlig väg att försöka i själva lagtexten eller i motiven detaljerat beskriva i vilka fall som kravet på saklig grund för uppsägning skall anses vara uppfyllt. Även med en fylligare text på denna punkt måste i det enskilda fallet bedömningen ytterst göras genom en vägning mot varandra av så många olika synpunkter, att en beskrivning på förhand av tänkbara uppsägningsfall blir av ringa eller inget värde. Det måste liksom hittills anförtros åt rättstillämpningen att genom ställningstaganden i konkreta fall ge innehåll åt begreppet saklig grund för uppsägning." Prop. 1981/82:71, s. 69. Se även prop. 1973:129, s. 62 och prop. 1981/82:71, s. 64.

⁶⁸ Prop. 1973:129, s. 124.

⁶⁹ Prop. 1973:129, s. 123.

[y]tterst måste det emellertid vara arbetsgivarens bedömning av behovet av att genomföra en driftsinskränkning och dennas återverkningar på arbetsstyrkan som får bli avgörande för huruvida arbetsbrist skall anses föreligga. Det kan i princip inte vara en ändamålsenlig ordning att domstol i det särskilda fallet skulle ha att gå in på frågor om det berättigade från företagsekonomisk synpunkt i att överhuvudtaget genomföra en driftsförändring eller att genomföra den på det sätt som företaget har kommit fram till.⁷⁰

Om arbetsgivaren konstaterar att uppsägningar måste göras på grund av ekonomiska, organisatoriska eller därmed jämförbara skäl föreligger således saklig grund för uppsägning. För att bestämma vilken eller vilka arbetstagare som då skall sägas upp använder man sig av de regler om turordning och företrädesrätt till återanställning som finns i lagen.⁷¹

Om en arbetstagare blir uppsagd på grund av arbetsbrist, men då man misstänker att det egentligen är någon annan grund som ligger bakom uppsägningen, så kallad fingerad arbetsbrist, får dock domstolen pröva uppsägningen med hänsyn till den verkliga grunden.⁷²

Vad gäller uppsägning på grund av personliga skäl skiljer man mellan två grupper av fall. Den ena gruppen omfattar de fall då arbetstagaren missköter sig och då han av bristande lämplighet inte anses kunna göra anspråk på fortsatt anställning. Till den andra gruppen hänförs de situationer där arbetstagaren på grund av nedsatt arbetsförmåga på grund av bristande kompetens, ålder, sjukdom eller något liknande inte klarar av att utföra sina arbetsuppgifter på ett fullgott sätt.⁷³

Bedömningen om saklig grund vad gäller uppsägningar som hänför sig till arbetstagaren personligen fungerar som en avvägningsnorm där arbetsgivarens intresse av att skilja arbetstagaren från anställningen vägs mot arbetstagarens intresse av att få behålla sin anställning. Bedömningen måste göras med utgångspunkt från omständigheterna i varje enskilt fall.

Reglerna om uppsägning på grund av personliga skäl är inte kollektivavtalsbara.⁷⁴

Hädanefter behandlas rekvisiten endast i den utsträckning de har relevans för bedömningen vid uppsägning av personliga skäl.

3.2 Några avvägningskriterier

I förarbetena framgår det att man vid bedömningen av saklig grund inte bör inrikta sig så mycket på vad som förekommit i det särskilda fallet och vilken skuld arbetstagaren har haft i den speciella situationen. Avgörande skall i stället vara de slutsatser man utifrån det inträffande kan dra om arbetstagarens lämplighet till fortsatt arbete.⁷⁵ En enstaka förseelse kan

⁷⁰ Prop. 1973:129, s. 123.

⁷¹ Reglerna om turordning och företrädesrätt är dock kollektivavtalsbara enligt 2 § 3 st. LAS.

⁷² Se exempelvis AD 1976:26. Se även Glavå (2001), s. 344f.

⁷³ Prop. 1973:129, s. 62f och prop. 1981/82:71, s. 65f.

⁷⁴ 2 § 3 st. LAS e contrario.

⁷⁵ Först när det föreligger en klart dokumenterad olämplighet anses kravet på saklig grund vara uppfyllt. Prop. 1973:129, s. 62 och 124 och prop. 1981/82:71, s. 65.

normalt inte utgöra saklig grund för uppsägning om den inte är av mycket allvarlig art. Därför blir det relevant att undersöka hur arbetstagaren tidigare har skött sin anställning.⁷⁶

Eftersom bedömningen skall avgöras med hänsyn till arbetstagarens lämplighet till arbetet och hur han förväntas uppföra sig i framtiden blir en hel del omständigheter relevanta. Enligt förarbetena skall exempelvis arbetsplatsens storlek samt det personliga förhållande som kan råda mellan arbetsgivaren och arbetstagarna beaktas vid sakliggrundbedömningen.⁷⁷ Arbetsplatsens storlek har betydelse eftersom det i ett mindre företag är svårare att begränsa verkningarna av misskötsamhet än i större företag. Ett större företag har också mer vidgående skyldigheter vad gäller förflyttning och omplacering än vad ett småföretag har.

Även arbetstagarens ställning eller befattningens beskaffenhet är ett kriterium som har betydelse vid bedömningen. Arbetsgivaren har rätt att ställa högre krav på arbetstagare som anses inta särskild förtroendeställning på arbetsplatsen.⁷⁸ Detta gäller exempelvis om arbetstagaren står företagsledningen nära eller om arbetstagaren genom sin anställning har fått ett förtroende som han sedan bryter mot.

Vidare kan den som varit anställd mycket kort tid inte göra anspråk på samma mått av anställningstrygghet som den som varit anställd en längre tid hos arbetsgivaren.⁷⁹ Har arbetstagaren personliga motiv bedöms detta som en belastning. Vidare bedöms en impulshandling oftast lindrigare än en överlagd handling. Eftersom bedömningen görs utifrån en avvägning av parternas olika intressen blir arbetstagarens personliga och sociala förhållanden alltid relevanta. Ibland har till och med läget på arbetsmarknaden därför ansetts vara betydelsefullt vid bedömningen om saklig grund.

3.3 Tvåmånadersregeln

Vid såväl uppsägning som avsked på grund av personliga skäl blir tvåmånadersregeln i 7 § 4 st. LAS tillämplig. Regeln innebär att en uppsägning från arbetsgivarens sida är ogiltig om den enbart grundas på omständigheter som arbetsgivaren har haft vetskap om i mer än två månader.⁸⁰ Syftet är att åstadkomma en snabb handläggning av

⁷⁶ Se exempelvis AD 1996:102 där domstolen klargjorde att "[a]vgörande för domstolens ställningstagande till frågan om det förelåg saklig grund för uppsägningen är vilka slutsatser för framtiden som [arbetsgivaren] vid tidpunkten för uppsägningen hade anledning att dra av det som inträffat".

⁷⁷ Prop. 1973:129, s. 125 och 178 och prop. 1981/82:71, s. 65 och 72.

⁷⁸ U Runhammar & P Stare *Handbok i arbetsrätt*, Stockholm 1998, s. 74. Se även AD 1988:10 (förvaltningschef), AD 1982:110 (produktchef), AD 1981:163 (förbundsordförande), AD 1977:119 (rektor och lärare vid gymnasieskola) och AD 1975:49 (bankdirektör).

⁷⁹ Prop. 1973:129, s. 124 och prop. 1981/82:71, s. 65.

⁸⁰ Tidsfristen var tidigare en månad, men regeln ändrades i och med SFS 1993:1496. Se vidare prop. 1993/94:67, s. 37-40 och 64f.

uppsägningsärendet.⁸¹ Detta anses vara viktigt eftersom man inte vill att en arbetstagare skall behöva ha hotet om uppsägning vilande över sig under en längre tid än nödvändigt.⁸²

Fristen börjar löpa från den dag då arbetsgivaren själv eller någon annan företrädare för arbetsledningen får vetskap om den händelse som utlöser uppsägningen.⁸³ Förfarandet anses vara påbörjat när arbetsgivaren underrättat arbetstagaren om att han har för avsikt att säga upp arbetstagaren.⁸⁴

I de flesta fall är det inte särskilt svårt att avgöra när fristtiden börjar löpa. Det räcker med att närmaste chef får vetskap om misskötsamheten. Vid exempelvis sena ankomster och frånvaro börjar således fristtiden att löpa omedelbart. I andra situationer kan det bli mer problematiskt att avgöra när tiden skall börja löpa. Detta gäller framför allt i de fall där arbetstagaren förnekar en händelse samt i de fall där arbetsgivaren har svårt att genast överblicka den uppkomna situationen. I sådana situationer gäller att tiden börjar löpa först när situationen har klarnat.⁸⁵ Ett erkännande eller en lagakraftvunnen dom medför alltid ett klart läge.⁸⁶ Förnekar arbetstagaren handlingen är läget i regel oklart och arbetsgivaren har rätt att invänta en lagakraftvunnen dom.⁸⁷ Det har dock funnits fall där läget klarnat så att fristen börjat löpa redan före domstolens avgörande. I vissa fall kan det exempelvis räcka med att polisen inleder en förundersökning för att fristen skall börja löpa.⁸⁸

⁸¹ SOU 1973:7, s. 180, prop. 1973:129, s. 125f, 150 och 243 och prop. 1981/82:71, s. 125.

⁸² Se AD 1992:145, AD 1989:42 och AD 1985:97.

⁸³ T Iseskog, *Klassiska AD-domar. Vägledande rättsfall med kommentarer*, Stockholm 1993, s. 155 och Bylund m.fl. *Anställningsskyddslagen med kommentar*, Stockholm 1999, s. 171.

⁸⁴ Om arbetsgivaren underlåter att lämna sådan underrättelse blir han enligt 38 § LAS skadeståndsskyldig. I de fall arbetsgivaren inte lämnar en underrättelse får han enligt 7 § 4 st. 1 men. LAS inte grunda uppsägningen enbart på omständigheter han känt till två månader innan tidpunkten för uppsägningen. Denna regel infördes i 1982 års anställningsskyddslag för att månadsregeln (som den då kallades) inte skulle kunna sättas ur spel genom underlåtenhet att underrätta. Prop. 1981/82:71, s. 25 och Lunning & Toijer (2002), s. 407.

⁸⁵ Prop. 1973:129 s. 243, prop. 1981/82:71 s. 125, Bylund m.fl. (1999), s. 173 och Lunning & Toijer (2002), s. 409f.

⁸⁶ AD 1980:102 behandlade tre arbetstagare som på ett tidigt stadium erkände att de begått de stölder som de blivit anklagade för. Arbetsgivaren valde dock att inte säga upp arbetstagarna förrän de blev fällda för stölderna i tingsrätten. AD konstaterade att uppsägningarna var ogiltiga eftersom fristtiden löpt ut. Vid ett erkännande börjar fristtiden således löpa från den tidpunkt då arbetsgivaren får reda på erkännandet och arbetsgivaren vinner därför ingenting på att invänta en dom. Se även AD 1976:51.

⁸⁷ I AD 1986:59 fastslog domstolen att ett avsked var ogiltigt eftersom fristtiden hade löpt ut. Arbetstagaren hade mot sitt nekande i hovrätten blivit dömd till spioneri. Domen vann laga kraft i februari år 1984. Först i april blev den anställde avskedad av sin arbetsgivare (staten). Sedan hovrättens dom vunnit laga kraft till dess staten avskedade arbetstagaren hade tidsfristen således hunnit löpa ut. När detta mål avgjordes var fristtiden endast en månad. Se även AD 1992:45.

⁸⁸ Så var fallet i AD 1981:160 där en stuveriarbetare vid tre tillfällen stal från arbetsplatsen. Dessutom gjorde han sig vid ett flertal tillfällen skyldig till häleri. Domstolen konstaterade att tidsfristen började löpa redan vid tiden för förundersökningens inledande. Avskedandet hade dock ändå skett innan fristen löpt ut och AD ansåg därför att saklig grund förelåg.

I AD 1984:109 aktualiserades frågan om oklarhet. En bildproducent vid Sveriges Radio hade under betald arbetstid och på företagets bekostnad producerat en reklamvideo för Jugoslavien och jugoslaviska företag. Domstolen menade att fristtiden började löpa först efter det att arbetsgivarens utredning var klar och då denne därmed hade fått klarhet i vad misskötsamheten innebar i praktiken.

Viktigt att poängtera är att en äldre förseelse får åberopas om den kan knytas samman med förseelser som skett inom fristtiden. I AD 1990:18 uttalade domstolen:

Regeln utgör alltså inte något hinder mot att en arbetsgivare grundar en uppsägning på omständigheter som ligger längre tillbaka i tiden om arbetsgivaren samtidigt åberopar omständigheter som ligger inom den nämnda tiden.⁸⁹

Det är dock inte tillåtet att i samtliga fall åberopa hur gamla förseelser som helst. Vid uppsägningar som grundar sig på personliga skäl finns det ingen klar regel som preciserar hur lång tid som måste ha passerat för att man inte skall få åberopa en viss förseelse. I AD 1978:92 konstaterade domstolen:

Det ligger emellertid i sakens natur att en händelse som inträffat förhållandevis lång tid – t.ex. ett halvår – innan uppsägningen ägde rum ofta har en begränsad betydelse när det gäller att ta ställning till om saklig grund för uppsägning har förelagat. Skulle åtskilliga år ha förflutit mellan den åberopade omständigheten och uppsägningen torde omständigheten i fråga sakna intresse.

Domstolen har följt upp detta uttalande i AD 1986:124 där en postiljon sades upp på grund av olovlig frånvaro. Till sitt stöd anförde arbetsgivaren att postiljonen varnat för olovlig frånvaro ett och ett halvt år respektive fyra år tidigare. Domstolen ansåg att saklig grund inte förelåg eftersom de åberopade händelserna var alltför gamla. I AD 1981:111 blev en arbetstagarare uppsagd på grund av att han bland annat hade misskött sina arbetstider under åren 1979 och 1980. Domstolen menade att händelserna under år 1979 inträffat förhållandevis lång tid innan uppsägningen företogs och de lämnades därför utanför bedömningen. Händelserna under år 1980 beaktades dock.

Det är typen av misskötsamhet som är avgörande för bedömningen om hur gamla omständigheter man skall få åberopa. Om misskötsamheten exempelvis består i stöld kan det vara intressant att konstatera att den anställde även gjorde sig skyldig till stöld för tre år sedan. Om misskötsamheten i stället består i för sen ankomst kan det knappast vara

⁸⁹ I AD 1999:13 blev en chaufför uppsagd på grund av misskötsamhet, vilken till största delen bestått i att chauffören brutit mot företagets ordningsregler. Domstolen fastslog att arbetsgivaren hade rätt att åberopa all misskötsel som chauffören tidigare hade gjort sig skyldig till eftersom arbetsgivaren hade fått reda på vissa av misskötsamheterna inom fristtiden. I AD 1997:137 blev en arbetstagarare uppsagd på grund av bland annat olovlig körning. Arbetstagararsidan hävdade att uppsägningen skulle ogiltigförklaras eftersom fristtiden hade löpt ut. Domstolen kom dock fram till att arbetsgivaren hade fått kännedom om åtminstone något fall av olovlig körning inom fristtiden, vilket innebar att arbetsgivaren fick åberopa även misskötsamhet som var äldre än två månader.

rättsligt relevant att den anställde även kom för sent till arbetet för tre år sedan.⁹⁰

AD har även behandlat frågan om fortlöpande misskötsamhet. Till fortlöpande misskötsamhet knyts enligt förarbetena förhållanden som exempelvis bestående samarbetssvårigheter, svår alkoholism, ständig ovillighet att fullgöra arbetsuppgifter och bristande lämplighet.⁹¹ Domstolen har preciserat begreppet i AD 1977:87 där domstolen fastslog att det skall vara fråga om förhållanden som i verklig mening är av fortlöpande natur. Det innebär att man skall kunna se misskötsamheten som ett bestående tillstånd och inte som en serie händelser.⁹² Vid fortlöpande misskötsamhet behöver arbetsgivaren inte motivera uppsägningen med en viss händelse inom fristtiden. Det innebär dock inte att fristtiden saknar betydelse. I stället för att knyta misskötsamheten till en enskild händelse inom fristtiden måste arbetsgivaren bevisa att misskötsamheten fortfarande föreligger vid uppsägningssituationen.⁹³

Det finns två undantag från tvåmånadersregeln.⁹⁴ För det första kan arbetsgivaren vänta att agera tills fristtiden har löpt ut om arbetstagaren själv har begärt eller medgivit att arbetsgivaren dröjer med sin underrättelse om uppsägning. Det andra undantaget innebär att arbetsgivaren kan vänta med sin underrättelse till dess fristtiden löpt ut om det finns synnerliga skäl. Enligt förarbetena skall det exempelvis vara möjligt för parterna att invänta kompletterande material eller avvakta ett myndighetsbeslut.⁹⁵ Undantaget för synnerliga skäl skall dock tillämpas restriktivt.

3.4 Allmänt om arbetsgivarens omplaceringsskyldighet

Enligt 7 § 2 st. LAS framgår det att en uppsägning inte är sakligt grundad om arbetsgivaren kan bereda arbetstagaren annat arbete hos sig och om det kan anses vara skäligt att så skall ske. Av förarbetena framgår att

⁹⁰ T Iseskog *Uppsägning av personliga skäl*, Stockholm 1999:1, s. 138.

⁹¹ Se prop. 1993/94:67, s. 39.

⁹² Lunning & Toijer (2002), s. 411.

⁹³ Iseskog (1999:1), s. 139f. Se även AD 1991:118 som gällde en kokerska på en kriminalvårdsanstalt som lämnade sin arbetsplats under hösten år 1986. Arbetsgivaren hade under de fyra följande åren försökt att hitta lösningar i form av bland annat omplacering och utbildning. Detta ledde inte till någon förbättring och i december år 1990 sades kokerskan upp på grund av samarbetssvårigheter. Eftersom arbetsgivaren lyckades visa att samarbetsproblemen fortfarande förelåg vid tiden för uppsägningen ansåg domstolen att uppsägningen var sakligt grundad. Detta trots att arbetsgivaren inte kunde peka på någon enskild förseelse inom fristtiden. Domstolen gjorde en liknande bedömning i AD 1977:18 där en arbetstagar blev uppsagd på grund av samarbetssvårigheter med kollegor och underställd personal. Trots att arbetsgivaren inte kunde åberopa någon specifik förseelse inom ramen för fristtiden ansågs uppsägningen vara sakligt grundad.

⁹⁴ 7 § 4 st. 2 men. LAS.

⁹⁵ Detta för att man i största möjliga mån skall undvika stötande resultat. Prop. 1993/94:67, s. 40.

upsägning bör vara en yttersta åtgärd som får sättas in först när alla andra möjligheter att lösa problemet är uttömda.⁹⁶

I AD 1999:24 konstaterade domstolen att det i omplaceringsskyldigheten vid uppsägningar av personliga skäl ingår att:

arbetsgivaren skall göra en noggrann utredning av omplaceringsfrågan och därvid ta till vara de möjligheter till omplacering som kan finnas. Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet omfattar inte befattningar som redan är besatta och arbetsgivaren är inte heller skyldig att inrätta nya befattningar för att undvika uppsägningar.⁹⁷

En förutsättning för att omplacering skall bli aktuell är således att det vid den aktuella tidpunkten finns lediga arbeten tillgängliga. Detta leder i praktiken till att en uppsägning kan bli giltig i ett mindre företag med små omplaceringsmöjligheter medan ett motsvarande fall inte skulle leda till en giltig uppsägning i ett större företag.

Omplaceringsskyldighetens första steg är att undersöka vilka möjligheter till omplacering som finns. Arbetsgivaren skall i första hand undersöka om det är möjligt att omplacera arbetstagaren till ett arbete som är likvärdigt med det arbetstagaren haft tidigare. Dessutom bör omplaceringen ske till arbetsuppgifter som arbetstagaren normalt sett är skyldig att utföra enligt sitt anställningsavtal.⁹⁸ Om det inte finns något arbete som faller inom arbetstagarens anställningsavtal är arbetsgivaren dessutom skyldig att undersöka om det någonstans inom företaget finns något annat arbete som arbetstagaren kan omplaceras till.⁹⁹ Av AD 1988:82 framgår det att om företaget består av flera driftsenheter skall företagets samtliga driftsenheter undersökas. Det ingår dock inte i omplaceringsskyldigheten att undersöka möjligheterna att omplacera en arbetstagare till arbete inom ett annat företag, även om detta ingår i samma koncern.¹⁰⁰ Arbetsgivaren kan inte fullgöra sin omplaceringsskyldighet genom att lämna oskäligen erbjudanden till arbetstagaren.

Av AD 1984:82 framgår det att ett omplaceringserbjudande måste riktas till arbetstagaren personligen. Domstolen har genom AD 1980:133 fastslagit att det som regel gäller att det tillgängliga arbetet måste erbjudas arbetstagaren så att denne får ta ställning till omplaceringen. En arbetsgivare kan dock avstå från att erbjuda omplacering till ett arbete om det kan påvisas att arbetstagaren inte skulle ha accepterat omplaceringen. I AD 2000:76 konstaterade domstolen att skyldigheten att lämna ett erbjudande inte är fullgjord genom att arbetstagaren endast diskussionsvis ger uttryck för att

⁹⁶ Prop. 1973:129, s. 121.

⁹⁷ Se Iseskog (1999:1), s. 181. Se även AD 1989:126, AD 1987:91, AD 1982:30, AD 1980:168 och AD 1977:151. Vid arbetsbristupsägningar som berör ett flertal anställningar kan en mer översiktlig bedömning i omplaceringsfrågan accepteras. Se Bylund m.fl. (1999), s. 166 samt AD 1984:26, AD 1984:19, AD 1983:127 och AD 1975:68.

⁹⁸ Prop. 1973:129, s. 121f och 242f.

⁹⁹ Prop. 1973:129, s. 121. Omplaceringsskyldigheten anses inte vara fullgjord om arbetsgivaren underlåter att genomföra en omplaceringsutredning eller om det föreligger oklarhet huruvida omplacering kunnat ske. Se exempelvis AD 1999:24.

¹⁰⁰ Prop. 1973:129, s. 121.

han skulle föredra en viss lösning och därför ställer sig avvaktande till en omnämnd möjlighet till omplacering. Arbetsgivaren måste då lämna ett konkret erbjudande i syfte att åstadkomma full klarhet beträffande arbetstagarens ställning.

Förutom att erbjuda de aktuella anställningarna krävs det att arbetsgivaren klargör att uppsägning är det enda alternativet om omplaceringen inte godtas.¹⁰¹ Dessutom krävs det att arbetstagaren får möjlighet att fundera över erbjudandet i lugn och ro.¹⁰² Först när dessa krav är uppfyllda anses arbetsgivaren ha fullgjort sin omplaceringskyldighet.

¹⁰¹ Bylund m.fl. (1999), s. 166f och Lunning & Toijer (2002), s. 396. Se även AD 1998:71, AD 1997:149, AD 1993:215, AD 1990:115, AD 1989:98, AD 1988:32 och AD 1981:1.

¹⁰² Iseskog (1999:1), s. 187.

4 Misskötsamhet

Vid uppsägningar av personliga skäl som grundar sig på någon form av misskötsamhet från arbetstagarens sida finns det två objektiva och två subjektiva rekvisit. De objektiva rekvisiten innebär att arbetstagaren måste ha brutit mot någon skyldighet i dennes anställningsavtal och att detta orsakat skada eller risk för skada för arbetsgivaren. De subjektiva rekvisiten innebär att arbetstagaren måste vara medveten om att misskötsamheten inte accepteras av arbetsgivaren samt att arbetstagaren är medveten om att misskötsamheten kan leda till att arbetstagaren kan komma att sägas upp. Om något av dessa rekvisit inte är uppfyllt föreligger inte saklig grund för uppsägning.

Om en arbetstagare gör sig skyldig till en misskötsamhet och det kan visas att misskötsamheten bottnar i ett sjukdomstillstånd kommer arbetstagaren i åtnjutande av ett förstärkt anställningsskydd. Arbetsgivaren skall då vidta de åtgärder som rimligen kan krävas av honom för att få arbetstagaren att återgå i arbete innan saklig grund för uppsägning kan bli aktuell.¹⁰³

4.1 De objektiva rekvisiten

4.1.1 Brott mot anställningsavtalet

För att en uppsägning skall kunna bli aktuell krävs det att arbetstagaren på något sätt missköter någon eller några skyldigheter i sitt anställningsavtal.¹⁰⁴ Handling eller underlåtenhet som strider mot skyldigheter i anställningsavtalet är alltid misskötsamhet oavsett om åsidosättandet av anställningsavtalet sker avsiktligt eller inte.¹⁰⁵

4.1.2 Skada

För att en uppsägning skall kunna bli sakligt grundad krävs det dessutom att arbetsgivaren skadas eller åtminstone utsätts för risk att skadas på grund av misskötsamheten.¹⁰⁶ Skadan kan vara av såväl direkt som indirekt art. Således kan skadan exempelvis bestå i försämrad arbetsmoral på arbetsplatsen eller i att arbetsgivaren förlorat förtroendet för arbetstagaren. Eftersom skadebegreppet är vidsträckt är det i praktiken inte någon svårighet för arbetsgivaren att visa att skada skett. Skadebegreppet används enbart för

¹⁰³ En sjuk arbetstagare som har gjort sig skyldig till misskötsamhet har samma anställningsskydd som övriga sjuka arbetstagare. Se kapitel 5.

¹⁰⁴ Någon mer utförlig genomgång av anställningsavtalets ingående behandlas inte i denna uppsats.

¹⁰⁵ Iseskog (1999:1), s. 98.

¹⁰⁶ Iseskog (1999:1), s. 116f.

att en arbetsgivare inte skall kunna säga upp en arbetstagare på grund av rent bagatellartade förseelser.¹⁰⁷

4.2 De subjektiva rekvisiten

För att en uppsägning skall kunna bli aktuell krävs, förutom bevisad misskötsamhet från arbetstagarens sida, för det första att arbetstagaren är medveten om att beteendet inte accepteras av arbetsgivaren och för det andra att arbetstagaren har vetskap om att misskötsamheten är av så allvarlig art att den kan leda till uppsägning.¹⁰⁸

4.2.1 Insikt om att beteendet inte accepteras av arbetsgivaren

Vid bedömningen om arbetstagaren anses ha insikt om att ett visst beteende inte accepteras vägs arbetsgivarens handlande in. Om arbetsgivaren tidigare har accepterat ett visst beteende kan han inte hävda att en arbetstagare varit misskötsam genom att hänvisa till ett sådant tidigare accepterat beteende. I stället måste arbetsgivaren på ett konsekvent sätt visa att han inte accepterar beteendet. I AD 1996:10 blev en lärare uppsagd på grund av sexuella trakasserier eftersom han ofta använde könsord i sitt språk. Domstolen fastslog att uppsägningen var ogiltig eftersom arbetsgivaren under flera års tid hade tolererat dylikt beteende. Dessutom hade arbetsgivaren inte på något sätt försökt förmå arbetstagaren att ändra det olämpliga beteendet. Domstolen menade därför att arbetstagaren inte varit medveten om att hans språkbruk kunde betecknas som misskötsamhet.

I AD 1997:138 blev en postanställd uppsagd på grund av att han, utan att betala, tog ut en postförskotts försändelse som var adresserad till honom själv. Domstolen konstaterade att beteendet i sig stred mot de regler som gällde för verksamheten, men eftersom beteendet tidigare hade accepterats av flera arbetsgivarföreträdare ansågs uppsägningen sakna saklig grund. I AD 1981:111 blev en bilmekaniker uppsagd bland annat på grund av att han under arbetstid hade reparerat sin egen bil. Domstolen konstaterade att uppsägningen saknade saklig grund. I målet framkom att även anställda med arbetsledande befattningar hade reparerat egna bilar under arbetstid. Arbetstagaren kunde därför inte anses vara medveten om att reparation av egna bilar inte accepterades av arbetsgivaren.¹⁰⁹

I AD 1996:31 menade domstolen dock att det förelåg saklig grund för uppsägning. Målet berörde en arbetstagare som blev uppsagd på grund av att han ofta kom för sent till arbetet samt att han hade ett stort underskott på sin flexitid. Eftersom arbetsgivaren lyckades bevisa att arbetstagarens beteende inte var passivt accepterat på arbetsplatsen fastslog domstolen att

¹⁰⁷ Iseskog (1999:1), s. 119.

¹⁰⁸ Iseskog (1999:1), s. 101f.

¹⁰⁹ Andra mål där arbetsgivaren ansetts vara inkonsekvent är exempelvis AD 1996:82, AD 1990:24, AD 1986:124, AD 1981:140 och AD 1978:89.

arbetsgivaren handlat konsekvent och att uppsägningen därför var sakligt grundad.¹¹⁰

Domstolen har således ställt ett krav på arbetsgivarna att de skall vara konsekventa i sin bedömning av misskötsamhet. Det innebär i praktiken att om arbetsgivaren tillåter ett visst beteende för vissa arbetstagare så är det beteendet i princip tillåtet för samtliga arbetstagare. Har arbetsgivaren däremot tydligt klargjort att ett visst beteende som tidigare accepterats inte kommer att accepteras i framtiden, kan en arbetstagare inte hävda att arbetsgivaren är inkonsekvent på den grund att arbetsgivaren ändrat sin bedömning av det aktuella beteendet.

Om arbetsgivaren vill förändra ett tidigare passivt accepterat beteende, som exempelvis för långa raster eller sen ankomst, måste han således på ett tydligt sätt klargöra detta för arbetstagarna. Dessutom måste arbetsgivaren konsekvent påminna arbetstagare som bryter mot uppsatta regler om att reglerna gäller. Först efter att arbetsgivaren lyckats visa att han använder sig av ett sådant konsekvent förfaringsätt kan han hävda att han har fullgjort sina skyldigheter och att arbetstagaren är medveten om sin misskötsamhet.¹¹¹

4.2.2 Insikt om att beteendet kan ligga till grund för uppsägning

Om det inte är uppenbart att misskötsamheten föranleder saklig grund krävs det att arbetsgivaren på något sätt gör arbetstagaren uppmärksam på att hans misskötsamhet kan leda till uppsägning för att ett skiljande från tjänst skall kunna bli aktuellt. En sådan underrättelse kan vara såväl skriftlig som muntlig, men i bevishänseende är skriftlighet givetvis att föredra. En skriftlig underrättelse kan användas som bevis för att arbetsgivaren har reagerat mot ett visst beteende samtidigt som den bevisar att arbetstagaren fått vetskap om att han riskerar att sägas upp om misskötsamheten fortgår.¹¹² Det finns inte några regler om hur många gånger man måste underrätta en arbetstagare innan man kan genomföra en uppsägning eller i hur god tid innan uppsägningen man ska använda sig av skriftliga underrättelser. Detta bedöms i stället från fall till fall.¹¹³

I AD 1999:79 blev en arbetstagare uppsagd från ett bageri på grund av bristande hygien och brott mot företagets hygienreglemente. Arbetsgivaren lyckades bevisa att arbetstagaren hade brutit mot regelverket vid två tillfällen. Dock hade inte arbetsgivaren underrättat arbetstagaren om att ett

¹¹⁰ Andra mål där arbetsgivaren ansetts vara konsekvent är exempelvis AD 1990:91, AD 1987:61 och AD 1981:120.

¹¹¹ Iseskog (1999:1), s. 106f.

¹¹² I praktiken kan dessa underrättelser på grund av språkförbistring sammanfalla med termen skriftlig varning, vilket är att jämställa med en disciplinär åtgärd enligt 62 § MBL. Vid disciplinära påföljder måste arbetsgivaren primärförhandla enligt 11 § MBL. För att undvika denna språkproblematik bör man i stället använda sig av termen erinran. Detta problem behandlas inte mer utförligt i denna uppsats. I stället hänvisas till Iseskog (1999:1), s. 109-116.

¹¹³ Iseskog (1999:1), s. 114.

sådant beteende kunde leda till uppsägning och uppsägningen saknade därför saklig grund.

I AD 1987:111 sades en fastighetsskötare upp på grund av misskötsamhet. Arbetsgivaren hade visserligen erinrat arbetstagaren, men domstolen fann att detta skett alltför kort tid före uppsägningen varför arbetstagaren inte hade haft någon reell möjlighet att hinna bättra sig. Uppsägningen saknade därför saklig grund.¹¹⁴

4.3 Kraven på skälighet och tillräckliga kvalifikationer vid omplacering

Innan en uppsägning kan bli aktuell krävs det att arbetsgivaren beaktar sin omplaceringsskyldighet. Av lagtexten framgår det att det skall vara skäligt att kräva av arbetsgivaren att han omplacerar arbetstagaren.¹¹⁵ Med skälighet menas att de problem som föranleder intresset av att omplacera arbetstagaren kan lösas genom omplaceringen och att det mot bakgrund av bakomliggande omständigheter är rimligt att arbetsgivaren skall åläggas en sådan skyldighet.¹¹⁶

I AD 1989:102 blev en arbetstagar uppsagd på grund av att han bland annat hade uppträtt aggressivt gentemot personer i företagsledningen. Dessutom hade arbetstagaren skrivit ett brev till ledningen där han uttalat sig såväl aggressivt som kränkande. Domstolen fastslog att ett sådant uppträdande och sådana uttalanden inte skall behöva godtas i ett anställningsförhållande. Domstolen menade ändå att arbetsgivaren borde ha undersökt bakgrunden till det inträffade och om detta inte skulle leda till att problemet kom till en lösning skulle arbetsgivaren åtminstone erbjuda arbetstagaren en omplacering till någon annan av arbetsgivarens arbetsplatser. Saklig grund förelåg därför inte.¹¹⁷

Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet omfattar således även situationer där det är arbetstagaren som råar för misskötseln. Omplaceringsskyldigheten är dock inte lika vidsträckt vid uppsägningar som grundar sig på misskötsamhet som den är vid uppsägningar på grund av arbetsbrist eller uppsägningar som grundar sig på sjukdom, ålder eller liknande.¹¹⁸

Det bedöms inte vara skäligt att en arbetsgivare skall behöva omplacera en arbetstagar hur många gånger som helst om omplaceringen beror på skäl som är hänförliga till arbetstagaren personligen.¹¹⁹ Om problemen inte löses

¹¹⁴ Se även AD 1998:107, AD 1990:112, AD 1986:143 och AD 1983:159.

¹¹⁵ 7 § 2 st. LAS.

¹¹⁶ Glavå (2001), s. 307. Se även AD 2001:60 och AD 1999:13.

¹¹⁷ Se även AD 1982:110 som berörde en högre tjänsteman som vid olika tillfällen hade handlat illojalt gentemot sitt företag. Domstolen menade att det inte skäligen kunde krävas att företaget skulle behålla arbetstagaren och den uttalade vidare att det inte heller funnits någon möjlighet att omplacera honom till någon annan befattning. Lunning menar att domen skall tolkas som att omplacering borde skett om det vore möjligt trots att den anställde bevisligen varit illojal. I detta målet fanns det dock inte någon omplaceringsmöjlighet varför uppsägningen var sakligt grundad. Lunning & Toijer (2002), s. 394.

¹¹⁸ Prop. 1973:129, s. 63 och 120f och Iseskog (1999:1), s. 183.

¹¹⁹ Prop. 1973:129, s. 243. Se även AD 1992:77, AD 1982:44, AD 1982:24 och AD 1981:1.

efter ett flertal omplaceringar anses omplaceringsskyldigheten därför ändå vara fullgjord.

För att en omplacering skall bli aktuell krävs det vidare att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifter som han genom omplaceringen blir beordrad att utföra.¹²⁰ Med tillräckliga kvalifikationer menas att arbetstagaren uppfyller de minimikrav som uppställs för de personer som nyanställs för det aktuella arbetet.¹²¹ Minimikraven skall bestämmas med utgångspunkt i vad som faktiskt har krävts vid tidigare rekrytering beträffande den aktuella anställningen.¹²² Arbetstagaren har dessutom rätt till en skälig upplärningstid. AD har uttalat att arbetsgivaren skall acceptera samma upplärningstid för en omplacerad som han accepterar för en nyanställd. Detta innebär att arbetstagaren har rätt att göra anspråk på en inskolning, men inte en omskolning.¹²³

4.4 Saklig grund i rättstillämpningen i olika typsituationer

Det finns många domar som behandlar tillämpningen av kravet på saklig grund vid uppsägning på grund av misskötsamhet från arbetstagarens sida. En förklaring till detta är att utgången i en fråga om saklig grund för uppsägning är av stor betydelse för de berörda parterna, varför de är beredda att driva frågan så långt som möjligt. En annan förklaring är regelns karaktär som avvägningsnorm. Just eftersom det krävs en individuell bedömning av omständigheterna i varje enskilt fall är rättsläget inte alltid klarlagt. Det bidrar till att antalet tvister ökar.¹²⁴

Av den rättspraxis som vuxit fram kan man konstatera att det i Arbetsdomstolens domar är vissa typer av misskötsamhet som är mer vanligt förekommande än andra. Av de exempel som ges här utgör omständigheterna i många fall även saklig grund för avskedande.

4.4.1 Olovlig frånvaro och för sen ankomst

En arbetstagare kan missköta sitt arbete på ett flertal sätt. Till misskötsamhetsfallen knyts exempelvis olovlig frånvaro och för sen ankomst. När det gäller olovlig frånvaro och för sen ankomst fäster domstolen särskilt stor vikt vid om det är fråga om upprepade förseelser¹²⁵ samt om det funnits risk för att arbetsgivaren skulle ha tillfogats skada på

¹²⁰ Prop. 1973:129, s. 121.

¹²¹ Prop. 1973:129, s. 260.

¹²² Iseskog (1999:1), s. 183.

¹²³ Glavå (2001), s. 307. Se även AD 1999:24, AD 1994:134, AD 1984:144, AD 1984:19, AD 1980:168 och AD 1974:43. En mer vidgående omskolnings- och omplaceringsskyldighet kan dock bli aktuell vad gäller fackliga förtroendemäns efterskydd i enlighet med 4 § FML. Se vidare exempelvis B Bylund & L Viklund *Arbetsrätt i praktiken. En facklig handbok*, Stockholm 2000, s. 162f.

¹²⁴ Glavå (2001), s. 303.

¹²⁵ Jämför med prop. 1973:129, s. 124.

grund av arbetstagarens misskötsamhet. I AD 1975:4 kom en flygvärdinna för sent till flygningar fyra gånger under en kortare tidsperiod. Domstolen menade att saklig grund för uppsägning förelåg eftersom flygvärdinnans sena ankomster medförde att det uppstod en betydande risk för att arbetsgivaren skulle lida ekonomisk skada. Detta med tanke på att flygplanen inte får lyfta om det finns för få flygvärdinnor ombord. I AD 1981:111 ansåg inte domstolen att en bilmekanikers sena ankomster medförde någon allvarlig skada för arbetsgivaren varför saklig grund inte förelåg.

I AD 1976:44 menade domstolen dock att saklig grund för uppsägning förelåg. Målet gällde en taxichaufför som under en kortare tidsperiod kommit för sent till arbetet med minst 30 minuter vid nio tillfällen. Dessutom hade han gjort olovliga avbrott i sitt arbetspass vid två tillfällen. Detta förfarande ledde till att arbetsgivaren vållades ekonomisk skada. Även i AD 1981:140 förelåg saklig grund för uppsägning. Målet gällde en arbetstagare som under en tvåårsperiod kommit för sent tillbaka till arbetet efter sin lunchpaus vid mer än 200 tillfällen. Dessutom hade han under samma period kommit för sent till arbetsdagens början vid ett femtiotal tillfällen. Arbetsgivaren hade utan resultat erinrat arbetstagaren vid tre tillfällen och dessutom vidtagit en omplacering.

I AD 1994:129 hade en arbetstagare vid ett flertal tillfällen kommit för sent till arbetsplatsen. Trots att arbetsgivaren vid flera tillfällen erinrat arbetstagaren om det förkastliga i hans beteende hade arbetstagaren fortsatt att komma för sent. Domstolen menade att arbetsgivaren led skada eftersom arbetstagarens agerande inverkade negativt på arbetsmoralen och uppsägningen ansågs därför vara sakligt grundad.¹²⁶

AD 1981:120 gällde en arbetstagare som inte kom till arbetet vid tre tillfällen. I två av fallen hade han rest på semester. Vid det ena tillfället hade han inte ansökt om semesterledighet och vid det andra tillfället tog han semester trots att arbetsledaren förbjöd honom. Saklig grund förelåg. AD 1992:77 och AD 1988:168 behandlade båda frånvaro som arbetstagarna försökte styrka med läkarintyg. I målet från år 1992 hade arbetstagaren sjukanmält sig tre veckor under juni månad. Först efter det att han blivit uppsagd styrkte han i mitten av augusti sin frånvaro genom ett läkarintyg. Saklig grund ansågs föreligga. I målet från år 1988 ansåg dock domstolen inte att saklig grund förelåg. Målet gällde en invandrare som hade varit sjukskriven vid ett stort antal tillfällen. I anknytning till en resa till det tidigare hemlandet återkom hon inte till arbetet. Arbetsgivaren godtog inte ett utländskt sjukintyg och arbetstagaren blev därför uppsagd. AD konstaterade dock att det inte kunde styrkas att frånvaron varit olovlig varför uppsägningen ogiltigförklarades.¹²⁷

¹²⁶ Angående för sen ankomst se även AD 1996:31 och AD 1992:68.

¹²⁷ Angående olovlig utevaro se även AD 1995:140, AD 1995:16 och AD 1980:52.

4.4.2 Misshandel, våld och hot mot arbetsgivaren, arbetskamrater eller begånget på arbetsplatsen

Vad gäller misshandel och hot om våld på arbetsplatsen har AD i ett antal fall gjort principiella uttalanden. Domstolen har varit betydligt strängare i sin bedömning om våldet har skett i tjänsten eller på arbetsplatsen eller om våldet på något annat sätt varit knutet till själva arbetsplatsen och arbetet än om så inte varit fallet.¹²⁸

I AD 1975:17 uttalade domstolen att misshandel på arbetsplatsen är en förseelse mot vilken det finns anledning att reagera mycket starkt. Domstolen hävdade vidare att det ofta är befogat att till och med avskeda en arbetstagare som gör sig skyldig till misshandel på arbetsplatsen.¹²⁹ Det nu anförda innebär givetvis inte att varje form av våldförande kan utgöra saklig grund för uppsägning eller avskedande. I stället måste det i varje enskilt fall göras en nyanserad bedömning av den aktuella händelsen. Vad gäller misshandelsfallen är det vissa kriterier som blir mer relevanta än andra. För det första tas hänsyn till om arbetstagarens handlande har föregåtts av någon provokation. Om så inte har varit fallet anses förseelsen vara mer allvarlig. Avgörande för bedömningen är även graden av använt våld och skadans omfattning samt om arbetstagaren förorsakat skadan avsiktligt eller inte. Även om våldet varit obetydligt menar domstolen att en så allvarlig påföljd som avskedande kan komma i fråga om det finns andra omständigheter som medför att övergreppet ändå kan anses vara av allvarlig karaktär.

I AD 2000:24 blev en arbetstagare uppsagd på grund av att han under arbetstid och i arbetsgivarens lokaler med ena handen tagit struhtag på och med den andra handen knuten måttat ett slag mot en arbetskamrat. Våldet åsamkade endast obetydliga skador, men domstolen ansåg ändå att saklig grund för avsked förelåg. Detta eftersom det inte fanns några omständigheter som gjorde handlandet ursäktligt eller förståeligt. I AD 1976:51 skedde misshandeln på ett sjukhem. Domstolen menade att det var att betrakta som allvarligare än om misshandeln hade skett någon annanstans. Domslutet motiverades med att det finns ett högre krav på en lugn och friktionsfri arbetsmiljö på ett sjukhem jämfört med andra arbetsplatser. Domstolen menade därför att arbetstagaren hade visat sig olämplig för sitt yrke varför saklig grund för uppsägning förelåg.

Övergrepp mot arbetskamrater kan leda till skiljande från tjänst även om de har begåtts utanför arbetsplatsen. Det framgår exempelvis av AD 1992:86 där en våldtäkt mot en arbetskamrat på en privat fest utgjorde saklig grund för avsked.¹³⁰

¹²⁸ Glavå (2001), s. 319. Brottslighet som riktar sig mot personer i arbetsledande ställning anses vara mer allvarlig än om brottsligheten riktar sig mot övriga arbetstagare. Bylund m.fl. (1999), s. 120 och Lunning & Toijer (2002), s. 323.

¹²⁹ Jämför även AD 1976:86 där saklig grund för avsked ansågs föreligga för en tidigare skötsam anställd med en anställningstid på åtta år med AD 1978:92 där saklig grund för uppsägning inte ansågs föreligga främst på den grund att misshandeln skett utanför företags området.

¹³⁰ Se även AD 2000:28.

I förarbetena till 1982 års lag kan skönjas att lagstiftaren ville skärpa den tidigare rättstillämpningen gällande brottslighet på arbetsplatserna. Det framhölls att det skall kunna krävas av arbetstagarna att de inte gör sig skyldiga till handlingar i form av våld eller hot om våld, eftersom sådana handlingar inte anses höra hemma i arbetsmiljön.¹³¹ Domstolens praxis angående våld eller hot om våld på arbetsplatsen har därefter varit mycket sträng. I AD 1986:116 ansågs hot om våld till och med utgöra saklig grund för avskedande.¹³²

4.4.3 Förmögenhetsbrott mot arbetsgivaren, arbetskamrater eller begånget på arbetsplatsen

Förmögenhetsbrott bedöms mycket hårt om det i arbetstagarens tjänst ingår arbetsuppgifter som innebär att han skall förfoga över arbetsgivarens ekonomiska medel. Om anställningen bygger på att arbetstagaren får ett sådant förtroende har det inte någon större betydelse hur stort det stulna eller förskingrade beloppet är.¹³³ Om arbetstagaren däremot inte har en sådan tjänst krävs det i regel att förmögenhetsbrottet omfattar ett inte obetydande belopp för att en uppsägning skall kunna bli aktuell. Det tas även hänsyn till om förmögenhetsbrottet varit planerat eller inte samt om brottet är en engångsförseelse eller inte. I AD 1987:61 avskedades ett tidningsbud på grund av att hon vid fyra tillfällen stulit sammanlagt 24 veckotidningar och tidskrifter samt sex dagstidningar på arbetsplatsen. Dessa sålde hon sedan med egen vinst som följd. Domstolen ansåg att saklig grund för avsked förelåg. Domen grundades främst på att det var fråga om upprepade tillgrepp under en kort tidsperiod samt att arbetstagaren genom tillgreppen missbrukade arbetsgivarens förtroende.¹³⁴

I AD 1975:59 ansågs en uppsägning av en butiksanställd som tillgripit ett fotoarbete värt 23 kronor sakna saklig grund eftersom tillgreppet berott på en ingivelse samt att arbetstagaren tidigare skött sin anställning utan anmärkning. Samma utgång fick AD 1977:125 som gällde en försäljare vid en stormarknad som gjort sig skyldig till två småstöldar till ett sammanlagt värde av 18 kronor. Domstolen konstaterade att tillgreppen varit impulshandlingar samt att värdet av de stulna föremålen var ringa. Dessutom ansågs arbetstagarens personliga problem, i form av familje- och alkoholproblem, vara en förmildrande omständighet. Arbetstagaren hade dessutom inte tidigare misskött sin anställning.

Förutom att det i förarbetena till 1982 års lag uttalades att man skulle tillämpa en mer sträng bedömning gällande våld och hot om våld på arbetsplatsen framhölls även att övriga brottsliga förfaranden som begås i tjänsten eller som på annat sätt riktas mot arbetsgivaren eller begås på

¹³¹ Prop. 1981/82:71, s. 72.

¹³² Vad gäller AD:s stränga praxis gällande våld på arbetsplatsen, se exempelvis AD 1998:145, AD 1998:30 och AD 1992:58.

¹³³ Se AD 1998:25, AD 1994:102, AD 1991:82 och AD 1977:67 vilka alla behandlar uppsägning av kassörskor.

¹³⁴ Bylund & Viklund (2000), s. 43.

arbetsplatsen, så som exempelvis tillgrepp och andra förmögenhetsbrott, skall bedömas mer strängt.¹³⁵ Detta motiverades med att anställningen bygger på ett förtroendeförhållande och att det därför ofta uppstår möjligheter för en ohederlig arbetstagare att missbruka detta förtroende. Uttalandet fick till följd att AD skärpte sitt redan stränga förhållningssätt gentemot sådana typer av brottslighet.¹³⁶

Efter den nya lagens tillkomst kom det relativt fort två rättsfall som belyser domstolens stränga förhållningssätt gentemot förmögenhetsbrott mot arbetsgivaren eller på arbetsplatsen. AD 1984:48 gällde en väktare som i tjänsten tog med sig en öppnad chokladkartong och en öppnad konfektyrpåse hem från det företag där han utövade sitt bevakningsuppdrag. Domstolen menade att arbetstagaren, trots varornas ringa värde, på ett avgörande sätt brutit mot de på honom lagda förpliktelserna att vakta företagets produkter. Därmed hade han även visat att han var oförmögen att fullgöra de åligganden som är centrala i bevakningstjänsten. Mot denna bakgrund ansåg domstolen att det till och med fanns fog för avsked. I AD 1984:83 ansåg domstolen att en stöld av kött till ett värde av 300 kronor utgjorde saklig grund för avsked. Stölden var planerad och arbetstagaren hade ett visst tillsynsansvar. Domarna belyser att stölder som endast orsakar arbetsgivaren ringa ekonomisk skada kan utgöra saklig grund för till och med avsked om det finns andra omständigheter som medför att brottet är att anse som allvarligt.

Efter dessa domar har domstolen bibehållit sitt stränga förhållningssätt gentemot förmögenhetsbrott. I AD 1995:121 godkändes ett avsked av en utkörare på ett bryggeri som stulit fyra kartonger starköl från arbetsplatsen. I AD 1996:6 förelåg saklig grund för avsked när en lagerarbetare försökt ta med sig en uppbruten förpackning juiceburkar från det lager där han arbetade. På liknande sätt ansåg domstolen i AD 1998:2 att saklig grund för avsked förelåg när en verkmästare tillgrep ett par bromsbelägg till ett värde av 80 kronor från företagets varulager.¹³⁷

Saklig grund för uppsägning kan föreligga även om brottet på arbetsplatsen inte riktar sig mot arbetsgivaren utan mot dennes kunder. I AD 1999:16 stal en undersköterska en väska innehållande pengar från en vårdtagare. Trots att brottet inte vände sig mot arbetsgivaren blev undersköterskan uppsagd på grund av att hon bröt mot centrala åligganden i anställningen. I AD 1995:4 skildes två vårdare på ett kommunalt elevhem från sina tjänster på grund av att de hade köpt vin och starköl för pengar som tillhörde en vårdtagare. I bedömningen togs det även hänsyn till att vårdarna förtärt en del av dessa drycker i tjänsten.

¹³⁵ Prop. 1981/82:71, s. 72.

¹³⁶ Lunning & Toijer (2002), s. 325.

¹³⁷ Se även AD 1999:29, AD 1998:27, AD 1998:25, AD 1995:3, AD 1990:91, AD 1990:55, 1990:39 och 1986:38.

4.4.4 Otillfredsställande skötsel av ekonomiska medel

Även om man inte gör sig skyldig till ett direkt tillgrepp kan saklig grund för uppsägning föreligga om man hanterar arbetsgivarens ekonomiska medel på ett i övrigt otillfredsställande sätt.

I AD 1991:82 blev en tågvärdinna uppsagd på grund av hon vid tre tillfällen bröt mot bestämda rutiner för hur kassaarbetet skulle skötas. Domstolen menade att tågvärdinnan genom dessa upprepane förseelser hade förbrukat sitt förtroende och trots att den ekonomiska skadan var liten ansågs uppsägningen vara sakligt grundad.¹³⁸

I AD 1978:58 blev en resebyråtjänsteman uppsagd på grund av att hon låste in dagskassan i ett kassaskåp på arbetsplatsen i stället för att gå till banken och sätta in kassan där. Under natten blev dagskassan stulen och arbetsgivaren ansåg att arbetstagaren uppträtt olämpligt. Domstolen hävdade dock att tjänstemannen inte gjort sig skyldig till någon allvarligare försummelse eftersom det redan förvarades ytterligare en kassa med motsvarande värde i kassaskåpet. Saklig grund för uppsägning förelåg inte.¹³⁹

I AD 1998:142 hade en facklig ombudsman, i strid med gällande principer, uppburit ett avgångsvederlag från en statlig arbetsgivare från vilken han var tjänstledig. Domstolen menade att ombudsmannen varit omdömeslös genom att uppbära två löner samtidigt och att förtroendet för honom därmed hade förbrukats. Detta trots att den fackliga organisationen inte i sig hade lidit någon materiell skada. Uppsägningen var således sakligt grundad. Vidare ansåg domstolen i AD 1981:163 att det förelåg saklig grund att säga upp en fackföreningsordförande som under en lång följd av år underlät att ingripa mot att förbundet sände in felaktiga inkomstuppgifter till skattemyndigheterna.

4.4.5 Brottslighet utom tjänsten

Vad gäller olämpligt uppträdande eller brott från en arbetstagares sida där förseelsen varken påverkar anställningsförhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren eller begås på arbetsplatsen föreligger i regel inte saklig grund för uppsägning.¹⁴⁰ Ibland kan dock saklig grund föreligga även i dessa situationer. Avgörande vid en sådan bedömning är om förseelsen på ett allvarligt sätt kan anses ha skadat förtroendet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren eller förhållandet mellan arbetstagaren och övrig personal. Saklig grund kan även föreligga om förseelsen innebär att arbetsgivaren indirekt kan ha påverkats negativt genom exempelvis att företagets anseende utåt skadats eller om arbetstagaren genom sitt handlande har visat sig vara olämplig för sin tjänst.¹⁴¹

¹³⁸ Se även AD 1997:34 och AD 1981:140.

¹³⁹ Se även AD 1993:144 och AD 1983:189.

¹⁴⁰ Lunning & Toijer (2002), s. 332.

¹⁴¹ Bylund m.fl. (1999), s. 126, Lunning & Toijer (2002), s. 332 och Glavå (2001), s. 323.

I AD 1979:143 anställde en kommun en socionom på ett vikariat. Kommunen fick reda på att socionomen gjort sig skyldig till medhjälp till narkotikabrott vilket hon även hade dömts till fängelse för. Kommunen avskedade socionomen innan hon hunnit tillträda sitt vikariat. Domstolen ansåg att brottsligheten var att betrakta som allvarlig eftersom den skadade det förtroende som kommunen kunde kräva för en socionom med kvalificerade och ansvarsfulla arbetsuppgifter. I arbetsuppgifterna ingick dessutom att ta hand om ungdomar med sociala problem. Vid en helhetsbedömning kom domstolen därför fram till att saklig grund förelåg. I AD 2002:80 blev en polisman avskedad sedan man funnit barnpornografiska bilder i hans hemdator. Domstolen ansåg att saklig grund förelåg eftersom arbetstagaren hade förbrukat sitt förtroende som polisman.

Om brottslighet utanför tjänsten leder till att arbetstagaren blir oförmögen att utföra sina arbetsuppgifter under viss tid och om denne inte heller kan omplaceras under denna tid kan saklig grund för uppsägning föreligga.¹⁴² I AD 1981:158 hade en yrkeschaufför gjort sig skyldig till rattfylleribrott utanför tjänsten. På grund av detta blev hans körkort indraget i ett år. Domstolen menade att saklig grund för uppsägning förelåg eftersom arbetstagaren själv hade satt sig ur stånd att under ett års tid fullgöra de arbetsuppgifter för vilka han anstälts. I AD 1978:86 fastslog domstolen att en arbetsgivare måste räkna med att oförutsedd frånvaro från arbetstagarnas sida kan förekomma. Att en arbetstagare blir frihetsberövad och därför under viss tid inte kan utföra sina arbetsuppgifter medför därför inte att uppsägning eller avsked är giltigt i alla situationer. Rättspraxis ger inte något preciserat svar på frågan hur lång tid en arbetstagare kan vara frånvarande innan uppsägning kan bli aktuell. Omständigheter som arbetsgivarens olägenhet att ha en anställd frånvarande från arbetet under lång tid samt arbetsgivarens möjligheter att skaffa ersättare för arbetstagaren under dennes straffperiod vägs in i bedömningen. I målet hade en städare blivit dömd till ett års fängelse för misshandel. På grund av reglerna om villkorlig frigivning skulle frånvaron inte kunna bli längre än sju månader. Domstolen menade att saklig grund för uppsägning inte förelåg.¹⁴³ I domen fastslogs dock att arbetsgivarens möjligheter att säga upp en arbetstagare ökar i takt med att frånvaron blir längre.

I AD 1993:127 blev en inköpare vid ett företag uppsagd eftersom han blivit dömd till ett år och åtta månaders fängelse på grund av misshandel begången utom tjänsten. Domstolen menade att misshandeln i sig inte utgjorde saklig grund för uppsägning, men att brottet ändå borde få till följd att arbetstagaren skulle skiljas från sin anställning. Detta motiverades med att arbetstagaren på grund av sina brottsliga gärningar riskerade att få problem i kontakten med företagets leverantörer och dessutom förelåg en risk för samarbetssvårigheter i övrigt. Vidare menade domstolen att arbetsgivaren med tanke på arbetstagarens befattning som inköpsansvarig

¹⁴² Lunning & Toijer (2002), s. 335f.

¹⁴³ Domstolen tog även hänsyn till att arbetsgivaren inte hade några problem att ersätta arbetstagaren med en vikarie under de sju månaderna. Dessutom hade arbetstagaren tidigare varit anmärkningsfri under de tre och ett halvt år han varit anställd hos arbetsgivaren.

vid företaget inte behövde acceptera en så lång frånvaro från arbetsplatsen som straffpåföljden innebar.

I AD 1986:21 hade en arbetstagare blivit dömd till två års fängelse för narkotikabrott och av den anledningen blev han uppsagd av arbetsgivaren. Arbetstagaren skulle frigges efter ett år. Domstolen fastslog att frånvarotiden i sig inte utgjorde saklig grund för uppsägning. Domstolen konstaterade vidare att arbetstagaren hade haft 16 års anmärkningsfri anställningstid, att brottsligheten inte hade någon anknytning till arbetsplatsen, att det inte fanns några särskilda narkotikaproblem på arbetsplatsen¹⁴⁴ samt att arbetstagaren slutat med narkotikahandlingen och vid tidpunkten för domen levde under ordnade sociala förhållanden. Dessutom kom domstolen fram till att arbetsgivaren inte kunde förväntas få några nämnvärda problem med sina kunder bara på den grund att han hade en narkotikadömd bland sina anställda. Saklig grund förelåg inte.

4.4.6 Narkotikabrott

Man kan dela upp en arbetstagares narkotikabrott i tre typfall.¹⁴⁵ Den första typen rör de fall då narkotikabrottsligheten har ägt rum på jobbet. Det betecknas som ett mycket allvarligt brott mot anställningsavtalet och det råder då inte någon tvekan om att saklig grund för uppsägning eller avskedande föreligger. Det andra typfallet behandlar de situationer där arbetstagaren missköter sitt jobb på grund av ett narkotikamissbruk. Detta skall jämföras med misskötsamhet på grund av alkoholmissbruk.¹⁴⁶ Den tredje typen rör de fall då narkotikabrottsligheten sker på arbetstagarens fritid. Frågan är om det då föreligger saklig grund för uppsägning.

Det var i AD 1984:9 som domstolen för första gången fick ta en mer ingående ställning till frågan huruvida narkotikabrott utom tjänsten och utanför arbetsplatsen kunde utgöra saklig grund för uppsägning.¹⁴⁷ Domstolen konstaterade att bedömningen måste påverkas av bland annat arbetsplatsens och arbetsmiljöns beskaffenhet, narkotikahandlingens art samt drogmissbrukets omfattning på företaget och på orten.¹⁴⁸ I målet var det två arbetstagare som sades upp. Den ena hade dömts till fängelse vid tre tillfällen på grund av narkotikabrott. Dessutom hade han fungerat som kontaktman för narkotikatransporter från södra Sverige till den ort där företaget var beläget. Det fanns bevisning för att arbetstagaren sålt narkotika

¹⁴⁴ Jämför med AD 1984:9 där en uppsägning ansågs vara sakligt grundad beroende på att arbetstagarens narkotikabruk stod i direkt strid med företagets strävanden att motverka det narkotikamissbruk som blivit allt mer vanligt bland personalen på arbetsplatsen.

¹⁴⁵ Se T Iseskog "Narkotikabrott och anställningsskydd" ur Iseskog (1995), s. 170-174.

¹⁴⁶ Se 5.4.3.

¹⁴⁷ Det finns tidigare fall, som exempelvis AD 1979:143 där det förelåg grund för avsked av en socialassistent som hade återfallit i grov narkotikabrottslighet utan anknytning till arbetet, men det var först i AD 1984:9 som domstolen gjorde en mer ingående bedömning av narkotikabrottslighetens betydelse för anställningsskyddet.

¹⁴⁸ Jämför med exempelvis AD 1986:21 där domstolen ansåg att saklig grund för uppsägning inte förelåg. Detta motiverades bland annat med att det inte fanns några särskilda narkotikaproblem på arbetsplatsen.

yrkesmässigt. Det kunde dock inte styrkas att arbetstagaren sålt narkotika på arbetsplatsen. På arbetsplatsen hade en kampanj föranlett att omfattande åtgärder hade vidtagits för att komma till rätta med det narkotikamissbruk som förekom bland de anställda. Domstolen ansåg att saklig grund för uppsägning förelåg. I domskälen uttalade domstolen att arbetstagaren genom sitt agerande motverkat de vällovliga syften som arbetsgivaren haft med sin kampanj. Däremot var uppsägningen beträffande den andra arbetstagaren inte sakligt grundad. Detta motiverades med att hans narkotikabrott var av lindrigare art och att det inte fanns någonting som tydde på att han hade sålt någon narkotika på företagsorten. Till detta lades även en i övrigt god prognos. Även i fråga om narkotikabrott måste det således göras en nyanserad bedömning mot bakgrund av de särskilda omständigheterna i det enskilda fallet.¹⁴⁹

Avgörande för bedömningen blir om man kan beteckna arbetstagarens beteende som illojalt eller inte. Illojaliteten måste sättas i relation till arbetsgivarens krav och agerande. Om arbetsgivaren i AD 1984:9 inte hade startat en kampanj mot narkotikaproblemen på arbetsplatsen är det troligt att utgången beträffande den uppsägning som ansågs vara sakligt grundad skulle blivit annorlunda.¹⁵⁰

4.4.7 Illojalt beteende

I en arbetstagares skyldigheter ingår att han skall uppträda lojalt mot sin arbetsgivare. För det första innebär lojalitetsplikten att en arbetstagare har ett affärsmässigt lojalitetsåtagande gentemot sin arbetsgivare, vilket innebär att en arbetstagare är förbjuden att konkurrera med sin arbetsgivare. För det andra har arbetstagaren dessutom ett socialt lojalitetsåtagande. Det innebär att en arbetstagare inte får agera så att han motverkar verksamhetens syften i form av att exempelvis läcka företags- eller yrkeshemligheter eller på annat sätt försätta arbetsgivaren i en ofördelaktig position. I det sociala lojalitetsåtagandet ingår dessutom att arbetstagaren inte heller får sprida falska rykten eller på något annat sätt baktala arbetsgivaren.¹⁵¹

I AD 1993:18 menade domstolen att frågan om uppsägning på grund av illojalitet skall bedömas olika i varje enskilt fall med utgångspunkt i förhållandena inom branschen, den aktuella verksamhetens beskaffenhet, arbetsuppgifternas art, arbetstagarens ställning i företaget och om arbetstagaren kan anses ha äventyrat arbetsgivarens kundrelationer på något sätt. Att hitta en enhetlig formel för detta är svårt, men enligt domstolen är arbetstagaren skyldig att sätta arbetsgivarens intresse framför sitt eget. Vidare uttalade domstolen att en arbetstagare som under sin anställningstid bedriver en verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens otvivelaktigt bryter mot sin lojalitetsplikt. Samtidigt framhöll domstolen dock att all konkurrens inte är att anse som lojalitetsbrott. Konkurrensen måste tillfoga arbetsgivaren påtaglig skada eller av någon annan anledning kunna uppfattas

¹⁴⁹ Se Lunning & Toijer (2002), s. 338.

¹⁵⁰ Iseskog ”Knarkbrott och anställningsskydd” ur Iseskog (1995), s. 173.

¹⁵¹ Iseskog (1999:1), s. 83f.

som illojal gentemot arbetsgivaren för att utgöra saklig grund. Detta synsätt aktualiserades i AD 1976:102 där en arbetstagare försökte ta hem känsliga handlingar som tillhörde arbetsgivaren. Domstolen fann att det inte gick att bevisa att arbetstagaren tänkte använda handlingarna på ett sätt som kunde skada arbetsgivaren. Eftersom verksamheten skulle flyttas till andra lokaler fann domstolen i stället att en tänkbar förklaring till arbetstagarens handlande var att han avsåg att flytta handlingarna till de nya lokalerna. Saklig grund förelåg inte.

AD 1993:12 berörde konkurrerande verksamhet. Målet handlade om två arbetstagare vid ett rederi som hade deltagit i diskussioner om att starta upp ett projekt för en annan färjelinje. Trots att dessa diskussioner endast varit preliminära ansåg domstolen att saklig grund för uppsägning förelåg eftersom arbetstagarna genom sitt handlande hade förbrukat sitt förtroende gentemot arbetsgivaren. På liknande sätt var i AD 1993:142 en uppsägning av en grävmaskinist sakligt grundad på den grund att denne vid åtminstone tre tillfällen hade marknadsfört ett konkurrerande företags tjänster. Även i AD 1996:15 ansåg domstolen att saklig grund för uppsägning förelåg. Detta grundades på att en arbetstagare i ett bildelsföretag på sin fritid hade startat upp en verksamhet som delvis konkurrerade med arbetsgivarens verksamhet. Som nämns i AD 1993:18 krävs det för att uppsägning skall kunna bli aktuell att den konkurrerande verksamheten leder till att arbetsgivaren lider påtaglig ekonomisk skada eller att beteendet på annan grund kan anses vara illojalt.¹⁵²

Även i fall som inte gäller konkurrerande verksamhet föreligger saklig grund för uppsägning på grund av illojalitet i flertalet fall. I AD 1986:95 anmäldes arbetsgivaren för skattefusk och för brott mot utskänkingsbestämmelserna av två arbetstagare. Arbetsgivaren sade därför upp arbetstagarna på grund av illojalitet. Domstolen fastslog att en anmälan kan utgöra ett lojalitetsbrott även om det i sig inte finns något hinder mot att anmäla ett missförhållande till en behörig myndighet. Domstolen uttalade även att ju allvarigare missförhållanden det är fråga om, desto större frihet måste arbetstagarna få att agera utan att arbetsgivaren kontaktas. Vid missförhållanden som kan rättas till på arbetsplatsen skall dock arbetsgivaren först underrättas innan en anmälan får göras. I det aktuella målet handlade det enligt domstolen inte om alltför allvarliga missförhållanden. Dessutom innebar en anmälan att arbetsgivaren riskerade att skadas även om själva anmälan inte skulle leda till någon åtgärd, exempelvis genom att anmälan i sig kunde utgöra dålig reklam för företaget. Med detta i åtanke menade domstolen att saklig grund för uppsägning förelåg. Den fastslog även att arbetstagarnas långa anställningstider inte ändrade bedömningen. Det relevanta i domen är inte vad arbetstagarna faktiskt påstod utan på vilket sätt de tog upp frågan. Genom att inte vända sig till arbetsgivaren först ansågs de handla illojalt.¹⁵³

I AD 1988:67 behandlades frågan om arbetstagarnas rätt att kritisera arbetsgivaren. I domen fastslog domstolen att en arbetstagare måste ta upp

¹⁵² Lunning & Toijer (2002), s. 313f.

¹⁵³ Se även AD 1988:162.

kritik internt innan han vänder sig till externa aktörer, som exempelvis massmedia eller myndigheter. Vad gäller den interna kritikrätten framhöll domstolen att en arbetstagare har en långt gående rätt att konstruktivt kritisera sin arbetsgivare. Kritikrätten har ursprung i den grundlagsfästa yttrandefriheten och den anses utgöra en viktig förutsättning för goda arbetsförhållanden och ett bra arbetsresultat. Dock får kritiken inte framföras i kränkande former eller övergå i hot. Kränkande beteende, förolämpningar, personangrepp och trakasserier kan utgöra saklig grund för uppsägning. För att så skall vara fallet krävs det dock att det handlar om grova och oftast även upprepade förseelser.¹⁵⁴ I AD 1986:160 ansåg inte domstolen att det utgjorde saklig grund att till chefens sekreterare lögnaktigt framföra att chefen var homosexuell. Domstolen menade att arbetstagaren visserligen hade betett sig mycket olämpligt, men yttrandet ansågs inte kunna orsaka chefen annat än måttligt personligt obehag och dessutom hade lögnen endast framförts till sekreteraren. Yttrandet bedömdes inte heller vara skadligt för chefens anseende i tjänsten och domstolen menade att arbetstagarens förseelse inte påverkade företagets verksamhet negativt. Domstolen vägde dessutom in att arbetstagaren hade varit psykiskt pressad vid det aktuella tillfället och att han förbehållslöst hade bett om ursäkt. I AD 1999:147 ansåg dock domstolen att saklig grund för avskedande förelåg. Målet gällde en anställd som hade skickat ett antal vykort med erotiskt innehåll till sin chef. Domstolen menade att innehållet var kränkande samt att det kunde leda till att chefens privatliv skadades.¹⁵⁵

4.4.8 Order- och arbetsvägran

Mot bakgrund av att anställningsavtalet bygger på att arbetstagaren ställer sin arbetskraft till arbetsgivarens förfogande anses en order- eller arbetsvägran vara en allvarlig förseelse. Innan LAS tillkomst rådde det i rättspraxis en mycket sträng hållning gentemot de arbetstagare som vägrade att lyda order eller direktiv från arbetsgivaren.¹⁵⁶ Bland annat uttalade domstolen i AD 1940:3 att en arbetstagares ordervägran principiellt sett fick anses utgöra en förseelse av allvarlig art med hänsyn till dess nedbrytande verkan för disciplinen på arbetsplatsen. I förarbetena till lagen vidhålls denna uppfattning. Det krävs dock att arbetstagarens vägran framstår som ett uttryck för en mer allmän ovillighet att rätta sig efter arbetsgivarens anvisningar.¹⁵⁷ I AD 1975:22 ansåg domstolen att ordervägran inte utgjorde saklig grund med hänsyn till att det inträffade fick ses som en isolerad händelse och att kravet på allmän ovillighet därför inte var uppfyllt. I AD 2002:58 ansågs däremot en uppsägning av en arbetstagare vara sakligt grundad eftersom arbetstagaren vid upprepade tillfällen hade vägrat att utföra mindre kvalificerade uppgifter. Domstolen godtog uppsägningen trots att arbetstagaren hade en ovanligt lång anställningstid och trots att

¹⁵⁴ SOU 1993:32, s. 353 och Iseskog (1999.1), s. 85.

¹⁵⁵ Se även AD 1987:22 och AD 1987:5.

¹⁵⁶ Lunning & Toijer (2002), s. 296.

¹⁵⁷ Prop. 1973:129, s. 124. Se även AD 1986:62 och AD 1977:168.

arbetstagaren inte direkt hade hotats med uppsägning. Domstolen försvarade domslutet med att det handlade om upprepade fall av arbetsvägran samt att arbetsgivaren även hade klargjort att det inte kunde accepteras i fortsättningen.

Kravet på att det måste vara fråga om allmän ovillighet att följa order motiveras med att arbetstagaren i vissa fall kan anses ha fog för sin inställning att inte följa order. Enligt förarbetena kan omständigheterna i det enskilda fallet ha varit sådana att det kan vara rimligt att arbetstagaren vägrar att utföra arbetet.¹⁵⁸ I AD 1978:117 uttalade domstolen att en ordervägran i vissa fall kan vara förställic med hänsyn till exempelvis att arbetsledningens order kommit oväntat, att den lämnats på ett bryskt sätt eller att den avsett ett särskilt tungt eller besvärligt arbete. Domstolen menade att omständigheterna då kunnat vara sådana att ordervägran inte skall utgöra saklig grund. Dessutom krävs det av arbetsgivaren att han noggrant utreder anledningen till varför arbetstagaren vägrar att lyda en order. Ofta kan det bero på ett missförstånd eller på att arbetstagaren faktiskt kan ha ett fullgott skäl till att inte följa anvisningen.¹⁵⁹ Vidare framgår det av AD 1999:102 att det även är av betydelse för bedömningen hur arbetstagaren handlat efter sin vägran. Om han har återgått i arbetet och sedan fortsatt att arbeta utan anmärkning talar det för att saklig grund saknas. I AD 1977:1 ansågs inte arbetsvägran utgöra saklig grund eftersom arbetstagaren varit övertygad om det rättmätiga i att inte följa en order. Från objektiva utgångspunkter var arbetstagarens inställning oriktig. Domstolen konstaterade dock att arbetstagaren hade trott på det riktiga i sin uppfattning och dessutom hade han sin fackliga organisation bakom sig. Därför ansåg domstolen inte att han var olämplig för fortsatt anställning.

En arbetstagare är aldrig skyldig att utföra arbetsuppgifter som medför risk för liv eller hälsa. Han är inte heller skyldig att utföra arbetsuppgifter som bryter mot gällande lagstiftning. Detta aktualiserades i AD 1976:97 där domstolen slog fast att en arbetstagare inte var skyldig att köra en bil som var belagd med körförbud. En arbetstagare är dessutom aldrig skyldig att utföra arbetsuppgifter som har stoppats av antingen Arbetsmiljöinspektionen eller skyddsombudet. Vidare gäller allmänt att en arbetstagare inte behöver följa en order som strider mot god sed på arbetsmarknaden.¹⁶⁰

När det i andra fall uppstår en konflikt om hur arbetet skall bedrivas är det i slutändan arbetsgivaren som bestämmer. Det aktualiserades i AD 1980:10 där en väktare inte hann att utföra alla de bevakningsronder han var ålagd på grund av att hans noggranna arbete blev alltför tidskrävande. Trots att arbetsgivaren påtalade för väktaren att han skulle vara mindre noggrann

¹⁵⁸ Prop. 1973:129, s. 124. Jämför även med AD 1940:3 där domstolen uttalade att uppsägning inte kan bli aktuellt om arbetsgivarens order avser något som inte är rimligt.

¹⁵⁹ Bylund & Viklund (2000), s. 47.

¹⁶⁰ Det har i AD 1962:11, AD 1961:17, AD 1953:12 och AD 1935:67 ansetts strida mot god sed när en arbetstagare sägs upp på grund av att han vägrar följa en order som grundar sig på felaktig avtalstolkning från arbetsgivarens sida. Efter MBL:s inträde på det arbetsrättsliga området har rättsläget förändrats i denna fråga. I tvister som gäller en anställds arbetsskyldighet enligt avtal kan numera den lokala kollektivavtalsbärande organisationen enligt 34 § 2 st. MBL åberopa tolkningsföreträde till dess tvisten slutligt avgjorts av AD.

och i stället hinna besöka alla de ställen han var beordrad till fortsatte han att genomföra sitt arbete med hög noggrannhet. Domstolen förde ett resonemang angående graden av noggrannhet med hänsyn till säkerhets- och arbetsmiljöaspekter, där den hävdade att det finns en svårdragen gräns mellan noggrannhet och skyndsamt. Domstolen fastslog dock att det i slutändan är arbetsgivaren som skall ange riktlinjerna för hur arbetet skall bedrivas. Eftersom arbetstagaren i detta fallet inte följde arbetsgivarens anvisningar om att bedriva sitt arbete mer skyndsamt ansåg domstolen att saklig grund för uppsägning förelåg.¹⁶¹

4.4.9 Fackliga konflikter

Deltagande i lovliga strejker kan normalt inte utgöra saklig grund för uppsägning.¹⁶² I vissa undantagsfall har dock arbetsgivaren rätt att säga upp en arbetstagare även vid lovliga konflikter. Det får ske om konflikten medför arbetsbrist som får till följd att arbetsplatsen måste läggas ner eller att vissa arbetsuppgifter måste dras in.¹⁶³

Om det i stället är frågan om en lag- eller avtalsstridig strejk kan saklig grund för uppsägning föreligga.¹⁶⁴ Uppsägning kan dock endast bli aktuellt i särskilt kvalificerade fall.¹⁶⁵ Vid bedömningen av saklig grund skall hänsyn tas till de omständigheter som har utlöst konflikten, som exempelvis arbetsledningens uppträdande eller dålig arbetsmiljö. Dessutom har det betydelse vilken roll den enskilde arbetstagaren har spelat.¹⁶⁶ Det är främst i två situationer som det kan bli aktuellt med uppsägning. Den första situationen berör det fall då strejken blir långvarig på grund av att de strejkande fortsätter att framföra klart avtalsstridiga krav. Den andra situationen är när en eller flera arbetstagare driver fram en strejk i syfte att störa den ordinarie fackliga verksamheten på arbetsplatsen.¹⁶⁷

I AD 1981:10 sammanfattade domstolen rättsläget:

Vid otillåten arbetsnedläggelse som sker utan den avtalsslutande organisationens stöd ankommer det i första hand på arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen att i enlighet med 43 § MBL omedelbart ta upp överläggningar i syfte att klarlägga orsakerna till konflikten samt att gemensamt verka för [...] stridsåtgärdens upphörande. [...] I förekommande fall står öppet för part att väcka talan vid arbetsdomstolen i syfte att få ett klarläggande till stånd av stridsåtgärdens förenlighet med lag och avtal och att utverka domstolens förordnande om arbetets återupptagande. Erfarenheten visar att det regelmässigt går att finna en för alla parter godtagbar lösning på en konflikt genom

¹⁶¹ Se även AD 1991:82.

¹⁶² Prop. 1973:129, s. 125, SOU 1973:7, s. 180 och SOU 1993:32, s. 349.

¹⁶³ SOU 1993:32, s. 349 och Lunning & Toijer (2002), s. 346f. Se även AD 1983:65 där domstolen godkände uppsägningar på grund av att det fanns så pass stora principiella motsättningar i tvistefrågan att arbetsgivaren med fog gjorde den bedömningen att det var utsiktslöst att fortsätta med den del av verksamheten som konflikten gällde. Se även AD 1972:11.

¹⁶⁴ Bylund m.fl. (1999), s. 154.

¹⁶⁵ Prop. 1975/76:105 bil. 1, s. 294, Bylund & Viklund (2000), s. 57 och Lunning & Toijer (2002), s. 347.

¹⁶⁶ Lunning & Toijer (2002), s. 347.

¹⁶⁷ Prop. 1975/76:105 bil. 1, s. 294 och SOU 1993:32, s. 349.

utnyttjande av dessa medel under förutsättning att parterna är inställda på att skapa förutsättningar för arbetets återupptagande i normal ordning. I de ytterlighetsfall när alla rimliga möjligheter att bilägga konflikten tagits till vara men visat sig verkningslösa måste dock finnas en sista utväg i konflikten. Endast i sådana undantagsfall kan uppsägning eller avskedande komma i fråga.

I målet ansåg domstolen att det förelåg saklig grund att avskeda företagets samtliga 33 anställda efter cirka sex veckors otillåten strejk. De strejkande vägrade att kompromissa beträffande sina avtalsstridiga lönekrav och två gånger hade domstolen ålagt de strejkande att återgå till sina arbeten. Domstolen fastställde att arbetsgivaren hade rätt att betrakta tillgängliga möjligheter att bilägga konflikten som uttömda.¹⁶⁸

Efter tillkomsten av 1982 års lag har frågan på nytt tagits upp. Domstolen vidhåller samma synsätt som i AD 1981:10.¹⁶⁹ I AD 1987:5 uppkom dock frågan om man kunde undanröja en i och för sig tillräcklig avskedandegrund genom att återgå i arbete innan avskedandet hinner ske. Målet gällde ett antal städare som på grund av beslutad omläggning av städarbetet lade ner sina arbeten. Konflikten ledde till att städarna varslades om avsked. Tre dagar efter varslet beslöt sig arbetstagarna för att gå tillbaka i arbete. De vägrades detta och blev i stället avskedade. Domstolen slog fast att städarna genom att de förbehållslöst velat gå tillbaka till arbetet hade anvisat en lösning av konflikten som arbetsgivaren i princip varit skyldig att godta. Domstolen menade därför att saklig grund saknades.

4.4.10 Onykterhet i tjänsten

Vad gäller alkoholproblem på arbetsplatsen är principerna om uppsägning ganska klara. Rör det sig om onykterhet på arbetsplatsen i allmänhet anses det utgöra ett uttryck för misskötsamhet eller likgiltighet inför arbetsuppgifterna eller arbetskamraterna.¹⁷⁰ Bedömningen av saklig grund skiljer sig i de situationerna därför inte väsentligt från andra yttringar av misskötsamhet. Om det i stället är fråga om sjukdomsfall blir bedömningen en helt annan.¹⁷¹

Vad gäller de fall av onykterhet på arbetsplatsen som är att beteckna som misskötsamhet framgår det av förarbetena att grava fall av onykterhet i tjänsten kan leda till avsked med omedelbar verkan.¹⁷² Detta kan dock endast bli aktuellt för arbetstagare med ansvarsfulla arbetsuppgifter eller för arbetstagare som framkallat betydande fara för liv och hälsa. Exempel på detta kan vara yrkeschaufförer, väktare samt arbetstagare som ansvarar för läkemedels- eller sprängämnestillverkning.¹⁷³ För att en uppsägning i övrigt

¹⁶⁸ Se även AD 1975:31.

¹⁶⁹ Se exempelvis AD 1999:66 och AD 1983:65.

¹⁷⁰ Lunning & Toijer (2002), s. 351.

¹⁷¹ Se 5.4.3.

¹⁷² Prop. 1973:129, s. 150.

¹⁷³ Runhammar & Stare (1998), s. 74.

skall kunna bli aktuell krävs i regel att förseelsen har upprepats¹⁷⁴ samt att arbetsprestationen påverkas negativt.

I AD 1977:16 blev en trädgårdsarbetare uppsagd på grund av att han vid flera tillfällen varit berusad på arbetsplatsen och uppträtt störande gentemot sina arbetskamrater samt att han vid två tillfällen uppfört sig illa på arbetsgivarens kontor. Domstolen menade att ett sådant uppförande strider mot god sed på arbetsmarknaden och dessutom ansågs uppförandet utgöra ett allvarligt åsidosättande av arbetstagarens skyldigheter gentemot arbetsgivaren. Trots detta ansåg domstolen inte att saklig grund förelåg. Detta med hänsyn till att arbetstagaren inte i övrigt misskött sitt arbete trots att han varit berusad. I AD 1977:151 ansåg dock domstolen att det förelåg saklig grund för uppsägning. Tvisten gällde en flygvärdinna som åtskilliga gånger hade kommit för sent till arbetet. Vidare förelåg det samarbetssvårigheter mellan flygvärdinnan och övriga arbetskamrater. Dessutom hade flygvärdinnan infunnit sig till flygning påverkad av tabletter och alkohol och vid några tillfällen hade hon förtärt alkohol på offentlig plats iförd sin uniform. Av ordningsföreskrifterna framgick att alkohol inte fick förtäras under eller åtta timmar innan flygning. Vidare föreskrevs det att under 8-24 timmar före flygning skulle stor försiktighet iakttas i fråga om alkohol samt att det inte var tillåtet att på offentliga platser förtära alkohol i uniform. Eftersom det inte fanns några omplaceringsmöjligheter fastslog domstolen att arbetsgivaren hade saklig grund att säga upp flygvärdinnan. AD 1977:223 rörde en fartygskapten som vid flertalet tillfällen varit så berusad att han inte skulle ha kunnat ingripa om det varit nödvändigt med tanke på exempelvis fartygets säkerhet. Arbetstagaren hade bland annat varit berusad under en hel resa mellan Nordamerika och Sydafrika. Med hänsyn till hans ansvarsfulla ställning ansåg domstolen att han visat sig vara olämplig för sin tjänst. Arbetstagaren accepterade inte en omplacering till en tjänst som överstyrman med bibehållen lön. Domstolen konstaterade att saklig grund för uppsägning förelåg.¹⁷⁵

4.4.11 Samarbetssvårigheter

Av förarbetena framgår att arbetsgivarna måste räkna med vissa särdrag hos sina anställda. Vidare uttalas att det vid frågan om det föreligger saklig grund vid bristande samarbete skall ske en avvägning mellan arbetsgivarens intresse av lugn på arbetsplatsen och arbetstagarens behov av trygghet i anställningen.¹⁷⁶ Samarbetssvårigheter skall normalt inte kunna utgöra saklig grund för uppsägning. I stället skall arbetsgivaren antingen försöka lösa motsättningarna eller omplacera arbetstagaren. Avsked kan i princip aldrig bli aktuellt vad gäller samarbetssvårigheter.¹⁷⁷ Samarbetssvårigheter

¹⁷⁴ Prop. 1973:129, s. 125 och prop. 1981/82:71, s. 65f.

¹⁷⁵ Se även AD 1977:162.

¹⁷⁶ Prop. 1973:129, s. 62.

¹⁷⁷ Bylund & Viklund (2000), s. 45 och Lunning & Toijer (2002), s. 360. Se även AD 1984:111.

åberopas ofta tillsammans med andra grunder och har därför varit föremål för prövning i ett stort antal domar.¹⁷⁸

Av AD 1989:99 framgår att en uppsägning kan bli aktuell först när samarbetssvårigheterna leder till att arbetsgivarens verksamhet påverkas negativt och att samarbetssvårigheterna är av allvarlig art.¹⁷⁹ I AD 1998:108 konstaterade domstolen att saklig grund bör föreligga om fortsatt samarbete framstår som omöjligt och om omplaceringsmöjligheter saknas.

I vissa fall av samarbetssvårigheter mellan anställda kan det vara svårt att avgöra vem som bär störst skuld till den uppkomna situationen. På grund av detta har man ansett att det räcker för arbetsgivaren att bevisa att en arbetstagare inte är utan skuld till samarbetsproblemen för att saklig grund skall föreligga.¹⁸⁰ På liknande sätt kan arbetsgivaren ha saklig grund för en uppsägning även om arbetsgivaren själv eller någon annan i arbetsledande funktion har större skuld än arbetstagaren till det spända förhållandet mellan arbetsledningen och arbetstagaren.¹⁸¹

I AD 1977:122 blev en expeditionssekreterare som var anställd av en ideell förening uppsagd på grund av samarbetssvårigheter. Domstolen konstaterade att samarbetssvårigheter kan föranleda uppsägning om de är av mycket allvarlig art och den menade vidare att bedömningen skulle avgöras utifrån arbetstagarens ställning samt möjligheterna till omplacering. Sekreteraren hade en nyckelposition i organisationen eftersom hon var ensam anställd vid föreningens kansli. De övriga berörda arbetstagarna hade förtroendeuppdrag. Domstolen fastslog att det var av central betydelse att sekreteraren utan direkt arbetsledning lojalt fullföljde sina arbetsåtaganden på ett sådant sätt att kansliarbetet fungerade tillfredsställande. Om samarbetssvårigheter uppstod mellan sekreteraren och de förtroendevalda kunde detta enligt domstolen leda till uppsägning eftersom det fick påtagliga negativa följder för verksamheten. Domstolen konstaterade vidare att en uppsägning kunde bli aktuell även om problemen inte väsentligen kunde tillskrivas henne. Någon omplaceringsmöjlighet fanns inte och domstolen kom därför fram till att uppsägningen var sakligt grundad.

I AD 1977:126 blev en anställd uppsagd på grund av att de övriga arbetstagarna uppgav att de hade samarbetssvårigheter med denne. Domstolen fann att arbetsgivarens handläggning av ärendet hade varit bristfällig. Bland annat hade inga försök gjorts till att utreda motsättningarna eller för att lösa dem. På grund av detta ansågs uppsägningen sakna saklig grund.¹⁸²

Det ställs särskilt stora krav på arbetsgivaren att utreda och försöka avhjälpa orsakerna till vissa typer av samarbetsproblem. Det gäller exempelvis när en arbetstagare har speciella svårigheter, när arbetsgivaren

¹⁷⁸ Glavå (2001), s. 335.

¹⁷⁹ Se även prop. 1973:129, s. 124f och prop. 1981/82:71, s. 65 och 72. Se även AD 1977:32 där domstolen uttalade att det inte är tillräcklig anledning för uppsägning bara på den grund att två anställda inte trivs med varandra.

¹⁸⁰ Prop. 1973:129, s. 125, prop. 1981/82:71, s. 72 och Iseskog (1999:1), s. 81. Se även AD 1991:118, AD 1990:18, AD 1983:159 och AD 1977:122.

¹⁸¹ Lunning & Toijer (2002), s. 360f.

¹⁸² Se även AD 1983:159 och AD 1979:93.

har ett stort ansvar för den uppkomna situationen och när arbetsgivaren har betydande resurser till sitt förfogande.¹⁸³

¹⁸³ Bylund m.fl. (1999), s. 139. Se även AD 1998:108, AD 1990:115, AD 1989:99 och AD 1989:76. I samtliga dessa fall förelåg mycket allvarliga samarbetsproblem. Trots att problemen pågått under en längre tid förelåg inte saklig grund för uppsägning eftersom arbetsgivaren inte hade försökt lösa problemen på ett tillräckligt tillfredsställande sätt.

5 Nedsatt arbetsförmåga

Vad gäller nedsättning i arbetsförmågan brukar man skilja mellan två olika grupper av fall. Till den första gruppen hänförs de situationer där nedsättningen beror på att arbetstagaren är inkompetent, att han brister i sin yrkesskicklighet eller något liknande. Den andra gruppen omfattar de fall där arbetstagaren på grund av ålder, sjukdom eller något liknande är oförmögen att utföra sina arbetsuppgifter.

Till skillnad från uppsägning på grund av misskötsamhet krävs det inte att något subjektivt rekvisit uppfylls. Dessutom är det objektiva rekvisitet något annorlunda utformat beroende på till vilken grupp nedsättningen kan hänföras.

5.1 De olika objektiva rekvisiten

5.1.1 Arbetstagarens prestation måste väsentligt understiga vad arbetsgivaren borde ha kunnat räkna med

I förarbetena till LAS framgår det inte hur en nedsättning i arbetsförmågan på grund av bristande yrkeskvalifikationer, inkompetens eller liknande skall bedömas. I äldre kollektivavtal har man dock utgått från att en arbetstagare skall vara duglig till den tjänst han blivit tilldelad samt att arbetstagaren är skyldig att utnyttja sin skicklighet i tjänsten.¹⁸⁴ I kollektivavtalen har det oftast även stadgats att en anställning först kan upphöra när en arbetstagares prestation väsentligt understiger vad arbetsgivaren normalt borde ha kunnat räkna med och om arbetstagarens brister vållar arbetsgivaren påtagliga olägenheter.¹⁸⁵

Detta synsätt gäller även efter LAS tillkomst. En arbetstagare kan således inte sägas upp endast på grund av att han inte motsvarar arbetsgivarens krav, utan det krävs att arbetstagarens brister är avsevärt sämre än vad arbetsgivaren räknat med samt att de leder till att arbetsgivaren påverkas påtagligt.

5.1.2 Arbetstagaren måste utföra arbete av någon betydelse

Av förarbetena till 1974 års lag framgår att en begränsning i arbetsförmågan till följd av skäl som är hänförliga till tilltagande ålder, sjukdom eller liknande i princip inte utgör saklig grund för uppsägning.¹⁸⁶ Eftersom uppsägning inte får ske om den grundas på sjukdom får inte heller förseelser som i sig utgör saklig grund medföra uppsägning om de bottnar i en

¹⁸⁴ Se exempelvis AD 1934:182.

¹⁸⁵ Se exempelvis AD 1944:7, AD 1943:116, AD 1941:113, AD 1939:140 och AD 1939:69.

¹⁸⁶ Prop. 1973:129, s. 126f. Detsamma gäller även efter 1982 års lag. Se prop. 1981/82:71, s. 66.

sjukdom.¹⁸⁷ Med sjukdom jämsställs de fall då en arbetstagare till följd av ömtålighet i något särskilt avseende, exempelvis vid allergi, inte kan fullgöra de uppgifter som följer av hans arbetskyldighet. Som sjukdom räknas även psykiska sjukdomar.¹⁸⁸ Om det kan antas att arbetstagaren kan återvinna sin hälsa utgör sjukdomstillståndet inte saklig grund. Flera akuta sjukdomsfall av övergående natur kan således i princip inte utgöra saklig grund även om sjukskrivningstiden blir lång.¹⁸⁹

Om däremot ålder, sjukdom, olycksfall eller yrkesskada medför en varaktig nedsättning av arbetsförmågan som är så väsentlig att arbetstagaren inte längre kan förväntas utföra arbete av någon betydelse kan saklig grund för uppsägning föreligga.¹⁹⁰ Detta avgörs utifrån en helhetsbedömning av de omständigheter som talar för respektive mot påståendet att arbetstagaren kan utföra sådant arbete. I bedömningen är vissa kriterier mer relevanta än andra.

För det första bedöms arbetstagarens arbetsprestation. Om de olägenheter som arbetsgivaren genom arbetstagarens handlande utsätts för är påtagliga i jämförelse med vad arbetstagaren uträttat kan saklig grund föreligga. I denna bedömning vägs det in om arbetstagaren orsakar dålig produktion, planeringsproblem eller samarbetsproblem. Vidare bedöms även om arbetsgivaren har vidtagit tillräckligt med stödjande åtgärder för att komma till rätta med problemet.¹⁹¹ Dessutom är det relevant om arbetstagaren på grund av sin sjukdom utgör en arbetsmiljörisk, det vill säga om han utgör ett hot mot arbetsgivarens eller övriga arbetskamraters säkerhet. Detta kriterium blir ofta aktuellt vid uppsägningssituationer där den berörde arbetstagaren lider av missbruksproblem. Om domstolen finner att arbetstagaren är att anse som en arbetsmiljörisk talar det för att saklig grund för uppsägning föreligger. Även andra kriterier, som exempelvis anställningslängd, kan vara relevanta i bedömningen.

5.1.3 Rekvisitens olika nivåer

För att det objektiva rekvisitet skall vara uppfyllt gällande en nedsättning i arbetsförmågan som är att hänföra till sjukdom eller ålder krävs det att arbetstagaren inte kan utföra arbete av någon betydelse samt att det tillståndet är varaktigt. En arbetstagare vars nedsättning beror på bristande yrkesskicklighet eller inkompetens kan bli uppsagd även om han utför visst

¹⁸⁷ Detta gäller även i misskötsamhetssituationer. Om det kan visas att en misskötsamhet bottnar i en sjukdom har den arbetstagare som gjort sig skyldig till misskötsamheten ett liknande anställningsskydd som övriga sjuka arbetstagare.

¹⁸⁸ Bylund m.fl. (1999), s. 135. Se AD 1993:203, AD 1979:87 och AD 1977:168.

¹⁸⁹ Lunning & Toijer (2002), s. 366.

¹⁹⁰ Prop. 1973:129, s. 126. I förarbetena gjordes även särskilda uttalanden om förhållandet till regler om ålderspensionering samt om sjukbidrag och om förtidspension till sjuka, men det behandlas inte mer detaljerat i denna uppsats.

¹⁹¹ Detta innebär bland annat att det blir svårare för arbetsgivaren i ett stort företag att visa att arbetstagaren inte utför arbete av någon betydelse. Detta eftersom det är lättare att i ett större företag planera bort olägenheter i form av exempelvis olovlig frånvaro än vad det är i ett mindre företag. Vidare kan man i en stor organisation erbjuda helt andra omplaceringsmöjligheter än vad man kan i en liten verksamhet.

arbete. Det blir således svårare att uppfylla det objektiva rekvisitet i sjukdomsfall än vad det blir i de situationer där nedsättningen beror på bristande yrkesskicklighet eller inkompetens.

5.2 Krav på aktiva åtgärder från arbetsgivarens sida

För att en arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga skall anses ha tillräckliga kvalifikationer räcker det med att han uppnår en sådan produktivitet att hans arbetsförmåga antingen inte väsentligt understiger vad arbetsgivaren bort räkna med eller att den är tillräcklig för att fastställa att han utför arbete av någon betydelse. Oavsett om nedsättningen beror på bristande yrkesskicklighet eller sjukdom är kravet således betydligt lägre än vad det är i misskötsamhetsituationerna. För att en arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga skall kunna återfå tillräcklig arbetsförmåga krävs det ofta att arbetsgivaren vidtar stödjande åtgärder. Arbetsgivaren behöver dock endast vidta de åtgärder som kan anses vara skäligen. Det avgörs efter en bedömning av arbetstagarens behov av stöd och vilka resurser som arbetsgivaren kan ställa till arbetstagarens förfogande. Skälighetskravet innebär således att arbetsgivaren inte skall behöva vidta vilka åtgärder som helst. Exempelvis behöver han inte vidta någon åtgärd om den skulle få negativ inverkan för andra anställda eller på företaget i övrigt. Arbetsgivaren kan dock tvingas genomföra ekonomiskt omfattande åtgärder om de inte innebär alltför stora olägenheter för företaget.

En av de vanligaste åtgärderna är att ge arbetstagaren möjligheter till vidareutbildning i syfte att öka dennes kunskaper och kompetens. En annan vanlig åtgärd är att genom tekniska anordningar förbättra arbetstagarens arbetssituation. Övriga åtgärder kan vara att arbetsgivaren ger arbetstagaren nya instruktioner och fortlöpande hjälp och anvisningar för att försöka underlätta dennes arbete.

Om domstolen finner att arbetsgivaren inte har vidtagit de åtgärder som anses vara rimliga föreligger inte saklig grund för uppsägning.¹⁹²

Om arbetsgivaren har uppfyllt kravet på att vidta rimliga åtgärder måste han även beakta omplaceringsskyldigheten innan en uppsägning kan komma till stånd. Till skillnad från misskötsamhetsfallen anses det alltid vara skäligt att försöka omplacera en arbetstagare som på grund av en nedsättning i arbetsförmågan inte längre kan utföra sina arbetsuppgifter. Därför är det i stället kravet på tillräckliga kvalifikationer som blir mest relevant vid en omplaceringssituation. Om arbetstagaren inte har de kvalifikationer som krävs för de befattningar som är föremål för omplacering kan således saklig grund för uppsägning föreligga.

¹⁹² Se exempelvis AD 1989:29.

5.3 Förstärkt anställningskydd genom utökade krav på aktiva åtgärder

Den mest typiska utslagningsprocessen i arbetslivet börjar med att korta sjukskrivningsperioder övergår i allt längre sjukperioder varefter den sjuke arbetstagaren får sjukbidrag och i slutändan förtidspension. Samhällskostnaderna för denna utslagning av arbetskraft är enorma. I förarbetena till rehabiliteringslagstiftningen konstateras att de sociala konsekvenserna av lång sjukfrånvaro är minst lika förödande som vid arbetslöshet.¹⁹³ För att komma till rätta med problemet upprättades det redan i mitten av 1980-talet en kommitté som hade till uppgift att göra en översyn av sjukförsäkringssystemets regler vad gällde förebyggande åtgärder samt rehabilitering.¹⁹⁴ Utredningen kom fram till att en tidig och samordnad rehabilitering ger goda möjligheter för en arbetstagare som har drabbats av någon typ av utslagning att kunna beredas återinträde i arbetslivet.

År 1988 upprättades även en arbetsmiljökommission, vilken hade till uppgift att komma med förslag om åtgärder mot ohälsa och skador i arbetslivet. Utredningen kom i sitt betänkande fram till olika förslag om ändringar i arbetsmiljölagstiftningen.¹⁹⁵ I förslaget ingick en principskiss om ett rehabiliteringsansvar för arbetsgivaren.

Utredningsarbetet medförde att såväl arbetsmiljöområdet som rehabiliteringsområdet reformerades i början av 1990-talet. I och med reformerna gjordes förändringar i arbetsmiljölagen (1977:1160) och i lagen (1962:381) om allmän försäkring, vilka innebar att regler om arbetsgivarens ansvar för arbetsanpassning och rehabilitering infördes.¹⁹⁶ Ett bärande syfte bakom de förändringar som skedde var att den enskilde arbetstagarens nedsatta arbetsförmåga skulle uppmärksammas och åtgärdas på ett så tidigt stadium att arbetstagaren inte skulle hinna anpassa sig till ett liv utanför arbetslivet.

Lagändringarna innebär att det har införts krav på arbetsgivaren att vidta anpassnings- och rehabiliteringsåtgärder för arbetstagare som av någon anledning har en nedsättning i sin arbetsförmåga. Av förarbetena framgår att det inte kan bli aktuellt att bedöma en uppsägning som sakligt grundad innan sådana åtgärder har vidtagits eller under den tid sådana åtgärder pågår.¹⁹⁷

Vad gäller missbruksfall har AD legat steget före arbetsmiljölagstiftningen i övrigt. Redan i AD 1978:22 fastslog domstolen att en arbetsgivare som underlåtit att organisera anpassningsverksamhet för en arbetstagare som led av alkoholmissbruk inte skulle anses ha uttömt

¹⁹³ Prop. 1990/91:141, s. 35 och prop. 1990/91:140, s. 45.

¹⁹⁴ Utredningen kom att kallas rehabiliteringsutredningen och dess arbete utmynnade i betänkandet SOU 1988:41.

¹⁹⁵ Se SOU 1990:49.

¹⁹⁶ Även lag (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder kan ha betydelse vad gäller arbetsanpassning. Denna lag har dock i praktiken mycket liten betydelse och behandlas därför inte mer utförligt. Se T Iseskog *Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar*, Stockholm 1994, s. 30f.

¹⁹⁷ Prop. 1990/91:140, s. 52f.

samtliga möjligheter till att lösa de problem som missbruket orsakat på arbetsplatsen.¹⁹⁸ Vid missbruksfall har arbetsgivaren sedan en längre tid tillbaka således varit tvungen att erbjuda arbetstagaren rehabiliteringsinsatser. I och med rehabiliteringsreformen skärptes denna skyldighet samtidigt som den blev gällande även vid övriga fall av sjukdomstillstånd.

5.3.1 Arbetsmiljölagen

Syftet med AML är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt verka för att uppnå en god arbetsmiljö på arbetsplatsen.¹⁹⁹ Lagen gäller varje verksamhet i vilken arbetstagare utför arbete för arbetsgivaren.²⁰⁰ I och med att en arbetsgivare har anställt en arbetstagare inträder således arbetsgivarens ansvar för anpassning av arbetsförhållandena och organiserandet av arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet.

I förarbetena till ändringarna i AML förutsätts att Arbetarskyddsstyrelsen²⁰¹ skall utfärda föreskrifter om rehabiliteringsarbete i allmänhet.²⁰² Detta har sedan fastställts i arbetsmiljöförordningen.²⁰³ Genom bemyndigande i lagens fjärde kapitel kan Arbetsmiljöverket och regeringen meddela föreskrifter som kompletterar de tre första kapitlen. Dessa föreskrifter reglerar inte konkreta skyldigheter som kan tillämpas likadant på samtliga arbetsgivare. I stället avgörs vilka krav som kan ställas på en enskild arbetsgivare utifrån bland annat typen av verksamhet, resurser och typ av arbetsmiljö. Dock finns det ett grundläggande krav på att arbetsgivaren skall ha en sådan organisation och sådana rutiner att tidiga signaler om behov av arbetsanpassnings- och rehabiliteringsåtgärder kan uppmärksammas och därefter planeras och genomföras.²⁰⁴

5.3.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

Från och med den 1 juli år 1991 stadgas det i AML att det är arbetsgivaren som bär ansvaret för att det i hans verksamhet finns ett väl organiserat arbetsanpassnings- och rehabiliteringsarbete.²⁰⁵ Tidigare var detta ansvar ålagt skyddskommittén.²⁰⁶ För tiden innan lagändringen berodde det således mycket på graden av engagemang hos de personer som arbetade med dessa frågor inom skyddskommittén om det fanns ett tillräckligt

¹⁹⁸ Denna princip bekräftades även i AD 1982:130.

¹⁹⁹ 1 kap. 1 § AML.

²⁰⁰ 1 kap. 2 § 1 st. AML. Lagen gäller även då en arbetstagare uteblir från sitt arbete på grund av sjukdom.

²⁰¹ Arbetarskyddsstyrelsen var tillsammans med Yrkesinspektionen tillsynsmyndigheter för AML. Sedan år 2001 är det dock Arbetsmiljöverket som är ensam tillsynsmyndighet och det är således även Arbetsmiljöverket som därefter har behörighet att utfärda föreskrifter.

²⁰² Prop. 1990/91:141, s. 146.

²⁰³ 18 § Arbetsmiljöförordningen (1977:1166).

²⁰⁴ Iseskog (1994), s. 18.

²⁰⁵ 3 kap. 2a § 3 st. AML.

²⁰⁶ Skyddskommittén är ett partssammansatt organ som har en medbestämmandefunktion i arbetsmiljöfrågor. Iseskog (1994), s. 16.

arbetsanpassnings- och rehabiliteringsarbete inom arbetsgivarens verksamhet.²⁰⁷

I såväl lagtexten²⁰⁸ som i Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2001:1 ”Systematiskt arbetsmiljöarbete” finns regler om hur arbetsgivaren skall styra sin verksamhet ur arbetsmiljöhänseende. Av AFS 2001:1 framgår att arbetsgivaren är skyldig att fortlöpande undersöka, genomföra och följa upp sin verksamhet på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och att en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.²⁰⁹ Därför uppställs det ett krav på arbetsgivaren att det inom hans verksamhet skall finnas en arbetsmiljöpolicy samt rutiner som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet skall gå till.²¹⁰ Dessutom skall arbetsgivaren regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet.²¹¹ Om någon redan har råkat ut för ohälsa eller olycksfall i arbetet eller om något annat allvarligt tillbud inträffat skall arbetsgivaren utreda orsakerna till detta så att liknande händelser kan förebyggas.²¹² Om det är praktiskt möjligt att omedelbart genomföra de åtgärder som undersökningarna ger anledning till skall arbetsgivaren se till att så sker. De åtgärder som inte kan genomföras omedelbart skall föras in i en skriftlig handlingsplan där det skall anges när åtgärderna skall vara genomförda och vem som skall se till att de genomförs.²¹³ Vidare uppställs det ett krav på arbetsgivaren att han varje år skall göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet och även se till att det förbättras om det inte fungerat tillräckligt bra.²¹⁴

Det systematiska arbetsmiljöarbetet innebär kortfattat att arbetsgivaren formulerar mål och rutiner för sitt arbetsanpassnings- och rehabiliteringsarbete samt att han årligen gör en uppföljning av sitt arbete. Det är viktigt att det klart framgår vem som ansvarar för respektive område eftersom dessa arbetsuppgifter utgör en del av de arbetsuppgifter som arbetsgivaren har ett straffrättsligt arbetsmiljöansvar för.²¹⁵

5.3.1.2 Arbetsanpassning

När arbetsgivaren planlägger och anordnar arbetet skall han beakta människors olika förutsättningar för att utföra arbetsuppgifterna.²¹⁶ Målsättningen med den individuella arbetsanpassningen är att vidta de åtgärder som behövs för att en arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga skall

²⁰⁷ Detta innebär inte att skyddskommittén inte alls är delaktig numera. Det stadgas exempelvis i 6 kap. 9 § AML att skyddskommittén skall behandla frågor om arbetsanpassning och rehabilitering. Den stora förändringen jämfört med tiden före lagändringen är dock att det numera är arbetsgivaren som ensam bär ansvaret för att på ett lämpligt sätt organisera arbetet.

²⁰⁸ 3 kap. 2a § AML.

²⁰⁹ 2 § AFS 2001:1.

²¹⁰ 5 § AFS 2001:1.

²¹¹ 8 § AFS 2001:1.

²¹² 9 § AFS 2001:1.

²¹³ 10 § AFS 2001:1.

²¹⁴ 11 § AFS 2001:1.

²¹⁵ 8 kap. 1 § AML.

²¹⁶ 3 kap. 3 § 2 st. AML.

kunna vara kvar eller återkomma till sitt vanliga arbete. Om det inte finns någon möjlighet att anpassa det vanliga arbetet så att det passar arbetstagaren bör andra arbetsuppgifter som ligger inom arbetstagarens arbetskyldighet erbjudas arbetstagaren innan en uppsägning kan bli aktuell.²¹⁷

I AFS 1994:1 "Arbetsanpassning och rehabilitering" preciseras de skyldigheter som arbetsgivaren enligt 3 kap. 3 § AML är tvingad att uppfylla. Enligt föreskrifterna skall arbetsgivaren fortlöpande ta reda på vilka behov av åtgärder för arbetsanpassning och rehabilitering som finns bland hans arbetstagare.²¹⁸ Om det finns någon som är i behov av anpassning eller rehabilitering skall arbetsgivaren så fort som möjligt påbörja arbetet med detta.²¹⁹ I skyldigheterna ingår även att anpassa de enskilda arbetstagarnas arbetssituation med utgångspunkt från deras individuella förutsättningar för arbetsuppgifterna.²²⁰ I praktiken innebär denna skyldighet att arbetsgivaren skall undersöka möjligheterna att anpassa teknik, arbetsinnehåll och arbetsorganisation på ett sätt som innebär att en arbetstagare kan utföra sina arbetsuppgifter trots att han lider av en sjukdom.²²¹

I såväl förarbetena till lagändringarna²²² som i AFS 1994:1²²³ ges exempel på arbetslivsinriktade anpassnings- och rehabiliteringsåtgärder som arbetsgivaren kan vara skyldig att genomföra. Arbetsgivaren kan exempelvis vara skyldig att vidta tekniska åtgärder eller att anskaffa särskilda arbetsredskap, som exempelvis särskilt anpassad arbetsstol, telefonförstärkning för hörselskadade eller särskild belysning för synskadade, för att på det sättet förändra arbetstagarens fysiska arbetsmiljö och därmed även underlätta dennes arbete. Vidare kan det krävas att arbetsgivaren förändrar arbetsuppgifter, arbetsfördelning, arbetstider och arbetsmetoder för att de bättre skall passa arbetstagaren. Ansvar omfattar även ett krav på visst mått av omorganisation och förändring av psykologiska och sociala förhållanden. Andra åtgärder som nämns är personella stödinsatser, utbildning, särskilda informationsinsatser, arbetsträning och arbetsprövning. Givetvis ingår det även en omplaceringsskyldighet, men den inträder först när alla andra möjligheter att lösa problemet är uttömda.

I AFS 1994:1 finns dessutom en särskild bestämmelse av vilken det framgår att arbetsanpassnings- och rehabiliteringsreglerna även gäller vid missbruk av alkohol eller andra berusningsmedel.²²⁴ Vidare anger bestämmelsen att arbetsgivaren skall klargöra vilka interna regler och rutiner som gäller om arbetstagare uppträder berusad eller påverkad av alkohol eller

²¹⁷ SOU 1998:104, s. 50.

²¹⁸ 4 § AFS 1994:1.

²¹⁹ 5 § AFS 1994:1.

²²⁰ 12 § AFS 1994:1. Jämför med 3 kap. 3 § 2 st. AML.

²²¹ T Iseskog *Missbruk och anställningsskydd. Arbetsgivarens ansvar vid alkohol- och annat drogmissbruk*, Knivsta 1999:2, s. 20.

²²² Prop. 1990/91:140, s. 46 och prop. 1990/91:141, s. 42.

²²³ Se kommentar till 12 § AFS 1994:1.

²²⁴ 13 § AFS 1994:1.

andra berusningsmedel. Det handlar om såväl vilka stödjande åtgärder som skall ingå i arbetsgivarens policy som om disciplinära åtgärder och ytterst uppsägning.

5.3.1.3 Arbetsmiljöverkets och Arbetsdomstolens roller

Det är Arbetsmiljöverket som utövar tillsyn över AML.²²⁵ Primärt är det därför Arbetsmiljöverket som bedömer om arbetsgivaren har fullgjort sitt arbetsmiljöansvar i enlighet med AML och gällande AFS. Om Arbetsmiljöverket anser att så inte är fallet kan det genom föreläggande, med eller utan vite, ställa krav på att arbetsgivaren skall följa de regler som gäller.²²⁶ På detta sättet kan Arbetsmiljöverket förelägga arbetsgivaren att se till att det exempelvis finns ekonomiska resurser avdelade för ändamålet, bra arbetsorganisation, tydlig ansvarsfördelning, kontaktpersoner samt mål för arbetsanpassnings- och rehabiliteringsarbetet. Vidare kan Arbetsmiljöverket förelägga arbetsgivaren att tillse att det finns uppställda rutiner för undersökning av rehabiliteringsbehov, kontakter med myndigheter och företagshälsovård samt för kontroll, uppföljning och utvärdering.²²⁷

Vid en uppsägningssituation är det dock AD som ytterst bedömer om arbetsgivaren har fullgjort sitt arbetsmiljöansvar. I AD 1997:115 ansåg Yrkesinspektionen och Arbetarskyddsstyrelsen att arbetsgivaren inte hade uppfyllt sitt arbetsmiljörelaterade ansvar. De ansåg att arbetsgivaren skulle redovisa möjligheten att omorganisera verksamheten för att arbetstagaren skulle kunna beredas fortsatt arbete. Domstolen konstaterade dock att arbetsgivaren inte hade något sådant ansvar. Om domstolen fastslår att saklig grund för uppsägning föreligger upphör naturligtvis även Arbetsmiljöverkets möjligheter att agera.

5.3.2 Lagen om allmän försäkring

I och med rehabiliteringsreformen infördes det ett tjuogoandra kapitel i AFL. Förändringarna omfattar arbetsgivarens rehabiliteringsansvar vad gäller arbetstagare som på grund av sjukdom har förlorat sin arbetsförmåga. I lagen stadgas att rehabiliteringen skall syfta till att återge sjuka arbetstagare deras arbetsförmåga och förutsättningar så att de genom förvärvsarbete skall kunna försörja sig själva.²²⁸ Rehabiliteringsreformen avser således endast arbetslivsinriktad rehabilitering. I förarbetena till reformen konstateras att begreppet rehabilitering kan avse medicinsk, social och yrkesinriktad rehabilitering.²²⁹ Den medicinska rehabiliteringen avser att återställa eller förbättra grundläggande funktioner medan den sociala rehabiliteringen omfattar åtgärder som upplysning, råd, service och bistånd i personliga angelägenheter. Den yrkesinriktade rehabiliteringen ligger inom arbetsmarknadsorganens ansvarsområde och avser anpassning av personer

²²⁵ 7 kap. 1 § AML.

²²⁶ 7 kap. 7 § AML.

²²⁷ Iseskog (1994), s. 23f.

²²⁸ 22 kap. 2 § 1 st. AFL.

²²⁹ Prop. 1990/91:141, s. 39.

med nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom eller skada för att möjliggöra arbete på den vanliga arbetsmarknaden. Med sådana åtgärder avses exempelvis arbetsprovning, arbetsträning, arbetsledning, arbetsmarknadsutbildning, tillhandahållande av anpassade arbetsplatser samt bidrag till hjälpmedel och anordningar till handikappade. Efter förändringarna i AFL infördes i stället för yrkesinriktad rehabilitering begreppet arbetslivsinriktad rehabilitering och det är således inom detta område som rehabiliteringsreglerna i AFL gäller.

De rehabiliteringsåtgärder som finns i AFL går utöver de som anses följa av AML. I princip handlar AML:s ansvarsregler om de situationer där en arbetstagare blivit skadad eller sjuk på grund av ett för dåligt arbetsmiljöarbete eller i de situationer där man kräver att förebyggande åtgärder skall vidtas. Däremot har inte AML någon större verkan vid den situation att en arbetstagare efter en skada eller sjukdom skall återinträda i arbete. Rehabiliteringsansvaret i enskilda fall regleras i stället i AFL.

5.3.2.1 Rehabiliteringsutredning

Efter förändringarna i AFL ankommer det på arbetsgivaren att ta reda på om en arbetstagare är i behov av särskilda rehabiliteringsåtgärder. Det är arbetsgivaren som bär ansvaret för att en arbetstagares rehabiliteringsbehov verkligen klarläggs och att de åtgärder som behövs för en effektiv rehabilitering vidtas, men det stadgas även att detta skall ske i samråd med arbetstagaren.²³⁰ Rehabiliteringsansvaret förutsätter inte att arbetstagaren har börjat utföra arbete för arbetsgivarens räkning utan det räcker med att ett anställningsförhållande föreligger.²³¹

Enligt AFL måste arbetsgivaren i vissa situationer genomföra en rehabiliteringsutredning.²³² Ansvaret gäller när en arbetstagare varit sjuk längre tid än fyra veckor i följd eller om hans arbete ofta har avbrutits med kortare sjukperioder.²³³ En rehabiliteringsutredning skall även göras om arbetstagaren så begär. Arbetsgivaren behöver dock inte genomföra en rehabiliteringsutredning om det framstår som obehövligt.²³⁴ Syftet med rehabiliteringen är att hjälpa arbetstagaren att återvinna sin arbetsförmåga så att han kan återvända till arbetet. En rehabiliteringsutredning är obehövlig om det inte behövs några särskilda åtgärder för att detta skall ske, exempelvis om arbetstagaren på grund av benbrott inte infunnit sig på arbetsplatsen under en period av fyra veckor och man kan förvänta sig att benbrottet läks utan inblandning från arbetsgivaren.²³⁵ I de fall då åtgärder av rehabiliteringskaraktär ingår i arbetsgivarens ansvar enligt AML krävs

²³⁰ 22 kap. 3 § 1 st. AFL. Se även prop. 1990/91:141, s. 42. I många fall behöver arbetsgivaren hjälp för att kunna göra en fullständig utredning. I första hand bör arbetsgivaren då vända sig till företagshälsovården. Medverkan från försäkringskassan kan också bli aktuellt utan att ansvaret för utredningen för den skall lämnas över till kassan.

²³¹ SOU 1998:104, s. 53.

²³² 22 kap. 3 § 2 st. AFL. Se även prop. 1990/91:141, s. 44.

²³³ Enligt förarbetena anges att minst sex eller fler frånvarotillfällen under en tolv månadersperiod är att anse som ofta. Prop. 1990/91:141, s. 89.

²³⁴ 22 kap. 3 § 2 st. AFL.

²³⁵ Iseskog (1994), s. 33.

inte heller någon rehabiliteringsutredning.²³⁶ Problemet skall i sådana fall lösas genom att arbetsgivaren fullgör de skyldigheter som åligger honom enligt AML.

Det kan även inträffa att en arbetstagare som missköter sitt arbete exempelvis på grund av alkohol- eller drogmissbruk faktiskt är närvarande på arbetsplatsen. Då föreligger det inte någon formell skyldighet för arbetsgivaren att genomföra en rehabiliteringsutredning. I en eventuell uppsägningstvist måste arbetsgivaren dock kunna bevisa vilka stödjande åtgärder han har vidtagit och om de varit seriöst övervägda, adekvata och vidtagna i syfte att om möjligt återge arbetstagaren dennes arbetsförmåga eller åtminstone se till att arbetstagaren kan klara sitt arbete trots sjukdomen. Därför ligger det i arbetsgivarens intresse att även i dessa situationer klarlägga arbetstagarens behov till rehabiliteringsåtgärder.²³⁷

Arbetsgivaren är skyldig att bedöma orsakerna till varför arbetstagaren är oförmögen att arbeta samt att utreda behovet av åtgärder även om dessa grundas på omständigheter som finns utanför arbetsplatsen.²³⁸ Däremot behöver arbetsgivaren i sin kartläggning av orsakerna till rehabiliteringsbehovet inte göra någon mer omfattande utredning av förhållandena utanför arbetsplatsen eftersom det kan anses vara alltför integritetskränkande.²³⁹

I förarbetena konstateras det att det ligger i såväl arbetsgivarens som i arbetstagarens intresse att rehabiliteringen sker snabbt och effektivt.²⁴⁰ Eftersom man eftersträvar att rehabiliteringen skall ske skyndsamt gäller att utredningen skall överlämnas till försäkringskassan²⁴¹ inom åtta veckor från dagen för anmälan av sjukfallet, eller om det är fråga om många korta sjukfall, inom åtta veckor räknat från den dagen för anmälan av det sjukfall som närmast föregick utredningen. Om det är arbetstagaren själv som begär en utredning skall tidsfristen räknas från den dag begäran framställdes hos arbetsgivaren.²⁴²

Av rehabiliteringsutredningen skall det framgå vilka behov av rehabiliteringsåtgärder som arbetstagaren har samt vilka åtgärder som arbetsgivaren kan vidta för en effektiv rehabilitering. Målet med rehabiliteringen skall vara att arbetstagaren bereds fortsatt arbete hos arbetsgivaren och därför ingår det i arbetsgivarens ansvar att främst vidta de åtgärder som kan genomföras inom eller i anslutning till dennes verksamhet.²⁴³ Exempel på relativt vanliga åtgärder är successiv återgång efter sjukskrivning, arbetsrotation och lagarbete.²⁴⁴ Vidare kan åtgärder som arbetsprövning och arbetsträning på den egna arbetsplatsen förekomma. Utredningsansvaret är dock inte begränsat till sådana åtgärder som kan

²³⁶ Iseskog (1994), s. 33.

²³⁷ Iseskog (1999:2), s. 19.

²³⁸ Prop. 1990/91:141, s. 45.

²³⁹ Prop. 1990/91:141, s. 45.

²⁴⁰ Prop. 1990/91:141, s. 42.

²⁴¹ Utredningen överlämnas till försäkringskassan eftersom denna har samordnings- och tillsynsplikt i rehabiliteringsfrågor. 22 kap. 5 § 1 st. AFL.

²⁴² 22 kap. 3 § 3 st. AFL.

²⁴³ Prop. 1990/91:141, s. 42.

²⁴⁴ SOU 1998:104, s. 54.

vidtas på arbetsplatsen. Om arbetsgivaren kan bedöma eller åtminstone ha en uppfattning om rehabiliteringsåtgärder utanför arbetsplatsen som skulle kunna bidra till att återge arbetstagaren arbetsförmågan skall dessa finnas med i rehabiliteringsutredningen.²⁴⁵ Av förarbetena framgår även att arbetsgivaren bör medverka till att finna arbetsträningsplatser även utanför den egna verksamheten samt att arbetsgivaren bör bevilja arbetstagaren tjänstledigt om denne behöver medverka i rehabilitering utanför arbetsplatsen.²⁴⁶

5.3.2.2 Rehabiliteringsplan

Om det av utredningen framkommer att arbetstagaren är i behov av rehabiliteringsåtgärder som kan medföra rätt till ersättning²⁴⁷ och om de formella förutsättningarna för rehabilitering är uppfyllda skall försäkringskassan upprätta en rehabiliteringsplan.²⁴⁸ I de fall där det enligt AFL inte föreligger någon formell förutsättning för försäkringskassan att upprätta en rehabiliteringsplan är arbetsgivaren skyldig att tillse att en plan upprättas för de åtgärder som kan vidtas i stödjande syfte.²⁴⁹

Rehabiliteringsplanen skall ange de åtgärder som är behövliga för en effektiv rehabilitering samt hur och när dessa åtgärder skall genomföras. Det skall dessutom framgå vem som skall vidta de åtgärder som arbetstagaren behöver och hur stora kostnader åtgärderna kan medföra.²⁵⁰

5.3.3 Andra stödjande åtgärder

Förutom att vidta arbetsanpassnings- och rehabiliteringsåtgärder är arbetsgivaren även skyldig att vidta andra stödjande åtgärder i syfte att arbetstagaren skall kunna återgå i arbete hos arbetsgivaren. Exempel på andra stödjande åtgärder är kompetensutveckling, behandling eller sociala åtgärder. Avgörande för vad som kan krävas av arbetsgivaren i fråga om vilka andra stödjande åtgärder han är tvungen att vidta är beroende av exempelvis arbetsgivarens verksamhetstyp, arbetstagarens hälsotillstånd och personalomsättningen. Vad gäller alkohol- eller annat drogmissbruk utgörs arbetsgivarens stödjande insatser i praktiken ofta av behandling eller någon annan form av social insats.²⁵¹

5.3.4 Åtgärderna skall leda till återgång hos arbetsgivaren

Arbetsgivarens ansvar för arbetsanpassnings-, rehabiliterings- eller andra stödjande åtgärder begränsar sig endast till att vidta åtgärder som får till

²⁴⁵ Iseskog (1994), s. 35f.

²⁴⁶ Prop. 1990/91:141, s. 43.

²⁴⁷ Någon mer utförlig presentation av rehabiliteringsersättning behandlas inte i denna uppsats. Se i stället exempelvis Iseskog (1994), s. 51-57.

²⁴⁸ 22 kap. 6 § AFL.

²⁴⁹ Iseskog (1999:2), s. 37.

²⁵⁰ 22 kap. 6 § 2 st. AFL.

²⁵¹ Iseskog (1999:1), s. 160f.

följd att arbetstagaren skall kunna återgå i arbete hos arbetsgivaren. Om det framgår att arbetstagaren inte längre kan utföra något arbete hos arbetsgivaren finns det således ingen skyldighet för arbetsgivaren att vidta åtgärder för att arbetstagaren skall kunna beredas arbete i någon annan verksamhet än arbetsgivarens.²⁵² Om exempelvis rehabiliteringsåtgärderna för en långtidssjuk arbetstagar inriktas mot helt andra arbetsuppgifter än de som förekommer hos arbetsgivaren kan det därför föreligga saklig grund för uppsägning. På liknande sätt gäller att arbetsgivaren inte behöver vidta sådana åtgärder som i praktiken inte leder till någon förbättring för arbetstagaren.

5.3.5 Arbetstagarens skyldighet att delta

För att rehabilitering skall vara möjlig och konstruktiv krävs det att arbetstagaren medverkar i de åtgärder som arbetsgivaren är skyldig att erbjuda arbetstagaren. Om en arbetstagar avböjer, vägrar delta eller avbryter en adekvat arbetsanpassnings- eller rehabiliteringsåtgärd har han därmed förbrukat sitt förstärkta anställningsskydd. Det fastslogs bland annat i AD 1993:96 där domstolen uttalade:

I förarbetena till de nuvarande bestämmelserna om arbetsgivarens rehabiliteringsansvar har uttalats att det knappast torde bli aktuellt att bedöma en uppsägning från arbetsgivaren som sakligt grundad under tid då det pågår åtgärder för att stärka den enskilde arbetstagaren och öka dennes förutsättningar att arbeta [...] [A]rbeitsgivarens ansvar [kan dock] inte sträcka sig längre än att medverka till sådana åtgärder som syftar till att arbetstagaren skall kunna komma tillbaka till denne. Detta innebär såvitt nu är av intresse, att om arbetstagaren utan giltigt skäl vägrar att delta i en rehabilitering av sådant slag, måste dennes handlande få den effekten att arbetsgivaren får anses ha fullgjort sitt rehabiliteringsansvar och därmed att arbetstagaren inte längre kan göra anspråk på att få behålla sin anställning hos arbetsgivaren. Detta under förutsättning dock att fråga är om en arbetsprövning som kan antas bidra till att arbetstagaren skall kunna återgå i arbete och att detta arbete är av sådant slag att arbetstagaren skäligen bör godta omplacering till det.²⁵³

Att arbetsgivaren anses ha fullgjort sitt rehabiliteringsansvar innebär inte att det föreligger saklig grund för uppsägning. Arbetstagarens vägran skall primärt inte i sig ses som ett brott mot anställningsavtalet. Vägran innebär i stället att det förstärkta anställningsskyddet skall anses vara förbrukat.²⁵⁴ Om arbetstagaren vägrar att delta i en adekvat arbetsanpassnings- eller rehabiliteringsåtgärd kan arbetsgivaren således agera som om arbetstagarens misskötsel inte hade sin grund i sjukdom. Dock kan en vägran att delta i vissa fall ses som ett brott mot anställningsavtalet. Om åtgärden, exempelvis

²⁵² Iseskog (1999:2), s. 39f.

²⁵³ Se även AD 1997:39 och AD 1993:39 där domstolen ansåg att arbetstagar hade förbrukat sina förstärkta anställningsskydd. AD 1997:39 gällde en postanställd som vägrade att medverka i rehabiliteringsåtgärder. Bland annat avstod han från att gå en erbjuden utbildning eftersom han hävdade att han var tvungen att passa sina barn. I AD 1993:39 blev ett köksbiträde uppsagt. Arbetsgivaren erbjöd arbetsprövning på en annan arbetsplats, men detta vägrade arbetstagaren att gå med på.

²⁵⁴ Iseskog (1999:2), s. 40.

arbetsträning, ligger inom ramen för arbetstagarens arbetskyldighet och syftar till att arbetstagaren skall återgå i arbete hos arbetsgivaren kan en vägran jämställas med arbetsvägran. I så fall kan vägran i sig utgöra saklig grund för uppsägning.

Av AD 1997:145 framgår det dock att det förstärkta anställningsskyddet inte förbrukas om arbetstagarens uteblivande från behandling beror på återfall i missbruk och om arbetstagaren inte varit allmänt ovillig att genomgå behandling.

5.4 Saklig grund i rättstillämningen i olika typsituationer

5.4.1 Bristande yrkesskicklighet, inkompetens och liknande

I AD 1975:68 blev en arbetstagare uppsagd på grund av att han inte skötte sina arbetsuppgifter på ett tillfredsställande sätt. Domstolen konstaterade att arbetstagaren endast utfört en liten del av sina arbetsuppgifter trots att han haft erforderliga teoretiska kunskaper samt en lång praktisk erfarenhet inom yrkesområdet. Det fastslogs därför att han använt en arbetstid som inte stod i rimlig proportion till arbetsuppgifternas omfattning och svårighetsgrad.²⁵⁵ Domstolen konstaterade vidare att arbetsgivaren fortlöpande hade erhållit den hjälp och de anvisningar som var skäligt att kräva samt att det i det aktuella fallet inte ansågs nödvändigt med någon längre inlärningsstid. Eftersom det inte fanns någon omplaceringsmöjlighet fastslog domstolen att saklig grund för uppsägning förelåg.

I AD 1978:13 blev en försäljare uppsagd på grund av dåliga försäljningsresultat. Arbetsgivarens utgifter för försäljaren översteg med bred marginal de intäkter som försäljaren drog in till företaget. Eftersom det inte fanns någon anledning att anta att detta förhållande skulle förändras i någon större utsträckning konstaterade domstolen att saklig grund förelåg.

Även AD 1978:161 gällde en bilförsäljare med dåliga försäljningsresultat. Arbetstagaren gick inte med på att bli omplacerad till kontorsarbete eftersom han då inte skulle erhålla provision på sålda bilar. Domstolen konstaterade att lagen inte avsåg ett befattningsskydd och eftersom arbetstagaren avvisade en skäligt erbjudande om omplacering ansågs uppsägningen vara sakligt grundad.

I AD 1980:122 fastslog domstolen att en optikers dåliga arbetsprestation inte berodde på ovilja utan på bristande fallenhet för optikeryrket. Optikern lyckades slipa fem par glas om dagen mot normalt 10-12. Dessutom var han inte heller mottaglig för instruktioner och anvisningar. På grund av optikerns låga arbetsprestation hade även samarbetsproblem uppstått på arbetsplatsen. Eftersom någon omplacering inte var möjlig fastslog domstolen att saklig grund för uppsägning förelåg.

²⁵⁵ Jämför med AD 1934:182 där domstolen uttalar att en sänkning av arbetstakten under ett visst skäligt mått innebär ett åsidosättande av de anställdas förpliktelser.

I AD 1999:96 blev en universitetslektor uppsagd på grund av att han inte skött sitt arbete med forskning och undervisning. Lektorn hade under åren 1991-1997 inte arbetat med sin doktorsavhandling trots att universitetet krävt det av honom. Inte heller hade han bedrivit någon forskning under senare år trots att särskild tid var avsatt åt det och han hade under hela sin lektorstjänst varit oförmögen att redovisa några forskningsresultat som universitet hade kunnat godkänna som vetenskapliga arbeten. Vidare hade han inte följt de uppsatta planerna för undervisningen och dessutom hade han uppträtt på ett för studenterna mycket stötande sätt. Universitetet hade vidtagit åtgärder i form av att exempelvis ge lektorn stöd av en pedagogisk mentor som planerade hans undervisning. Lektorn ansågs utföra ett arbete som väsentligt understeg vad arbetsgivaren bort räkna med och uppsägningen ansågs därför vara sakligt grundad.²⁵⁶

I AD 1984:119 fastslog domstolen att en arbetstagare som innehar legitimation för sitt yrke normalt skall anses ha tillräcklig förmåga och skicklighet att bedriva sitt yrke. För att uppsägning av en person med yrkeslegitimation skall bli aktuell krävs att arbetsgivaren har stark bevisning för att arbetstagaren har bristande yrkesskicklighet. Någon sådan bevisning förelåg inte i AD 1984:119 varför uppsägningen saknade saklig grund. I AD 1986:13 ansågs dock saklig grund föreligga eftersom domstolen fann att arbetstagaren hade så allvarliga brister i sitt sätt att sköta arbetet som sjukgymnast att det med hänsyn till patienternas hälsa och säkerhet inte hade varit försvarligt att låta honom fortsätta att utföra sådant arbete. Eftersom han inte godtog en omplacering med bibehållen lön till sjukgymnastbiträde med löfte om återgång då han fått tillräckliga yrkeskunskaper förelåg saklig grund för uppsägning.

5.4.2 Nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom, ålder och liknande

AD 1987:164 gällde ett tidningsbud som i stor utsträckning kom för sent till arbetet. På grund av detta levererades morgontidningarna efter gällande tidsgräns, vilket var helt oacceptabelt både för kunderna och för arbetsgivaren. Tidningsbudet skyllde sina sena ankomster på schizofreni. Domstolen konstaterade att det i detta fall inte spelade någon roll om de sena ankomsterna berodde på ett sjukdomstillstånd eller inte eftersom tidshållningen var helt avgörande för verksamheten. Om arbetstagaren inte kunde passa de tider som gällde ansåg domstolen att han inte kunde utföra arbete av någon betydelse. Någon omplaceringsmöjlighet fanns inte och domstolen ansåg därför att saklig grund för uppsägning förelåg.

Såväl AD 2002:32 som AD 1991:27 gällde uppsägningar av brandmän som på grund av hjärtfel inte kunde utföra sina mest ansträngande arbetsuppgifter. Domstolen konstaterade att brandmännens nedsatta arbetsförmågor inte medförde att de inte kunde utföra arbete av någon betydelse. Dessutom innebar deras sjukdomar inte att de utsattes för några

²⁵⁶ Se även AD 2002:44.

större risker än andra brandmän. Domstolen konstaterade därför att det inte förelåg saklig grund i något av fallen.

I AD 1976:87 sades en arbetstagare som led av diabetes upp eftersom han på grund av sin sjukdom ibland fick övergående besvär som ledde till att han blev tillfälligt arbetsoförmögen. Domstolen menade att arbetsgivaren haft möjlighet att vidta åtgärder så att arbetstagaren hade kunnat sköta sina arbetsuppgifter. Eftersom arbetsgivaren inte gjort detta ansåg domstolen att den olägenhet som arbetsgivaren vållades på grund av arbetstagarens sätt att utföra arbetet inte varit så påtaglig att arbetsgivaren haft rätt att säga upp honom. AD 1980:42 gällde en hissmontör. Domstolen fastslog att montören hade misskött sitt arbete vid några tillfällen men konstaterade att det berott på en allvarlig sjukdom från vilken arbetstagaren inte var helt återställd. Eftersom arbetsgivaren hade behandlat arbetstagarens situation som ett misskötsamhetsfall i stället för att göra en närmare undersökning av vad problemen berodde på ansåg domstolen att arbetsgivaren inte vidtagit några åtgärder för att komma till rätta med problemet. Saklig grund förelåg därför inte.

I AD 1979:67 blev en arbetstagare med alkoholmissbruk uppsagd utan att arbetsgivaren anmärkte på arbetstagarens sätt att utföra sitt arbete. Arbetsgivaren menade i stället att alkoholmissbruket i sig orsakade säkerhetsrisker i arbetet med tanke på att arbetstagaren var anställd som skorstensfejare. Eftersom det inte fanns några omplaceringsmöjligheter ansåg arbetsgivaren att uppsägning var den enda lösningen på problemet. Parterna var ense om att alkoholmissbruket var av sjukdomskaraktär. Vid bedömningen av de säkerhetsrisker som arbetsgivaren hade åberopat ansåg domstolen att man borde utgå från de händelser som hittills hade inträffat. Domstolen konstaterade att det aldrig hade inträffat något olycksfall som hade samband med sjukdomen trots att sjukdomen hade pågått i flera år. I stället ansåg domstolen att arbetstagaren hade en sådan insikt om sina alkoholproblem att han inte gick till arbetet när han hade förtärt alkohol. Risken för att arbetstagaren skulle göra fel eller misstag i arbetet bedömdes därför inte vara större än för andra skorstensfejare. Vidare konstaterade domstolen att arbetstagarens frånvarofrekvens befann sig på samma nivå som för övriga anställda. Trots att företaget endast hade 18 anställda menade domstolen att arbetsgivarens olägenheter kunde bemästras och tålas. Dessutom ansåg domstolen att det av medicinska skäl var angeläget att arbetstagaren fick behålla sitt arbete. Saklig grund förelåg därför inte. I AD 1986:51 som gällde en alkoholiserad vårdare vid en kriminalvårdsanstalt ansåg domstolen dock att saklig grund för uppsägning förelåg. Domstolen motiverade domen med att vårdaren ansågs vara en säkerhetsrisk och att det inte rimligen kunde förväntas att problemen skulle komma att lösas i framtiden.

Efter arbetsmiljö- och rehabiliteringsreformerna har anställningsskyddet för arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga blivit ännu starkare. I AD 1998:57 konstaterade domstolen att det normalt inte finns saklig grund för uppsägning, exempelvis med hänvisning till dåliga arbetsprestationer, om arbetsgivaren har underlåtit att vidta de åtgärder som rekommenderats i en rehabiliteringsutredning. I AD 1998:20 slår domstolen fast att en

arbetsgivare som säger upp en arbetstagare utan att ha fullgjort sina skyldigheter att vidta åtgärder normalt måste anses saklig grund för uppsägning om uppsägningen beror på förhållanden som är hänförliga till arbetstagarens sjukdom. Rättsläget är således klart.

Av AD 1997:115 framgår det var den praktiska gränsen för arbetsgivarens arbetsanpassningsskyldighet går. Målet gällde ett vårdbiträde som fått pisksnärtsskador i en trafikolycka utanför arbetet, vilket medförde att hon drabbades av vissa motoriska störningar och värk i huvud och nacke. Arbetstagaren genomförde medicinsk rehabilitering och deltog därefter i arbetsträning. Efter genomförd arbetsträning framgick att hon inte kunde återgå till sina ordinarie vårdarbetsuppgifter. Dock konstaterades det att hon kunde utföra vissa kanslistarbetsuppgifter, men att hon kunde erbjudas dessa arbetsuppgifter endast om arbetsgivaren omorganiserade sin verksamhet. Domstolen konstaterade att arbetsgivaren inte är tvungen att omorganisera sin verksamhet för att bereda arbetstagaren fortsatt arbete om det leder till negativa ekonomiska eller andra organisatoriska konsekvenser för arbetsgivaren. Om en omorganisation inte leder till någon större skada för verksamheten kan dock arbetsgivaren vara tvungen att pröva en omorganisation för att på så försöka undvika en uppsägning. Så var fallet i AD 2001:92 där en fastighetskötare på grund av astma och allergi inte kunde sköta sina ordinarie städssysslor. Arbetsgivaren ville lösa problemet med hjälp av tekniska hjälpmedel, men domstolen konstaterade att arbetsgivaren även var skyldig att försöka genomföra en omorganisation eftersom en sådan inte skulle inverka menligt på verksamheten. Uppsägningen saknade därför saklig grund.²⁵⁷

I AD 1993:42 konstaterade domstolen att det i arbetsgivarens ansvar ingår att vidta de arbetslivsinriktade åtgärder som är möjliga att genomföra inom eller i anslutning till den egna arbetsplatsen. Vad gäller rehabilitering kan det dock krävas att arbetsgivaren medverkar till att finna exempelvis relevant arbetsprövning, arbetsträning och omskolning även utanför den egna arbetsplatsen. Dessutom kan det krävas att arbetsgivaren beviljar arbetstagaren tjänstledigt för att denne skall kunna genomföra sådan rehabilitering. Arbetsgivarens ansvar begränsas på sådant sätt att rehabiliteringsåtgärderna endast behöver ha i syfte att få arbetstagaren att återgå till arbete hos arbetsgivaren. Det är dock inte tillräckligt att arbetsgivaren vidtar åtgärder som endast kan leda till att arbetstagaren återgår till arbete inom ramen för sitt gällande anställningsavtal. Dessutom måste arbetsgivaren överväga möjligheterna att efter rehabilitering omplacera arbetstagaren till andra arbetsuppgifter. Frågan om hur vidsträckt arbetsgivarens skyldigheter är skall avgöras med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet där såväl arbetstagarens som arbetsgivarens förhållanden och förutsättningar skall vägas in.²⁵⁸

I målet blev två montörer uppsagda på grund av arbetsskador eftersom de på grund av sina skador inte kunde utföra vissa vanligt förekommande arbetsmoment. Domstolen diskuterade huruvida det var möjligt att förändra

²⁵⁷ Se även AD 1998:30, AD 1997:145, AD 1997:73, AD 1997:57 och AD 1993:215.

²⁵⁸ Se även prop. 1990/91:140, s. 52.

montörernas arbetssituation genom att arbetsgivaren förändrade sin arbetsorganisation eller omfördelade arbetsuppgifterna. Det ansågs dock inte vara praktiskt möjligt. Dessutom konstaterade domstolen att införskaffande av ytterligare tekniska hjälpmedel i anpassningssyfte endast skulle haft en marginell betydelse. Domstolen uttalade vidare att man inte kan kräva att en arbetsgivare skall behöva utöka sin verksamhet endast för att bereda sjuka arbetstagare nytt arbete. Mot bakgrund av detta ansåg domstolen att arbetsgivaren hade fullgjort sina skyldigheter och därmed förelåg saklig grund för uppsägning.²⁵⁹

Det är arbetstagaren som bär bevisbördan för att han verkligen är sjuk och att en eventuell misskötsamhet verkligen grundar sig i sjukdomen om han vill komma i åtnjutande av det förstärkta anställningsskydd som då gäller. I AD 1999:16 avskedades ett vårdbiträde på grund av att hon stulit en handväska från en vårdtagare. Arbetstagaren uppgav att hon var läkemedelsmissbrukare och att hon stulit väskan eftersom hon trodde att den innehöll mediciner. Trots att väskan enbart innehöll pengar hade vårdbiträdet inte återlämnat väskan. Domstolen fastslog att arbetstagaren inte lyckats bevisa att det var läkemedelsberoendet som varit orsak till att hon inte lämnat tillbaka väskan. Därför hade inte arbetstagaren heller något förstärkt anställningsskydd och domstolen konstaterade att arbetsgivaren hade grund för avskedande. I AD 1999:2 lyckades dock en arbetstagare bevisa att de skador han orsakat på delar av företagets produktionsutrustning berodde på epilepsi. Därmed hade han rätt till ett förstärkt anställningsskydd.

5.4.3 Missbruk av beroendeframkallande medel

Som visats innan hade arbetsgivaren före 1974 års anställningsskyddslag rätt att fritt säga upp arbetstagare. Dock kunde denna rätt inskränkas genom bestämmelser i kollektivavtal som krävde saklig grund. Vidare fastslogs det i praxis att sjukdom i regel inte var giltig grund för uppsägning. Vad gäller alkoholmissbruk intog AD tidigt ståndpunkten att det kunde ses som en följd av psykisk sjukdom. AD kom till den slutsatsen i bland annat AD 1938:92. Målet rörde en gasverksarbetare som vid några tillfällen hade uppträtt alkoholpåverkad och förtärt sprit i tjänsten. Arbetsgivaren var bunden av ett kollektivavtal där det stadgades att psykisk sjukdom inte fick utgöra grund för uppsägning. Domstolen fann att spritmissbruket hängde samman med en psykisk sjukdom och därför kunde det inte åberopas som avtalsbrott.

Minoriteten, som utgjordes av arbetsgivarsidan, ansåg dock att arbetsgivaren borde haft rätt att säga upp arbetstagaren. Man menade att alkoholmissbruket skulle kunna medföra uppsägning såvida det inte kunde visas att missbruket helt och hållet kunde tillskrivas sjukdomen. Man uttalade att så skulle vara fallet om arbetstagaren saknat herraväldet över sina handlingar och förmåga att bedöma dess konsekvenser. Minoriteten ansåg vidare att missbruk skulle presumeras vara ett beteende utan samband

²⁵⁹ Se även AD 2001:1 och AD 1999:124.

med sjukdom. Redan i detta målet uppkom frågan om vilken grad av alkoholberoende som krävs för att arbetsgivaren inte skall anses vara ansvarig för de förseelser som hans alkoholmissbruk leder till. Svaret på denna fråga har varit avgörande för utvecklingen av domstolens praxis gällande uppsägning på grund av alkoholmissbruk.²⁶⁰

I AD 1979:87 konstaterade domstolen att det finns tre olika typsituationer som domstolen kan ställas inför vad gäller bruk av alkohol.²⁶¹ För det första kan det vara fråga om en arbetstagare som vid enstaka tillfällen missbrukar alkohol i arbetet. För det andra kan det röra sig om en arbetstagare som är beroende av alkohol men som inte är att anse som kronisk alkoholist. För det tredje kan den berörde arbetstagaren lida av kronisk alkoholism som är ett sjukdomstillstånd. Principerna om hur man skall behandla onykterhet på arbetsplatsen är ganska klara. Onykterhet på arbetsplatsen, som inte bottnar i ett sjukdomstillstånd, anses utgöra ett uttryck för misskötsamhet och likgiltighet inför arbetsuppgifterna och arbetskamraterna. Det bedöms därför inte nämnvärt annorlunda än andra former av misskötsamhet.²⁶²

Eftersom uppsägning inte får ske om den grundas på sjukdom får inte heller förseelser som i sig utgör saklig grund medföra uppsägning om de kan antas bottna i en sjukdom. AD har fastslagit att det principiella förbudet mot uppsägning på grund av sjukdom skall tillämpas i fall av kronisk alkoholism.²⁶³ I AD 1982:121 citeras ett utlåtande från Socialstyrelsen:

Det kan [...] konstateras att alkoholorsakade skador/störningar på organismen tveklöst faller under sjukdomsbegreppet, även om de inte är av kronisk natur. Ett alkoholmissbruk utan beroende är däremot aldrig en sjukdom. Själva beroendet kan emellertid vara av sjukdomskaraktär. Avgörandet måste baseras dels på missbrukets art och grad och dels på vad som ur behandlingssynpunkt är lämpligast. Endast läkare, väl förtrogen med alkoholfrågorna, kan i det individuella fallet och efter noggranna undersökningar avgöra när missbruket nått sådan intensitet att det kan vara av sjukdomsvalör.

Detta synsätt innebär att sjukdomen alltid måste styrkas med ett läkarintyg.²⁶⁴

AD 1986:85 gällde en städerska som led av alkoholproblem sedan många år. Missbruket tog sig inte uttryck på arbetsplatsen, men arbetstagaren hade en hög frånvarofrekvens. Arbetsgivaren hade gjort åtskilliga försök att komma till rätta med problemen. Arbetstagaren avböjde samtliga erbjudande och dessutom berättade hon aldrig att hennes frånvaro bottnade i en

²⁶⁰ I AD 1982:121 uttalade domstolen att händelser som får anses vara en följd av arbetstagarens alkoholsjukdom över huvud taget inte går att åberopa som skäl för en så drastisk åtgärd som ett avskedande och den ståndpunkten gäller fortfarande.

²⁶¹ AD 1979:87 gällde egentligen disciplinära åtgärder. De tre situationerna kan dock tillämpas även i uppsägningssituationer.

²⁶² Se 4.4.10.

²⁶³ K Källström *Alkoholpolitik och arbetsrätt – en komparativ studie av missbrukares anställningsskydd*, Uppsala 1992, s. 114.

²⁶⁴ I AD 1992:38-42 begärde domstolen in ett nytt yttrande från Socialstyrelsen. Socialstyrelsen uttalade att den ståndpunkt som framfördes i 1982 års yttrande fortfarande gällde i allt väsentligt.

alkoholsjukdom. Städerskan blev uppsagd på grund av sin höga frånvaro. Vid den följande rättegången åberopade städerskan ett läkarintyg av vilket det framgick att städerskan led av en alkoholsjukdom och att hon under flertalet tillfällen under nästan tio års tid hade fått vård i olika former för sitt alkoholmissbruk. Domstolen konstaterade att saklig grund inte förelåg. Arbetsgivaren menade att städerskan hade medverkat till den uppkomna situationen genom att inte informera arbetsgivaren om hennes sjukdom och arbetsgivaren hävdade därför att arbetstagaren inte var berättigad något skadestånd. Domstolen konstaterade dock att arbetstagarens bevisbörda att styrka sin sjukdom inte är beroende av när arbetstagaren framför sina invändningar. Arbetsgivaren var således tvungen att betala skadestånd till arbetstagaren.

Trots att det är arbetstagaren som bär bevisbördan vad gäller att visa att sjukdom verkligen föreligger kan arbetsgivaren således ändå komma i en besvärlig situation om han inte skaffar sig information om en arbetstagares hälsotillstånd innan han beslutar sig för att säga upp denne. I AD 1999:108 ansåg dock domstolen att arbetstagaren inte fick åberopa missbruk av sjukdomskaraktär som laga förfall för olovlig utevaro från arbetet eftersom arbetsgivaren fått kännedom om alkoholmissbruket först mer än ett år efter den aktuella utevaron. Således har domstolen inte beaktat sin tidigare praxis. Hur lång tid som får förlöpa innan arbetstagaren måste underrätta arbetsgivaren om sitt sjukdomstillstånd framgår inte av någon dom. Slutsatsen man kan dra av AD 1999:108 är att arbetstagaren i varje fall inte får undanhålla information om sitt sjukdomstillstånd hur länge som helst.

5.4.3.1 Arbetstagare som är beroende av alkohol men som inte är att anse som kronisk alkoholist

I AD 1982:24 hade den berörde arbetstagaren under en tvåårsperiod kommit för sent till arbetet vid 54 tillfällen och uteblivit från arbetet utan giltig orsak vid 40 tillfällen. Utöver detta hade han vid ungefär 15 tillfällen uppträtt så berusad på arbetsplatsen att arbetsgivaren varit tvungen att skicka hem honom. Arbetstagaren var sedan några år föremål för åtgärder inom anpassningsgruppen och företagshälsovården. Dessutom hade han redan omplacerats vid två tillfällen samt vid ett par tillfällen erinrats. Domstolen konstaterade att arbetstagarens misskötsamhet var omfattande och att en arbetsgivare normalt sett inte är skyldig att acceptera en sådan grad av misskötsamhet på arbetsplatsen. Enligt domstolen hade arbetsgivaren dessutom gjort vad som skäligen kunde krävas av honom för att förhindra att arbetstagaren skulle stötas ut från arbetslivet. Enligt ett läkarintyg innebar hans långvariga alkoholmissbruk i förening med hans personliga läggning att arbetstagaren hade fått ett handikapp i sin yrkesverksamhet som var jämförbart med det som drabbar en person som lider av sjukdomen kronisk alkoholism. Läkaren menade dock inte att arbetstagaren i detta fallet var att anse som kronisk alkoholist. Domstolen uttalade dock att det var uppenbart att arbetstagaren hade avsevärda svårigheter att anpassa sig till arbetslivets krav och att svårigheterna hade sådan bakgrund att det bör åvila en arbetsgivare att vidta särskilda åtgärder i syfte att hindra att arbetstagaren

stöts ut från arbetslivet. Eftersom arbetsgivaren hade vidtagit en rad stödjande åtgärder förelåg dock saklig grund för uppsägning.

En arbetstagare som står under ett starkt beroende men där missbruket inte är av sjukdomskaraktär har således rätt till vissa stödåtgärder. Arbetsgivarens rehabiliteringsplikt sträcker sig dock inte lika långt som den gör när det är fråga om en arbetstagare som lider av kronisk alkoholism.²⁶⁵

5.4.3.2 Kronisk alkoholism

Om det framgår att en arbetstagare lider av kronisk alkoholism skall uppsägningen inte bedömas som misskötsamhet utan som sjukdom. Dessa arbetstagare får således ett liknande skydd som övriga sjuka arbetstagare. Det som avgör om en uppsägning är sakligt grundad avgörs därför utifrån om arbetstagaren anses utföra arbete av någon betydelse samt om arbetsgivaren har fullgjort sitt rehabiliteringsansvar.

Innan 1982 års anställningsskyddsreform utgick AD ifrån något som närmast kan karaktäriseras som ett principiellt förbud att säga upp en arbetstagare som lider av alkoholism i medicinsk mening.²⁶⁶ I AD 1978:22 blev en arbetstagare avskedad på grund av att han vid flertalet tillfällen hade uppträtt berusad i tjänsten. Dessutom hade han vid ett tillfälle hotat att skada arbetskamrater och förmän. Vidare hade alkoholbesvären inneburit att arbetstagaren uteblivit från arbetet, att han utförde sina arbetsprestationer felaktigt samt att samarbetssvårigheter hade uppstått. Arbetstagaren hade varit föremål för omplacering och rehabilitering. Under en tid hade han dessutom varit intagen för psykiatrisk vård. Domstolen konstaterade dock att det varken fanns grund för avsked eller uppsägning. I bedömningen vägde domstolen in arbetstagarens trettioåriga anställningstid, att frånvaron inte varit särskilt besvärande samt att en del händelser kunde förklaras av att hans arbetsplacering var olämplig. Företaget bestod av 120 anställda och domstolen ansåg att det fanns fler möjligheter till omplacering än de arbetsgivaren hade beaktat.

I AD 1978:139 blev två verkstadsarbetare vid ett av landets största företag uppsagda på grund av att de varit frånvarande i snitt 48 respektive 84 % av ordinarie arbetstid. Domstolen fann att arbetstagarna led av sjukdom i form av kronisk alkoholism. Arbetsgivaren hävdade att frånvaron inneburit betydande komplikationer eftersom man regelbundet tvingats ordna vikarier. Enligt domstolen skulle man i bedömningen beakta att det rörde sig om ett mycket stort företag (6500 anställda) och att det i egenskap av ett sådant hade betydande resurser att kunna klara av problem av det slag som var aktuellt. Med hänsyn till detta och till att det inte kunde konstateras att arbetsprestationerna försämrats så mycket att arbetstagarna inte längre förmådde utföra arbete av någon betydelse ansåg domstolen att uppsägningarna saknade saklig grund. Domstolen konstaterade dock att utgången hade kunnat bli en annan i ett litet företag.

I förarbetena till 1982 års lag framförde arbetsgivarsidan kritik mot den praxis som AD utformat efter lagens tillkomst år 1974. SAF menade att

²⁶⁵ Källström (1992), s. 134.

²⁶⁶ Källström (1992), s. 124.

alkoholmissbruk på arbetsplatsen var en så allvarlig förseelse att den i normala fall bör leda till uppsägning eller vid grova fall avskedande. Man konstaterade att den domstolspraxis som blivit utarbetad inte överensstämde med det allmänna rättsmedvetandet och att det i praktiken var omöjligt att skilja en arbetstagare från dennes anställning. Visserligen höll SAF med om att möjligheterna till uppsägning borde begränsas om det av medicinsk expertis framkommer att alkoholmissbruket bedöms som sjukdom, men att det i sådana fall måste göras en rimlig avvägning mellan olika intressen. Som exempel nämnde SAF att man i bedömningen måste väga in arbetsgivarens intresse av att hans arbetstagare faktiskt närvarar på arbetsplatsen och att de även utför en skälig arbetsinsats. Vidare menade man att det borde tas hänsyn till säkerhetsaspekter och de övriga anställdas intresse.²⁶⁷ Departementschefen menade med hänvisning till förarbetena till 1974 års lag²⁶⁸ att upprepad onykterhet i tjänsten redan tidigare har kunnat leda till uppsägning. Han menade att förarbetsuttalandet bygger på att man ser allvarligt på alkoholanvändning i arbetet, med hänsyn till såväl säkerhetsaspekter som till arbetsgivarens intresse av ordning och fullgoda arbetsinsatser från arbetstagarens sida. Samtidigt konstaterade departementschefen, i likhet med SAF, att möjligheterna till uppsägning måste begränsas om alkoholmissbruket är av sjukdomskaraktär. Efter att ha diskuterat de socialmedicinska hänsynen för att uppsägning i möjligaste mån bör undvikas konstaterade departementschefen att man i domstolspraxis även strävar efter en rimlig avvägning mellan arbetstagarens intresse av att behålla sin anställning och de skäl som från arbetsgivarens och arbetskamraternas synpunkt talar för uppsägning.²⁶⁹

En viss förändring tycks ändå ha kommit till stånd efter den nya anställningsskyddsreformen. AD utgår inte längre ifrån ett principiellt förbud mot att säga upp en arbetstagare som lider av kronisk alkoholism. Finns det ett intresse från arbetsgivarens sida att säga upp en missbrukare som överväger dennes intresse av att behålla anställningen kan saklig grund för uppsägning föreligga. Arbetsgivarsidan har dock inte fått något gehör för sina önskemål om att väga vissa intressen annorlunda än vad som skett innan 1982 års lag. Precis som tidigare anser domstolen att arbetsgivarna måste acceptera de olägenheter och kostnader som är förknippade med en arbetstagares alkoholsjukdom och arbetstagarnas intresse av att behålla anställningen för att underlätta behandlings- och anpassningsarbetet fortsätter att väga tungt vid intresseavvägningen.²⁷⁰ Strax efter det att den nya lagen trätt i kraft meddelade AD fyra nya domar som kan anses spegla domstolens syn för tiden efter 1982 års lag.

AD 1982:121 gällde en arbetstagare som först sades upp på grund av för stor frånvaro samt att han uppträtt onykter på arbetsplatsen vid åtskilliga tillfällen. Vid ett tillfälle försökte arbetsgivaren förhindra arbetstagaren från att avvika från arbetsplatsen eftersom han inte ville att arbetstagaren skulle kunna skaffa mer sprit. När arbetstagaren trots detta avvek från arbetsplatsen

²⁶⁷ Se prop. 1981/82:71, s. 70.

²⁶⁸ Prop. 1973:129, s. 125.

²⁶⁹ Prop. 1981/82:71, s. 71.

²⁷⁰ Källström (1992), s. 122.

blev han avskedad. Tre olika läkare hade intygat att arbetstagaren led av sjukdomen kronisk alkoholism. Domstolen konstaterade att händelser som anses bottsna i alkoholsjukdom inte kan utgöra grund för en så drastisk åtgärd som avskedande och att de i regel inte får läggas till grund för uppsägning. Vad gällde uppsägningsfrågan hävdade domstolen att de problem som arbetstagaren orsakade inte var värre än att de i huvudsak kunde bemästras. Dessutom menade den att arbetstagarens prognos såg bättre ut än tidigare. Saklig grund förelåg därför inte.

I AD 1982:130 blev en bagare som arbetade på bageriavdelningen i ett varuhus uppsagd på grund av att han varit onykter på arbetsplatsen några gånger i månaden vilket hade medfört att han uppträdde otrevligt mot arbetskamraterna samt att han vid några tillfällen orsakat produktionsstörningar och andra incidenter. Framför allt skapade hans uppträdande otrivsamt stämning på den avgränsade arbetsplats som bageriet utgjorde. Arbetstagaren led av kronisk alkoholism. Domstolen konstaterade att varuhusledningen inte hade gjort vad som rimligen kunde krävas för att komma till rätta med problemet. Arbetsgivarens åtgärder inskränkte sig till samtal där arbetstagaren blev tillsagd att bättra sig. Störst vikt lade domstolen på det faktum att missförhållandena hade pågått i ungefär tio år innan arbetsgivaren tog kontakt med arbetstagarens fackförening och då endast vid ett tillfälle. Dessutom hade en viss förbättring skett gällande arbetstagarens alkoholmissbruk och det fanns ett läkarutlåtande som styrkte arbetstagarens goda prognos om att kunna komma till rätta med sitt missbruk. Domstolen kom därför fram till att de olägenheter som arbetstagaren orsakade inte var så allvarliga att de utgjorde saklig grund.

I AD 1982:133 ansåg dock domstolen att det förelåg saklig grund för uppsägning. Den berörde arbetstagaren hade omkring 100 dagars årlig frånvaro och dessutom hade han uppträtt onykter på arbetsplatsen vid ett flertal tillfällen. Någon omplaceringsmöjlighet fanns inte men arbetsgivaren hade inrättat en särskild tjänst med enklare rutingöromål med syfte att arbetstagaren skulle kunna återanpassas till sina ordinarie arbetsuppgifter. Det framkom att inrättandet av den nya befattningen inte innebar att arbetstagaren kunde återgå till sitt vanliga arbete. Att hålla befattningen permanent fanns det inte något organisatoriskt utrymme för. Domstolen konstaterade att det inte rimligen kunde krävas att arbetstagaren skulle få behålla den särskilt tillskapade befattningen sedan det visat sig att han genom den inte kunde återanpassas till sina tidigare arbetsuppgifter. Med hänsyn till de olika insatser arbetsgivaren gjort för att hjälpa arbetstagaren samt det faktum att arbetstagaren inte bidrog till verksamheten i någon nämnvärd omfattning konstaterade domstolen att arbetstagaren inte utförde arbete av någon betydelse.

AD 1982:137 gällde en fastighetsskötare som led av alkoholism och periodvis uppträdde onykter i tjänsten. Dessutom hade han vid några tillfällen varit frånvarande utan att sjukanmäla sig. Eftersom fastighetsskötaren hade tillgång till huvudnyckeln framförde vissa hyresgäster att de var oroliga för vad han skulle kunna hitta på. Någon omplaceringsmöjlighet fanns inte. Prognosen tydde på att alkoholbesvären skulle fortsätta att återkomma periodvis. Domstolen menade dock att de

olägenheter som fastighetsskötaren skulle kunna orsaka inte var olösliga förutsatt att missbruket inte förvärrades. Vidare konstaterades att han inte hade större frånvaro än andra samt att huvudnyckeln kunde tas ifrån honom. Hänsyn togs även till att det kunde vara svårt för honom att finna ett nytt arbete. Domstolen fastslog att arbetstagaren fortfarande kunde utföra arbete av någon betydelse och saklig grund för uppsägning förelåg således inte.

Efter reformerna i början av 1990-talet har anställningsskyddet ytterligare förstärkts. Detta framgår av exempelvis AD 2000:111. Målet gällde en gymnasielärare som under många års tid hade en hög frånvaro på grund av sitt sjukdomsrelaterade alkoholmissbruk. Domstolen konstaterade att arbetsgivaren under flera års tid hade vidtagit de rehabiliteringsåtgärder som skäligen kunde krävas i syfte att förbättra lärarens situation. Åtgärderna var lyckade och från andra hälften av år 1995 minskade frånvaron påtagligt. I oktober 1997 var dock läraren under några dagar frånvarande utan att uppvisa läkarintyg. Efter ytterligare frånvaro sades läraren upp i början av 1998. Domstolen menade att ytterligare stödåtgärder antagligen hade medfört att frånvaron återigen hade avtagit. Eftersom läraren hade haft en låg frånvarofrekvens under de två föregående åren och tidigare rehabiliteringsåtgärder således hade inneburit en förbättring av lärarens situation konstaterade domstolen att lärarens arbetsförmåga vid tidpunkten för uppsägningen inte var av den art att läraren inte längre kunde utföra arbete av någon betydelse. Uppsägningen var således inte sakligt grundad. Av domen kan utläsas att en arbetsgivare inte har uppfyllt sitt rehabiliteringsansvar genom att ha genomfört en lyckad rehabilitering. I de fall en arbetstagare återfaller i sjukdom är arbetsgivaren således återigen skyldig att vidta de åtgärder som man rimligen kan kräva av honom.

5.4.3.3 Annat drogmissbruk

Den arbetsrättsliga hanteringen gällande övrigt drogmissbruk skiljer sig inte principiellt från hanteringen av alkoholmissbruk. Varken i förarbetena eller i rättspraxis finns det några indikationer på att alkoholrelaterade sjukdomstillstånd skall behandlas annorlunda än andra drogrelaterade sjukdomstillstånd. I stället är det sjukdomsbegreppet som står i centrum. Det innebär att alla sjuka arbetstagare har rätt till ett förstärkt anställningsskydd oavsett bakgrunden till sjukdomen.

Dock kan det konstateras att viss droghantering är kriminell och att den av den anledningen sannolikt är att betrakta som grov misskötsamhet. Om en arbetstagare exempelvis säljer narkotika på arbetsplatsen är detta förmodligen en handling som på de flesta arbetsplatser leder till att arbetsgivaren förlorar sitt förtroende för arbetstagaren. Även ett narkotikabrott som är begånget på fritiden kan anses vara ett allvarligt brott mot anställningsavtalet.²⁷¹ Brottet i sig kan då utgöra saklig grund för antingen uppsägning eller avskedande.

²⁷¹ Se 4.4.6.

I övrigt gäller dock att arbetstagare som är drabbade av andra former av drogmisbruk har rätt till samma anställningsskydd som arbetstagare med alkoholrelaterade sjukdomar.²⁷²

²⁷² Iseskog (1999:2), s. 53f.

6 Slutsatser och diskussion

Av 7 § LAS framgår att en uppsägning från arbetsgivarens sida måste vara sakligt grundad för att vara giltig. Vid uppsägningar som hänför sig till arbetstagaren personligen har arbetsgivaren inte någon möjlighet att ensidigt avgöra vad som skall anses utgöra saklig grund. I stället görs en avvägning mellan arbetstagarens intresse av att få behålla sin anställning och arbetsgivarens intresse av att vidta en uppsägning. Ett syfte med uppsatsen har varit att undersöka om det mellan olika arbetstagarkategorier finns olika sorters anställningsskydd. Skyddet har visat sig vara uppdelat i tre olika nivåer. För det första finns det en distinktion mellan de situationer som hänför sig till misskötsamhet och de situationer som hänför sig till att arbetstagaren har en nedsättning i arbetsförmågan. De arbetstagare som har gjort sig skyldiga till misskötsamhet har ett sämre anställningsskydd än de arbetstagare som har en nedsatt arbetsförmåga. En nedsättning i arbetsförmågan kan i sin tur relateras antingen till bristande kompetens eller till sjukdom. Anställningsskyddet är bättre för de arbetstagare vars nedsättning kan relateras till sjukdom.

Vid misskötsamhet utgörs skyddet av avvägningen mellan arbetstagarens och arbetsgivarens motstående intressen samt av omplaceringsskyldigheten. Om arbetsgivarens intresse slår ut arbetstagarens samt om arbetsgivaren har utrett omplaceringsskyldigheten och funnit att omplacering inte kan ske är en uppsägning på grund av misskötsamhet sakligt grundad. Av rättspraxis framgår att flera olika former av misskötsamhet kan föranleda saklig grund för uppsägning. AD bedömer dock vissa typer av misskötsamhet mer strängt än andra. I de situationer där arbetstagaren har gjort sig skyldig till brottslighet inom tjänsten eller brottslighet som annars har anknytning till arbetsgivaren, övriga arbetstagare eller arbetsplatsen föreligger oftast saklig grund. Detta synsätt kom att få riktig genomslagskraft efter förarbetsuttalandena till lagändringen år 1982. Visserligen ansåg domstolen redan tidigare att brottslighet inom tjänsten var allvarligt, men förarbetsuttalandena innebar att domstolen även kom att bedöma förmögenhetsbrott mycket strängt. För att brottslighet inom tjänsten inte skall leda till saklig grund krävs det generellt att arbetsgivaren har ett visst medansvar till misskötsamheten antingen genom aktivt handlande eller genom att han inte tillräckligt tydligt gjort klart för arbetstagaren att misskötsamheten är oacceptabel och att den kan leda till uppsägning.

I övriga misskötsamhetsfall är det mer besvärligt att uttyda var gränsen för saklig grund går. Av rättspraxis framgår att olika avvägningskriterier väger olika tungt beroende på hur situationen i övrigt ser ut. Verksamhetens art och tjänstens beskaffenhet är dock kriterier som är relevanta i bedömningen av saklig grund i samtliga misskötsamhetssituationer.

Om arbetstagaren har gjort sig skyldig till en mycket allvarlig misskötsamhet behöver arbetsgivaren med hänsyn till skälighetskravet inte beakta omplaceringsskyldigheten. Det handlar företrädesvis om sådana

situationer där arbetstagaren på grund av sin misskötsamhet har förbrukat hela sitt förtroendekapital gentemot arbetsgivaren eller arbetskamrater.

Om misskötsamheten inte når upp till den nivå som krävs för avskedande skall arbetsgivaren utreda möjligheten till att omplacera arbetstagaren för att på så sätt kunna eliminera risken för vidare misskötsamhet. Omplaceringsskyldigheten vid misskötsamhet får oftast bäst verkan vid samarbetsproblem. Omplaceringen kan då ofta leda till att problemet löses eftersom de berörda arbetstagarna skiljs från varandra. I andra situationer, som vid exempelvis olovlig utevaro eller onykterhet i tjänsten, är dock risken stor att problemet endast förflyttas från en arbetsplats till en annan. Skälighetskravet innebär dock att omplaceringsskyldigheten kan anses vara fullgjord om arbetsgivaren utan önskat resultat har genomfört ett flertal omplaceringsförsök. Saklig grund kan därför föreligga även om det i praktiken finns fler tjänster som arbetstagaren hade kunnat bli omplacerad till. Omplaceringsskyldigheten är inte lika omfattande vid uppsägningar på grund av misskötsamhet som den är vid uppsägningar på grund av arbetsbrist eller vid uppsägningar som grundar sig på nedsatt arbetsförmåga.

För att en uppsägning skall kunna bli aktuell i en misskötsamhetssituation krävs det att de subjektiva rekvisiten är uppfyllda. I och med att arbetstagaren är medveten om att hans beteende inte är accepterat och att det kan leda till uppsägning inskränks arbetsgivarens omplaceringsskyldighet. Detta följer av att arbetstagaren själv har haft möjlighet att förändra sitt beteende i syfte att få behålla sin anställning. Det är därför rimligt att arbetsgivarens omplaceringsansvar inskränks eller helt bortfaller i vissa misskötsamhetssituationer.

Det är svårare att uppfylla det objektiva rekvisitet i situationer som hänför sig till nedsatt arbetsförmåga än vad det är i misskötsamhetssituationer. Därför hade arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga redan innan reformerna på 1990-talet ett starkare anställningsskydd än arbetstagare som gjort sig skyldiga till misskötsamhet. I och med bestämmelserna om arbetsanpassning utvidgades arbetsgivarens ansvar att vidta aktiva åtgärder för arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Reglerna innebär att arbetsgivaren i stället för att säga upp en dåligt presterande arbetstagare måste vidta de åtgärder som rimligen kan åläggas honom för att arbetstagaren skall uppnå tillräckligt hög arbetsprestation. Reglerna innebär även att arbetstagare kan kräva av arbetsgivaren att denne bidrar till att underlätta arbetet så att arbetstagaren kan höja sin prestation och därmed eliminera hotet om uppsägning. Arbetsanpassningsreglerna gäller de arbetstagare som lider av nedsatt arbetsförmåga oavsett om nedsättningen beror på bristande kompetens eller på sjukdom, ålder eller något liknande.

I och med arbetsanpassningsreglerna har det inom den svenska arbetsrätten utvecklats en princip som innebär att arbetsgivaren själv ansvarar för en felrekrytering. Att arbetsgivaren åläggs ett sådant ansvar är logiskt. Anställningen är en grundförutsättning för att en person kan leva ett tryggt liv med tanke på exempelvis de inkomster som ett arbete medför. Tanken med anställningsskyddet är att arbetstagaren skall kunna känna sig säker på att de fördelar en anställning innebär inte utan godtagbar anledning

helt plötsligt försvinner. Genom rekryteringen för arbetsgivaren in en person på arbetsmarknaden. Om det sedan visar sig att personen inte är tillräckligt produktiv strider det mot anställningsskyddets syfte att då direkt säga upp arbetstagaren. Arbetsgivaren hade på ett bättre sätt kunnat kontrollera personen när han var arbetsökande och därför är det rimligt att arbetsgivaren själv ansvarar för att arbetstagaren kan ges möjlighet att uppnå tillräckligt hög arbetsprestation. Lagstiftaren har dessutom genom provanställningsreglerna i 6 § LAS ändå öppnat upp möjligheten för arbetsgivaren att kunna undvika felrekryteringar. Med tanke på förekomsten av denna ventil är det än mer skäligt att arbetsgivaren måste vidta relevanta arbetsanpassningsåtgärder innan saklig grund för uppsägning kan föreligga.

Omplaceringsskyldigheten är central i uppsägningssituationer som hänför sig till en nedsättning i arbetsförmågan. Genom omplacering till mer anpassade arbetsuppgifter kan en arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga uppnå en prestationsgrad som är godtagbar. Därigenom kan arbetsgivaren få ekonomisk nytta av arbetet samtidigt som arbetstagaren inte behöver slås ut från arbetsmarknaden. Om arbetsgivaren har gjort det som rimligen kan krävas av honom utan att arbetstagaren har uppnått tillräckligt hög nivå och om arbetsgivaren dessutom har undersökt omplaceringsmöjligheter utan resultat föreligger saklig grund för uppsägning.

För att arbetsgivaren skall kunna säga upp en sjuk arbetstagare med hänvisning till en nedsättning i arbetsförmågan krävs det att nedsättningen är stadigvarande samt att den innebär att arbetstagaren inte kan utföra arbete av någon betydelse. Om nedsättningen beror på bristande kompetens krävs det visserligen att arbetsprestationen väsentligt understiger vad arbetsgivaren bort räkna med, men det innebär samtidigt att en uppsägning kan bli aktuell även om arbetstagaren de facto utför visst arbete. Redan av denna anledning har sjuka arbetstagare ett bättre anställningsskydd än arbetstagare som uppvisar brister i sin kompetens. Dessutom åtnjuter en sjuk arbetstagare det förstärkta anställningsskyddet i form av reglerna om rehabilitering. Rehabiliteringsreglerna är tillämpliga för samtliga sjuka arbetstagare. En sjuk arbetstagare som har gjort sig skyldig till misskötsamhet har därför samma rätt till rehabilitering som övriga sjuka arbetstagare. Rehabiliteringsreglerna innebär att arbetsgivaren har en skyldighet att genomföra utförliga undersökningar, att upprätta planer och att vidta åtgärder som syftar till att arbetstagaren skall kunna återgå i arbete hos arbetsgivaren. Reglerna innebär således att arbetsgivaren aktivt måste försöka återanpassa den sjuka arbetstagaren till arbetet. Vad som anses vara rimligt bedöms i varje enskilt fall och omständigheter som arbetsplatsens storlek och verksamhetsarten är då av betydelse. Om arbetsgivaren har vidtagit samtliga de åtgärder som krävs utan att någon förbättring har skett kan saklig grund föreligga.

Kravet på rehabilitering innebär att arbetsgivaren åläggs ett betungande ansvar. En rehabilitering kan pågå under lång tid och den är oftast kostsam för arbetsgivaren. Reglerna blir tillämpliga oavsett om sjukdomen har uppstått på grund av arbetet eller om den har uppstått på grund av någon annan omständighet. Många arbetsgivare kan tycka att de tvingas ansvara för ett problem som de inte är upphov till och som egentligen borde lösas av

samhället och av de sociala myndigheterna. Anledningen till att arbetsgivarna åläggs detta ansvar är att arbete och egen försörjning minskar antalet långtidssjukskrivningar. Även om samhället och de sociala myndigheterna lyckas få en person frisk krävs det att personen återvänder till arbetslivet för att inte fastna i en ny sjukskrivning. Arbetsgivarna har därför ett stort ansvar att underlätta återgången till arbete för en sjuk arbetstagare och det är därför naturligt att de är en del i rehabiliteringsarbetet.

Anställningsskyddet förstärks markant om man kommer i åtnjutande av rehabiliteringsreglerna. Det är dock endast sjuka arbetstagare som har rätt till detta förstärkta skydd. I praktiken kan det ofta vara svårt att avgöra om en arbetstagare är sjuk eller inte och om arbetstagaren i så fall skall omfattas av det förstärkta anställningsskyddet eller inte. Som huvudregel gäller att läkarintyg skall styrka sjukdomen. AD har dock inte alltid avgjort frågan om sjukdom enbart med läkarintyg som stöd. Domstolen har i exempelvis AD 1982:24 tillämpat skyddet på ett egenartat sätt vad gäller arbetstagare som är beroende av alkohol men som inte är att anse som kroniska alkoholister. Visserligen avgjordes målet innan rehabiliteringsreformen, men frågan om när en arbetstagare skall anses vara sjuk eller inte berördes inte i reformen varför AD 1982:24 fortfarande bör ha prejudicerande verkan. Det är således svårt att ha en bestämd uppfattning om var gränsen mellan det förstärkta och det icke-förstärkta anställningsskyddet skall dras. Det är olyckligt med tanke på att den gränsdragningen i vissa fall kan vara avgörande för frågan om saklig grund. Även i andra situationer kan det vara svårt att veta till vilken nivå en situation skall hänföras. Det är exempelvis inte alltid enkelt att avgöra om ett oaccepterat beteende beror på misskötsamhet eller på bristande yrkeskvalifikationer.

Man kan ställa sig frågan om det är fördelaktigt att anställningsskyddet består av flera olika nivåer eftersom det kan vara svårt att i enskilda situationer veta var gränsen mellan nivåerna skall dras. En alternativ lösning till detta problem är att man hänför alla möjliga situationer till begreppet bristande förmåga där arbetstagaren måste uppvisa tillräckliga kvalifikationer för arbetsuppgifterna. Om en arbetstagare inte uppfyller kraven på tillräckliga kvalifikationer och därför anses ha en bristande förmåga kan saklig grund för uppsägning föreligga. Om sedan den bristande förmågan beror på sjukdom, misskötsamhet, inkompetens eller något annat är irrelevant. Bedömningen av om en uppsägning skall anses vara giltig utgår sedan från en rättvisepincip där man avgör varje enskilt fall utifrån en skälighetsbedömning. Arbetsgivarens ansvar skulle sträcka sig till insatser och åtgärder som syftar till att arbetstagaren kan uppnå kravet på tillräckliga kvalifikationer. Exempel på sådana åtgärder kan vara utbildning och arbetsanpassning.

Det är en allmän vedertagen uppfattning att det är näst intill omöjligt att genom lagstiftning bestämma vad som skall anses vara saklig grund eller inte. Det uttrycks även i förarbetena till den nuvarande lagen att det är omöjligt med tanke på att de enskilda uppsägningssituationerna är så olika varandra. Av den anledningen kommer det alltid att vara en domstol som kommer att ha funktionen som prejudicerande organ. De tre nivåer som

finns i anställningsskyddet idag har vuxit fram genom rättspraxis. Att så har skett beror på att AD har ansett att en sådan uppdelning är just rättvis och skälig. Det finns intressen som föranleder att olika grupper bör ha olika sorters skydd och ett försök till att skapa endast en nivå med ett likartat anställningsskydd för alla skulle i förlängningen troligtvis inte förändra rättsläget. Detta med tanke på att en ny rättspraxis måste växa fram och om grundvärderingarna i samhället inte förändras kommer inte en ny rättspraxis att på ett väsentligt sätt skilja sig från den rättspraxis som finns idag. Även om man skulle införa en enhetlig nivå är sannolikheten därför stor att det på nytt kommer att utformas olika anställningsskydd där exempelvis sjuka arbetstagare skulle ha ett starkare skydd än övriga arbetstagare.

Ytterligare en fråga som uppkommer är om anställningsskyddet vid uppsägning på grund av personliga skäl fyller någon funktion med tanke på att arbetsgivaren ensidigt kan besluta om arbetsbrist. Vid en arbetsbristuppsägning finns det inget egentligt anställningsskydd, oavsett om man är frisk eller sjuk, inkompetent eller duktig eller om man har nedsatt arbetsförmåga eller inte. Genom att omorganisera sin arbetskraft kan arbetsgivaren i viss mån styra vilka arbetstagare som måste lämna organisationen vid en arbetsbristuppsägning. Dessutom har arbetsgivaren genom avtalsturlistor en möjlighet att komma överens med de fackliga organisationerna om vilka arbetstagare som skall bli uppsagda vid arbetsbrist.

Det svenska anställningsskyddet vad gäller uppsägning av personliga skäl är starkt och det finns ingenting som tyder på att det kommer att genomgå någon avsevärd förändring inom snar framtid. Reglerna om arbetsanpassning och rehabilitering har inneburit att anställningsskyddet påtagligt har förstärkts för vissa arbetstagare. Tillkomsten av de nya reglerna innebär att arbetsgivaren har ålagts en skyldighet att vidta ännu fler och ännu mer ingående åtgärder för att förhindra att arbetstagare skall slås ut från arbetslivet. Dessa regler har uppkommit som skydd för de arbetstagare som generellt sett är oattraktiva på arbetsmarknaden. Genom att ålägga arbetsgivaren ett sådant utökad ansvar ökar sannolikheten att även denna arbetskraft kan fortsätta att agera i arbetslivet. Införandet av arbetsanpassnings- och rehabiliteringsreglerna visar att det fortfarande finns en tydlig förstärkningstrend av det sociala skyddet inom den svenska arbetsrätten.

Anledningen till att anställningsskyddet är uppdelat i olika nivåer beror på att man anser att vissa kategorier av arbetskraft är i behov av ett starkare skydd än andra. Om samtliga arbetstagare skulle ha tillgång till samma anställningsskydd uppenbarar sig en risk att svaga grupper kommer att slås ut från arbetsmarknaden. Med tanke på att anställningen är en grundläggande förutsättning för arbetstagarnas trygghet är det fördelaktigt att oattraktiv arbetskraft har ett starkare anställningsskydd än övrig arbetskraft. En annan fråga är dock om skyddet behöver vara så starkt som det är idag. Det förstärkta anställningsskyddet bygger idag på att en uppsägning inte är sakligt grundad om man rimligen kan kräva av arbetsgivaren att han skall vidta fler åtgärder för att försöka bereda en arbetstagare fortsatt anställning. I många situationer upplever arbetsgivarna

att det är en omöjlighet att säga upp en önskad arbetstagare. Detta beror sannolikt på att arbetsgivarna och AD har skilda uppfattningar om vad som kan anses vara rimligt att kräva av arbetsgivaren. Om AD sänker kraven för arbetsgivaren i rimlighetsbedömningen kan anställningsskyddet försämrats trots att det fortfarande finns skillnader i skyddet mellan olika arbetstagarkategorier. Om detta skulle leda till att avvägningen mellan arbetsgivarens och arbetstagarens intressen skulle bli mer rättvis, bättre eller mer fördelaktig för arbetsmarknaden i stort är dock svårt att sia om. Risken är att skyddet skulle utarmas och att det skulle bli för lätt att bli av med önskad arbetskraft. Man skall heller inte glömma att arbetsgivaren trots allt har stora förutsättningar att själv välja vilken arbetskraft han vill ha i sin verksamhet eftersom han själv ansvarar för rekryteringen av arbetstagare. Dessutom har arbetsgivaren fortfarande kvar kontrollen över arbetsbristbegreppet och det finns därför vissa möjligheter att genom ett arbetsbristförfarande ändå bli av med önskad arbetskraft även om det strider mot de principer som gäller vid uppsägning av personliga skäl.

Litteraturförteckning

Offentligt tryck

Ds 2002:56 Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv.

Prop. 1971:107 med förslag till lag om anställningsskydd för vissa arbetstagare m.m.

Prop. 1973:129 med förslag till lag om anställningsskydd.

Prop. 1975/76:105 med förslag till arbetsrättsreform m.m. Bilaga 1. Lag om medbestämmande i arbetslivet.

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

Prop. 1990/91:140 Arbetsmiljö och rehabilitering.

Prop. 1990/91:141 om rehabilitering och rehabiliteringsersättning m.m.

Prop. 1993/94:67 om ändringar i lagen om anställningsskydd och lagen om medbestämmande i arbetslivet.

SOU 1973:7 Trygghet i anställningen. Betänkande avgivet av Utredningen rörande ökad anställningstrygghet och vidgad behörighet för arbetsdomstolen.

SOU 1988:41 Tidig och samordnad rehabilitering. Betänkande av rehabiliteringsberedningen.

SOU 1990:49 Arbete och hälsa. Betänkande av Arbetsmiljökommissionen.

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

SOU 1998:104 Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar. Betänkande av AGRA-utredningen.

Litteratur

Adlercreutz, Axel

Kollektivavtalet. Studier över dess tillkomsthistoria, Lund, inget förlag, 1954.

- Adlercreutz, Axel *Svensk arbetsrätt, elfte upplagan, Stockholm, Norstedts juridik, 2000.*
- Bylund, Bo, Elmér, Anders, Viklund, Lars & Öhman, Toivo *Anställningsskyddslagen med kommentar, åttonde upplagan. Stockholm, Prisma, 1999.*
- Bylund, Bo & Viklund, Lars *Arbetsrätt i praktiken. En facklig handbok, elfte upplagan, Stockholm, Prisma, 2000.*
- Casparsson, Ragnar *Saltsjöbadsavtalet i historisk belysning, Stockholm, Tiden, 1966.*
- Glavå, Mats *Arbetsbrist och kravet på saklig grund. En alternativrealistisk arbetsrättslig studie, Stockholm, Norstedts juridik, 1999.*
- Glavå, Mats *Arbetsrätt, Lund, Studentlitteratur, 2001.*
- Hellberg, Inga & Vrethem, Mats *Lagen om anställningsskydd. Tillkomst och tillämpning, Göteborg, Sociologiska institutionen vid Göteborgs universitet, 1982.*
- Henning, Ann *Tidsbegränsad anställning. En studie av anställningsformsregleringen och dess funktioner, Lund, Juridiska föreningen (Akademibokhandeln distributör), 1984.*
- Iseskog, Tommy *Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar, andra upplagan, Stockholm, Aktuell juridik (Fritze distributör), 1994.*
- Iseskog, Tommy *100 x Arbetsrätt, Knivsta, Consensus, 1995.*
- Iseskog, Tommy *Klassiska AD-domar. Vägledande rättsfall med kommentarer, Stockholm, Aktuell juridik (Fritze distributör), 1993.*

- Iseskog, Tommy *Missbruk och anställningsskydd. Arbetsgivarens ansvar vid alkohol- och annat drogmissbruk*, Knivsta, Consensus (Aktuell arbetsrätt distributör), 1999. Citeras 1999:2.
- Iseskog, Tommy *Uppsägning av personliga skäl*, sjätte upplagan, Stockholm, Norstedts juridik, 1999. Citeras 1999:1.
- Källström, Kent *Alkoholpolitik och arbetsrätt. En komparativ studie av missbrukares anställningsskydd*, Uppsala, Iustus, 1992.
- Lunning, Lars & Toijer, Gudmund *Anställningsskydd. Kommentar till anställningsskyddslagen*, åttonde upplagan, Stockholm, Norstedts juridik, 2002.
- Runhammar, Urban & Stare, Peter *Handbok i arbetsrätt*, elfte upplagan, Stockholm, Norstedts juridik, 1998.

Rättsfallsförteckning

AD 1932:100	AD 1933:159
AD 1934:182	AD 1935:67
AD 1935:110	AD 1936:121
AD 1938:92	AD 1939:69
AD 1939:140	AD 1940:3
AD 1941:113	AD 1943:116
AD 1944:7	AD 1945:52
AD 1946:67	AD 1948:30
AD 1953:12	AD 1954:35
AD 1961:17	AD 1962:11
AD 1963:3	AD 1963:18
AD 1967:17	AD 1967:22
AD 1967:26	AD 1972:11
AD 1974:43	AD 1975:4
AD 1975:17	AD 1975:22
AD 1975:31	AD 1975:49
AD 1975:59	AD 1975:68
AD 1976:26	AD 1976:44
AD 1976:51	AD 1976:86
AD 1976:87	AD 1976:97
AD 1976:102	AD 1977:1
AD 1977:16	AD 1977:18
AD 1977:32	AD 1977:67
AD 1977:87	AD 1977:119
AD 1977:122	AD 1977:125
AD 1977:126	AD 1977:151
AD 1977:162	AD 1977:168
AD 1977:223	AD 1978:13
AD 1978:22	AD 1978:58
AD 1978:86	AD 1978:89
AD 1978:92	AD 1978:117
AD 1978:139	AD 1978:161
AD 1979:67	AD 1979:87
AD 1979:93	AD 1979:143
AD 1980:10	AD 1980:42
AD 1980:52	AD 1980:102
AD 1980:122	AD 1980:133
AD 1980:168	AD 1981:1
AD 1981:10	AD 1981:111
AD 1981:120	AD 1981:140
AD 1981:158	AD 1981:160
AD 1981:163	AD 1982:24
AD 1982:30	AD 1982:44
AD 1982:110	AD 1982:121

AD 1982:130	AD 1982:133
AD 1982:137	AD 1983:65
AD 1983:127	AD 1983:159
AD 1983:189	AD 1984:9
AD 1984:19	AD 1984:26
AD 1984:48	AD 1984:82
AD 1984:83	AD 1984:109
AD 1984:111	AD 1984:119
AD 1984:144	AD 1985:97
AD 1986:13	AD 1986:21
AD 1986:38	AD 1986:51
AD 1986:59	AD 1986:62
AD 1986:85	AD 1986:95
AD 1986:116	AD 1986:124
AD 1986:143	AD 1986:160
AD 1987:5	AD 1987:22
AD 1987:61	AD 1987:91
AD 1987:111	AD 1987:164
AD 1988:10	AD 1988:32
AD 1988:67	AD 1988:82
AD 1988:162	AD 1988:168
AD 1989:29	AD 1989:42
AD 1989:76	AD 1989:98
AD 1989:99	AD 1989:102
AD 1989:126	AD 1990:18
AD 1990:24	AD 1990:39
AD 1990:55	AD 1990:91
AD 1990:112	AD 1990:115
AD 1991:27	AD 1991:82
AD 1991:118	AD 1992:38-42
AD 1992:45	AD 1992:58
AD 1992:68	AD 1992:77
AD 1992:86	AD 1992:145
AD 1993:12	AD 1993:18
AD 1993:39	AD 1993:42
AD 1993:96	AD 1993:127
AD 1993:142	AD 1993:144
AD 1993:203	AD 1993:215
AD 1994:102	AD 1994:129
AD 1994:134	AD 1995:3
AD 1995:4	AD 1995:16
AD 1995:121	AD 1995:140
AD 1996:6	AD 1996:10
AD 1996:15	AD 1996:31
AD 1996:82	AD 1996:102
AD 1997:34	AD 1997:39
AD 1997:73	AD 1997:115
AD 1997:137	AD 1997:138

AD 1997:145	AD 1997:149
AD 1998:2	AD 1998:20
AD 1998:25	AD 1998:27
AD 1998:30	AD 1998:57
AD 1998:71	AD 1998:107
AD 1998:108	AD 1998:142
AD 1998:145	AD 1999:2
AD 1999:13	AD 1999:16
AD 1999:24	AD 1999:29
AD 1999:30	AD 1999:66
AD 1999:79	AD 1999:96
AD 1999:102	AD 1999:108
AD 1999:124	AD 1999:147
AD 2000:24	AD 2000:28
AD 2000:76	AD 2000:111
AD 2001:1	AD 2001:60
AD 2001:92	AD 2002:32
AD 2002:44	AD 2002:58
AD 2002:80	