



LUNDS UNIVERSITET

Ekonomihögskolan

Institutionen för handelsrätt

När Gud tömde askfatet ...

... och askmolnet från vulkanen Eyjafjallajökul bredde ut sig på Europas himmel.
Om skyldigheter och rättigheter vid frånvaro orsakad av force majeure.

Pia Johansson

Kandidatuppsats

15 högskolepoäng

Handledare

Andreas Inghammar

HARK13 Självständigt arbete

Arbetsrätt

Höstterminen 2010

Abstract

During the spring of 2010 the ash cloud from an erupted Icelandic volcano caused serious problems across Europe. Several organisations faced problems, for example stranded employees abroad who were unable to appear at work. This paper describes the Swedish labour law regulation that exists in the absence caused by a force majeure situation, and how some selected organisations applied these rules in connection with the ash cloud. It also highlights how the regulation is different depending on who bears the risk when the work cannot be done. Furthermore, the study discusses whether any difference existed between the public and private sector managed the absence of the resulting force majeure situation, and what consequences the ash cloud had for both employees and employers.

One conclusion could be drawn that the labour law was both modest and aged, and that the custom was weak in organisations how absences caused by force majeure would be handled. This study also shows that privately employed workers were, by compensating the absence, to bear the risk to a greater extent than public sector workers. It also emerged that no organisation had identified action plans for how the absence would be handled, nor a complete picture of the consequences and costs the ash cloud had caused them. The study shows that there is a need for clearer regulation of worker absences due to force majeure.

Keywords: labour law – employment security - absence – distribution of risk – force majeure

Sammanfattning

I samband med askmolnet under våren 2010 ställdes flertalet arbetsgivare inför problematiken hur arbetstagares frånvaro skulle hanteras. Uppsatsen redogör vilken arbetsrättslig reglering som finns när det gäller frånvaro orsakat av en force majeure situation, samt hur några utvalda organisationer tillämpade dessa regler i samband med askmolnet. Den belyser även hur regleringen skiljer sig beroende på vem som bär risken för att arbete ej kan bli utfört. Den beskriver dessutom för huruvida någon skillnad fanns mellan hur offentlig och privat sektor hanterade frånvaron i uppkommen force majeure situation, samt vilka konsekvenser askmolnet hade för såväl arbetstagare som arbetsgivare.

En slutsats som kunde dras var att den arbetsrättsliga regleringen var både blygsam och ålderstigen, samt att sedvanan var svag i organisationer hur frånvaro orsakad av force majeure skulle hanteras. Undersökningen visar även att privatanställda arbetstagare fick, genom att kompensera frånvaron, bära risken i större omfattning än offentliganställda. Det framkom också att ingen organisation hade fastställda handlingsplaner för hur frånvaron skulle hanteras, inte heller en samlad bild av vilka konsekvenser och kostnader askmolnet hade orsakat dem. Undersökningen visar att det finns ett behov av tydligare reglering när det gäller arbetstagares frånvaro som orsakats av force majeure.

Nyckelord: arbetsrätt - anställningsskydd - frånvaro - riskfördelning – force majeure

Förord

Att välja uppsatsämne var inte helt enkelt. Jag var fast besluten att det skulle vara ett samhällsaktuellt ämne som var möjligt att kombinera med en intervjuundersökning i organisationer. När så askmolnet inträffade föll bitarna på plats. Med min bakgrund i resebranschen stod det sig självklart att undersöka hur organisationer löste situationen med strandade arbetstagare världen över. Med en förkunskap hur företag i resebranschen hanterar och ersätter resenärer vid uppkomna force majeure situationer var det spännande, dels att få ta del av hur organisationer hanterade desamma, dels att undersöka den arbetsrättsliga regleringen på området. Men utan hjälp hade uppsatsen inte varit möjlig att genomföra. Jag skulle därmed vilja tacka alla ni som har varit med under resans gång; vänner och bekanta som förmedlade kontakter i organisationer, ni som ställde upp på intervjuer och delade med er av era kunskaper och erfarenheter, Andreas som gav bra och konstruktiv kritik, min härliga vän Anki som läste mina texter och kom med lunch när jag som bäst behövde, min värdefulla familj och betydelsefulla vänner som har stått ut med mitt asociala beteende de senaste månaderna. Men inte minst mina underbara barn Jakob och Stina som tålmodigt har väntat på att mamma ska bli klar med skolarbetet så hon äntligen har tid att leka, samt min fantastiska man Micke, utan ditt tålamod, förståelse, stöttning och kärlek, under såväl uppsatsarbete som mina år som student, hade studierna aldrig blivit avklarade. Tack!

Innehåll

1. Inledning	1
1.1 Ämne.....	1
1.2 Syfte och frågeställning.....	1
1.3 Metod och material.....	2
1.3.1 Utgångspunkt.....	2
1.3.2 Urval, datainsamling och databearbetning.....	2
1.3.3 Kvalitetskriterier och etiska principer	3
1.4 Avgränsning	4
1.5 Disposition.....	4
2. Rättsutredning	5
2.1 Inledning	5
2.2 Reglering av arbetsvillkor	5
2.3 Olika kategorier av ledighet.....	7
2.3.1 Semester	7
2.3.2 Tjänstledighet.....	7
2.3.3 Flex- och kompensationsledighet.....	9
2.3.4 Permittering.....	9
2.4 Frånvaro av force majeure karaktär	10
2.4.1 Driftsavbrott.....	11
2.4.2 Olovlig frånvaro	12
3. Tillämpning av rättslig reglering.....	15
3.1 Inledning	15
3.2 Riktlinjer vid force majeure - tjänsteresa	15
3.2.1 Offentlig sektor	15
3.2.2 Privat sektor.....	15
3.3 Riktlinjer vid force majeure - semesterresa	16
3.3.1 Offentlig sektor	16
3.3.2 Privat verksamhet.....	16
3.4 Riktlinjer vid force majeure - semester i samband med tjänsteresa	17
3.4.1 Offentlig sektor	17
3.4.2 Privat sektor.....	17
3.5 Effekter i offentlig sektor	18
3.5.1 Konsekvenser för hemmavarande personal.....	18
3.5.2 Extra kostnader	18
3.5.3 Information, dokumentation och uppföljning.....	18
3.6 Effekter i privat sektor	19
3.6.1 Konsekvenser för hemmavarande personal.....	19
3.6.2 Extra kostnader	19
3.6.3 Information, dokumentation och uppföljning.....	20
3.7 Övriga regler för ersättning och kostnader.....	20

3.8 Riktlinjer vid drifts- och produktionsavbrott	21
3.8.1 Offentlig sektor	21
3.8.2 Privat sektor	21
3.9 Riktlinjer vid olovlig frånvaro	22
3.9.1 Offentlig sektor	22
3.9.2 Privat sektor	22
4. Analys och slutsats	23
4.1 Sammanfattning av rättslig utredning och empiri	23
4.1.1 Ansvar	23
4.1.2 Hantering av frånvaro vid askmolnet	23
4.1.3 Konsekvenser	24
4.1.4 Driftsavbrott och olovlig frånvaro	25
4.1.5 Sammanfattning	25
4.2 Slutsats	26
4.2.1 Vem bär risken?	26
4.2.2 Reglering via lag, kollektivavtal eller policy?	27
4.2.3 Jämförelse och analogi	27
4.2.4 Skillnad i hantering	28
4.2.5 Beredskap och uppföljning	29
4.2.6 Sammanfattning	30
Källförteckning	31
Rättsfallsregister	35
Bilaga A missivbrev	37
Bilaga B intervjuguide	38

Förkortningar

AB	Allmänna Bestämmelser, Sveriges Kommuner och Landsting
AD	Arbetsdomstolen
ALF	Lag (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring
ALFA	Allmänt Löne- och Förmånsavtal, Arbetsgivarverket
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
ARN	Allmänna Reklamationsnämnden
AST	Allmänna avlöningsavtalet
ATL	Arbetstidslagen (1982:673)
Ds	Departementsserien
EU	Europeiska Unionen
FLL	Föräldraledighetslagen (1995:584)
FÖD	Försäkringsöverdomstolen
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LLTF	Lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
MSB	Myndigheten för samhällsskydd och beredskap
prop.	Proposition
SemL	Semesterlagen (1977:480)
SKL	Sveriges Kommuner och Landsting
SOU	Statens offentliga utredningar

1. Inledning

1.1 Ämne

Den 15 april 2010 lamslogs flygtrafiken i Europa på grund av att den isländska vulkanen Eyjafjallajökul hade haft ett utbrott. Moln av aska bredde ut sig över himlen - en aska som kan orsaka omfattande skador på flygplanens motorer.¹ Ett stort antal organisationer och enskilda människor berördes och ställdes inför svåra prövningar och beslutstaganden under den vecka som askmolnet låg kvar. På arbetsplatser ställdes både arbetsgivare och arbetstagare inför en problematik som sällan tidigare skådats eller upplevts. Händelsen gav upphov till en nyfikenhet hos mig att undersöka vilken reglering som gäller när arbetstagare inte lyckas ta sig till arbetsplatsen. Flertalet frågor dök upp: Finns lokala föreskrifter för hur liknande situationer hanteras och ersätts? Skiljer sig hanteringen och regleringen mellan offentlig och privat sektor? Sker det någon uppföljning av hur det inträffade hanterades och görs förändringar i beredskapen inför framtida liknande händelser? Askmolnet är med andra ord ”den initiala inspirationsinjektionen”² till mitt uppsatsarbete.

Uppsatsen belyser ett samhällsaktuellt ämne ur såväl ett rättsvetenskapligt som ur ett samhällsvetenskapligt perspektiv.³ Den behandlar vilken reglering som finns på området samt vilka rättigheter och skyldigheter arbetstagare och arbetsgivare har vid force majeure relaterad frånvaro. Uppsatsen problematiserar även huruvida det är arbetstagare eller arbetsgivare som bär risken och får stå för uppkomna kostnader. Dessutom visas hur olika organisationer hanterade den uppkomna force majeure situationen samt hur sårbara de kan vara inför oförutsedda händelser.

1.2 Syfte och frågeställning

Undersökningen har fyra syften; att *kartlägga* vilken rättslig reglering som finns när det gäller ofrivillig frånvaro orsakad av oförutsedda händelser, att *undersöka* vilken tillämpning som sker i några utvalda organisationer, att om möjligt *visa på* skillnader i reglering och hantering mellan privat och offentlig sektor när arbetstagare uteblir från arbetsplatsen, samt om det är möjligt *dra slutsatser* huruvida det finns skillnader hur risken fördelas i olika organisationer.

¹ www.nyteknik.se.

² Kellgren & Holm, s. 30.

³ Kellgren & Holm, s. 31.

Frågeställning:

Finns det en skillnad i reglering och ersättning beroende på vilken orsaken är till arbetstagens frånvaro eller att arbete ej kan utföras?

Är det arbetsgivaren eller arbetstagen som bär risken när arbetstagen inte lyckas infinna sig på arbetsplatsen och inte kan utföra de arbetsuppgifter han eller hon är ålagd att göra?

Vad gäller vid extraordinära händelser av force majeure karaktär, där ingen egentligen råder över det inträffade?

Skiljer det sig mellan privat och offentlig sektor hur en force majeure situation hanteras arbetsrättsligt?

1.3 Metod och material

1.3.1 Utgångspunkt

För undersökningen har både rättsvetenskaplig och samhällsvetenskaplig metod använts. Genom en juridisk rättsutredning användes rättsvetenskaplig metod för att kartlägga regleringen på området.⁴ De arbetsrättsliga rättskällor som användes för att samla in material var främst doktrin och kollektivavtal, men även i viss utsträckning relevant förarbete och praxis. Då bristen på praxis inom det civilrättsliga området var stor, har även en analogi på en förvaltningsrättslig dom gjorts. Empiriskt material, i form av intervjuer, har samlats in och bearbetats med utgångspunkt i samhällsvetenskaplig metod. Materialet i undersökningen har kritiskt granskats, vilket var av stor vikt då en stor del av såväl relevanta rättsfall som undersökt förarbete hade några år på nacken.⁵ Kellgren & Holm beskriver vikten av att kritiskt granska material; ”Vi kan jämföra detta fenomen med att gå på en stig i skogen. Varje gång vi väljer att gå på stigen fördjupar vi densamma.” Med andra ord – även en tvist som dömts av högsta instans kan ifrågasättas.⁶

1.3.2 Urval, datainsamling och databearbetning

För att få en verklighetsanknuten bild av hur organisationer hanterade situationen, som uppkom av askmolnet, valdes intervjuer som datainsamlingsmetod. Tanken var att komplettera den arbetsrättsliga regleringen med att exemplifiera hur det kan förhålla sig på olika arbetsplatser, och inte att generalisera till samtliga verksamheter. Urvalet var ett så kallat bekvämlighetsurval⁷, då intervjupersonerna främst valdes ut via kontakter i bekantskapskretsen. Förfrågan om medverkan skickades via e-post⁸ och vid något tillfälle togs kontakt via telefon. Intervjuerna var åtta till antalet, vilket kan tyckas litet. Forskning påvisar dock att ett större antal intervjuer inte behöver innebära att ny information tillförs

⁴ Se exempelvis Hydén, s. 116 ff.

⁵ Bernitz et al, s. 237.

⁶ Kellgren & Holm, s. 54.

⁷ Bryman, s. 313.

⁸ Se bilaga A.

materialet – en så kallad mättnad uppstår.⁹ I undersökt material uppstod mättnad på ett tidigt stadium och bedömningen gjordes att fler intervjuer inte hade tillfört någon ny information. För att få en bredd i materialet intervjuades personer i både privat och offentlig sektor, och inom offentlig sektor är såväl kommun, landsting som stat representerade. Privat sektor representeras främst av stora tillverkningsföretag i Skåne.

En semistrukturerad intervjuguide utformades.¹⁰ Semistrukturen gav utrymme till att frågorna dels kunde ställas i olika ordning beroende på hur samtalet utvecklade sig, dels var relativt öppna och gav intervjupersonen möjlighet att bredda sitt svar. På så vis kunde även oförutsedda detaljer lättare fångas upp.¹¹ Flertalet intervjuer spelades in och anteckningar fördes delvis under, men främst efter intervjun. Minnesanteckningarna har sedan sammanställts och sorterats i svar från personer i offentlig sektor och svar från personer i privat sektor. Därefter har en jämförelse av svaren gjorts. Anledningen till att intervjuerna ej transkriberades var att inspelningarna endast var i syfte att kunna fokusera på intervjusituationen. Fokus låg på faktainsamling och inte känslouttryck.

Förutom undersökning av rättslig reglering och genomförandet av intervjuer samlades material in via Internet. Dels söktes information om askmolnet, dels kollektivavtal från olika fackförbunds hemsidor. Relevanta rättsfall letades fram och undersöktes. För att få vissa kompletterande uppgifter skickades dessutom e-post till försäkringsbolag och fackförbund.

1.3.3 Kvalitetskriterier och etiska principer

Validitet och reliabilitet är två viktiga kriterier när det gäller att bedöma kvaliteten av en vetenskaplig undersökning.¹² En jämförelse gjordes mellan reglering och resultat av intervjuer, och säkerställde därmed att kvaliteten i undersökningen var god. Både den undersökta rättsliga regleringen och insamlat empiriskt material omfattade och behandlade den valda frågeställningen, vilket påvisar att undersökningsmetoden var genomtänkt. Undersökningen omfattade även *olovlig frånvaro* och *driftsavbrott*, vilket vid en första anblick kan tyckas ligga utanför frågeställningen. Situationerna behandlar dock båda när arbetstagare inte kan utföra arbete som han eller hon är ålagd att göra enligt anställningsavtalet. Genom att respondenterna var personer med kunskap i ämnet säkerställdes undersökningens pålitlighet. Undersökt ämne var samhällsaktuellt, dock med en ålderstigen rättslig reglering.¹³

Genom att ta hänsyn till etiska principer i samhällsvetenskaplig forskning säkerställdes att intervjupersonerna inte utsattes för skada eller kränkning. Samtliga personer informerades om syftet med intervjun och att det var frivilligt att medverka. Alla fick även information om att svaren behandlades konfidentiellt och att svaren inte skulle kunna härledas till vare

⁹ Kvale, s. 129 och Kellgren & Holm, s. 17 ff.

¹⁰ Se bilaga B.

¹¹ Bryman, s. 301 ff.

¹² Bryman, s. 43 ff.

¹³ Ibid.

sig person eller organisation.¹⁴ Ett fåtal av intervjupersonerna uppgav att anonymitet inte var betydande, men valet har dock gjorts att behandla samtliga intervjupersoner anonymt. Anledningen till det är att kunna presentera resultatet på ett lättillgängligt sätt. Samtliga intervjupersoner erbjöds att ta del av uppsatsen.

1.4 Avgränsning

I undersökningen gjordes avgränsningar, dock utan att för den delen begränsa innehållets bredd. Avgränsningarna har gjorts främst beroende på de begränsningar som fanns med uppsatsen, både gällande tid och gällande antal sidor. Den första avgränsningen som gjordes var att fokusera på händelser av force majeure karaktär och utesluta planerad frånvaro såsom strejker. En annan avgränsning var att hålla nere antalet intervjuer på en för undersökningen rimlig nivå. En ytterligare avgränsning skedde under undersökningens framskridande - att inte undersöka huruvida det skulle vara möjligt att fastställa hur mycket askmolnet kostade organisationen.

1.5 Disposition

Undersökningen inleds med en rättsutredning i kapitel 2, vilken innefattar reglering av arbetsvillkor, olika kategorier av ledighet samt reglering när arbetstagare inte kan utföra arbete som han eller hon är ålagd att göra. I kapitel 3 behandlas hur olika organisationer hanterar arbetstagares frånvaro i samband med force majeure händelser, och då askmolnet som omständighet i synnerhet, samt vilka konsekvenser askmolnet fick för organisationer. Vidare behandlar kapitel 3 vilken övrig ersättning som kan utgå vid force majeure händelser samt hur hantering sker i organisationer vid driftsavbrott och olovlig frånvaro. Uppsatsen avslutas med en sammanfattande analys och slutsats i kapitel 4.

¹⁴ Bryman, s. 443 ff.

2. Rättsutredning

2.1 Inledning

I detta kapitel beskrivs vilken rättslig reglering som är gällande vid olika anledningar till avbrott i arbetet – om avbrottet är orsakat av arbetstagaren personligen i form av olovlig frånvaro, om det är ett drifts- eller produktionsstopp som orsakats av strömavbrott, en leveransförsening eller att skyddsombudet har stoppat arbetet, eller om avbrottet orsakats av en uppkommen force majeure situation. Kapitlet inleds med en beskrivning av hur regleringen ser ut när det gäller arbetstagares arbetsvillkor samt vilka olika kategorier av ledighet som finns att tillgå.

2.2 Reglering av arbetsvillkor

Arbetstagares arbetsvillkor regleras via anställningsavtal mellan arbetsgivare och arbetstagare, ett avtal där båda parter har såväl rättigheter som skyldigheter, och som styrs av avtalslagens civilrättsliga bestämmelser. Arbetstagare har skyldighet att utföra det arbete han eller hon har åtagit sig, och arbetsgivare har skyldighet att betala lön för utfört arbete. Likaså har arbetstagare rätt att erhålla lön vid utfört arbete och arbetsgivare har rätt att kräva att arbetstagaren presterar det arbete han eller hon är anställd att göra för att lön ska utbetalas. Exakt vilka arbetsuppgifter som ingår i arbetstagares skyldighet framgår mycket sällan av det enskilda anställningsavtalet, utan regleras främst via kollektivavtal. Gränserna för arbetstagares arbetskyldighet framgår även av den så kallade 29-29-principen, en allmän rättsgrundsats, och tillika en dold klausul i kollektivavtal, som är uppkallad efter rättsfallet AD 1929:29. I denna dom fastslog Arbetsdomstolen (AD) att vissa rekvisit måste vara uppfyllda för att arbetskyldighet ska föreligga; att arbetsuppgifterna ska utföras för arbetsgivarens räkning, att arbetsuppgifterna ska ha naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet och att arbetstagaren ska ha allmänna yrkeskvalifikationer för det som ska utföras.¹⁵ Av praxis framgår att naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet i stort kan likställas med vad som gäller inom tillämpningsområdet för gällande kollektivavtal.¹⁶ När det gäller praxis gällande arbetstagares allmänna yrkeskvalifikationer, har AD fastslagit att det exempelvis inte ingår i en sjökaptens arbetskyldighet att utföra grovarbete som att knacka rost från fartyg.¹⁷ 29-

¹⁵ Rönmar, s. 148 ff.

¹⁶ Exempelvis AD 1990:59.

¹⁷ AD 1941:135.

29-principen är mer eller mindre tillämplig både för arbetare och tjänstemän och såväl i privat som i offentlig verksamhet. För arbetstagare i offentlig verksamhet bestäms dock arbetskyldighetens gränser till stor del av de befattnings- och tjänstebeskrivningar som av tradition förekommer, vilket har fastställts av AD genom domen AD 1980:51.¹⁸ Skulle en tvist uppstå huruvida arbetstagare har skyldighet att arbeta, kan den lokala fackföreningen hävda sin rätt till tolkningsföreträde enligt 34 § medbestämmandelagen (MBL) - att fackföreningens mening gäller till dess att tvisten har prövats i domstol.¹⁹

Arbetsgivares rätt att leda och fördela arbete – idag benämnd § 32-*befogenheten* - fastslogs redan år 1906 genom den så kallade Decemberkompromissen. Arbetsgivares arbetsledningsrätt är numera, precis som 29-29-principen, både en allmän rättsgrundsats och en dold klausul i kollektivavtal. Arbetsledningsrätten ger arbetsgivare rätt att bestämma över exempelvis arbetstagares arbetstider, förmåner och till viss del arbetsvillkor. Rönmar framhåller att ”[så] länge som arbetsgivaren håller sig inom ramen för arbetskyldigheten så har arbetstagaren lydnadsplikt, och är skyldig att utföra tilldelat arbete och lyda order.”²⁰ Men arbetsledningsrätten är inte helt utan begränsningar. Exempel på lagstiftning som begränsar är medbestämmandelagen, arbetsmiljölagen och arbetstidslagen.²¹ Det sker även viss reglering via kollektivavtal, exempelvis i offentlig verksamhet²², samt begränsning genom principen att arbetsledning inte får strida mot god sed på arbetsmarknaden.²³

”Den enskilde *arbetstagaren* anställs och ingår som en mer eller mindre väsentlig del av en organisatorisk enhet, såsom till exempel en fabriks- eller handelsrörelse, ett jordbruk, ett centralt ämbetsverk eller ett kommunalkontor, och får för sin arbetsinsats ett vederlag, nämligen lön och andra förmåner.”²⁴ Men för att arbetstagare ska ha rätt till lön måste han eller hon även *stå till arbetsgivarens förfogande*. Att stå till arbetsgivarens förfogande är även tillämpligt i de fall där arbetstagares frånvaro orsakats av situationer av force majeure karaktär, exempelvis naturhinder.²⁵ Att lön ej utgår när arbetstagare inte infunnit sig på arbetsplatsen på grund av snöoväder bekräftas i AD 1999:93. I domen fastslog AD att även om ordinarie arbetsuppgifter inte kunde utföras på grund av oväder, måste arbetstagare ändå infinna sig och stå till arbetsgivarens förfogande att utföra andra arbetsuppgifter inom arbetskyldighetens gränser.

¹⁸ Rönmar, s. 170.

¹⁹ Andersson et al, s. 64.

²⁰ Rönmar, s. 130.

²¹ Rönmar, s. 63.

²² Exempelvis AB Kapitel 3 § 6 mom. 1; ”Arbetstagare ska utföra de arbetsuppgifter som framgår av för arbetstagaren gällande anställningsavtal och de åligganden i övrigt, som är förenade med anställningen.”

²³ Rönmar, s. 131.

²⁴ Adlercreutz & Mulder, s. 15.

²⁵ Källström & Malmberg, s. 201.

2.3 Olika kategorier av ledighet

Arbetstagare har rätt till ledighet från arbete av ett flertal anledningar. Rätten till ledighet regleras till viss mån i lag, via exempelvis semesterlagen (SemL) och föräldraledighetslagen (FLL). Utöver den lagstadgade ledigheten finns det reglerat i kollektivavtal om och när arbetstagare har rätt att vara frånvarande och ifall löneavdrag då sker.²⁶ För viss ledighet krävs förhandling innan beslut kan tas. Reglering för avtalsförhandlingar sker via 10 § MBL, tvisteförhandlingar via 64-68 §§ MBL och samverkansförhandlingar via 11-14 och 38 §§ MBL.²⁷ Avsnitt 2.3.1-2.3.4. beskriver möjliga former av ledighet för arbetstagare.

2.3.1 Semester

Arbetstagares semester regleras antingen via semesterlagen, som är en tvingande minimilag, eller genom avvikelser i kollektivavtal.²⁸ Sådana avvikelser kan enligt 10-11 § SemL göras när det exempelvis gäller semesterförläggningen och underrättelse av densamma. Förläggning av huvudsemestern, som på de flesta arbetsplatser inbegriper juni-augusti, ska förhandlas med kollektivavtalsbärande facklig organisation enligt 11 § MBL. Om den fackliga organisationen inte vill förhandla eller om arbetstagaren är oorganiserad, ska förläggning ske i samråd med arbetstagaren²⁹. När det gäller förläggning av ströddagar finns ingen skyldighet för arbetsgivaren att förhandla med facklig organisation, däremot måste förläggningen ske i samråd med arbetstagaren³⁰, såvida inte fackföreningen har begärt förhandling enligt 10 § MBL.³¹ I de kollektivavtal som undersökts – ALFA, AB samt Teknikavtalen för IF Metall och Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna – framkom inga större undantag från semesterlagens regler när det gäller semesterförläggningen och förhandling. Vad som poängterades i ett flertal avtal är att arbetsgivaren ska ta hänsyn till arbetstagarnas önskemål vid förläggningen.³²

2.3.2 Tjänstledighet

Arbetstagare har möjlighet att ansöka om tjänstledighet, både betald och obetald sådan. Vissa tjänstledigheter är reglerade i lag och avtal, andra inte. Exempel på lagstadgade ledigheter är studie- och föräldraledighet. Av *lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl (LLTF)*³³ är stadgat att ”En arbetstagare har rätt till ledighet från sin anställning av trängande familjeskäl som har samband med sjukdom eller olycksfall och som gör arbetstagarens omedelbara närvaro absolut nödvändig.”³⁴ AD har i praxis

²⁶ Källström & Malmberg, s. 231.

²⁷ Andersson & Bejstam et al. i Kommunal arbetsrätt, s. 111 ff.

²⁸ 2 § SemL.

²⁹ 10 § SemL.

³⁰ 10 § tredje stycket SemL.

³¹ Garpe, s. 28 f.

³² Exempelvis ALFA Kapitel 5 § 12.

³³ Egen förkortning.

³⁴ 1 § LLTF.

diskuterat huruvida arbetsgivare är skyldig att ta hänsyn till arbetstagares ansvar i familjelivet.³⁵

I AD 2003:70 begärde en sjuksköterska ledigt för att ta hand om en psykiskt sjuk släkting som behövde ständig tillsyn. Ledigheten avslogs av arbetsgivaren. Arbetstagaren uteblev från arbetet under fyra veckor och blev sedermera uppsagd. Av domen framgick ingen uttrycklig reglering, utan AD lämnade öppet för tolkning. Vad AD däremot fastställde var; en förutsättning för ledighet enligt nämnda lag är att behovet uppstår i en akut – force majeure - situation. Vidare fastställdes att arbetsgivare måste ta hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet, och att arbetsgivare i vissa fall måste tåla arbetstagares bortavaro. AD bedömde att ett sådant fall exempelvis är när arbetstagare ställs inför valet att ta ansvar för sin familj eller att ta ansvar som arbetstagare. AD ogiltigförklarade uppsägningen.

Ledighet med bibehållen lön finns då arbetstagare exempelvis behöver vara ledig för nära anhörigs begravning – en ledighet som ofta benämns permission i kollektivavtal.³⁶ I Teknikavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna görs skillnad mellan permission, tjänstledighet och annan ledighet.³⁷ *Permission* definieras som kort ledighet med lön som framförallt beviljas under del av dag³⁸, *tjänstledighet* är ledighet som omfattar minst en dag utan lön³⁹ och *annan ledighet* är tjänstledighet utan lön för del av dag⁴⁰. För de två senare beviljas ledighet om arbetsgivaren anser det vara möjligt utifrån arbetsbelastningen vid företaget. I Teknikavtalet IF Metall definieras permission som ”ledighet med bibehållen lön under högst en dag” vid ett flertal situationer som finns uppräknade i avtalet.⁴¹ Krav i detta avtal är att arbetstagaren ska kunna styrka orsaken till permission, om arbetsgivaren så begär.⁴² En tjänstledighetsförordning inom statliga sektorn reglerar ledighet utan löneavdrag för enskilda angelägenheter.⁴³ I kollektivavtal inom kommun och landsting - AB - framgår att arbetstagare kan medges ledighet med bibehållen lön för enskilda angelägenheter under upp till 10 dagar per år, om synnerliga skäl föreligger.⁴⁴ I statliga kollektivavtalet ALFA framgår dessutom att ”Om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl får han besluta att löneavdrag inte ska göras eller ska göras enligt andra grunder än som anges i avtalet.”⁴⁵ Huruvida det inom privat sektor är möjligt att besluta om ledighet utan löneavdrag på andra grunder än de nämnda framgår ej i undersökta kollektivavtal. Om tjänstledigheten inte finns reglerad vare sig i lag, avtal eller förordning är det helt upp till arbetsgivaren att bevilja ledigheten och även besluta om löneavdrag ska ske eller ej.⁴⁶

³⁵ AD 2003:70.

³⁶ Englund, s. 67.

³⁷ Teknikavtalet IF Metall § 11.

³⁸ Teknikavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna § 10 mom. 1.

³⁹ Teknikavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna § 10 mom. 2:1.

⁴⁰ Teknikavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna § 10 mom. 3:1.

⁴¹ Teknikavtalet IF Metall § 11 mom. 1, permission tillåts exempelvis vid eget bröllop.

⁴² Teknikavtalet IF Metall § 11 mom. 2.

⁴³ Tjänstledighetsförordningen (SFS 1984:111).

⁴⁴ AB Kapitel 6 § 32, Synnerliga skäl kan vara exempelvis anhörigs död.

⁴⁵ ALFA Kapitel 2 § 7.

⁴⁶ Englund, s. 130.

2.3.3 Flex- och kompensationsledighet

Vissa organisationer har ett flexitidssystem där arbetstagarna får disponera sin egen arbetstid, dock inom vissa ramar. Det finns då en fastställd normalarbetstid och all tid utöver denna kan tas ut i så kallad flexledighet. Ledigheten är ofta reglerad i kollektivavtal.⁴⁷ Av Teknikavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna framgår exempelvis att ”Vid överenskommelse om utläggning ska både tjänstemannens önskemål och verksamhetens behöriga gång beaktas” samt i normalfallet ska medarbetare ansöka om betald ledighet i god tid.⁴⁸ Inom den offentliga sektorn förekommer dessutom att vissa medarbetare har så kallad förtroendearbetstid, där arbetstiden kan disponeras fritt.⁴⁹

Övertidsarbete kan ersättas med antingen kontant lön eller kompensationsledighet. Om båda ersättningsformerna är möjliga enligt avtal, är det upp till arbetstagaren att bestämma om kompensationen ska ersättas kontant eller med tid. Men det är arbetsgivaren som därefter avgör när kompensationsledigheten kan tas ut, så att uttaget av ledigheten kan ske utan olägenhet för verksamheten.⁵⁰ Även när det gäller kompensationsledighet poängteras i kollektivavtal att arbetsgivaren i stor utsträckning ska ta hänsyn till medarbetarens önskemål om när uttag kan ske.⁵¹

2.3.4 Permittering

Praxis visar att det i vissa fall kan vara svårt att avgöra om en arbetstagare är permitterad eller om ledigheten är begärd och arbetstagaren därmed erhållit ledighet utan lön.⁵² Permittering är en över hundra år gammal sedvänja - arbetare fick endast lön om det fanns arbete att tillgå. Idag förekommer permittering inte alls i samma utsträckning och i de fall det förekommer utgår ofta lön.⁵³ Situationer där permittering kan uppstå är vid driftsstörning, exempelvis inom byggnadsindustrin vid dålig väderlek eller vid tillfällig arbetsbrist.⁵⁴ I 21 § LAS, som dock är semidispositiv, framgår att arbetstagare har rätt till samma lön och anställningsförmåner vid en permittering som vid utfört arbete. Permitterad arbetstagare behåller med andra ord sin anställning, men är skyldig att med kort varsel kunna återgå i arbete. När det gäller betalning vid driftsavbrott är det främst reglerat i kollektivavtal som gäller för klassiska arbetaryrken. I Teknikavtalet IF Metalls avtal framgår att arbetstagare erhåller permitteringslön vid driftsavbrott av force majeure karaktär på minst 18 minuter, såvida det inte finns annan lokal överenskommelse.⁵⁵ Arbetstagare som själv är vållande till driftsavbrott erhåller inte någon permitteringslön.⁵⁶

⁴⁷ Englund, s. 137.

⁴⁸ Arbetstidsavtal för tjänstemän, Tidbank § 6 mom. 1.

⁴⁹ ALFA Kapitel 2 § 31.

⁵⁰ Englund, s. 48 ff.

⁵¹ Teknikavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna § 7 mom. 3:1.

⁵² Källström & Malmberg, s. 204 ff.

⁵³ Fahlbeck, s. 235.

⁵⁴ Lunning & Toijer, s. 577.

⁵⁵ Teknikavtalet IF Metall, Tim- och ackordslönebilaga, punkt 12.

⁵⁶ Teknikavtalet IF Metall, Överenskommelse om permitteringslön § 8.

Innan arbetsgivare kan ta beslut om permittering ska förhandling genomföras enligt 11 § MBL. Men praxis visar att arbetsgivare kan, om synnerliga skäl föreligger, skjuta på förhandlingsskyldigheten.⁵⁷ Synnerliga skäl kan exempelvis innefatta strömavbrott, leveransförsening eller andra störningar av tillfällig natur.⁵⁸

2.4 Frånvaro av force majeure karaktär

Force majeure är en ”händelse som ej kan avvärjas med människomakt”⁵⁹. Exempel på sådana händelser är naturhinder som snöoväder och vulkanutbrott. Trots att det är oförutsedda händelser som varken arbetsgivare eller arbetstagare kan råda över vilar ett stort ansvar på arbetstagare att ta sig till arbetsplatsen. Det framgår exempelvis av en artikel i tidskriften Lag & Avtal;

”Skyll inte på snön. Det är ditt problem hur du tar dig till jobbet. Den som missar jobbet på grund av snöoväder och kollapsad kollektivtrafik blir inte uppsagd. Det är "sällan saklig grund för uppsägning" skriver Almega knastertorr på sin hemsida. Om force majeure av någon form, strejk, snöstorm eller annat trubbel som ingen part kan råda över inträffar får arbetstagaren be om tjänstledigt. Du ska vara på jobbet oavsett vad SL påstår. Hur du tar dig dit är ditt problem.”⁶⁰

Arbetsrättslig reglering på området är begränsad. I förarbetet till LLTF framgår det att arbetsmarknadens parter är ovilliga att införa reglering i kollektivavtalen gällande frånvaro på grund av force majeure.⁶¹ Praxis utgår från ett numera 30 år gammalt rättsfall.⁶² Rättsfallet behandlar huruvida arbetstagare har rätt till full lön vid force majeure relaterad frånvaro.

Den 28 december 1976 rådde ett kraftigt snöoväder och 650 av företagets 4100 anställda kom mer än 30 minuter för sent till arbetsplatsen. Tvisten i AD 1977:202 behandlade huruvida de anställda var berättigade till full lön eller om arbetsgivaren hade rätt att göra löneavdrag för frånvaro vid uppkommen force majeure situation. Det fanns ingen reglering i gällande kollektivavtal, utan den enda tillgängliga information i skriftlig form om hur frågan tidigare hade hanterats, var arbetstagarorganisationens tio år gamla minnesanteckningar från en liknande händelse. AD bedömde dock att dessa minnesanteckningar bara var ett bevis på att parterna hade samma ståndpunkt då – det vill säga att arbetstagarparten ansåg att lön skulle utgå medan arbetsgivarparten menade att löneavdrag skulle ske.

Vid bedömning i målet diskuterades ett 40 år gammalt betänkande, där kommitténs bedömning var att inget behov fanns av lagstiftning huruvida arbetstagare hade rätt till lön då en force majeure situation orsakade frånvaro. Vidare bedömde kommittén att det inte heller fanns någon tydlig sedvänja som skulle kunna ligga till grund för lagstiftning.⁶³ AD diskuterade även kollektivavtalsregleringen inom statlig sektor⁶⁴ där det framgick att arbetstagare ej hade rätt till lön om frånvaron berodde på naturhinder. AD menade att kommitténs bedömning tillsammans med det statliga kollektivavtalet pekade på att det inte fanns någon uttalad sedvänja på arbetsmarknaden som påvisade att löneavdrag ej skulle ske, som ena parten ville hävda.

⁵⁷ AD 1978:65.

⁵⁸ Lunning & Toijer, s. 580.

⁵⁹ Fors, s. 251.

⁶⁰ Lag & Avtal, 23 februari 2010, författare Johan Fock.

⁶¹ Prop. 1997/98:81, s. 17.

⁶² AD 1977:202.

⁶³ SOU 1935:18, s. 101.

⁶⁴ AST § 20 mom. 3, se även AD 1977:202.

AD diskuterade vidare att det i gällande kollektivavtal från 1951 framgick hur permission, tjänstledighet och annan ledighet skulle regleras – permission var enda ledigheten utan löneavdrag och vid tjänstledighet och annan ledighet skulle löneavdrag ske. Bestämmelserna i kollektivavtalet pekade på att reglering fanns vid vilka tillfällen som arbetstagare hade rätt till lön, även när arbete inte utfördes – och därmed hade inte arbetstagare rätt till lön vid force majeure situationer. AD berörde också den arbetsrättsliga doktrinen som hade tagit upp frågeställningen, men framhöll att det i doktrinen rådde delade meningar om huruvida sedvänja fanns eller inte. Professor Folke Schmidt menade att arbetsgivare enligt rättssedvänja ej gjorde löneavdrag för månads- och årsavlönade, oavsett om arbetsgivaren hade skuld till avbrottet eller ej, och oavsett om avbrottet var kortvarigt eller ej. Av motsägande doktrin, framställd av docenten Anders Victorin, framgick att ingen rättssedvänja fanns när det gällde huruvida arbetstagare hade rätt till lön vid force majeure situationer. I domslutet förklarade AD att arbetstagare inte hade rätt till lön under den tid som frånvaron berott på snöhinder, såvida inte semester eller permission var beviljad.

Av 1935 års förarbete framgår att lön utgår vid utfört arbete, men att samma rätt bortfaller i händelse av att något arbete ej utförs. Det beskrivs vidare att arbetstagaren måste stå till arbetsgivarens förfogande om lön ska utgå. I fall där det är omöjligt för arbetstagare att utföra arbete, som vid en force majeure situation som exempelvis naturhinder, får både arbetsgivare och arbetstagare stå den skada han lidit. Det vill säga allmänna civilrättsliga regler är gällande - arbetstagare erhåller ingen lön i och med att arbete är ej utfört, och arbetsgivare går miste om den vinst som skulle ha utgått om arbetet blivit utfört.⁶⁵

I brist på praxis inom civilrätten presenteras här även ett rättsfall från förvaltningsrätten.⁶⁶ Genom en analogisk tolkning⁶⁷ belyses hur riskfördelningen är när rättssubjektet är en myndighet.

En arbetssökande i FÖD 1987:53 blev avstängd av arbetslöshetskassan och förlorade rätten till ersättning under fem dagar. Anledningen till avstängningen var att hon ej hade lyckats att ta sig till en anvisad kurs på grund av snöoväder. Efter överklagan till Försäkringsöverdomstolen dömdes till den arbetssökandes fördel och hon återfick rätten till ersättning, då domstolen ansåg att ”väderleksförhållandena hade varit sådana att M:s utelämnande från kursen inte skall föranleda att hon avstängs från rätt till arbetslöshetsersättning”

Som framgår av praxis från AD utgår vanligtvis ingen lön i de fall arbetstagare inte kan komma till arbetsplatsen på grund av naturhinder.⁶⁸ Men det finns idag undantag i kollektivavtal inom offentlig sektor. Huvudregeln i det statliga kollektivavtalet ALFA⁶⁹ uppger att löneavdrag ska ske om arbetstagare uteblir från arbetet. Men enligt ALFA kapitel 2 § 7 sista stycket kan undantag göras om arbetsgivaren bedömer att särskilda skäl föreligger, och ett sådant skäl är när arbetstagare uteblir från arbetet på grund av snöoväder eller annat naturhinder.⁷⁰ Det förekommer även reglering i lokala föreskrifter - att traktamente och ersättning för logi utgår vid förlängd tjänsteresa orsakad av naturhinder.⁷¹

2.4.1 Driftsavbrott

Driftsavbrott kan vara oförutsedda och komma plötsligt, exempelvis i form av ett *strömavbrott*. För arbetsgivare kan ett sådant avbrott bli kostsamt om produktionen står

⁶⁵ SOU 1935:18, s. 100.

⁶⁶ FÖD 1987:53.

⁶⁷ Utgår här från ALF – Lag om arbetslöshetsförsäkring.

⁶⁸ Fahlbeck, s. 472.

⁶⁹ ALFA Kapitel 10 § 3.

⁷⁰ E-post från Arbetsgivarverket 2010-09-20.

⁷¹ Intervju 2010-08-30.

stilla då arbetstagarna inte kan utföra något arbete. För arbetstagens del kan en sådan oförutsedd händelse innebära en osäkerhet huruvida lön kommer att utgå eller ej. Ett kortare avbrott, på max fyra timmar räknas som driftsavbrott eftersom arbetstagarna normalt inte lämnar arbetsplatsen samt att lön utgår. Men skulle avbrottet vara av större omfattning kan det röra sig om permittering.⁷² Uppfattningen om huruvida lön borde utgå i samband med force majeure är dock delad. I förarbeten till lagen om anställningsskydd framgår att parter på arbetsgivarsidan förordar att lön ej ska utgå vid driftsavbrott som orsakas av en force majeure situation.⁷³

En annan form av driftsavbrott är när *skyddsombudet, enligt 6 kap 7 § AML, stoppar arbetet* för att han eller hon anser att det skulle innebära en fara för arbetstagarnas liv och hälsa om arbetet skulle fortgå. Ett sådant avbrott påverkar normalt inte arbetstagens lön.⁷⁴ Skulle det däremot visa sig att skyddsombudet felaktigt har stoppat arbetet, kan arbetsgivaren ha rätt att göra löneavdrag för den tid avbrottet varit, vilket framgår av praxis genom domarna i AD 1977:164 och AD 1977:165.⁷⁵

Ytterligare en form av driftsavbrott som behandlas i praxis är *leveransförsening*.⁷⁶

I AD 1989:61 hade parterna vid ett företag kommit överens om kollektiv produktionsövertid för arbetstagarna under fyra lördagar. Vid ett tillfälle ställde arbetsgivaren in övertiden på grund av att en leverans ej skulle komma i tid för att arbetstagarna skulle kunna utföra det arbete som var tänkt och en tvist uppstod huruvida arbetstagarna hade rätt till ersättning. AD dömde till arbetsgivarens fördel, då övertidsersättning enligt avtalet endast utgick vid utfört arbete. Arbetsgivaren hade dessutom informerat om förändringen i tid och force majeure bedömdes vara ett giltigt skäl.

Oavsett orsak till driftsavbrottet, ställs det krav på arbetsgivare att vara klar och tydlig i informationen om vad arbetsbefrielsen innebär för arbetstagarna – om löneavdrag sker och om skyldighet finns att stanna kvar på arbetsplatsen eller ej.⁷⁷ Förutom att driftsavbrott regleras via AML i de fall skyddsombud stoppar arbetet, framgår ofta reglering av kollektivavtal och praxis.⁷⁸

2.4.2 Olovlig frånvaro

Olovlig frånvaro - att antingen *helt utebli* från arbetsplatsen utan lov eller att *komma försent* - är en form av arbetsvägran och därmed även ett kontraktsbrott.⁷⁹ Av rättspraxis framgår att olovlig frånvaro kan leda till uppsägning.

För att saklig grund för uppsägning ska föreligga när arbetstagare helt uteblir från arbetsplatsen, krävs att frånvaron sker utan giltigt skäl och vid upprepade tillfällen. I rättsfall AD 1981:120 uteblev ett sjukvårdsbiträde vid tre tillfällen - reste på semester, var oanträffbar och hade inte fått semesterledigheten beviljad – saklig grund för uppsägning

⁷² Fahlbeck, s. 239.

⁷³ Prop. 1973:129, s. 138 och prop. 1971:107, s.111.

⁷⁴ Fahlbeck, s. 239.

⁷⁵ Lunning & Toijer, s. 584 f.

⁷⁶ AD 1989:61.

⁷⁷ AD 1985:9, se även Lunning & Toijer, s. 582.

⁷⁸ Fahlbeck, s. 239.

⁷⁹ Andersson & Bejstam et al. i Arbetsrätten i staten, s. 355.

förelåg.⁸⁰ Att arbetstagares likgiltighet inför sin egen frånvaro till och med kan vara skäl för avsked, framgår av rättsfall AD 1980:52 – en vikarie på ett hem för alkoholskadade lämnade arbetsplatsen utan tillsyn över natten och gjorde så utan att meddela någon och var dessutom oanträffbar.⁸¹ Även huruvida ett skäl är ogiltigt eller ej framgår av praxis.⁸²

I AD 1988:168 reste en invandrare på semester till det forna hemlandet och uteblev från arbetsplatsen. Som skäl uppgavs sjukdom, men arbetsgivaren godtog inte det utländska sjukintyget vilket medförde att arbetstagaren blev uppsagd på grund av olovlig frånvaro. AD dömde dock till arbetstagarens fördel då det inte kunde styrkas att frånvaron varit olovlig - arbetstagaren hade varit sjukskriven vid ett stort antal tillfällen tidigare och uppvisade ett sjukintyg.

I betänkandet Ds 2002:56 framgår att arbetsgivare är skyldiga att tåla relativt stora olägenheter i verksamheten på grund av *lovlig frånvaro*, exempelvis ofta förekommande vård av sjukt barn, under förutsättning att arbetstagaren uppfyller sina skyldigheter.⁸³ Ovanstående praxis visar att giltig frånvaro i princip endast gäller vid sjukdom och då mot uppvisande av intyg. Det är därmed av stor vikt att arbetsgivaren förvissar sig om orsaken till frånvaron innan bedömning görs om frånvaron är ogiltig eller ej. Skulle det exempelvis visa sig att frånvaron beror på kronisk alkoholism, vilken klassas som sjukdom, har arbetstagaren giltigt skäl till frånvaron, vilket även diskuterades i förarbetet till den tidigare anställningsskyddslagen.⁸⁴

Det åligger arbetsgivaren att ge information som inte kan misstolkas av arbetstagare. Det framgår av AD 1995:16, där arbetstagare på ett cateringföretag lämnade arbetsplatsen när arbetet var slutfört, trots att inte arbetsdagen var slut. AD dömde till arbetstagarnas fördel, då arbetstagarna hade ”haft grund för att uppfatta det som att de hade tillåtelse att gå hem när det inte fanns mer arbete att utföra, och att de då fick gå hem utan löneavdrag.”⁸⁵ ”Det kan också vara nödvändigt att strängare bedöma t.ex. olovlig frånvaro då det rör sig om en mindre arbetsplats, där den enskilda arbetstagarens frånvaro får större återverkningar på verksamheten än inom ett större företag.”⁸⁶

För att *sen ankomst* ska kunna leda till uppsägning krävs ett stort antal sena ankomster, men även att arbetstagarens frånvaro har orsakat arbetsgivaren stor ekonomisk skada. Av AD 1975:4 framgår att fyra sena ankomster kan vara saklig grund för uppsägning - en flygvärdinna kom sent till fyra flygavgångar vilket åsamkade företaget stora kostnader.⁸⁷ Men ett stort antal sena ankomster behöver inte automatiskt innebära giltigt skäl för uppsägning, vilket AD 1981:111 visar. En bilmekaniker var ständigt försenad – under ett år vid 64 tillfällen på sammanlagt 24 timmar och påföljande år vid 46 tillfällen på sammanlagt 10 timmar. Trots det stora antalet sena ankomster dömde AD att

⁸⁰ AD 1981:120.

⁸¹ AD 1980:52, se även Lunning & Toijer, s. 342.

⁸² AD 1988:168, se även AD 1994:71 samt Lunning & Toijer, s. 343.

⁸³ Se exempelvis AD 1994:134.

⁸⁴ Prop. 1973:129 s. 239, se även Lunning & Toijer, s. 206.

⁸⁵ Lunning & Toijer, s. 343 samt AD 1995:16.

⁸⁶ Lunning & Toijer, s. 329.

⁸⁷ AD 1975:4 samt Andersson et al, s. 125.

uppsägningen inte kunde godtas, dels då arbetsgivaren bara hade varnat en gång och dels då det var vanligt förekommande att arbetstagare kom sent till arbetsplatsen.⁸⁸

Som framgår ovan måste således vissa förutsättningar vara uppfyllda för att saklig grund för uppsägning ska föreligga vid olovlig frånvaro; att arbetstagaren *olovligen uteblir* från arbetsplatsen och *skälet* till frånvaron är *ogiltigt*, att det är *återkommande beteende* samt att det har skett på ett *nonchalant* sätt. Vid bedömning är omständigheterna i det enskilda fallet avgörande.⁸⁹ Vidare ställs det krav på arbetstagaren att meddela arbetsgivaren om frånvaron och dess orsak, att vara anträffbar, samt att kunna styrka att frånvaron är giltig via sjukintyg. Men som tidigare nämnts ställs det även krav på att arbetsgivaren är tydlig gällande bestämmelser på arbetsplatsen.

När det gäller reglering av påföljder i kollektivavtal inom offentlig sektor finns disciplinpåföljder beskrivna som kan utdömas när arbetstagare gör sig skyldig till fel eller försummelse. För kommun- och landstingsanställda kan skriftlig varning utfärdas.⁹⁰ För statsanställda framgår att löneavdrag ska ske om arbetstagare uteblir från arbetet.⁹¹

⁸⁸ AD 1981:111, se även Lunning & Toijer, s. 344 ff.

⁸⁹ Lunning & Toijer, s. 342 ff.

⁹⁰ AB § 11.

⁹¹ ALFA Kapitel 10 § 3.

3. Tillämpning av rättslig reglering

3.1 Inledning

I detta kapitel presenteras hur ett flertal arbetsgivare, inom såväl privat som offentlig sektor, hanterar ersättningsfrågor för arbetstagare som är frånvarande av olika anledningar och i olika uppkomna situationer. Får arbetstagare kompensera för förlorad tid, sker löneavdrag, står arbetsgivare för olika oförutsedda utlägg? Vidare presenteras specifikt hur organisationerna hanterade arbetstagares frånvaro på grund av askmolnet, vilka konsekvenser som uppstod på hemmaplan och vilken beredskap som finns för liknande situationer i framtiden.

3.2 Riktlinjer vid force majeure – tjänsteresa

3.2.1 Offentlig sektor⁹²

Offentliganställda arbetstagare som befann sig på tjänsteresa under askmolnet, och som på grund av den uppkomna force majeure situationen hindrades att infinna sig på ordinarie arbetsplats, ersattes enligt normala regler vid tjänsteresa - det vill säga ersättning utgick i form av lön, traktamente och övriga tjänstereserelaterade kostnader. Även arbetstagare som inte utförde sina ordinarie arbetsuppgifter, såsom lärare på skolresa i Kina, bedömdes befina sig på förlängd tjänsteresa. Arbetsgivaren resonerade att det inte kunde vara rimligt att arbetstagare skulle behöva stå för kostnader som orsakades av force majeure och bedömde frånvaron vara *giltig*.

De fackliga organisationerna erhöll fortlöpande information om hur arbetsgivaren avsåg att hantera frågan, men någon formell förhandling mellan parterna förekom åtminstone inte på lokal nivå. I brist på skriftlig reglering togs beslut om hur hantering skulle ske i egenskap av arbetsgivarens arbetsledningsrätt.

3.2.2 Privat sektor⁹³

Arbetsgivare inom den privata sektorn poängterade att arbetstagare hade en skyldighet att infinna sig på arbetsplatsen samt att meddela sin närmaste chef om så inte var möjligt. Likaså framhölls skyldigheten att utföra vissa arbetsuppgifter. Då flertalet arbetstagare hade datorn som främsta arbetsredskap fanns det stora möjligheter att på distans utföra sina

⁹² Intervjuer 2010-08-18, 2010-08-30 och 2010-08-31.

⁹³ Intervjuer 2010-08-24, 2010-08-25, 2010-08-27, 2010-09-01, 2010-09-02 och e-post svar 2010-09-06 .

ålagda arbetsuppgifter. Möjligheten begränsades dock för de strandade arbetstagare som transporterades hem med buss, från exempelvis södra Europa, där det ej fanns tillgänglig Internetuppkoppling.

De arbetstagare som ej kunde utföra sitt arbete bedömdes ha varit lediga och fick därmed kompensera frånvaron. Hur frånvaron skulle kompenseras föregicks alltid av en diskussion med närmaste chef, men skedde antingen genom uttag av redan inarbetad tid eller genom att arbeta in tiden i efterhand. Arbetsgivare tog i sin bedömning hänsyn till vilka omständigheter som fanns i det enskilda fallet, men det var också av stor vikt att arbetsgivarens bedömning var konsekvent. Avvikelser gjordes för exempelvis arbetstagare som normalt arbetade cirka 10-20 övertidstimmar i veckan eller i fall där arbetsgivare visste att förlorad tid skulle bli inarbetad. Hanteringen kunde också skilja sig beroende på vilken kontraktsform arbetstagaren hade - vissa kontrakt innebar inrapportering av all tid, andra inte.

Frånvaron orsakade normalt inte någon indragen lön, men arbetsgivare ersatte inte all den restid som utgår vid tjänsteresa. När det gäller ersättning för uppkomna kostnader för exempelvis hotell, ombads arbetstagare att i första hand ta kontakt med flygbolag för ersättning. I de fall där flygbolag nekade ersättning, kompenserade företaget eller försäkringsbolaget arbetstagaren för uppkomna kostnader.

Det skedde inga förhandlingar enligt MBL hur frågan skulle hanteras. Det fanns i någon verksamhet tidigare fastställda rutiner gällande en snarlik fråga - hur arbetstagare ska hantera ett försäkringsärende – som till viss del kunde följas.

3.3 Riktlinjer vid force majeure - semesterresa

3.3.1 Offentlig sektor⁹⁴

De offentliganställda arbetstagare som befann sig på semester och hindrades att infinna sig på arbetsplatsen på grund av askmolnet, fick frånvaron direkt noterad som obetald tjänstledighet. Efter arbetstagares hemkomst erbjöd arbetsgivaren möjligheten att kompensera med extra semesterdagar för de som önskade, istället för den noterade tjänstledigheten. De arbetstagare som inte hade kvarstående semester fick kompensera med obetald tjänstledighet eller kompensationsledighet. I normalfallet hade sådan frånvaro bedömts vara ogiltig, eftersom semesterledighet först ska ansökas och en underlåtenhet att göra så bedöms vara olovlig frånvaro. Det bedömdes dock att det inte förelåg ogiltig frånvaro, då arbetstagare ej kunde råda över inträffad situation. Förutsättningen var dock att arbetstagaren hade meddelat arbetsgivaren om frånvaron på grund av askmolnet.

3.3.2 Privat verksamhet⁹⁵

Askmolnet innebar, till skillnad från lokala snöoväder, flera dagars frånvaro för privatanställda arbetstagare, och uppbringade en kostnad som arbetsgivare inte kunde

⁹⁴ Intervjuer 2010-08-18, 2010-08-30 och 2010-08-31.

⁹⁵ Intervjuer 2010-08-24, 2010-08-25, 2010-08-27, 2010-09-01, 2010-09-02

ersätta. Frånvaron bedömdes som lovlig men arbetstagare som på grund av askmolnet befann sig på semester blev tvungna att kompensera frånvaron med uttag av extra semesterdagar eller uttag av annan ledighet såsom kompensationsledighet, flexledighet och arbetstidsförkortning. Möjligheten fanns även att ta igen förlorad arbetstid successivt i framtiden. Ytterligare en lösning som erbjöds var att arbetsgivaren bjöd på halva frånvarotiden och den andra halvan erbjöds arbetstagaren att arbeta in. Det förekom även arbetsgivare som bjöd på hela frånvarotiden, eftersom arbetstagare ej kunde råda över uppkommen situation och skulle därmed ej heller lastas för det. Oavsett vilken lösning som erbjöds var det till syvende och sist en diskussion mellan arbetstagare och närmaste chef. En förutsättning till diskussion var att arbetstagare hade meddelat frånvaron.

3.4 Riktlinjer vid force majeure – semester i samband med tjänsteresa

3.4.1 Offentlig sektor⁹⁶

Bland de intervjuade i offentlig sektor fanns inte något känt fall där arbetstagare hade kombinerat tjänsteresa med semester i samband med att askmolnet låg över Europa. Sådan frånvaro hade dock troligen hanterats beroende på resans syfte, det vill säga om arbetstagare vid tiden för askmolnet hade avslutat tjänsteresan och fortsatt med semester hade frånvaron bedömts att ha skett under semester och även hanterats därefter.

Under intervjuerna framkom att vissa organisationer inte tillåter arbetstagare att ta semester i samband med tjänsteresa. Det hade förekommit problem med försäkringsärenden då det varit svårt att fastställa om händelsen inträffat i tjänsten eller under arbetstagarens semester. Andra organisationer tillåter arbetstagare att ta semester i samband med tjänsteresa, men med förbehållet att försäkringen endast täcker då antal semesterdagar är färre än tjänsteresan.⁹⁷

3.4.2 Privat sektor⁹⁸

Det framkom att flertalet arbetsgivare i privat sektor godkänner att arbetstagare kombinerar tjänsteresa med semester, så länge det inte medför någon kostnad för arbetsgivaren. De menade att det lönar sig som arbetsgivare att hantera oförutsedda händelser på ett smidigt sätt, då det bidrar till ett positivt klimat på arbetsplatsen. Ett skäl som anfördes till att *inte* tillåta arbetstagare att ta semester i samband med tjänsteresa, är komplikationen att fastställa ersättning i händelse av uppkommet försäkringsärende.

Även privatanställda arbetstagare ersattes beroende på resans syfte – det vill säga för de arbetstagare som vid tiden för askmolnet befann sig på tjänsteresa hade frånvaron bedömts att ha skett i tjänsten, och om denne befann sig på semester hade frånvaron hanterats som semester.

⁹⁶ Intervjuer 2010-08-18, 2010-08-30 och 2010-08-31.

⁹⁷ Intervjuer 2010-08-18 och 2010-08-31.

⁹⁸ Intervju 2010-08-24, 2010-08-25, 2010-08-27, 2010-09-01 och 2010-09-02.

3.5 Effekter i offentlig sektor⁹⁹

3.5.1 Konsekvenser för hemmavarande personal

Askmolnet innebar inga större konsekvenser för hemmavarande personal i offentlig sektor. På vissa befattningar behövde organisationen tillsätta vikarier, men då flertal offentliganställda arbetstagare arbetar under fria former, där var och en har specifikt tilldelade arbetsuppgifter, innebar det istället att vissa arbetsuppgifter blev fördröjda. Andra konsekvenser som uppstod var de inplanerade resor som fick ställas in eller skjutas fram samt minskad effektivitet på drabbade arbetsplatser.

3.5.2 Extra kostnader

Kostnaden för extra traktamente var förhållandevis liten med tanke på organisationernas storlek. Organisationerna kunde inte redogöra för vilka kostnader som uppkom på grund av askmolnet, eftersom vissa kostnader betalas ut via reseräkningen och andra via lönekostnaden, och det fanns ej heller resurser till att kontrollera respektive avdelning för att få en samlad bild.

En av de intervjuade organisationerna upptäckte att tjänstereseförsäkringen inte täckte uppkomna kostnader i samband med askmolnet. I tjänstereseförsäkringen fanns inget skydd för kostnader på grund av försenade flyg, oavsett anledning till flygförseningen. Kostnaderna betraktades istället som ”fördröjda kostnader för tjänsteresa” och kompensades av arbetsgivaren.¹⁰⁰ Det fanns dock inga centrala pengar att tillgå utan respektive avdelning fick ta av egen budget.

Ingen av de intervjuade i offentlig sektor hade en samlad bild av hur många arbetstagare som drabbades av askmolnet.

3.5.3 Information, dokumentation och uppföljning

Ett kraftigt snöoväder, som inträffade cirka ett halvår innan askmolnet, hade dokumenterats och däri beskrivit hur organisationen hanterade frånvaro orsakad av en force majeure situation. Dokumentationen påvisade att arbetsgivarorganisationen *inte* gick ut med några allmänna rekommendationer.¹⁰¹ Hur frågan skulle hanteras fastställdes istället på lokal nivå – att snöoväder visserligen inte var något som arbetstagare kan råda över, men arbetstagare hade samtidigt en skyldighet att ta sig till arbetsplatsen. Det fastställdes även att det inte var rimligt att arbetsgivare skulle utbetala lön för ej utfört arbete. Arbetstagare som blev insnöade fick, efter dialog med närmaste chef, därmed kompensera frånvaron med exempelvis flex- eller kompledighet. Samma resonemang användes i samband med askmolnet, men innan riktlinjer kommunicerades i organisationen undersöktes även hur andra liknande organisationer i närområdet skulle hantera frånvaron. Kommunikationen mellan arbetsgivare och arbetstagare skedde via flera kanaler - e-post och publicering på hemsidan – vilket även var ett sätt att säkerställa

⁹⁹ Intervjuer 2010-08-18, 2010-08-30 och 2010-08-31.

¹⁰⁰ E-post från Kammarkollegiet.

¹⁰¹ Framgår även av www.skanskan.se

konsekvent hantering av frånvaron. Tack vare strandade arbetstagares tillgång till dator hade de möjlighet att, förutom att ta del av den information som förmedlades av arbetsgivaren, själva söka information och kommunicera med omvärlden. Ett flertal organisationer uttryckte glädje över den stora kreativitet och hjälpsamhet som uppstod i samband med askmolnet – exempelvis att finna alternativa resvägar och transportsätt.

Inom offentlig sektor har det historiskt sett varit mer kutym att *ta hand om* arbetstagare istället för att påtala för arbetstagare om befintlig arbetskyldighet som kompenseras med lön. De två händelserna – snöovädret och askmolnet - har dock tydliggjort hanteringen inom organisationen - att arbetstagare har ett ansvar att infinna sig på arbetsplatsen, att force majeure är *giltig* frånvaro, och att det finns en skillnad mellan tjänsteresa och semester. Att det dessutom finns behov av en krisgrupp uppmärksammades under tsunamin 2004. Organisationer upplevde då svårigheter i att få besked om vem som befann sig på resa och vart i världen. Det fanns inget enhetligt system som gav svar och situationen ledde till att en krisgrupp etablerades med konsekvensen att det finns en större beredskap för oförutsedda händelser.

3.6 Effekter i privat sektor¹⁰²

3.6.1 Konsekvenser för hemmavarande personal

Inte heller inom privat sektor innebar askmolnet några större konsekvenser för kollegor till strandade arbetstagare. Vissa brådskande arbetsuppgifter hanterades av hemmavarande personal, men flertalet arbetstagare med dator som arbetsredskap kunde utföra sitt arbete på distans. Jämte de arbetstagare som fick ställa in eller skjuta fram inplanerade resor, blev även en sedan länge inplanerad kvalitetskontroll inställd och berörd personal tvingades planera om sitt arbete. Den hemmavarande personal som koordinerade hemtransporter för strandade kollegor var också några som berördes.

3.6.2 Extra kostnader

Den stora kostnaden för flertalet arbetsgivare var inte de extra kostnader som uppstod vid tjänsteresor, utan förlorade inkomster som uppstått på grund av försenade leveranser, såväl av material som av varor ut till kunder. Ytterligare kostnader var övertidsersättning till de arbetstagare som tillfälligt fick andra arbetsuppgifter, samt den merkostnad som uppstod både för arbetsgivare och för arbetstagare i och med den långa handläggningstiden hos försäkringsbolagen. En lösning för att påskynda hanteringen av försäkringsärenden var att avsätta en pott som försäkringsbolaget kunde förfoga över. Ett försäkringsbolag bedömde inte askmolnet vara en force majeure händelse och ersatte resenärer för extra kostnader i form av ny flygbiljett, hotell och andra rimliga kostnader. Även inom privat sektor ansågs att det skulle vara svårt att få en samlad bild av vad askmolnet hade orsakat i kostnader, dels beroende på att alla försäkringsärenden inte ännu var avslutade, dels beroende på svårigheten att se hur kostnaderna relaterades genom ekonomisystemen.

¹⁰² Intervjuer 2010-08-24, 2010-08-25, 2010-08-27, 2010-09-01 och 2010-09-02. .

3.6.3 Information, dokumentation och uppföljning

Även i privat sektor förekom att e-post korrespondens, som berörde frågan kring frånvaro orsakat av snöoväder, undersöktes och även ifrågasattes huruvida samma resonemang kunde appliceras under askmolnet. Ett flertal organisationer såg fördelen med en skriven policy för framtida liknande händelser, men det fanns även de som uttryckte att det inte fanns ett behov av en sådan. Någon organisation beskrev en dokumentation angående ett likartat fall – pandemin - då Socialstyrelsen gav besked att cirka 50 % av de anställda eventuellt skulle utebli från arbetet.¹⁰³ Organisationen och arbetstagares arbetsuppgifter sågs då över och dokumenterades samt en handlingsplan upprättades. Ett flertal organisationer hade sedan tidigare en etablerad krisgrupp och en beredskap för krisituationer och andra oförutsedda händelser. Problem uppstod dock då personer i krisgruppen befann sig på resande fot. Lokalisering och hemtransport av dem tog tid.

Inom ett flertal privata organisationer togs ett medvetet beslut att inte publicera några generella riktlinjer för dem som var strandade i samband med askmolnet. Arbetstagare med inplanerade resor meddelades antingen att det var ”business as usual” eller att arbetsgivaren avrådde från att resa. Strandade arbetstagare som behövde hjälp informerades via sms, e-post och Intranät. För att underlätta hemtransporten av arbetstagare tillät vissa arbetsgivare resor utanför ordinarie resepolicy. I globala organisationer uppstod även frågor som; hur informationen skulle nå ut till alla i tid med tanke på tidsskillnaden, samt hur det kunde säkerställas att arbetstagare hade de resehandlingar som behövdes vid passering av olika länder.

Exakt hur många arbetstagare som drabbades av askmolnet kunde få organisationer svara på. I en organisation var cirka 90 arbetstagare direkt berörda i ett första skede, men antalet minskades tack vare skyndsamt information från arbetsgivaren. En annan organisation hade cirka 500 arbetstagare som var både direkt och indirekt berörda av askmolnet.

Organisationer gjorde flera lärdomar i samband med askmolnet; *att* flertalet arbetstagare hade förståelse för att den inplanerade resan inte kunde företas, men ville samtidigt ha besked om exakt när askmolnet skulle vara över, *att* frustrationen blev stor när olika parter bedömde risk på olika sätt, *att* kreativiteten var stor bland berörda, samt *att* organisationer sattes på prov och krav ställdes på flexibilitet att finna alternativa lösningar till att resa, exempelvis video- och telefonkonferenser. Men en lärdom, som kanske var en av de mest påtagliga, var att trots ett stort informationsflöde under askmolnet kunde kommunikationen både ha varit bättre och mer frekvent.

3.7 Övriga regler för ersättning och kostnader

Tusentals resenärer väntar fortfarande på ersättning ett halvår efter askmolnet. De flesta resenärer har riktat sina krav direkt till transportörer och försäkringsbolag, men ett hundratal har vänt sig till Allmänna Reklamationsnämnden (ARN), vilka hänvisar till att

¹⁰³ www.socialstyrelsen.se.

ansvaret är transportörernas. Men enligt ARN är rättsläget osäkert och i oktober 2010 ska ARN ta ställning till hur de juridiskt ska hantera de krav som kommit dem tillhanda.¹⁰⁴

Förutom de kostnader som täcks av olika försäkringar finns särskilda regler vid inställt flyg, vilka är giltiga för resenärer som reser från en flygplats inom EU eller med ett europeiskt flygbolag som flyger in i EU. På Konsumentverkets hemsida framgår att det finns en rättighet för resenärer att välja mellan återbetalning av biljetten eller att boka om resan, och det gäller oavsett orsak till att flyget ställts in. De som väljer ombokning har även vid behov rätt till kompensation för uppehålle under sin ofrivilliga vistelse.¹⁰⁵

Det står klart att organisationer och dess anställda drabbades ekonomiskt av askmolnet, men även resebranschen blev hårt drabbad. Enligt uppgift från EU:s transportkommissionär beräknas flygstoppet ha kostat flygbolag och researrangörer mellan 14,3 och 24 miljarder kronor, flertal hotellkostnader oräknade.¹⁰⁶

3.8 Riktlinjer vid drifts- och produktionsavbrott

3.8.1 Offentlig sektor¹⁰⁷

Inom offentlig sektor underströks att det är arbetsgivarens ansvar när det gäller plötsligt uppkomna driftsavbrott och att lön utgår till arbetstagarna. Ett tydligt exempel gavs; en explosion inträffade på Kemacentrum och det gjordes inget löneavdrag för arbetstagarna, då det bedömdes vara en olycka.¹⁰⁸ Inte heller *planerade* driftsavbrott som exempelvis underhållsarbete, innebar något löneavdrag för arbetstagarna. Om möjligt skedde omplacering under den tid som driftsavbrottet ägde rum, och då inom gällande kollektivavtals tillämpningsområde.

3.8.2 Privat sektor¹⁰⁹

Intervjuer i privata organisationer bekräftade att det i händelse av driftsavbrott ej var aktuellt med löneavdrag - arbetstagarna kunde ej lastas för avbrottet. Vidare poängterades att det ligger i arbetsgivarens intresse att försöka säkerställa att driftsavbrott inte inträffar – det är alldeles för kostsamt om produktionen blir stillastående. I den händelse ett driftsavbrott trots allt inträffade fanns avsevärda möjligheter till omplacering, särskilt i större organisationer. Även när det gäller *planerade* driftstopp är det av stor vikt att se till att arbetet kan fortgå och undvika kostsamma produktionsbortfall. En flytt av arbetsplatsen företas exempelvis under en helg för att minimera konsekvenserna.

Ett tydligt exempel på att oförutsedda händelser inträffar visar det strömavbrott som drabbade stora delar av Lund i början av 2010.¹¹⁰ I en organisation avstannade hela

¹⁰⁴ www.sydsvenskan.se.

¹⁰⁵ www.konsumentverket.se.

¹⁰⁶ www.di.se.

¹⁰⁷ Intervjuer 2010-08-18, 2010-08-30 och 2010-08-31.

¹⁰⁸ www.sydsvenskan.se.

¹⁰⁹ Intervjuer 2010-08-24, 2010-08-25, 2010-08-27, 2010-09-01 och 2010-09-02.

¹¹⁰ www.sydsvenskan.se.

produktionen, men eftersom avbrottet orsakades av force majeure ledde det inte till löneavdrag. Inte heller arbetsgivaren orsakades någon större förlust, då ett flertal berörda arbetstagare arbetade in den tid som gått förlorad eftersom de hade en deadline att hålla.

3.9 Riktlinjer vid olovlig frånvaro

3.9.1 Offentlig sektor¹¹¹

Offentliganställda arbetstagare som ej infinner sig på arbetsplatsen och ej heller meddelar arbetsgivaren beträffande frånvaron, bedöms vara olovligt frånvarande. Ett flertal organisationer poängterade att det dock kan finnas skäl till varför en arbetstagare underlåter att höra av sig, skäl att ta hänsyn till vid en bedömning om frånvaron är ogiltig eller ej. Ett giltigt skäl till frånvaro är akut sjukdom, där en möjlighet att uppvisa läkarintyg i efterhand gavs. Skulle skälet till frånvaron inte vara giltigt, utgår löneavdrag och eventuellt utges även en disciplinär åtgärd i form av varning. Vid upprepat beteende kan det bli aktuellt med uppsägning.

I en organisation upplevdes att arbetstagare som ej infann sig på arbetsplatsen efter sommarsemester i utlandet har ökat i antal senaste åren. Som skäl till frånvaron gavs att barnen var sjuka eller att föräldrarna hade behov av dem, och att de därför nödgades stanna kvar i hemlandet. Ett fåtal underlät att meddela frånvaron. Eftersom semester måste ansökas och godkännas av arbetsgivaren, bedömdes frånvaron som olovlig och skriftlig varning utfärdades.

3.9.2 Privat sektor¹¹²

I händelse av att privatanställda arbetstagare ej infinner sig på arbetsplatsen, och ej heller meddelar arbetsgivaren om frånvaron, kan innebära saklig grund för uppsägning då det bedöms vara ogiltig frånvaro - en form av arbetsvägran. Det poängterades under intervjuerna att lag och kollektivavtal styr verksamheten, men att det vid extraordinära situationer tas hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet. Arbetsgivare har mer överseende om frånvaron är en engångsföreteelse än om återkommande misskötsel. Disciplinära åtgärder som utges vid återkommande ogiltig frånvaro, är erinran, varning och löneavdrag.

Skulle frånvaron visa sig vara *giltig*, sker sjuklöneavdrag om arbetstagaren meddelat sig sjuk. Arbetstagare får kompensera med exempelvis arbetstidsförkortning, semester eller flexledighet vid övriga, enligt arbetsgivaren, giltiga skäl.

¹¹¹ Intervjuer 2010-08-18, 2010-08-30 och 2010-08-31.

¹¹² Intervjuer 2010-08-24, 2010-08-25, 2010-08-27, 2010-09-01 och 2010-09-02.

4. Analys och slutsats

4.1 Sammanfattning av rättslig utredning och empiri

Undersökningen visar att det inledningsvis rådde stor osäkerhet i organisationer om hur arbetstagares frånvaro skulle hanteras i samband med askmolnet, trots att det fanns vissa riktlinjer att utgå från. Med blygsam skriftlig reglering på området var sedvanan svag och kreativiteten på lösningar var stor. Den skriftliga regleringen visar att det finns tre olika kategorier av situationer när arbetstagare ej utför arbete för arbetsgivarens räkning; *när* arbetstagare är frånvarande på grund av inträffad force majeure händelse, *när* arbetstagare är närvarande men hindras att arbeta på grund av driftsavbrott, samt *när* arbetstagare är olovligt frånvarande.

4.1.1 Ansvar

Force majeure är en oförutsedd händelse som vare sig arbetstagare eller arbetsgivare råder över, men frågan är vem som får ta ansvar och betala för uteblivet arbete? Regleringen visar att arbetstagare har en skyldighet att utföra arbete och arbetsgivare har en skyldighet att utbetala lön för utfört arbete. Vilka arbetsuppgifter som arbetstagare är skyldiga att utföra framgår främst av kollektivavtal. För att lön ska utgå måste arbetstagaren dessutom stå till arbetsgivarens förfogande – ett krav som även gäller i händelse av att en force majeure situation inträffar. Huvudregeln framgår av praxis - att ingen lön utgår vid frånvaro som orsakas av force majeure. Undantag från denna regel finns i det statliga kollektivavtalet ALFA, där det framgår att lön *kan* utgå om frånvaron orsakas av naturhinder. Arbetstagare som inte står till arbetsgivarens förfogande ska därmed i de flesta fall kompensera frånvaron, såvida inte annan överenskommelse sker mellan parterna.

4.1.2 Hantering av frånvaro vid askmolnet

Av intervjuerna framkom att frånvaro i samband med askmolnet, bedömdes vara lovlig under förutsättning att arbetstagare hade informerat arbetsgivaren. Det förekom dock viss skillnad mellan hur organisationer i offentlig respektive privat sektor hade hanterat frånvaron beroende på om arbetstagare var på semester eller reste i tjänsten. Samtliga organisationer var ense om att lön och traktamente skulle utgå för de strandade arbetstagare som befann sig på *tjänsteresa*. Ett fåtal privata arbetsgivare gjorde skillnad på om arbetstagare kunde utföra arbete eller inte - de arbetstagare som inte kunde utföra något arbete fick kompensera frånvaron med någon slags ledighet. Offentliga arbetsgivare gjorde

inte den åtskillnaden, utan alla arbetstagare ansågs ha befunnit sig på förlängd tjänsteresa. I och med att flertalet arbetstagare, i både offentlig och privat sektor, hade datorn som arbetsredskap fanns dock stora möjligheter att arbeta på distans. Ett fåtal organisationer uppmanade arbetstagare att kontakta flygbolag för eventuell ersättning. Majoriteten arbetsgivare ansåg att de arbetstagare som var på *semester* skulle kompensera frånvaron, i första hand med extra semesterdagar och i andra hand med annan ledighet. Organisationer i offentlig sektor poängterade att semester egentligen först ska ansökas och beviljas för att betraktas som lovlig frånvaro, men att det vid askmolnet gjordes undantag. Privata arbetsgivare erbjöd fler alternativa lösningar att hantera frånvaron. I såväl offentlig som privat sektor fanns skillnad i hantering av *kombinerad tjänsteresa och semester*. Vissa arbetstagare tilläts inte alls att kombinera tjänsteresa med semester, medan andra arbetstagare tilläts så länge ingen kostnad uppstod för arbetsgivaren. Oavsett om det var tillåtet att kombinera eller ej, så fick frånvaron som orsakats av askmolnet kompenseras beroende på resans syfte. Det vill säga om semester påbörjats under en kombinerad tjänsteresa och semesterresa, hanterades situationen som semester och vice versa.

I flertalet organisationer undersöktes sparad dokumentation hur tidigare inträffad force majeure händelse hade hanterats – ett kraftigt snöoväder vintern 2009 – och kunde tillämpa samma resonemang vid askmolnet. Vilken information som kommunicerades ut till arbetstagare skiljde sig. I offentlig sektor fastställdes och kommunicerades generella riktlinjer, medan flera privata arbetsgivare tog beslut att inga generella riktlinjer skulle kommuniceras och arbetstagare ombads istället att kontakta närmaste chef för vidare besked. Vid bedömning av hur frånvaron skulle hanteras, togs hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet. De privata organisationer som även sysselsätter arbetstagare globalt ställdes inför ytterligare problematik; att nå ut med information i tid till alla arbetstagare i och med tidsskillnaden, samt att finna en lösning för de arbetstagare som fick problem med visum vid ofrivillig passering i olika länder. I såväl offentlig som privat sektor påverkades endast ett fåtal av hemmavarande personal med extraarbete. Däremot fick många arbetstagare med inplanerade resor planera om arbetet, samt senarelägga eller helt ställa in tjänsteresan.

4.1.3 Konsekvenser

Samtliga organisationer bedömde att det skulle vara svårt att få en samlad bild av vad askmolnet hade orsakat i kostnader. Majoriteten av de tillfrågade ansåg att kostnaden för extra traktamente hade varit förhållandevis liten. Den stora kostnaden för flertalet organisationer i privat sektor hade istället varit för försenade leveranser. Det förekom stora skillnader i försäkringsvillkor. Ett försäkringsbolag bedömde att askmolnet inte var en force majeure situation, vilket innebar att de privatanställda arbetstagarnas kostnader täcktes. För en offentlig arbetsgivare täcktes kostnaderna däremot inte alls av försäkringen, vilket innebar att respektive avdelnings medel fick användas för att kompensera arbetstagare.

I offentlig sektor upplevdes att de två force majeure händelserna – snöovädret och askmolnet – hade tydliggjort hanteringen och att tsunamin hade inneburit att det numera fanns en helt annan beredskap inför oförutsedda händelser. En lärdom som gjordes i samband med askmolnet var vikten att vara konsekvent – att alla arbetstagare i offentlig sektor fick samma riktlinjer. Ett fåtal privata arbetsgivare hade uppmärksammat att informationen till arbetstagare hade varit otillräcklig och flertalet ansåg att det skulle behövas bättre fastställda rutiner. Samtliga arbetsgivare sparade visserligen dokumentation hur frånvaro i samband med askmolnet hanterades, men flertalet gav uttryck att det för framtida behov skulle underlätta med en skriven policy.

4.1.4 Driftsavbrott och olovlig frånvaro

Ett *drifts- eller produktionsavbrott* kan visserligen föregås av en force majeure händelse, men skillnaden är att arbetsgivaren får stå risken vid ett driftsavbrott i och med att arbetstagare finns till förfogande att utföra arbete. Vid avbrott som varar mindre än fyra timmar lämnar arbetstagare sällan arbetsplatsen och står därmed till arbetsgivarens förfogande. Reglering sker via kollektivavtal, praxis och AML. Av intervjuerna framkom att driftsavbrott är arbetsgivarens ansvar och att lön därmed utgår till arbetstagare. Privata arbetsgivare poängterade vikten av att försöka säkerställa att driftsavbrott inte inträffar, då det är alldeles för kostsamt för företaget. Men samtidigt ansåg flertalet sig sällan få en kostnad, då ett stort antal arbetstagare har en deadline att hålla och att förlorad arbetstid därmed arbetas in. Flertalet organisationer, både offentliga och privata, såg möjligheter till omplacering av arbetstagare vid driftsstopp – att arbetsbefria var sällan en lösning.

Arbetstagare har en skyldighet att infinna sig på arbetsplatsen och i händelse av att någon helt uteblir eller har en försenad ankomst innebär *olovlig frånvaro*. Hur sådan frånvaro ska hanteras finns reglerat i lag, praxis och kollektivavtal. Regleringen visar att arbetstagare får stå risken genom att kompensera frånvaron, och påföljder finns såsom erinran, skriftlig varning, löneavdrag och uppsägning. Praxis visar vidare att arbetsgivare måste tåla rätt mycket när det gäller *lovlig frånvaro*, som exempelvis vård av sjukt barn. Av intervjuerna framkom att hanteringen av arbetstagares olovliga frånvaro, i såväl offentlig som privat sektor, inte skiljer sig från den reglering som finns. Ett flertal organisationer poängterade att stor hänsyn tas till omständigheterna i det enskilda fallet och att det först fastställs att orsaken till frånvaron verkligen är ogiltig innan det innebär någon påföljd för arbetstagaren. Det framkom även från en offentlig organisation att antal olovligt frånvarande arbetstagare hade ökat under de senaste åren.

4.1.5 Sammanfattning

Sammanfattningsvis kan sägas att anställningsavtalet innebär att arbetsgivare har en skyldighet att ersätta arbetstagare med lön, om arbetstagare står till förfogande att utföra arbete. Ingen av parterna kan lastas för uteblivet arbete som orsakas av en force majeure situation, vilket innebär att arbetsgivaren inte har någon skyldighet att utbetala lön. Parterna kan komma överens om att frånvaron, istället för löneavdrag, ska kompenseras med tid eller att frånvaron inte alls ska kompenseras. Detta är dock inget som finns

skriftligt reglerat. Skillnad i hanteringen görs om arbetstagare befunnit sig på semester eller på tjänsteresa.

4.2 Slutsats

Av undersökningen framgår att en händelse av force majeure karaktär visserligen är något som ingen part kan råda över och rimligtvis inte heller borde drabbas ekonomiskt av. Men någon part får ändå bära risken. Det framgår att arbetstagare får bära risken vid olovlig frånvaro och arbetsgivare får vanligtvis bära risken vid driftsavbrott. Så vem bär då risken vid askmolnet och tillämpade verksamheter befintlig arbetsrättslig reglering?

4.2.1 Vem bär risken?

Rättslig reglering visar att huvudregeln är att ingen lön utgår vid frånvaro som orsakas av force majeure – det vill säga arbetstagare bär risken. Praxis visar vidare att det är upp till parterna om de vill ha en annan överenskommelse. Den enda skriftliga reglering där ett sådant undantag framgår är för statligt anställda – där arbetsgivare *kan* bära risken. Man ska ha i åtanke att den rättsliga regleringen utgår från ett rättsfall år 1977, det vill säga mer än 30 år gammal praxis.

Intervjuerna visar att de som fick bära risken vid askmolnet var; vissa privatanställda arbetstagare på tjänsteresa fick kompensera frånvaron om de inte kunde utföra arbete, arbetstagare på semesterresa som fick ta ut extra semesterdagar eller annan ledighet, arbetsgivare i både offentlig och privat sektor som fick extra kostnader i form av traktamente och andra tjänsterelaterade utgifter, arbetsgivare och arbetstagare i offentlig sektor där försäkringen inte täckte kostnader orsakade av flygförsening, samt arbetsgivare i privat sektor som fick kostnader med försenade leveranser.

Huvudregeln säger att lön ej utgår till arbetstagare som hindras att utföra arbete på grund av en uppkommen force majeure situation, men tillämpningen visar att det i samtliga fall utgick lön för arbetstagare som befann sig på tjänsteresa. Det innebär att det i de flesta fall var arbetsgivare som tog risken. Om arbetsgivare hade följt huvudregeln borde alla arbetstagare, förutom eventuellt statligt anställda, ha fått löneavdrag för sin frånvaro. Det framgick av intervjuerna att det inte fanns skrivna riktlinjer i någon organisation, och det fanns inte heller någon reglering i de kollektivavtal som undersöktes. En arbetsgivare som hade följt huvudregeln hade dock, enligt min åsikt, riskerat att få hantera missnöjda arbetstagare som kanske i slutändan sökt sig till annan arbetsplats. Med tanke på hur kostsamt det är med nyanställningar¹¹³, förmodar jag att flertalet arbetsgivare gjorde avvägningen att kostnaden för askmolnet skulle bli betydligt lägre.

Även arbetstagare som var på semester fick en generös hantering av sina arbetsgivare. Enligt rättslig reglering borde semestern bedömts vara olovlig frånvaro, då den vare sig

¹¹³ Johanson & Johrén s. 20 ff. I ett exempel framgår att kostnaden för nyrekrytering av en civilingenjör inte bara innefattar annonskostnad och introduktionskurs. Det tillkommer även kostnad, i form av tid och pengar, dels för inskolning av en nyarbetstagare och dels för minskad motivation under uppsägningstiden för den arbetstagare som slutar. Totalkostnaden i exemplet beräknas uppgå till 900 000 kronor.

hade ansökts eller beviljats, och påföljder som erinran, varning eller löneavdrag kunde ha utfärdats. I själva verket erbjöds arbetstagare att kompensera frånvaron med betald ledighet och i vissa fall var arbetsgivare generösa nog att bjuda på delar av eller hela ledigheten. En undran uppstår; hade arbetsgivare varit lika generösa i fall där arbetstagare hade hindrats att infinna sig på arbetet på grund av ett på bilen nerblåst träd? Eller är det så att omfattningen av force majeure händelsen påverkar hur människor agerar och hur stor benägenheten är att frångå fastställda regler och principer?

4.2.2 Reglering via lag, kollektivavtal eller policy?

Något förvånande var den blygsamma skriftliga reglering som fanns gällande frånvaro orsakad av force majeure – endast ett rättsfall från 1977 och ett statligt kollektivavtal förekom. Mer utförlig reglering fanns för både olovlig frånvaro och driftsavbrott. Hur kommer det sig att reglering angående frånvaro orsakad av force majeure inte upprättades i kollektivavtal efter 1977? I rättsfallet AD 1977:202 nämns att det var flera hundra arbetstagare som drabbades bara i en organisation. Då orsaken till frånvaron var snöoväder kan man förmoda att arbetstagare berördes också på andra arbetsplatser och att frågan om hantering borde ha varit uppmärksam. Det kanske vore dags att upprätta en tydligare och mer aktuell reglering? Snöoväder inträffar då och då och sannolikheten är stor att ett nytt askmoln eller annat naturhinder inträffar. Vid intervjuerna framkom att många hade ställt sig frågande till hur frånvaron skulle hanteras, både vid snöovädet 2009 och vid askmolnet 2010. Stor aktivitet uppstod bland arbetstagare, arbetsgivare, fackliga företrädare, försäkringsbolag och resebolag. Enligt min åsikt påvisar det att det finns ett behov av tydligare fastställda regler. Dilemmat kvarstår dock hur det ska regleras. Flertalet arbetsgivarparter vill ogärna reglera force majeure relaterad frånvaro via kollektivavtal¹¹⁴ och lagstiftande makt har historiskt sett överlåtit till parterna på arbetsmarknaden att reglera arbetsvillkor¹¹⁵. Lokala riktlinjer inom organisationer är således den reglering som kvarstår.

4.2.3 Jämförelse och analogi

I brist på praxis inom civilrätten undersöktes också domar i förvaltningsrätten. Praxis där visade att arbetssökande har rätt till ersättning från arbetslöshetskassan även i fall då dennes frånvaro orsakades på grund av snöoväder. Domen föregicks inte av någon diskussion om frånvaron skulle ersättas med någon form av ledighet eller på annat sätt ersätta förlorad tid. Hur kommer det sig att FÖD resonerar annorlunda än AD? Den civilrättsliga regleringen utgår från avtal mellan enskilda rättssubjekt, medan förvaltningsrätten utgår från villkor i den allmänna försäkringen. Enligt min mening kan det inte vara rimligt att en enskild privat arbetsgivare ska stå samma risk som en stor myndighet som finansieras av skattebetalare. Dock kvarstår frågan varför skillnad görs mellan myndighet och offentlig förvaltning – den senare finansieras också via skattemedel?

¹¹⁴ Prop. 1997/98:81, s. 17 ff.

¹¹⁵ Nycander, s. 14 ff.

Enligt praxis måste arbetsgivare ta hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet. I rättsfallet AD 2003:70, där en arbetstagare ställdes inför valet att ta sitt ansvar som arbetstagare eller att ta hand om sin familj, fastställde domstolen att arbetsgivare ibland måste tåla arbetstagares bortavaro. Arbetstagaren i rättsfallet stod inför ett val, till skillnad från de arbetstagare som befann sig strandade på grund av askmolnet som inte kunde välja sin frånvaro. I domen diskuterades även LLTF, som ger arbetstagare rätt till ledighet när en akutsituation uppstår i familjen - en händelse av force majeure karaktär. I propositionen till lagen¹¹⁶ framgår att "[r]ätten till ledighet föreligger så länge arbetstagarens omedelbara närvaro är absolut nödvändig¹¹⁷". Det vill säga det rör sig om ett mindre antal arbetsdagar och att bedömning får ske i varje enskilt fall. I och med att frånvaron uppstår av en akut händelse föreligger ingen anmälningsskyldighet, men det förutsätts att arbetstagare ska underrätta arbetsgivaren om frånvaron. I förarbetet framgår även att arbetstagare ska tillförsäkras skydd mot bland annat försämrade anställningsvillkor.¹¹⁸ Lagen omfattar visserligen inte arbetstagares frånvaro som orsakas av en force majeure situation som naturhinder, men även om orsaken till force majeure inte är desamma så innebär båda situationer att arbetstagare inte kan infinna sig på arbetsplatsen på grund av en uppkommen force majeure händelse. En analogisk tolkning utifrån nämnda lag skulle därmed se ut som följer. Askmolnet var en akut uppkommen situation som gjorde arbetstagares närvaro på annan ort absolut nödvändig – de kunde omöjligt ta sig därifrån för att infinna sig på arbetsplatsen. Ledigheten rörde sig om det antal dagar som force majeure händelsen hindrade arbetstagare att infinna sig på arbetsplatsen och enskild bedömning gjordes i flertalet fall. En arbetstagare skulle enligt nämnda lag ha ett skydd mot försämrade anställningsvillkor, men vilka anställningsvillkor det rör sig om framgår dock inte av förarbetet. Klart är dock att lagen ger arbetstagare rätt till betald ledighet i ett visst antal dagar. Hur kommer det sig att frånvaro orsakat av force majeure händelse i familjen finns reglerat i lag, men inte i fall där orsaken är naturhinder? En liknande reglering gällande force majeure relaterad frånvaro där orsaken är naturhinder, skulle innebära att arbetstagare hade haft rätt till betald ledighet i samband med askmolnet.

4.2.4 Skillnad i hantering

Hur kan det komma sig att privata arbetsgivare gjorde skillnad på om arbetstagare hade möjlighet att utföra ett arbete under förlängd tjänsteresa eller ej, medan offentliga arbetsgivare inte gjorde den åtskillnaden? Om man utgår från den rättsliga regleringen så stod inte arbetstagare till arbetsgivares förfogande och kunde heller inte utföra något arbete, så de var således inte berättigade till lön. Kan det vara så att privata organisationer hade fler arbetstagare på resande fot och därmed drabbades i större omfattning? Det var dock inte möjligt att få bekräftat, då ingen organisation hade någon samlad bild av exakt hur många arbetstagare som berördes av askmolnet. Eller var det så att privata vinstdrivande organisationer, tvingades att se över sina kostnader i större utsträckning? Det

¹¹⁶ Prop. 1997/98:81.

¹¹⁷ Prop. 1997/98:81, s. 20.

¹¹⁸ Ibid.

motsägs dock av att det i undersökningen påvisades att privata arbetsgivare i större omfattning såg till omständigheterna i det enskilda fallet och hade en benägenhet att finna fler alternativa lösningar för individen. Eller var det helt enkelt så att privata arbetsgivare följde regleringen i större utsträckning än de offentliga?

Av intervjuerna framkom att personer i organisationer har en tendens att bli mer flexibla och göra avkall från fastställda principer när oförutsedda händelser inträffar. Ett exempel på det är att semester egentligen ska ansökas och vara beviljad för att bedömas som giltigt frånvaro, en regel som frångicks vid frånvaro orsakat av askmolnet. Enligt min åsikt kan det dock finnas en risk med att alltför stor hänsyn tas till det enskilda fallet vid bedömning hur frånvaro ska kompenseras. Det kan ge utrymme för godtycke huruvida kompensation av frånvaro ska ske och hanteras olika beroende på vilken relation arbetstagare har till sin närmaste chef, eller beroende på vilken position arbetstagaren har i organisationen. En alltför stor flexibilitet i hur frånvaro ska kompenseras kan också ge upphov till en svårighet att ha kontroll på att frånvaron verkligen kompenseras. Vad händer exempelvis om arbetstagare avslutar anställningen innan denne har hunnit kompensera frånvaron?

Bara ett fåtal av de intervjuade nämnde den ersättning som kan utgå från flygbolagen. Det kan vara så att flertalet kände till möjligheten, men inte nämnde det under intervjun. Det kan också vara så att det inte gick att nå resebolagen och att man i desperation fann egna kanaler för att ta sig hem. Men *om* det var så att kunskapen inte fanns, beträffande flygbolagens skyldigheter att ersätta transport och uppehälle, så har det uppstått stora kostnader för organisationer helt i onödan. Något som också var förvånande var de stora skillnaderna i försäkringsvillkor och hur olika försäkringsbolagen bedömde. Att ett försäkringsbolag inte alls täckte flygförseningar, oavsett orsak, medan ett annat inte ens bedömde askmolnet vara en force majeure situation. Enligt min åsikt finns stora vinster för organisationer att se över sina tjänstereseförsäkringar.

4.2.5 Beredskap och uppföljning

Flertalet organisationer hade etablerade krisgrupper, men få hade upprättade handlingsplaner för hur frånvaro orsakad av en force majeure händelse skulle hanteras. Det var förvånande, då det titt som tätt inträffar kraftiga snöoväder i Skåne som hindrar arbetstagare att infinna sig på arbetsplatsen. Bland flertalet intervjuade fanns det önskemål att fastställa riktlinjer i skriven form, men ingen hade verkliga planer på att så skulle ske. Förhoppningsvis kommer frågan att uppmärksammas i organisationer och handlingsplaner upprättas, vilket enligt min åsikt, skulle underlätta hanteringen vid liknande händelser i framtiden.

Det var förvånande att så få organisationer hade någon uppfattning om hur stort antal arbetstagare som var drabbade och att ingen hade en samlad bild av vilka kostnader askmolnet hade orsakat organisationen. Ett dilemma var visserligen försäkrings- och resebolagens långa handläggningstider, som har inneburit att all ersättning ännu inte kommit de drabbade tillgodo. Att det inte fanns en beredskap att hantera problematiken i olika ekonomisystem var också överraskande. Det framgick av undersökningen att extra

kostnader för tjänsteresor inte var den stora kostnaden. Men låt säga att arbetstagare hade ett dagligt traktamente på 700 kronor och en daglig hotellkostnad på 900 kronor och var i genomsnitt strandad i fyra dagar - en kostnad på 640 000 kronor vid 100 berörda arbetstagare, och 3 200 000 kronor vid 500 berörda. En summa som, enligt min åsikt, borde innebära att en organisation ser vikten av att ha kontroll över oförutsedda kostnader. Med dagens datasystem borde det vara möjligt att kunna få en samlad bild över samtliga kostnader, genom att registrera både de extra kostnader som uppstod för arbetstagare och för försenade leveranser. Men det kanske är en utopi. En sådan process kanske är alltför omfattande, i framförallt stora organisationer, att det inte skulle vara genomförbart? Är det kanske så att vägen är för lång, mellan beslutsfattare och de som har kunskap och inblick i själva hanteringen, att frågan aldrig blir lyft och när det väl uppmärksammas i bokslutet upplevs problemet inte längre aktuellt? Eller beror det på att människor idag lever i en stressad värld, där det inte finns utrymme och tid för eftertanke och att frångå vanliga arbetsätt och rutiner? Enligt min åsikt borde det ändå vara möjligt att få en samlad bild i organisationer av såväl kostnader som konsekvenser orsakat av askmolnet, så att större beredskap finns för framtiden. Att så är möjligt visar det uppdrag som regeringen har gett Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB). MSB ska analysera och sammanställa vilka konsekvenser askmolnet hade för bl.a. transporter i samhället.¹¹⁹

4.2.6 Sammanfattning

Sammanfattningsvis kan nämnas att skillnaden mellan hur offentlig och privat sektor hanterade frånvaron inte var så stor, som jag inledningsvis hade trott. En undersökning av denna storlek har dock sina begränsningar, både vad gäller i tid och omfattning, och som synes blir många frågor obesvarade. Det skulle dock vara intressant med en uppföljande undersökning för att få svar på, *om* någon förändrad hantering och villkor skett när det gäller arbetstagares frånvaro som orsakas av force majeure, *om* någon organisation hade upprättat en handlingsplan, *om* någon organisation hade fått en samlad bild av kostnader och konsekvenser, *om* någon hade sett över försäkringsvillkoren, *om*...

Avslutningsvis är min förhoppning att både individer, organisationer och samhället i stort har tagit lärdom av de konsekvenser som uppkom i samband med askmolnet och att samtliga är bättre rustade i händelse av om Gud behöver tömma askfatet igen.

¹¹⁹ www.msb.se.

Källförteckning

Litteratur

- Adlercreutz, Axel – Mulder, Johann Bernard, *Svensk arbetsrätt*. Trettonde upplagan, Norstedts Juridik AB, Vällingby 2007.
- Andersson, Anderz – Bejstam, Lars – Edström, Örjan och Zanderin, Lars, *Kommunal arbetsrätt*. Tredje upplagan, Studentlitteratur, Lund 2006.
- Andersson, Anderz – Bejstam, Lars – Edström, Örjan och Zanderin, Lars, *Arbetsrätten i staten*. Andra upplagan, Studentlitteratur, Lund 2008.
- Andersson, Anderz – Edström, Örjan och Zanderin, Lars, *Arbetsrätt*. Fjärde upplagan, Liber, Egypten 2009.
- Bernitz, Ulf – Heuman, Lars – Leijonhufvud, Madeleine – Seipel, Peter – Warnling-Nerep, Wiweka och Vogel, Hans-Heinrich, *Finna rätt – Juristens källmaterial och arbetsmetoder*. Tionde upplagan, Norstedts Juridik AB, Vällingby 2008.
- Bryman, Alan, *Samhällsvetenskapliga metoder*. Liber AB, Elanders Hungary 2007.
- Englund, Thomas, *Ledigheter och frånvaro – Reglerna för arbetsgivare och anställda – Löneberäkning*. Tholin & Larssons förlag, Göteborg 2002.
- Fahlbeck, Reinhold, *Praktisk arbetsrätt*. Tredje upplagan, Liber Ekonomi, Lund 1991.
- Fors, Carl, *En praktisk handbok – Allmänhetens vägledare vid olika slag av skrivgöromål samt rådgivare i juridiska och kommunala spörsmål och vissa andra frågor av mera allmänt intresse*. Andra upplagan, Smålandstidningens tryckeri AB, Eksjö 1932.
- Garpe, Bengt, *Semesterlagen 2010 – En lag och rättsfallskommentar till den ändrade semesterlagen*. Lars Åhnberg AB, Stockholm 2010.
- Hydén, Håkan, *Rättsregler – En introduktion till juridiken*. Femte upplagan, Studentlitteratur, Lund 2001.
- Johansson, Ulf – Johrén, Anders, *Personalekonomi idag*. Uppsala Publishing House AB, Halmstad 2008.
- Kellgren, Jan – Holm, Anders, *Att skriva uppsats i rättsvetenskap – Råd och reflektioner*. Studentlitteratur, Pozkal, 2007.
- Kvale, Steinar – Brinkmann, Svend, *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Studentlitteratur, Elanders Kft Hungary 2009.
- Källström, Kent – Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet – Inledning till den individuella arbetsrätten*. Iustus förlag AB, Mölnlycke 2007.

Lunning, Lars – Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd – Kommentar till anställningsskyddslagen*. Nionde upplagan, Norstedts Juridik AB, Stockholm 2006.

Nycander, Svante, *Makten över arbetsmarknaden*. Andra upplagan, SNS Förlag, Avesta 2008.

Rönmar, Mia, *Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet – En komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*. Juristförlaget, Lund 2004.

Offentligt tryck

Ds 2002:56 - En arbetsmarknad i förändring?

Prop. 1971:107 – Förslag till lag om anställningsskydd för vissa arbetstagare.

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

Prop. 1997/98:81 - Fördraledighetsdirektivets genomförande i Sverige.

SOU 1935:18 - Förslag till lag om arbetsavtal.

SOU 2003:54 - Semesterlagen och övriga ledighetslagar – översyn och förenklingar.

Övriga tryckta källor

AB – Allmänna Bestämmelser, i lydelse 2010-04-01.

ALFA – Allmänt löne- och förmånsavtal, Centrala Avtal 2008:1.

Teknikavtalet IF Metall, 1 april 2010 – 31 januari 2012.

Teknikavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna, 1 april 2010 – 30 september 2011.

Tjänstledighetsförordningen (1984:111).

Källor på Internet

Dagens Industri

http://di.se/Default.aspx?pid=205347__ArticlePageProvider, 27 september 2010.

Konsumentverket

<http://www.konsumentverket.se/sv/Nyheter/Nyhetsarkiv/Nyhetsarkiv-2010/Din-rattigheter-vid-installt-flyg/>, 21 september 2010.

Lag & Avtal

<http://www.lag-avtal.se/nyheter/anstallning/anstallningsvillkor/article128337.ece>, 27 september 2010.

Myndigheten för samhällsskydd och beredskap

<http://msb.se/sv/Start1/Nyheter-fran-MSB/Nyheter/MSB-sammanstaller-konsekvenserna-av-askmolnet/>, 9 oktober 2010.

Ny Teknik

http://www.nyteknik.se/nyheter/fordon_motor/flygplan/article268987.ece, 6 september 2010.

Skånskan

http://www.skanskan.se/article/20100422/NYHETER/704229999/1019/horby/*/sa-ser-det-ut-i-din-kommun, 10 september 2010.

Socialstyrelsen

<http://www.socialstyrelsen.se/publikationer2009/2009-9-12>, 24 september 2010.

Sveriges Kommuner och Landsting

http://www.skl.se/web/Allmanna_bestammelser.aspx, 18 augusti 2010.

Sydsvenskan

<http://www.sydsvenskan.se/sverige/article1229899/Manga-vantar-pa-flygersattning.html>,
21 september 2010.

<http://www.sydsvenskan.se/lund/article638575/Stromlost-pa-Norra-Faladen-i-Lund.html>,
24 september 2010.

<http://www.sydsvenskan.se/lund/article81083/Explosion-pa-Kemicentrum.html>,
24 september 2010.

Intervjuer och e-post

E-post från Kammarkollegiet 2010-09-06.

E-post från Arbetsgivarverket 2010-09-20.

Intervjuer i offentlig sektor 2010-08-18, 2010-08-30 och 2010-08-31.

Intervjuer i privat sektor 2010-08-24, 2010-08-25, 2010-08-27, 2010-09-01 och 2010-09-02.

Rättsfallsregister

Rättsfall från Arbetsdomstolen

AD 1929:29	AD 1941:135	AD 1975:4
AD 1977:164	AD 1977:165	AD 1977:202
AD 1978:65	AD 1980:51	AD 1980:52
AD 1981:111	AD 1981:120	AD 1985:9
AD 1988:168	AD 1989:61	AD 1990:59
AD 1994:71	AD 1994:134	AD 1995:16
AD 1999:2	AD 1999:93	AD 2003: 70

Rättsfall från Försäkringsöverdomstolen

FÖD 1987:53

Samtliga rättsfall är hämtade från Rättsbankens hemsida www.infotorg.se.

Bilaga A

Missivbrev

Hej XX!

Jag har fått ditt namn av X X,

Jag läser PA-programmet i Lund och nu efter sommaren ska jag skriva min kandidatuppsats i arbetsrätt. För att komplettera teorin skulle jag vilja intervjua HR-personal och därmed få en "verklighetsbild" av ämnet. Och det är här du nu kommer in i bilden.

Mitt valda ämne är att undersöka huruvida det finns reglering inom ett företag när arbetstagare inte lyckas ta sig till arbetet, exempelvis alla de som blev strandade världen över i samband med askmolnen över Europa. Det skulle vara intressant att se dels hur företag hanterade den uppkomna force majeure situationen, men också hur det påverkade de anställda.

Jag skulle bli oerhört tacksam om du ville ställa upp på en intervju inom de närmaste veckorna. Det kommer att ta ca en timme och om du önskar vara anonym är det inget hinder.

Tackar på förhand!

Med vänlig hälsning,

Pia Johansson

Bilaga B

Intervjuguide

- 1) Kan du berätta lite om din roll på företaget?
Hur ser organisationen ut? Hur skulle du beskriva företaget, typ (tillverkningsföretag etc.), antal anställda etc.? Hur bedrivs arbetet – måste at finnas på plats i Lund eller kan lika gärna arbeta varsomhelst?
- 2) Med tanke på askmolnet som lade sig över Europa under våren; kan du berätta om hur ni hanterade det med strandade anställda världen över?
Hur löste det sig med hemtransporter?
Hur länge dröjde det länge innan alla fanns på plats igen?
Hur många anställda var strandade?
- 3) Hur hanterades situationen här hemma?
Kan du berätta om vilka konsekvenser det blev för hemmavarande personal?
Övertid?
- 4) Hur upplevde du stämningen kollegor emellan, dvs. de som var strandade och de som fick arbeta extra?
- 5) Hur såg möjligheterna till ersättning ut?
Finns/fanns det reglerat i KA/policy när det gäller vem som ersätter vad?
Exempelvis om krav på uttag av semester när de ej kom till arbetsplatsen, om traktamente utbetalas eller ej, om avdrag på lön, hur ersattes (vem ersatte) övriga utlägg?

- 6) Hur löste ni situationer exempelvis där personal var strandsatta men inte ute i tjänsteärende? Respektive situationer där personal först hade tjänsteärende och sedan tagit två dagar ledigt i "Thailand" och därför blev strandsatta?
- 7) Hur har situationen påverkat företaget/organisationen?
Har det lett till nya regler/förhållningssätt och hur är det dokumenterat?
- 8) Finns det en samlad bild av hur mycket askmolnet kostade företaget? Kostnader både i form av traktamente för de strandade, men även utebliven inkomst för de som inte kom iväg. Finns det någon som jag kan kontakta för mer info, ekonomiavdelning?
- 9) Kan du berätta om hur du personligen upplevde tiden som askmolnet låg över Europa och störde trafiken? Du kanske har exempel på en eller flera situationer? (Ex en grupp av anställda – en får biljett hem – påverkar gruppen...)
- 10) Om vi då lämnar hantering vid force majeure situationer: Vilken blir konsekvensen om att själv är orsaken till att han ej kommer till arbetet, exempelvis uteblir från arbetsplatsen pga. personliga eller familjeproblem (misskötsel)?
Finns det reglerat och hur? Löneavdrag, tjänstledighet, semester?
- 11) Vilken blir konsekvensen om drifts-/produktionsavbrottet orsakas av att ex. en maskin går sönder eller att skyddsombud/ag stoppar arbetet?
Finns det reglerat och hur? Löneavdrag, tjänstledighet, semester?
- 12) Vilket KA gäller? Hur kan jag få tillgång till avtalet?
- 13) Är det något som jag inte har frågat som du gärna vill tillägga?
- 14) Kan jag återkomma om jag behöver komplettera något?
Vill du ta del av uppsatsen?