



JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

Cecilia Arklid

Provocerade uppsägningar

- om samspelet mellan materiella och processuella rättsregler

JURM02 Examensarbete

Examensarbete på juristprogrammet
30 högskolepoäng

Handledare: Per Norberg

Termin för examen: HT12

Innehåll

SUMMARY	1
SAMMANFATTNING	2
FÖRORD	4
FÖRKORTNINGAR	5
1 INLEDNING	6
1.1 Bakgrund	6
1.2 Syfte och frågeställningar	8
1.3 Avgränsningar	8
1.4 EU-rätt	9
1.5 Metod och material	11
1.6 Disposition	12
2 OM ANSTÄLLNINGS UPPHÖRANDE	14
2.1 Uppsägning	16
2.1.1 Uppsägning av arbetstagare	16
2.1.2 Uppsägning av arbetsgivare på grund av arbetsbrist	16
2.1.3 Uppsägning av arbetsgivare på grund av personliga skäl	17
2.1.4 Uppsägning med erbjudande om ny tjänst eller omplacering inom ramen för anställningen	18
2.2 Avskedande	20
2.2.1 Arbetstagaren frånträder sin anställning	20
2.2.2 Arbetsgivaren avskedar arbetstagaren	20
2.3 Uppsägning och frånträdande är rättshandlingar som i princip är bindande	21
2.3.1 Arbetstagarens ångerrätt	21
2.3.2 Avtalslagens ogiltighetsregler	21
2.3.3 Provocerad uppsägning	22
3 ALLMÄNT OM PROVOCERAD UPPSÄGNING	23
3.1 Provocerad uppsägning som rättsligt institut	23
3.2 Processuella konsekvenser av provocerad uppsägning	24
4 ALLMÄNT OM FRÅNTRÄDANDE AV ANSTÄLLNING	26

5 RÄTTSPRAXIS	28
5.1 Inledning	28
5.2 Arbetsgivarens framtvingande genom hot	29
5.2.1 Bussfallet (AD 1975 nr 74)	29
5.2.2 Ölsvinnsfallet (AD 1992 nr 50)	30
5.2.3 Analys	32
5.3 Arbetsgivarens utnyttjande av en situation som denne inte skapat	33
5.3.1 Syskongrälsfallet (AD 2006 nr 114)	33
5.3.2 Den gravida inköpsassistenten (AD 2006 nr 79)	35
5.3.3 Analys	41
5.4 Arbetsgivarens framtvingande genom passivitet gällande rehabiliteringsåtgärder	44
5.4.1 Mekanikerfallet (AD 1982 nr 99)	44
5.4.2 Lärarfallet (AD 2008 nr 106)	47
5.4.3 Analys	49
5.5 Arbetsgivarens framtvingande genom passivitet gällande trakasserier	49
5.5.1 Kosovofallet (AD 2005 nr 63)	50
5.5.2 Analys	56
5.6 Omplacering som verktyg för att framprovocera en uppsägning	57
5.6.1 Stiftsjägmästarefallet (AD 1993 nr 122)	57
5.6.2 Analys	59
6 ANALYS	61
6.1 Hur samspelar begreppen provocerad uppsägning och frånträdande av anställning?	61
6.2 Vad krävs för att en uppsägning från arbetstagarens sida ska ses som en provocerad uppsägning?	62
6.3 Vid en konflikt, hur ser bevissituationen ut för arbetstagaren i förhållande till arbetsgivarens möjlighet att motbevisa?	63
6.4 Avslutande reflektioner	65
BILAGA A	67
KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING	69
RÄTTSFALLSFÖRTECKNING	72

Summary

The title of my thesis is “Provoked Dismissals – on the Application of Material and Procedural Rules Governing this Legal Concept”.¹ Since the Swedish Law of Employment Protection came into force, the requirement of proper cause for dismissal² has been a widely discussed topic within the field of labour law. That an employer needs proper cause when dismissing an employee is perhaps not surprising. However, that an employer may sometimes need proper cause when the employee himself or herself terminates the employment relationship is a concept more difficult to grasp. A resignation formerly conducted by the employee may in reality have been caused by the employer. The reasons for this can be many. The employer may have forced the employee to terminate the employment through threats, through failure to implement adequate rehabilitation measures or through harassment. If so, the resignation may be regarded as a “provoked dismissal” and the employer must then show proper cause.

However, as regards proof, this legal institution is problematic. The employee carries the burden of proof if he or she claims that a signed resignation is not the result of a voluntary act of the employee, but rather the result of the employer’s unfair acts or omissions. This thesis has shown that an employee who claims to be the victim of a provoked dismissal (or constructive dismissal) rarely wins in court. One reason for this is the problematic situation concerning evidence and another reason is the material law. When the employee has been able to fulfil his or her burden of proof, he or she has just as often fallen on the requirements of material law which the court has interpreted restrictively.

Provocation has been understood as acts deliberately intended to make the employee resign. A Swedish employer is free to use temporary anger, depression or bad mood to convince the employee to resign as long as the anger or otherwise bad mood is not caused by the employer.

This thesis also deals with the technical legal problems regarding the relation between ordinary and summary dismissals, within the concept of provoked dismissal. Provoked dismissal is a legal concept subject to its own set of rules. Finally, the concept of provoked dismissal is an important complement to the requirement of proper cause for dismissal in Swedish labour law. It protects persons who would otherwise have been without protection, even though it covers fewer situations than I thought when I started writing this thesis.

¹ In English the term *constructive dismissal* has been used for this or a very similar legal concept. In Sweden however, we use the term *provoked dismissal*.

² You can use the term *just cause* or *objective cause* for dismissal but I have used the term *proper cause* since that’s the term used in a report from the EU commission which has been one of my sources for this thesis.

Sammanfattning

Sedan lagen om anställningsskydd trädde i kraft har kravet på saklig grund för uppsägning varit ett återkommande debatterat ämne inom arbetsrätten. Att arbetsgivaren behöver saklig grund när denne säger upp en arbetstagare är kanske inte så konstigt. Att en arbetsgivare kan behöva saklig grund när arbetstagaren säger upp sig själv är däremot ett mer svårgreppbart koncept. En uppsägning som formellt är genomförd av arbetstagaren kan i realiteten ha föranletts av arbetsgivaren. Orsakerna till detta kan vara många. Arbetsgivaren kan ha framtvingat uppsägningen genom hot, genom underlåtenhet att genomföra exempelvis adekvata rehabiliteringsåtgärder eller genom trakasserier. Dessa är endast några exempel där man talar om provocerad uppsägning som rättsligt koncept.

Bevissituationen för detta rättsliga institut är dock problematisk. Arbetstagaren har bevisbördan för att en underskriven uppsägningshandling inte är frivillig utan har föranletts av arbetsgivarens otillbörliga handlande eller underlåtenhet. En genomgång av praxis har visat att det är mycket sällan som en arbetstagare som anser sig ha blivit utsatt för en provocerad uppsägning vinner i domstol. Ett skäl till detta är den besvärliga bevissituationen, ett annat är de materiella reglerna. Har arbetstagaren lyckats nå upp till beviskravet har han eller hon lika ofta fallit på de materiella rättsreglerna som av domstolen har tolkats restriktivt. AD fäster stor vikt vid att uppsägningen ska vara provocerad, det vill säga att arbetsgivaren ska ha vidtagit handlingar som syftat till att göra arbetstagaren så upprörd att denne säger upp sig. Detta har fått till följd att de situationer där arbetsgivaren utnyttjat en redan uppkommen situation för att få till stånd en uppsägning har fallit utanför rättsfigurens gränser.

Rättsfigurerna provocerad uppsägning och frånträdande av anställning motsvarar uppsägning på grund av personliga skäl och avskedande, vilket har uttryckts flertalet gånger i praxis. I realiteten har begreppen dock använts som synonymer med provocerad uppsägning eller framtvingad uppsägning som samlingsnamn. Detta har gjort att arbetstagare kunnat driva talan om provocerad uppsägning trots att de lämnat arbetsplatsen utan att iaktta uppsägningstid vilket strikt sett skulle motsvara ett frånträdande. En talan där arbetsgivaren drivit frågan om arbetstagaren gjort rätt som frånträtt anställningen när arbetsgivarens otillbörliga beteende endast var tillräckligt för en provocerad uppsägning har så långt jag funnit inte förts. Konsekvensen blir att frånträdande av anställning i själva verket är en svagare rättsfigur än avskedande och följaktligen är de inte ekvivalenta uttryck.

Provocerad uppsägning utgör ett viktigt komplementärt skydd till kravet på saklig grund för uppsägning i 7 § LAS. Utan denna rättsfigur skulle en arbetstagare i situationer där uppsägningen föranletts av arbetsgivarens otillbörliga beteende inte kunna yrka på ogiltigförklaring av uppsägningen,

varför provocerad uppsägning är ett viktigt arbetsrättsligt institut inom svensk rätt. Dock har det materiella tillämpningsområdet tolkats mycket snävt av AD och bevisläget för arbetstagaren är ofta problematiskt.

Förord

Den 13 december 2012 springer ett gäng mellanstadieucior genom snön mot Linköpings Domkyrka. Det är 20 minusgrader men ingen har vantar eller mössa på sig. Det ser härligt ut och jag tänker att just så ska jag springa ut från Juridicum, utan vantar eller mössa men väl med gedigen juridikkunskap, rakt ut i snön.

Jag vill rikta ett stort tack till min handledare, Per Norberg, för all hjälp och all konstruktiv kritik.

Stort tack även till Susanne Forssman, förbundsjurist på Unionen.

Slutligen vill jag tacka pappa, mamma, morfar, farmor, Karl-Johan, Filip och Fredric för att ni har hejat på mig under hela denna utbildning. Utan er hade det inte gått.

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AvtL	Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område
DO	Diskrimineringsombudsmannen
JL	Jämställdhetslag (1991:433)
JämO	Jämställdhetsombudsmannen
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LRA	Lag (1974:371) om rättegången i arbetstvister
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

1 Inledning

I 1973 års proposition till lagen (1982:80) om anställningsskydd angavs att en uppsägning i vissa fall kunde ses som framtvingad av arbetsgivaren, det rörde sig då om en s.k. provocerad uppsägning.³ En provocerad uppsägning är en uppsägning av arbetstagaren som på något sätt framprovocerats av arbetsgivaren. Säger en arbetstagare upp sig själv undgår arbetsgivaren vanligen kravet på saklig grund medan uppsägningen i princip blir omedelbart bindande för arbetstagaren, men om uppsägningen ses som framprovocerad accepteras den endast om den genomförts med saklig grund.

Konceptet med att en uppsägning formellt gjord av en arbetstagare kan ses som i realiteten genomförd av arbetsgivaren på grund av omständigheter som lett fram till uppsägningen är komplicerat. Ur ett bevishänseende är denna rättsfigur synnerligen besvärlig då det ofta handlar om situationer där ord står mot ord eller att ett stort antal händelser tillsammans bidragit till uppsägningen. En individs personliga uppfattning av en händelse spelar stor roll och är naturligt nog svår för en utomstående att utröna. EU-kommissionen har i en rapport från 2008⁴ framhåvt denna problematik och betonat att de medlemsländer där rättsfiguren provocerad uppsägning existerar har svårigheter vad gäller bevisbörda.⁵

Då denna rättsfigur och dess verkningar intresserar mig har jag beslutat att så långt möjligt utreda begreppet provocerad uppsägning och till viss del dess syskonbegrepp frånträdande och dessas samspel samt den svåra bevissituationen i relation till de materiella regler som finns inom de ramar satta för denna framställning.

1.1 Bakgrund

Inom svensk arbetsrätt har arbetstagarorganisationer och arbetsgivarorganisationer, i enlighet med den svenska modellen, till stor del förhandlat fram vilka regler som ska gälla mellan arbetstagare och

³ Regeringens proposition 1973:129, *Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m.*, s. 129-130.

⁴ EU-kommissionens rapport *Termination of employment relationships, Legal situation in the Member States of the European Union*, utfärdad av Directorate General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit D2, färdigställd i april 2006, samt dess kompletterande rapport *Termination of Employment Relationships, Legal situation in the following Member States of the European Union: Bulgaria, Cyprus, the Czech Republic, Estonia, Hungary, Latvia, Lithuania, Malta, Poland, Romania, Slovakia and Slovenia*, färdigställd i mars 2007.

⁵ Kommissionen använder i rapporten begreppet ”contrived resignation” eller ”constructive dismissal” och definierar det som: ”Resignation because of the conduct of the employer”, se s. 3 och s. 6.

arbetsgivare på arbetsmarknaden. I Sverige finns en gammal tradition av att träffa kollektivavtal, de första träffades redan i slutet av 1800-talet.⁶ Sveriges arbetstagare omfattas idag fortfarande i hög grad av kollektivavtal, närmare 90 procent av den svenska arbetsmarknaden täcks av kollektivavtal. Detta förklaras till stor del av att så många svenskar fortsatt är anslutna till arbetstagarorganisationer, ca 71 procent enligt Medlingsinstitutets årsrapport från 2011.⁷

Angående anställningsskydd så finns det en rad internationella bestämmelser som erkänner anställningsskyddet som ett synnerligen skyddsvärt intresse. Som exempel kan nämnas en artikel i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna som anger att uppsägning inte får ske utan saklig grund.⁸ I Sverige har vi, som redan nämnts, samlat de flesta regler som berör anställningsskydd i lagen om anställningsskydd – LAS. Lagen kom till på 1970-talet och innebar framförallt att kravet på saklig grund för uppsägning av tillsvidareanställda infördes i svensk rätt. LAS innebär bl.a. att om en arbetstagare blir uppsagd på grund av arbetsbrist, har denne företrädesrätt till återanställning. I en semidispositiv bestämmelse⁹ anges även att arbetsgivaren vid arbetsbristuppsägningar måste följa sist-in-först-ut-principen. Att denna bestämmelse är semidispositiv innebär att en arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation och en arbetstagarorganisation i kollektivavtal kan avvika från lagbestämmelsen. LAS är i sin helhet i princip tvingande till arbetstagarens förmån.

Gällande anställningsskydd bör nämnas att det i skrivande stund lämnats in en utredning om uppsägningstvister som innehåller förslag om förändringar av LAS.¹⁰ Bl.a. finns förslag på att det inte längre i vissa specifika situationer ska vara möjligt att ogiltigförklara en uppsägning på grund av arbetsbrist, detta på grund av den höga kostnad denna möjlighet genererat för arbetsgivarna.¹¹

Kravet på saklig grund är mycket strängt vid uppsägningar genomförda på grund av personliga skäl. Begreppet provocerad uppsägning är tänkt att utgöra ett komplement eller ett tilläggskydd till anställningsskyddslagens krav på saklig grund. Om arbetstagare anser att han eller hon blivit uppsagd

⁶ Källström, K. och J. Malmberg, *Anställningsförhållandet*, upplaga 2, Iustus, Uppsala, 2009, s. 67.

⁷ Medlingsinstitutets årsrapport, *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2011*, s. 33.

⁸ Europeiska Unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (2010/C 83/02), art. 30: ”Varje arbetstagare har rätt till skydd mot uppsägning utan saklig grund, i enlighet med unionsrätten samt nationell lagstiftning och praxis.”

⁹ 22 § LAS.

¹⁰ Förslag på lagändring har presenterats i SOU 2012:62, *Uppsägningstvister – En översyn av regelverket kring tvister i samband med uppsägning av arbetstagare*, s. 14:

”Utredningen föreslår tre förändringar i lagen (1982:80) om anställningsskydd, LAS.

Förslagen innebär dels att anställningen inte ska bestå i mer än ett år under en pågående tvist om en uppsägnings giltighet, dels att skadestånden enligt 39 § ska reduceras i förhållande till antalet anställda hos arbetsgivaren, dels att det inte längre ska gå att ogiltigförklara en arbetsbristuppsägning på grund av att arbetsgivaren inte har uppfyllt sin omplaceringsskyldighet.”

¹¹ Se SOU 2012:62, s. 122-124.

på ett felaktigt sätt kan han eller hon ifrågasätta uppsägningen och eventuellt få denna ogiltigförklarad samt kräva skadestånd.

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med detta arbete är att utreda begreppet provocerad uppsägning, och till viss del även begreppet frånträdande av anställning, genom att generellt utreda de situationer där arbetstagaren ansett sig vara uppsagd trots egen uppsägning samt beskriva gällande rätt på området. Fokus ligger på samspelet mellan de materiella och de processuella reglerna.

Följande frågeställningar har legat till grund för utredningen:

- Hur samspelar begreppen provocerad uppsägning och frånträdande av anställning?
- Vad krävs för att en uppsägning från arbetstagarens sida ska ses som en provocerad uppsägning?
- Vid en konflikt, hur ser bevissituationen ut för arbetstagaren i förhållande till arbetsgivarens möjlighet att motbevisa?

1.3 Avgränsningar

Jag kommer att utgå ifrån rättsfiguren provocerad uppsägning samt ge en överblick över begreppet frånträdande av anställning. Uppsatsen kommer att sträcka sig från 1974 då LAS infördes i Sverige, fram till oktober år 2012. Denna tidsperiod har jag valt för att det var först med kravet på saklig grund för uppsägning i 1974 års lag som provocerade uppsägningar uppmärksammades. Jag ska främst utifrån praxis beskriva, utveckla och analysera de situationer där provocerad uppsägning och frånträdande kan komma att bli konsekvensen. Provocerad uppsägning har berörts i begränsad omfattning i doktrinen varför fokus ligger på att redogöra för relevant praxis. Andra sätt som tvister kring detta lösts, förutom i domstol, kommer att lämnas utanför detta arbete.

Det finns ganska mycket praxis i betydelsen att arbetstagare ofta hävdar att en uppsägning varit framprovocerad. Det finns även många olika typer av provocerade uppsägningar. Jag har därför valt att fokusera på fem typsituationer av provocerad uppsägning som jag anser vara särskilt intressanta, nämligen arbetsgivarens framtvingande genom hot, arbetsgivarens utnyttjande av en situation som denne inte skapat, arbetsgivarens framtvingande genom passivitet gällande rehabiliteringsåtgärder, arbetsgivarens framtvingande genom passivitet gällande trakasserier och omplacering som ett verktyg för att framprovocera en uppsägning.

1.4 EU-rätt

Generellt sett är arbetsrätten en central del av EU-rätten och sedan Sverige anslöt sig till Europeiska unionen har ett antal fördrag, direktiv och andra rättsakter som reglerar arbetsrättsliga ämnen antagits. Medlemsländerna är skyldiga att tillämpa primärrätt såsom fördrag och fördragsprotokoll direkt som svensk lag, medan sekundärrätt, såsom direktiv, istället ska *implementeras* i svensk lag inom viss tid. Vissa direktiv och direktivsbestämmelser har dock direkt effekt vilket innebär att även dessa ska tillämpas direkt, utan föregående implementering. EU:s arbetsrätt behandlar bl.a. den fria rörligheten (både för arbetstagare och arbetsgivare), arbetsmiljö samt omorganiseringar och omstruktureringar av verksamheter. Men det som kanske framträder tydligast vad gäller EU:s arbetsrättsliga *skyddsreglering* är dess extensiva reglering gällande diskriminering och likabehandling.¹² Bestämmelser om detta står att finna i primärkällor såsom EU-fördraget, Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt och Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, men också i sekundärkällor såsom likabehandlingsdirektivet¹³, visstidsdirektivet¹⁴ samt direktivet om likabehandling oavsett etnicitet¹⁵. Diskriminering är i denna framställning intressant på så sätt att en av typerna av provocerad uppsägning; trakasserier, ofta bottnar i en diskrimineringsgrund.

Rättsfall om provocerad uppsägning¹⁶ har vid ett tillfälle prövats av EU-domstolen, nämligen i Coleman.¹⁷ Målet gällde en kvinna som stämde sin arbetsgivare för att denne hade behandlat henne mindre förmånligt än övriga anställda på grund av att hon hade ett barn med funktionshinder. Denna behandling resulterade i att Coleman var tvungen att lämna sin anställning varför hon väckte talan gällande framprovocerad uppsägning och diskriminering. Frågan i målet gällde huvudsakligen huruvida det s.k. arbetslivsdirektivets¹⁸ bestämmelser i art. 1¹⁹, 2.1²⁰ samt 2.2 a²¹ skulle tolkas

¹² Glavå, M., *Arbetsrätt*, Studentlitteratur, Lund, 2001, s. 103 samt Nyström, B., *EU och arbetsrätten*, upplaga 4, Norstedts Juridik, 2011, s. 61 och s. 348.

¹³ Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning).

¹⁴ Rådets direktiv (99/70/EG) om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP.

¹⁵ Rådets direktiv 2000/43/EG om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung.

¹⁶ *Unfair constructive dismissal* eller *contrived resignation*.

¹⁷ Domstolens dom den 17 juli 2008, S. Coleman mot Attridge Law och Steve Law, mål C-303/06.

¹⁸ Rådets direktiv 2000/78/EG om inrättandet av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet.

¹⁹ Arbetslivsdirektivet, art. 1: ”Syftet med detta direktiv är att fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning, för att principen om likabehandling skall kunna genomföras i medlemsstaterna.”

²⁰ Art. 2.1: ”I detta direktiv avses med principen om likabehandling att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på någon av de grunder som anges i artikel 1.”

så att diskrimineringsförbudet gällande människor med funktionshinder endast skulle tillämpas på arbetstagare som själva hade funktionshinder, eller om förbudet även kunde tillämpas på arbetstagare som inte själva hade funktionshinder men som behandlats mindre förmånligt på grund av att deras barn hade ett funktionshinder.

EU-domstolen uttalade bl.a. att det skulle strida mot direktivets syfte (att bekämpa alla former av diskriminering i arbetslivet) att tolka nämnda bestämmelser så att de endast omfattade personer som själva hade ett funktionshinder.²² Dock måste arbetstagaren göra antagligt att diskriminering har förekommit för att bevisbördan ska gå över på arbetsgivaren och denne måste styrka att principen om icke-diskriminering har efterföljts.²³

Det missgynnande som Coleman utsattes för medförde att hon tvingades lämna sin anställning. EU-rätten kräver proportionella och avskräckande sanktioner för att uppnå syftet med sina bestämmelser.²⁴ Provocerad uppsägning är ett medel för att nå adekvata sanktioner. I Sverige blir sanktionerna starkast om en uppsägning från arbetsgivarens sida anses föreligga. Men det är inte det enda medlet för att uppfylla EU-rättens krav. Medlemsstaterna kan nå målet om adekvata sanktioner på andra sätt. I Storbritannien, medlemsstaten aktuell i Colemanfallet, hade man valt att såsom i Sverige tillämpa rättsfiguren provocerad uppsägning varför detta blev resultatet av den diskriminering Coleman utsatts för.

EU-rätten har följaktligen än så länge inte krävt att alla länder ska införa begreppet provocerad uppsägning som rättsligt institut vilket synes vara en indikation på att EU-rätten inte anses reglera detta ämne direkt. Dock har man i de två ovan berörda rapporterna från EU-kommissionen utrett i vilka medlemsländer begreppet provocerad uppsägning eller liknande existerar och vad begreppet innebär i respektive land. Där framkommer att av EU:s 27 nuvarande medlemsstater hade mindre än hälften närmare bestämt 11 stater, vid tillfället för färdigställandet av rapporterna, någon form av rättsfiguren provocerad uppsägning i sin rättsordning.²⁵ I samtliga länder där begreppet existerar innebär en provocerad uppsägning en uppsägning som följer ett avskedande eller en uppsägning från arbetsgivarens sida. Sverige

²¹ Art. 2.2 a: ”Enligt punkt 1 skall direkt diskriminering anses förekomma när en person på någon av de grunder som anges i artikel 1 behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation.”

²² Coleman, p. 51.

²³ Coleman, p. 54.

²⁴ Rådets resolution av den 29 juni 1995 om enhetlig och effektiv tillämpning av gemenskapsrätten och om sanktioner som skall tillämpas vid överträdelser av dennas bestämmelser om den inre marknaden.

²⁵ De medlemsstater där rättsfiguren fanns var Cypern, Danmark, Frankrike, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Slovenien, Storbritannien, Sverige, Ungern, enligt EU-kommissionens rapport *Termination of employment relationships, Legal situation in the Member States of the European Union*, s. 108 samt den kompletterande rapporten *Termination of Employment Relationships, Legal situation in the following Member States of the European Union: Bulgaria, Cyprus, the Czech Republic, Estonia, Hungary, Latvia, Lithuania, Malta, Poland, Romania, Slovakia and Slovenia*, s. 112.

är ett av få exempel där kompletterande specialregler gäller i form av rekvisiten etablerade i LAS förarbeten,²⁶ det vill säga att uppsägningen ska vara föranledd av arbetsgivaren vars beteende måste strida mot god sed på arbetsmarknaden. EU-rätten reglerar följaktligen inte mitt ämne direkt, men EU-rättens indirekta betydelse för det rättsliga institutet tänker jag återvända till analysen.

1.5 Metod och material

Den metod som främst använts vid skrivandet av detta arbete är traditionell rättsdogmatisk metod. Traditionell rättsdogmatisk metod utgår ifrån att det finns ett riktigt svar på varje fråga och att det svaret är oberoende av den person som undersöker frågan. Relevant lagtext, förarbeten, praxis och doktrin har kategoriserats och tolkats.²⁷

Utgångspunkten för detta arbete är ett förarbetsuttalande vilket tillsammans med relevanta rättsregler utgjort den materiella grunden. Förutom de rättsregler som står att finna inom området samt relevant praxis har juridisk litteratur legat till grund för detta arbete. När det gäller doktrin är dock forskningsläget dåligt. En översiktlig genomgång har gjorts åtskilliga gånger i litteraturen men någon djupare studie av begreppet står inte att finna varför jag har fått lägga huvudvikten vid AD:s praxis. Det är i praxis som uttalandet i propositionen till LAS har utvecklats och preciserats.

Jag har gällande praxis utgått från AD:s domar, då det huvudsakligen är dessa överrättsdomar som har prejudikatvärde.²⁸ Vissa relevanta domar från tingsrätterna har genomlästs för att få en så verklighetsöverensstämmande bakgrund som möjligt, dessa kommer dock inte att återfinnas i texten. Samtliga refererade domar från AD där begreppet provocerad uppsägning har återfunnits har gått igenom även om jag valt att inte ta upp samtliga fall i texten. Ett register över samtliga refererade AD-domar där begreppet provocerad uppsägning uttryckligen har berörts återfinns dock i bilaga A.

De situationer som redovisas har valts ut då dessa situationer är de som jag bedömer vara mest intressanta gällande AD:s tillämpning av det rättsliga institutet provocerad uppsägning. Jag har valt att exemplifiera varje redovisad situation med ett eller flera rättsfall. Dessa rättsfall har valts ut då jag bedömer de såsom särskilt viktiga, aktuella och därför att AD i dessa domar på ett representativt och förståeligt sätt klargjort sina ståndpunkter och redogjort för vilka principer domstolen tillämpar vid situationer som behandlats utifrån de rättsliga instituten provocerad uppsägning och frånträdande av anställning.

²⁶ EU-kommissionens rapport *Termination of employment relationships, Legal situation in the Member States of the European Union*, s. 108.

²⁷ Lehrberg, B., *Praktisk juridisk metod*, upplaga 5, I.B.A., Uppsala, 2006, s. 178.

²⁸ Lehrberg, s. 145.

Svårigheten med det arbetssätt jag valt är att välja rätt rättsfall att lägga till grund för analysen då det finns en riklig tillgång av rättsfall som berör såväl provocerade uppsägningar som frånträdande av anställning. Efter en genomgång av samtliga funna domar som berör provocerad uppsägning och frånträdande av anställning som begrepp är jag dock förvissad om att de domar jag valt att inte beröra i detta arbete inte själva uttalar något unikt och principiellt gällande rättsfiguren, i alla fall inte något som inte på annat sätt berörs i arbetet.

I två av de undersökta rättsfallen beställde jag de materiella inlagorna från AD. Detta för att undersöka huruvida det kompletterande materialet var till hjälp vid förståelsen och analysen av rättsfallet ifråga. Dessa rättsfall refereras mer utförligt än övriga (AD 2005 nr 63 och AD 2006 nr 79). Dessa inlagor gav en mer ingående kunskap om bakgrunden till rättsfallet.

Till viss del kan inte undvikas att begreppen provocerad uppsägning och frånträdande av anställning som undersökts i detta arbete sammanblandas varför provocerad uppsägning ibland har använts som ett samlingsbegrepp. Så långt möjligt ska jag dock markera vilken rättsfigur som är relevant i det aktuella sammanhanget. Detta är ett eget problemområde som kommer att återkomma i texten samt i analysen.

1.6 Disposition

Arbetet är disponerat på följande sätt.

I kapitel 2 hålls inledningsvis en genomgång av den allmänna arbetsrättsliga bakgrunden som beskriver på vilka sätt kan man avsluta en anställning. I samma kapitel följer en redogörelse av de tre etablerade undantagen från huvudregeln att en uppsägning i princip blir bindande för den arbetstagare som genomfört den. Undantagen är när arbetstagaren ångrar sig, när uppsägningen förklaras ogiltig enligt avtalslagen regler och när en uppsägning bedöms ha framprovocerats. Om något av dessa undantag aktualiseras förklaras uppsägningen ogiltig och arbetstagaren ifråga återfår sin anställning.

I kapitel 3 och 4 beskrivs begreppen provocerad uppsägning och frånträdande av anställning mer genomgående.

I kapitel 5 följer en framställning av olika typer av provocerade uppsägningar och frånträdanden av anställning. Dessa exemplifieras med hjälp av praxis.

Situationerna som behandlas i underrubrikerna är:

- arbetsgivarens framtvingande genom aktivitet
- när arbetsgivaren utnyttjar en situation som denne inte skapat
- arbetsgivarens passivitet gällande rehabiliteringsåtgärder

- arbetsgivarens passivitet gällande trakasserier
- när omplacering används som ett verktyg för att bli av med arbetstagaren

Ett eller flera rättsfall per typsituation har valts ut efter relevans och refereras. I slutet av varje kapitel följer en kortare analys av rättsfallet eller rättsfallen ifråga.

I kapitel 6 sammanfattar jag det som redovisats i de löpande analyserna till rättsfallen samt presenterar mina slutsatser utifrån de frågeställningar jag framlagt i det inledande kapitlet. Under den sista underrubriken presenteras mina avslutande reflektioner.

2 Om anställnings upphörande

När ett avtal om anställning har ingåtts mellan en arbetsgivare och arbetstagare så är det rättsligt bindande för båda parter. Det finns inga formkrav för hur ett anställningsavtal ska träffas. Det kan ske muntligen, skriftligen eller genom konkludent handlande. Konkludent handlande innebär ungefär att parterna (oftast arbetsgivaren) beter sig på så sätt att det finns fog att anta att avtal om anställning har träffats, t.ex. om arbetstagaren utfört arbete för arbetsgivaren.²⁹

Inom arbetslivet finns olika sätt på vilka en anställning kan se ut och det finns även olika sätt på vilka en anställning kan upphöra. Presumtionen för en anställning är dock att den gäller tills vidare. En tillsvidareanställning är den typ av anställning som i folkmun brukar kallas en fast anställning. Att en anställning presumeras vara en tillsvidareanställning innebär att den (arbetsgivaren eller arbetstagaren) som påstår att en anställning inte är en tillsvidareanställning måste visa detta. En jämförelse kan göras med en visstidsanställning som upphör efter viss tid eller när visst arbete har avslutats.³⁰

Enligt 5-6 §§ LAS får avtal om tidsbegränsad anställning träffas för allmän visstidsanställning, för säsongsarbete, när arbetstagaren har fyllt 67 år, för vikariat och för tidsbegränsad provanställning. Gällande de första tre exemplen upphör anställningen automatiskt när den avtalade tiden för visstidsanställningen har gått ut. Gällande vikariat finns vissa specialregler. Ett vikariat för viss tid upphör när tiden löpt ut, ett vikariat som uttalat hör samman med en ordinarie arbetstagares frånvaro upphör när ordinarie arbetstagare återgår i arbete eller avslutar sin anställning, har ett slutdatum angetts för denna typ av vikariat pågår anställningen dock som längst fram till detta angivna datum.³¹

En provanställning är speciell på så sätt att vardera parten kan avsluta anställningen utan att iaktta någon uppsägningstid, en provanställning kan dock inte fortlöpa under mer än sex månader.³² Om arbetsgivaren inte vill att provanställningen ska gå över i en tillsvidareanställning måste denne informera arbetstagaren om detta minst två veckor i förtid. Är arbetstagaren ansluten till en arbetstagarorganisation ska även denna varslas i anslutningen till att arbetstagaren informeras.³³ Besked huruvida anställningen ska fortgå måste lämnas till arbetstagaren senast vid

²⁹ Bylund, B., A. Elmér, L. Viklund och T. Öhman, *Anställningsskyddslagen med kommentar*, upplaga 11, Norstedts, Falun, 2011, s. 48-49 och Källström m.fl., s. 109.

³⁰ Källström m.fl., s. 116.

³¹ Detta uttalade domstolen i AD 1990 nr 98.

³² Regeringens proposition 1981/82:71, *om ny anställningsskyddslag m.m.*, s. 49-54 och s. 122-123.

³³ 31 § LAS.

prövotidens utgång annars övergår provanställningen till att gälla tills vidare.³⁴

Ett annat sätt att avsluta en anställning är att arbetsgivare och arbetstagare kommer överens om att anställningen ska upphöra. Detta kan arbetstagare och arbetsgivare alltid göra, oberoende av om det gäller en visstidsanställning eller en tidsbegränsad anställning. Man kan då komma överens om att LAS regler om exempelvis uppsägningstid inte ska gälla. Det är tillåtet att för arbetstagaren att på detta sätt efterge sina rättigheter enligt LAS endast om denne och arbetsgivaren kommit överens om detta efter att frågan om anställnings upphörande har blivit aktuell. Överenskommelser träffade på förhand är inte tillåtna.³⁵ En överenskommelse av det här slaget saknar formkrav. Dock har det i praxis visat sig svårt för arbetsgivaren att styrka att överenskommelse har träffats om denna inte har skriftlig form.³⁶ Då lagens regler är till för att skydda arbetstagaren och skapa rättstrygghet krävs enligt bl.a. AD 1977 nr 126 en restriktiv tolkning av när en överenskommelse som innebär att arbetstagaren efterger sina lagenliga rättigheter ska anses ha kommit till stånd.

Vill en arbetsgivare att en arbetstagare ska gå i pension när arbetstagaren fyller 67 år ska arbetsgivaren underrätta arbetstagaren om detta minst en månad innan arbetstagaren ifråga fyller 67 år. Varken uppsägningstid eller saklig grund krävs. Om arbetsgivaren inte underrättar arbetstagaren om att han eller hon vill att arbetstagaren ska lämna sin anställning fortgår anställningen, dock med förminskat anställningsskydd. En arbetstagare som fyllt 67 år har exempelvis endast en månads uppsägningstid och har inte företrädesrätt till återanställning om han eller hon sägs upp på grund av arbetsbrist. Kravet på saklig grund kvarstår.³⁷

Om arbetstagaren helt enkelt slutar komma till arbetsplatsen kan arbetsgivaren efter att viss tid har förflutit dra slutsatsen att anställningen har avslutats av arbetstagaren. Ett par dagar torde i normalfallet endast räcka om det av omständigheterna klart framgår att arbetstagaren har haft för avsikt att avsluta sin anställning, d.v.s. om arbetstagaren genom konkludent handlande klargör att han eller hon inte tänker återkomma till anställningen. Kan inga sådana omständigheter påvisas avslutas anställningen först efter det att omkring ett par veckor har förflutit utan att arbetsgivaren har hört ifrån arbetstagaren.³⁸

De typer av upphörande av anställning som främst är relevanta för denna framställning är dock följande.

³⁴ Se 6 § LAS samt Källström m.fl., s. 116-117.

³⁵ Källström m.fl., s. 127.

³⁶ Bylund m.fl., s. 72-73.

³⁷ Se 32a § och 33 § LAS samt Bylund m.fl., s. 72.

³⁸ Se bl.a. AD 1980 nr 140.

2.1 Uppsägning

Både arbetsgivaren och arbetstagaren kan säga upp en tillsvidareanställning. Ett avtal om tillsvidareanställning som sägs upp slutar gälla efter viss uppsägningstid som regleras i lag eller avtal. En uppsägning från arbetstagarens sida saknar formkrav i LAS. En arbetstagare behöver vidare inte ange anledning till varför denne vill säga upp anställningsavtalet.

Gällande uppsägning från arbetsgivarens sida ska den enligt 8 § LAS ske skriftligen där arbetsgivaren ska ange hur arbetstagaren ska göra om denne vill väcka ogiltighetstalan eller yrka skadestånd. Vidare gäller uppsägningstid enligt lag eller kollektivavtal. En arbetsgivare kan endast säga upp en arbetstagare om uppsägningen är sakligt grundad.³⁹ Det definieras inte i lagtexten vad som är saklig grund, det enda som anges är att en uppsägning inte är sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren omplacerar arbetstagaren, det vill säga att arbetsgivaren har en omplaceringsskyldighet.⁴⁰ Dock kan man i förarbetena utläsa att en uppsägning är sakligt grundad om den är resultatet av arbetsbrist eller av personliga skäl. Det är AD:s praxis som närmare har definierat vad som utgör saklig grund.

2.1.1 Uppsägning av arbetstagare

En tillsvidareanställd arbetstagares möjlighet att säga upp sig själv är i princip fri. Säger en arbetstagare upp sin anställning avslutas den efter viss uppsägningstid fastställd i avtal eller i 11 § LAS. Uppsägningstiden är alltid minst en månad.⁴¹ Arbetstagare och arbetsgivare kan dock överenskomma om att anställningen ska upphöra utan uppsägningstid (se ovan).

2.1.2 Uppsägning av arbetsgivare på grund av arbetsbrist

En uppsägning på grund av arbetsbrist behöver inte baseras på faktisk arbetsbrist på företaget. Det är istället ett slags samlingsnamn för de omständigheter som bidrar till att uppsägning sker och som inte kan härledas till den berörda arbetstagaren personligen utan istället bottnar i ekonomiska eller organisatoriska skäl (förenklat kan sägas att allt som inte är personliga skäl är arbetsbrist). Exempel på när en uppsägning på grund av arbetsbrist kan bli aktuell är vid omorganiseringar, driftsinskränkningar och när arbetsgivaren på grund av ekonomiska svårigheter blir tvungen att dra ned på antalet anställda.⁴²

³⁹ Prop. 1981/1982:71, s. 64.

⁴⁰ Se 7 § 2 st LAS.

⁴¹ Se bl.a. Göransson, H. Gabinus, *Arbetsrätten – En introduktion*, upplaga 5, Norstedts Juridik, Stockholm, 2010, s. 59.

⁴² Prop. 1973:129 s. 123.

Arbetsbristuppsägningarna påverkar den driftsenhet där arbetsbristen har uppstått. Om ett företag består av fler än en driftsenhet bestäms en turordning för varje enhet för sig.⁴³ Om arbetsgivaren är eller vanligtvis är bunden av kollektivavtal motsvarar en s.k. turordningskrets ett kollektivavtalsområde.⁴⁴ Saknas kollektivavtal ses varje driftsenhet som en egen turordningskrets.⁴⁵

Inom turordningskretsen gäller sist-in-först-ut-principen. Med principen menas att arbetstagaren med kortast anställningstid sägs upp först, arbetstagaren med näst kortast anställningstid sägs upp efter det o.s.v.⁴⁶ Förutsättningen för att en arbetstagare med längre anställningstid ska få stanna är dock att arbetstagaren ifråga har tillräckliga kvalifikationer för att vara aktuell för fortsatt anställning. Den som har blivit uppsagd på grund av arbetsbrist har dock företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS.

2.1.3 Uppsägning av arbetsgivare på grund av personliga skäl

En uppsägning på grund av personliga skäl hänför sig naturligt nog till omständigheter som rör arbetstagaren personligen. Förklaringen som tas upp i förarbeten från 1973 är "... då arbetstagaren på ett eller annat sätt har misskött sig eller visat bristande lämplighet. Han kan exempelvis ha gjort sig skyldig till olovlig utevaro, ordervägran eller olämpligt uppträdande eller visat sig oförmögen att samarbeta med arbetsgivaren eller med sina arbetskamrater".⁴⁷ Av propositionen framgår dock att enstaka händelser inte kan, så länge de inte är mycket allvarliga, resultera i uppsägning på grund av personliga skäl.⁴⁸

Vid bedömningen av om en uppsägning på grund av personliga skäl är sakligt grundad, beaktar domstolen bl.a. på hur lång anställningstid arbetstagaren har, hur arbetstagaren tidigare har skött sig (är en viss händelse att se som en engångsföreteelse eller handlar det om ett mönster), vilka möjligheter har arbetstagaren att bättra sig, har arbetstagaren innehaft en förtroendeställning på arbetsplatsen o.s.v.⁴⁹

I 7 § 4 st LAS fastställs att en uppsägning på grund av personliga skäl som huvudregel inte får grundas på omständigheter som arbetsgivaren känt till mer än två månader innan underrättelse om uppsägning utgår.

⁴³ 22 § tredje stycket LAS.

⁴⁴ Källström m.fl., s. 145-146.

⁴⁵ Andersson, A., Ö. Edström och L. Zanderin, *Arbetsrätt*, upplaga 5, Liber AB, Malmö, 2011, s. 104.

⁴⁶ Källström m.fl., s. 145.

⁴⁷ Prop. 1973:129, s. 124.

⁴⁸ Prop. 1973:129, s. 124.

⁴⁹ Se prop. 1981/1982:71, s. 65 och Fahlbeck, R., *Praktisk arbetsrätt*, LiberLäromedel, Lund, 1981, s. 288-289.

Rätten för en arbetsgivare att säga upp en anställd som misskött sig är snäv, detta faller sig naturligt då lagstiftaren ansett att arbetstagarens rätt till sin anställning å sin sida är relativt omfattande. Domstolen ska i sin bedömning väga arbetsgivarens intresse av att avbryta anställningen mot arbetstagarens intresse av att behålla arbetet. Är en arbetstagare svårplacerad på arbetsmarknaden har han eller hon större intresse av att behålla sin anställning.⁵⁰ Domstolen gör helt enkelt en individuell bedömning utifrån de omständigheter som uppkommer i varje enskilt fall. Dessutom har, som nämnts ovan, arbetsgivaren en extensiv omplaceringsskyldighet vilket gör att han eller hon i första hand ska försöka omplacera arbetstagare som t.ex. har samarbetssvårigheter eller som på grund av sjukdom eller bristande kvalifikationer har problem att utföra viss arbete på ett tillfredsställande sätt. En uppsägning ska alltid ses som den sista utvägen.⁵¹

2.1.4 Uppsägning med erbjudande om ny tjänst eller omplacering inom ramen för anställningen

Arbetsgivaren har arbetsledningsrätt vilket innebär att han eller hon kan tilldela arbetstagaren nya arbetsuppgifter eller omplacera arbetstagaren så länge dessa nya arbetsuppgifter faller innanför ramen för anställningsavtalet. Så länge arbetsgivaren håller sig inom denna uppstår inga svårigheter i de rättsfall jag granskat, detta måste följaktligen arbetstagaren acceptera.⁵²

Men om arbetsgivaren begär någonting av arbetstagaren som faller utanför arbetstagarens arbetsskyldighet enligt anställningsavtalet, så får denna förändring inte genomföras ensidigt. Förändringen kräver att arbetsgivaren och arbetstagaren ingår ett nytt anställningsavtal med ändrad arbetsskyldighet. Vägrar arbetstagaren att gå med på ett nytt sådant anställningsavtal måste arbetsgivaren säga upp denne (och då gäller kravet på saklig grund) samt erbjuda en ny anställning med en ny arbetsskyldighet.⁵³ Tjänstemän har ofta en individuellt avtalad arbetsskyldighet. Detta innebär att om en tjänsteman t.ex. är anställd i en arbetsledande roll och sedan omplaceras till en underordnad roll hamnar detta utanför den avtalade arbetsskyldigheten och kräver således saklig grund. Om arbetsgivaren ensidigt försöker driva igenom en sådan förändring och arbetstagaren därefter säger upp sig själv så kan uppsägningen vara att bedöma som framprovocerad.

Även arbetstagare på LO-området kan ha individuellt avtalad arbetsskyldighet. Då gäller samma principer som för tjänstemän. Dock är det vanliga för LO-arbetare att de är skyldiga att utföra allt arbete som faller

⁵⁰ Se bl.a. AD 1981 nr 51.

⁵¹ Prop. 1973:129, s. 121.

⁵² Se Göransson, s. 35-36.

⁵³ Se AD 1993 nr 61.

inom deras kollektivavtal, så länge det omfattas av arbetstagarens allmänna yrkeskvalifikationer samt har ett naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet. Denna regel kallas 29/29-principen och gäller även för tjänstemän om det saknas befattningsbeskrivning för tjänsten.⁵⁴

29/29-principen erbjuder dock inte en total frihet. Vid särskilt ingripande omplaceringar krävs att arbetsgivaren redovisar en saklig grund för sitt beslut, AD tillämpar i dessa fall 7 § LAS analogt. För att vara särskilt ingripande ska en omplacering vara föranledd av missnöje med arbetstagaren i något avseende samt få särskilt ingripande verkningar för denne (t.ex. sänkt lön). Denna regel har fått namnet bastubadarprincipen.

Namnet kommer från det klassiska rättsfall som ligger till grund för principen.⁵⁵ Arbetstagaren var i detta fall anställd som sulfitoperatör, där en av hans uppgifter var att övervaka en syraberedningsanläggning. Sedan han ertappats med att under arbetstid, istället för att övervaka syraberedningsanläggningen, bada bastu, blev han omplacerad till andra mer okvalificerade uppgifter vid pappersbrukets renseri. Tvisten rörde bl.a. huruvida omplaceringen var att jämställa med ett avskedande och huruvida omplaceringen genomförts för att förmå arbetstagaren att själv lämna anställningen.

AD uttalade att vissa omplaceringar var så ingripande att de i vissa fall inte skilde sig från en regelrätt uppsägning. AD kom i det enskilda fallet fram till att då omplaceringen var att se som särskilt ingripande för arbetstagaren borde man pröva huruvida godtagbara skäl förelåg för omplaceringen. Fann AD att så inte var fallet var situationen att se som en oskälig omplacering som skulle likställas med en uppsägning från arbetsgivarens sida. AD införde med andra ord en begränsning i arbetsgivarens arbetsledningsrätt.

För att en omplacering ska likställas med en uppsägning från arbetsgivarens sida krävs följaktligen:

- Är omplaceringen att se som särskilt ingripande?
- Om omplaceringen är särskilt ingripande ska man pröva huruvida omplaceringen beror på personliga skäl.
- Är omplaceringen särskilt ingripande och beror på personliga skäl krävs godtagbara skäl. Saknas godtagbara skäl för omplaceringen är den att se som skälig och däremot att jämställa med en uppsägning från arbetsgivarens sida utan saklig grund.

I fallet med bastubadaren byttes kvalificerade uppgifter mot okvalificerade uppgifter, arbetstiden förlängdes med fyra timmar då skiftarbete byttes mot dagarbete och dessutom minskades lönen med över 1 000 kr i månaden. AD fann att bastubadaren förvisso handlat felaktigt, men det var inte tillräckligt

⁵⁴ Göransson, s. 36.

⁵⁵ Se bl.a. Källström m.fl., s. 227-229.

för att arbetsgivaren skulle anses ha haft godtagbara skäl till den ingripande omplacering som denne därefter genomförde.⁵⁶

2.2 Avskedande

När arbetstagare eller arbetsgivare på ett allvarligt sätt åsidosatt sina åligganden gentemot sin arbetsgivare eller arbetstagare kan arbetsgivaren avskeda arbetstagaren enligt 18 § LAS eller arbetstagaren på motsvarande sätt häva anställningsavtalet genom att omedelbart frånträda sin anställning enligt 4 § 3 st LAS. Dessa rättsfigurer skiljer sig från uppsägning på så sätt att någon uppsägningstid inte behöver iakttas.

2.2.1 Arbetstagaren frånträder sin anställning

Enligt 4 § 3 st LAS kan en arbetstagare frånträda sin anställning om arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden gentemot arbetstagaren, detta innebär att arbetstagaren häver anställningsavtalet. Både avskedande och frånträdande motsvaras följaktligen inom övrig civilrätt med den s.k. hävningen av avtalet.⁵⁷ Mer om frånträdande följer nedan.

2.2.2 Arbetsgivaren avskedar arbetstagaren

Har en arbetstagare grovt åsidosatt sina åligganden gentemot arbetsgivaren har denne enligt 18 § LAS rätt att avskeda arbetstagaren, att häva anställningsavtalet. Detta innebär i praktiken att anställningen upphör utan uppsägningstid. Avskedande får endast ske i de fall arbetstagaren visat prov på flagranta fall av misskötsamhet och illojalitet.⁵⁸ I förarbetena till LAS uttrycktes kravet såsom att arbetstagaren endast kunde avskedas om denne ”gjort sig skyldigt till sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som inte rimligen skall behöva tålas i något rättsförhållande.”⁵⁹ De fall då avskedande blir aktuellt torde därför vara tämligen få.⁶⁰ Exempel på när avskedande kan komma på fråga är när arbetstagaren har begått ett uppsåtligt brott mot arbetsgivaren, när arbetstagaren utövat illojal konkurrens eller i allvarliga fall av arbetsvägran.⁶¹

Vad gäller avskedande tas inte hänsyn till individens omständigheter.⁶² Att arbetstagaren exempelvis är svårplacerad på arbetsmarknaden har ingen

⁵⁶ För fördjupning, läs AD 1978 nr 89 i fulltext.

⁵⁷ Adlercreutz, A., *Svensk arbetsrätt*, upplaga 12, Norstedts Juridik, Stockholm, 2003, s. 113.

⁵⁸ Prop. 1973:129, s. 149.

⁵⁹ Prop. 1973:129, s. 254-255.

⁶⁰ Fahlbeck, s. 292.

⁶¹ Prop. 1973:129, s. 149-150 samt Källström m.fl., s 157.

⁶² Jämför uppsägning på grund av personliga skäl.

betydelse vid bedömningen om huruvida en arbetstagare ska avskedas.⁶³ Har avskedande skett då inte ens saklig grund för uppsägning på grund av personliga skäl har förelegat kan avskedandet ogiltigförklaras. Att avskedandet ogiltigförklaras innebär i praktiken att det är utan verkan, arbetstagaren har då rätt att återfå sin anställning.

2.3 Uppsägning och frånträdande är rättshandlingar som i princip är bindande

En uppsägning eller ett frånträdande av anställning är båda rättshandlingar som i princip är omedelbart bindande för den som gjort uppsägningen.⁶⁴ Från denna huvudregel finns tre undantag; när arbetstagaren ångrar sin uppsägning, ogiltigförklaring av uppsägningen med stöd i någon av avtalslagen ogiltighetsregler samt när uppsägningen provocerats fram av arbetsgivaren.

2.3.1 Arbetstagarens ångerrätt

I vissa situationer har arbetstagaren rätt att ångra sin uppsägning. För att ångerrätten ska gälla krävs att arbetstagaren gjort uppsägningen i affekt och att det därför är uppenbart att denne inte menat att säga upp sig, att arbetsgivaren varit i ond tro (det vill säga insett eller bort inse att arbetstagaren inte menade vad denne sade) samt att arbetstagaren återtagit uppsägningen inom rimlig tid. Om samtliga tre kriterier är uppfyllda kan arbetstagaren åberopa sin ångerrätt.⁶⁵

Ångerrätten ter sig dock efter en snabb genomgång av praxis som starkt begränsad och förekommer sällan utan stöd av avtalslagens ogiltighetsregler.⁶⁶ Att uppfylla alla tre kriterier ter sig som mycket svårt.⁶⁷

2.3.2 Avtalslagens ogiltighetsregler

En uppsägning kan ogiltigförklaras med stöd i reglerna i tredje kapitlet i lagen (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på (AvtL). Exempel på när en uppsägning kan ogiltigförklaras med stöd i AvtL är då ena parten svikligen förlett den andra vid ingående av rättshandlingen (30 § AvtL), när uppsägningen gjorts för att arbetsgivaren utnyttjat arbetstagarens trångmål,

⁶³ Prop. 1973:129, s. 255.

⁶⁴ Se AD 1977 nr 200 och Ericson, B. och S. Gärde, *Preskription i arbetsrätten: en vägledning för praktiker*, upplaga 2, Norstedts Juridik, Stockholm, 2009, s. 149.

⁶⁵ Ieskog, T., *Uppsägning av personliga skäl*, upplaga 8, Norstedts Juridik, Stockholm, 2011, s. 229-230.

⁶⁶ Se t.ex. AD 1991 nr 17 och 1996 nr 68.

⁶⁷ Se AD 1995 nr 55.

oförstånd eller lättsinne (31 § AvtL), när det skulle strida mot tro och heder att åberopa uppsägningen (33 § AvtL)⁶⁸ eller när omständigheterna vid uppsägningens tillkomst var sådana att det skulle vara oskäligt att göra uppsägningen gällande gentemot arbetstagaren (36 § AvtL)⁶⁹.

Konsekvensen av att en uppsägning ogiltigförklaras med stöd i avtalslagens regler är att arbetstagaren återfår sin tjänst, på samma sätt återfår arbetstagaren sin tjänst om ogiltigförklaring sker med stöd av reglerna om provocerad uppsägning. Skillnaden är dock att allmänt skadestånd inte utgår när uppsägningen ogiltigförklarats med stöd i avtalslagens regler vilket det kan göra om uppsägningen bedöms vara framprovocerad. Å andra sidan ger avtalslagens ogiltighetsregler arbetstagaren en möjlighet att väcka talan om ogiltighetsförklaring av uppsägning även om uppsägningen inte möter rekvisiten för en provocerad uppsägning. Dessutom undkommer man preskriptionsreglerna i LAS.⁷⁰

2.3.3 Provocerad uppsägning

En uppsägning gjord av arbetstagaren är som sagt i princip omedelbart bindande för denne.⁷¹ Det finns dock vissa fall när en uppsägning som formellt gjorts av arbetstagaren är att se som egentligen gjord av arbetsgivaren; då uppsägningen har framprovocerats av arbetsgivaren. Detta undantag kallas provocerad uppsägning och innebär att arbetsgivaren handlat på ett rättsstridigt sätt.⁷² Uppsägningen kan om den bedöms vara framprovocerad ogiltigförklaras och anses i realiteten genomförd av arbetsgivaren.

⁶⁸ I AD 2011 nr 92 hade ett avtal om upphörande av anställning hade träffats då arbetstagaren trodde att hon ändå skulle sägas upp på grund av arbetsbrist. Kort därefter utannonserade arbetsgivaren den tjänst hon precis lämnat. Arbetstagaren väckte då talan om ogiltigförklaring av avtalet på grund av att det upprättats genom att arbetsgivaren svikligen förlätt arbetstagaren enligt 30 § AvtL alternativt att det stred mot tro och heder att hålla henne bunden vid avtalet enligt 33 § AvtL. AD ansåg dock inte att arbetstagaren lyckats visa att arbetsgivaren uttryckt att man avsåg att säga upp anställda. Avtalet var giltigt.

⁶⁹ I AD 1988 nr 80 väckte arbetstagaren talan för att bl.a. kräva inestående semesterersättning. Han hade emellertid skrivit under en överenskommelse som sade att han slutade sin anställning omedelbart och att han avsåg sig alla framtida krav på bolaget. Arbetstagaren yrkade att avtalet skulle ogiltigförklaras med stöd i 36 § AvtL. AD uttalade att trots att arbetstagaren kan ha känt sig pressad att underteckna överenskommelsen fanns inget som tydde på att arbetsgivaren handlat i syfte att överrumpla honom eller på annat sätt utnyttja situationen. Avtalet var giltigt.

⁷⁰ Källström m.fl., s. 66-67.

⁷¹ Se bl.a. AD 2001 nr 55.

⁷² Danhard, E., ”Arbetskyldighetens gränser”, *Ny Juridik*, 2:04, s. 35-36.

3 Allmänt om provocerad uppsägning

3.1 Provocerad uppsägning som rättsligt institut

I Regeringens prop. 1973:129 görs följande uttalande av dåvarande departementschef:

Det bör emellertid observeras att det kan förekomma uppsägning som visserligen formellt görs av den anställde själv men som i realiteten har föranletts av arbetsgivaren. Arbetsgivaren kan t.ex. ha hotat med uppsägning men förklarat sig vilja ge arbetstagaren tillfälle att säga upp sig själv. Det kan också tänkas att en uppsägning från arbetstagarens sida föranletts av trakasserier från arbetsgivaren. Sådana situationer får, som utredningen har uttalat, lösas av de rättstillämpande organen med beaktande av de syften som ligger bakom lagstiftningen. Visar det sig att en arbetsgivare genom otillbörligt handlande har förmått en anställd att själv säga upp sig, är det i själva verket fråga om en situation som är helt jämförlig med den som föreligger när en arbetsgivare säger upp en arbetstagare utan saklig grund. Enligt min mening kan detta beaktas i rättstillämpningen så att arbetstagaren ges samma rättsskydd som om det hade varit fråga om en uppsägning från arbetsgivarens sida utan saklig grund.⁷³

I och med detta uttalande föddes rättsfiguren som senare kom att kallas provocerad uppsägning. Lagen (1982:80) om anställningsskydd samt senare lagändringar i LAS har inte inneburit några förändringar gällande detta. Rättsfiguren är som synes baserad på förarbetesuttalandet och har således aldrig förts in i lagstiftningen.⁷⁴

För att ett åberopande av provocerad uppsägning ska aktualiseras krävs att två rekvisit är uppfyllda; uppsägningen ska ha framkallats av arbetsgivaren och arbetsgivarens handlande ska strida mot god sed på arbetsmarknaden eller på annat sätt varit att se som otillbörlig.⁷⁵ Såsom påtalas av departementschefen i prop. 1973:129 är en provocerad uppsägning att se som likställd med en osaklig uppsägning på grund av personliga skäl från arbetsgivarens sida.

Huvudregeln är att en uppsägning från endera part är en rättshandling som i princip blir omedelbart bindande för den som genomfört rättshandlingen.⁷⁶ Rättsfiguren provocerad uppsägning är dock ett undantag från denna

⁷³ Prop. 1973:129, s. 129-130.

⁷⁴ I SOU 1973:3, s. 145-146, framkommer att utredningen funderat kring eventuell lagstiftning kring detta rättsliga institut: "Utredningen anser det dock inte möjligt att konstruera en lagregel som med erforderlig tydlighet fångar upp alla de situationer som här kan förekomma. I stället får man enligt utredningens mening lita till att de rättstillämpande organen i förekommande fall löser uppkomna situationer i linje med de intentioner som ligger bakom utredningens förslag."

⁷⁵ AD 1985 nr 65.

⁷⁶ Se bl.a. AD 2001 nr 55.

allmänna utgångspunkt då den, i det fall uppsägningen föranletts av arbetsgivaren samt denne handlat på ett sätt stridande mot god sed på arbetsmarkanden eller annars är att anse som otillbörligt, kan ogiltigförklaras samt ligga till grund för skadeståndsanspråk.⁷⁷ Vidare krävs inte att arbetsgivaren handlat med syftet att arbetstagaren ska lämna sin anställning för att en uppsägningen ska anses vara provocerad. Det räcker med att arbetsgivaren bort inse att situationen var sådan att arbetstagaren ansett sig vara tvungen att lämna anställningen.⁷⁸

3.2 Processuella konsekvenser av provocerad uppsägning

Konsekvenserna av en provocerad uppsägning kan bli ogiltigförklaring av uppsägningen enligt 34 § LAS, samt att arbetsgivaren döms till att betala ut ekonomiskt och/eller allmänt skadestånd enligt 38-39 §§ LAS. Ekonomiskt skadestånd utgår för den faktiska ekonomiska skada som arbetstagaren lidit i och med den provocerade uppsägningen (om ogiltigförklaring sker har arbetstagaren inte lidit någon ekonomisk skada). Allmänt skadestånd utgår som ersättning för den kränkning som arbetstagaren fått utstå.

Arbetstagaren har en valmöjlighet. Han eller hon kan yrka på ogiltigförklaring av uppsägningen samt allmänt skadestånd som kompensation för kränkningen. Vinner talan bifall återfår arbetstagaren anställningen och allmänt skadestånd utgår. Väljer arbetstagaren att tvista om uppsägningens giltighet består anställningen enligt 34 § andra stycket LAS fram till dess att tvisten slutligt avgjorts. I praktiken innebär det huvudsakligen att lön fortsatt utgår under tvisteperioden.⁷⁹

Väljer arbetstagaren att inte yrka på ogiltigförklaring av uppsägningen kan han eller hon i stället yrka på ekonomiskt och allmänt skadestånd. Att arbetstagaren väljer att endast yrka skadestånd kan exempelvis bero på att uppsägningen har inneburit en sådan kränkning att arbetstagaren inte längre vill återvända till arbetsplatsen.⁸⁰ Bifalls en sådan talan utgår ekonomiskt skadestånd som kompensation för den ekonomiska förlust arbetstagaren lidit i och med att lön inte utgått samt allmänt skadestånd för kränkningen av att ha blivit felaktigt uppsagd.

⁷⁷ AD 2001 nr 55 samt Andersson, A., L. Bejstam, Ö. Edström och L. Zanderin, *Arbetsrätten i staten*, upplaga 2, Studentlitteratur, Lund, 2004, s. 384.

⁷⁸ AD 1985 nr 65 och AD 2001 nr 55.

⁷⁹ Detta är en bestämmelse som för närvarande är satt under lupp då arbetsgivarna, på grund av omfattande kostnader då en anställning består under tvist, vill få till stånd en lagändring (se ovan under Bakgrund).

⁸⁰ Lunning, L. och G. Toijer, Anställningsskydd (30 maj 2010, Zeteo), kommentaren till 34 § LAS under Ogiltighetstalan.

Av reglerna om preskription i LAS följer att om en arbetstagare avser att väcka talan om ogiltighetsförklaring av uppsägning ska han eller hon enligt 40 § LAS underrätta arbetsgivaren om det senast två veckor efter det att uppsägningen skedde. Gällande ekonomiskt och allmänt skadestånd måste arbetstagaren enligt 41 § LAS underrätta arbetsgivaren om detta inom fyra månader från det att den uppsägningen skedde eller (löne)fordran förföll till betalning.

En talan baserad på en provocerad uppsägning motsvarar en uppsägning utan sakliga skäl och har därför samma preskriptionstider som då en arbetstagare formellt sägs upp av arbetsgivaren. En skillnad är emellertid att gällande provocerade uppsägningar börjar preskriptionstiden att löpa i och med tidpunkten för anställningens upphörande, detta då sådant skriftligt uppsägningsbesked som avses i 8 § LAS och som i andra fall markerar startpunkten för preskriptionsfristen inte har lämnats.⁸¹ Oberoende av om kravet gäller ogiltigförklaring eller skadestånd förlorar arbetstagaren sin talan om denne inte enligt 42 § LAS inom bestämd tid lämnat arbetsgivaren underrättelse om sin avsikt.

Är parterna bundna av kollektivavtal kan de i avtalet komma överens om att andra frister ska gälla än de som finns angivna i 40-41 §§ LAS, detta gäller om kollektivavtalet slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.⁸²

⁸¹AD 1991 nr 47 samt Ericson m.fl., s. 149-150.

⁸²Se 2 § 4 st LAS.

4 Allmänt om frånträdande av anställning

Det är ofrånkomligt att vid en utredning av begreppet provocerad uppsägning komma i kontakt med begreppet frånträdande av anställning. De två rättsfigurerna överlappar nämligen i mångt och mycket varandra. Ofta åberopas de samtidigt som alternativa grunder.

Bestämmelsen som reglerar omedelbart frånträdande av anställning påträffas i 4 § 3 st LAS:

En arbetstagare får med omedelbar verkan frånträda sin anställning, om arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren.

Som förklaring till vad detta innebär kan sägas att när en arbetstagare omedelbart frånträder sin anställning är det denne som ”avskedar” sin arbetsgivare.⁸³ I praktiken innebär detta att en arbetstagare som på grund av att arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden gentemot denne inte behöver iakttä någon uppsägningstid, arbetstagaren kan då t.ex. ta en ny anställning i direkt sammanslutning till frånträdandet. I praxis har flertalet gånger uttalats att ett frånträdande är att jämställa med ett avskedande på samma sätt som en provocerad uppsägning är att jämställa med en uppsägning på grund av personliga skäl.⁸⁴ Ses inte avslutandet av anställningen som ett regelrätt avsked går man således vidare med om det har skett ett frånträdande som är att jämställa med ett avsked.⁸⁵ Om arbetsgivaren har gjort sig skyldig till ett väsentligt avtalsbrott gäller följaktligen samma regler i arbetsrätten som i civilrätten. Arbetstagaren kan genom frånträdande av anställningen häva anställningsavtalet och få skadestånd.

Exempel på när frånträdande har accepterats av AD är i situationer där arbetstagaren utsatts för våld⁸⁶, hot om våld eller allvarliga trakasserier,

⁸³ Se bl.a. AD 1985 nr 65.

⁸⁴ Se bl.a. AD 1985 nr 65, AD 1991 nr 65, AD 1991 nr 93, AD 2001 nr 29, AD 2005 nr 24.

⁸⁵ Se t.ex. AD 2005 nr 39.

⁸⁶ Se t.ex. AD 2006 nr 42 om en arbetsgivare som handgripligen och med flera arbetstagare som vittnen försökt tvinga en arbetstagare att ta upp händerna ur fickorna. Arbetstagaren uppgav kort därefter att denna hade ont i magen varpå han lämnade arbetet. AD uttalade att arbetstagaren normalt har rätt att frånträda anställningen om arbetsgivaren handgripligen ofredat arbetstagaren och att en handling av detta slag ”typiskt sett måste upplevas som mycket kränkande handling”. ”Enligt Arbetsdomstolens mening har bolagets företrädare inte kunnat undgå att inse att det nämnda handlandet varit ägnat att kränka T.W. och därmed framkallat en risk för att han skulle finna för gott att lämna anställningen.” Se även AD 2005 nr 30 där arbetsgivaren tagit tag om en arbetstagares nacke samt knuffat honom. AD uttalade bl.a. att ”Även om gärningen i sig i detta fall, ofredandet, inte kan betecknas som särskilt allvarlig är den typiskt sett en handling av djupt kränkande art. En

uppsägning utan saklig grund samt utebliven lön under en inte obetydlig tid.⁸⁷

Utebliven lön är något som det ses extra allvarligt på då det är den mest centrala av arbetsgivarens skyldigheter gentemot sina arbetstagare: arbetsgivaren är skyldig att erbjuda arbete och betala ut lön medan arbetstagaren är skyldig att arbeta. Arbetsvägran från arbetstagares sida kan därför utgöra grund för avsked på samma sätt som arbetsgivares underlåtenhet att utbetala lön kan utgöra grund för omedelbart frånträdande av anställning. Att arbetsgivaren är någon dag sen med utbetalning av lönen torde inte vara tillräckligt för ett frånträdande. Om det däremot handlar om fler tillfällen eller en längre tidsperiod utan lön skulle det kunna vara tillräckligt.⁸⁸ Om en situation bedöms vara av den art som finns angiven i 4 § tredje st LAS kan ekonomiskt och allmänt skadestånd bli aktuellt.

I tidiga domar uttalade AD att kränkingsersättning i form av allmänt skadestånd som regel inte utgick vid frånträdande anställning. Detta utvecklade sig dock i praxis under 1980-talet till att frånträdandesituationer i vissa lägen omfattades av rätten att kräva kränkingsersättning i form av allmänt skadestånd.⁸⁹

Normalt sett blir arbetstagaren skadeståndsskyldig om denne lämnar sin anställning utan att iaktta lagstadgad uppsägningstid (11 § LAS) eller längre avtalad uppsägningstid. För att kräva ut ett sådant skadestånd måste arbetsgivaren förklara för arbetstagaren att man inte accepterar frånträdet och kräva att arbetstagaren återgår i tjänst. Gör arbetsgivaren inte det så har denne i princip accepterat att arbetstagaren lämnar sin anställning utan uppsägningstid. Vill arbetstagaren å andra sidan ha tillbaka sin anställning efter ett frånträdande av anställning (ett framtvingat avsked) blir den avgörande frågan om arbetsgivaren saknat ens saklig grund för uppsägning enligt 7 § LAS, endast då kan frånträdandet ogiltigförklaras.

arbetstagare skall inte behöva acceptera att bli utsatt för handgripligheter av arbetsgivaren eller en arbetsgivarföreträdare. Det kan inte anses acceptabelt att med våld, ens milt våld, uppmana en arbetstagare att återgå till arbetsplatsen.” Enligt AD kunde inte arbetsgivaren undgå att inse att man försatte arbetstagaren i en så svår situation att det fanns en risk att denne skulle lämna sin anställning varför frånträdandet var att jämställa med ett avsked utan saklig grund.

⁸⁷ Bylund m.fl., s. 69-70 samt Källström m.fl., s. 127.

⁸⁸ Se bl.a. AD 1976 nr 135.

⁸⁹ Lunning m.fl., Anställningsskydd (30 maj 2010, Zeteo), kommentaren till 4 § LAS under Framtvingade (provocerade) uppsägningar.

5 Rättspraxis

5.1 Inledning

När en tvist uppkommer som rör ett förhållande mellan två enskilda är utgångspunkten att tvisten hamnar i den allmänna domstolen. Rör tvisten ett förhållande mellan en enskild och det allmänna ska den, med några undantag, behandlas av förvaltningsdomstolen. Vissa områden har ansetts kräva specialkunskap för att domstolen ska kunna fatta riktiga och väl underbyggda beslut. Därför har ett antal specialdomstolar instiftats. Arbetsdomstolen (AD) är ett exempel på en specialdomstol instiftad för denna anledning.⁹⁰ AD handhar ärenden av arbetsrättslig karaktär.⁹¹

Domstolen måste i alla mål komma fram till en slutsats, den måste med andra ord avslå eller bifalla svaromålet. En domstol kan därför inte i ett mål där ord står mot ord säga att det är omöjligt att veta vem som talar sanning eller att bevisningen är för dålig för att domstolen ska kunna döma.⁹² Den får i sådana situationer ta hjälp av bevisbörderegler för att fastställa vem av parterna som ska läggas till last för att bevisningen är otillräcklig; vem av parterna som har bevisbördan.⁹³

När det gäller arbetstvister där arbetstagaren hävdar att uppsägningen inte är sakligt grundad är det arbetsgivaren som har bevisbördan. Denne måste med andra ord styrka att uppsägningen var sakligt grundad.⁹⁴ Arbetsgivarens bevisbörda är långtgående vid uppsägningar på grund av personliga skäl. När det kommer till uppsägningar på grund av arbetsbrist är utgångspunkten att uppsägningen är sakligt grundad, skyddet för arbetstagaren ligger istället i turordningsreglerna och återanställningsrätten. När det kommer till uppsägningar på grund av personliga skäl beror det på omständigheterna i det specifika fallet.⁹⁵ Vid en provocerad uppsägning är det dock så att arbetstagaren är den som formellt genomfört uppsägningen. Det finns nämligen en huvudregel som anger att den som gör ett påstående måste kunna bevisa det.⁹⁶

I praxis har man upprepade gånger behandlat rättsfigurerna provocerad uppsägning och frånträdande av anställning. I propositionen till LAS⁹⁷ finns

⁹⁰ Heuman, L., *Specialprocess. Utsökning och konkurs*, Upplaga 6, Norstedts Juridik, Visby, 2007, s. 12.

⁹¹ Se lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister (LRA) för reglering angående processen i arbetsrättstvister.

⁹² Westberg, P., *Civilrättskipning*, Norstedts Juridik, Visby, 2012, s. 361.

⁹³ Westberg, s. 362.

⁹⁴ Gellner, L., *Tvistlösning i arbetsrätten: förhandling och process*, Stockholm, 2005, s. 186.

⁹⁵ Gellner m.fl., s. 188.

⁹⁶ Westberg, s. 371-374.

⁹⁷ Prop. 1973:129, s. 128-129.

dock endast angivet två exempel. Det första exemplet beskriver en situation där arbetsgivaren hotar med att säga upp arbetstagaren men säger sig vilja ge arbetstagaren en chans att själv lämna sin anställning. Det andra exemplet är trakasserier av arbetstagaren från arbetsgivarens sida. Detta är emellertid inte en uttömmande lista av situationer som kan föranleda en provocerad uppsägning alternativt frånträdande av uppsägning. En uppsjö av andra situationer har utkristalliserats i AD:s rättspraxis.

Nedan följer en redogörelse av de situationer som kan tänkas föranleda en provocerad uppsägning alternativt ett frånträdande av anställning. Det är oundvikligt att det i och med denna kategorisering uppkommer situationer där flera omständigheter överlappar och flätar sig samman med varandra. Mitt försök till uppdelning är därför inte tänkt att vara vare sig helt uttömmande eller utgöra en skarp och definitiv gränsdragning. Uppdelningen är endast tänkt att utgöra en grov översikt över några av de situationer som kan tänkas leda till en provocerad uppsägning alternativt ett frånträdande av anställning. För att exemplifiera de olika situationer som kan uppkomma har jag valt att använda mig av AD:s praxis. Vardera kategori illustreras efter en kort inledning av ett eller flera utvalda rättsfall.

5.2 Arbetsgivarens framtvingande genom hot

Utmärkande för denna typ av provocerad uppsägning är ett ”ultimatutänk”, d.v.s. arbetsgivaren sätter arbetstagaren i en omedelbar valsituation där denne känner sig tvingad att lämna sin anställning. Vanligtvis ges inte skäligt rådrum och arbetstagaren är ofta i en utsatt situation.⁹⁸

5.2.1 Bussfallet (AD 1975 nr 74)

AD 1975 nr 74 är ett klassiskt fall som frekvent tas upp i doktrinen som ett typexempel på när arbetsgivaren genom aktivitet framtvingat en uppsägning.⁹⁹ Fallet gällde en busschaufför som av sin arbetsgivare anklagats för ohederligt förfarande. Trots att chauffören nekat till brott togs hon in för ett förhørsliknande möte med arbetsgivaren vilket resulterade i chaufförens uppsägning. Först ställde AD frågan om uppsägningen föranletts av arbetsgivaren, d.v.s. fanns ett samband mellan arbetsgivarens handlande och chaufförens beslut att lämna sin anställning. AD tog här upp omständigheter som att det var arbetsgivaren som först tagit upp en

⁹⁸ Andersson m.fl., *Arbetsrätten i staten*, s. 381-383.

⁹⁹ Se bl.a. Andersson m.fl., *Arbetsrätten i staten*, s. 382 samt Lunning m.fl., *Anställningsskydd* (30 maj 2010, Zeteo), kommentaren till 4 § LAS under Framtvingade (provocerade) uppsägningar.

eventuell uppsägning, arbetsgivaren hade i förväg upprättat uppsägningshandlingar, arbetsgivaren hade framfört det som sannolikt att en polisanmälan skulle göras gentemot busschauffören om inte denne själv bestämde sig för att lämna sin anställning (arbetsgivarens företrädare gav sålunda uttryck för, vad arbetstagaren måste ha uppfattat som, ett ultimatum) och dessutom hade inte arbetsgivaren gett chauffören skäligt rådrum, inget tillfälle gavs för att konsultera relevant arbetstagarorganisation. Detta ledde enligt AD till resultatet att arbetstagarens uppsägning föranletts av arbetsgivaren.

Därmed gick AD vidare med bedömningen huruvida arbetsgivarens agerande stod i strid mot god sed på arbetsmarknaden eller på annat sätt var att se som otillbörligt. AD frågade sig om arbetsgivaren haft fog att anklaga busschauffören för oegentligheter och kom fram till att arbetsgivaren på grund av vissa redogjorda iakttagelser faktiskt haft anledning till misstankar. Vidare fanns trovärdiga vittnesmål som enligt AD styrkt att busschauffören yttrat något som skulle ha kunnat uppfattas som ett erkännande till det ohederliga förfarandet, vilket till viss del tjänade till att förklara arbetsgivarens starka reaktion. En välgrundad misstanke var dock inte tillräckligt för en uppsägning på grund av personliga skäl då inga definitiva slutsatser kunde dras beträffande chaufförens skuld. Dessutom hade arbetsgivaren inte gett skäligt rådrum vilket eventuellt hade gynnat undersökningen och därtill ett välgrundat beslut. AD betonade vidare det faktum att arbetstagaren satt ensam på det möte som resulterade i hennes uppsägning medan det från arbetsgivarsidan fanns två företrädare representerade samt att chauffören ifråga var helt oförberedd på vad som skulle behandlas på mötet. Sammantaget kom AD till den slutsatsen att arbetsgivarens handlande var att se som stridande mot god sed på arbetsmarknaden varför uppsägningen skulle ogiltigförklaras och allmänt skadestånd skulle utgå.

5.2.2 Ölsvinnsfallet (AD 1992 nr 50)

I AD 1992 nr 50 var omständigheterna i korthet följande. Två arbetstagare, TL och LB, anställda som bartenders på en restaurang, blev av arbetsgivaren anklagade för att ha orsakat ett omfattande svinn av öl. Enligt arbetsgivaren skulle ca 460 liter öl ha försvunnit under en period om en månad. Anklagelsen bestod konkret i att de två arbetstagarna skulle ha orsakat svinnet genom att inte utföra arbetet på ett korrekt sätt. De två arbetstagarna kallades till ett nattligt möte med arbetsgivaren. Vid mötet närvarade även några andra personer, som av arbetsgivaren kallats dit som vittnen. Under mötet konfronterades arbetstagarna med ett av arbetsgivaren framtaget uppsägningsdokument. Arbetstagarna undertecknade efter en längre stund dokumentet, de hade under denna tid blivit nekade att ta kontakt med sin arbetstagarorganisation för att rådgöra med denna om saken. Frågan gällde bl.a. huruvida arbetsgivaren genom otillbörligt handlande framprovocerat uppsägningarna.

Förbundet (Hotell- och Restauranganställdas Förbund) anförde bl.a. att TL och LB inte sagt upp sig frivilligt utan att uppsägningarna grundades i ett otillbörligt agerande från arbetsgivaren som stod i strid mot god sed på arbetsmarknaden. TL och LB var innan det nattliga mötet aningslösa om vad som väntade, de förnekades skäligt rådrum trots att de uttryckligen efterfrågat det och de fick inte möjlighet att ta kontakt med sin arbetstagarorganisation. Dessa omständigheter ledde enligt förbundet till att uppsägningarna skulle ses som i praktiken avskedanden utan laglig grund genomförda av bolaget. Som grund för att det inte fanns laga skäl för avskedande lades bl.a. att svinnet av öl kunde förklaras på annat sätt.

Bolaget (Svenska Restauratörförbundets Arbetsgivareförening och Maxi Music Restaurang Aktiebolag) anförde bl.a. att det förekommit ett omfattande ölsvinn och att TL och LB varit ansvariga för det. Viss bevisning presenterades för att styrka detta. Bolaget hävdade att uppsägningarna genomförda av TL och LB varit frivilliga och skett utan påtryckningar från arbetsgivaren. Skulle AD ha ansett att det handlade om framprovocerade uppsägningar hade bolaget grund för att avskeda arbetstagarna. I vart fall förelåg saklig grund för uppsägning.

AD konstaterade inledningsvis att den första frågan att ta ställning till var huruvida TL och LB hade förmåtts till att säga upp sig. Domstolen tog upp ostridiga omständigheter som att det var bolaget som tagit initiativ till det nattliga mötet, att bolagets syfte med mötet var att anställningarna skulle upphöra och att arbetstagarna gav uttryck för sin ovilja att lämna sina anställningar. Att TL och LB ändå undertecknade uppsägningshandlingarna tycktes bero på att de blivit hotade med avsked som enda alternativ till egen uppsägning. Denna uppfattning stöddes av de två vittnenas redogörelser. Dessa omständigheter resulterade enligt domstolen i att uppsägningarna uppenbarligen föranletts av bolaget.

Då domstolen konstaterat att arbetstagarna förmåtts lämna sina anställningar var nästa steg att ta ställning till om detta hade skett genom ett otillbörligt agerande från bolagets sida. AD tog i beaktande ostridiga omständigheter som att bolaget kallat de två aningslösa arbetstagarna till det nattliga mötet, att arbetstagarna ställdes inför det omedelbara valet att säga upp sig själva eller att bli avskedade, att inget skäligt rådrum gavs och att de två arbetstagarna, trots att de uttryckligen efterfrågat det, inte gavs tillfälle att tala med sin arbetstagarorganisation. Dessa omständigheter ledde enligt domstolen till slutsatsen att bolagets handlande i hög grad var otillbörligt och stridande mot god sed på arbetsmarknaden. Arbetstagarna skulle därför anses ha skilts från sina anställningar med omedelbar verkan, de hade med andra ord blivit avskedade.

Nästa fråga att utreda blev då om det förelåg grund för avsked, eller i vart fall saklig grund för uppsägning på grund av personliga skäl. Här prövades den tvistiga frågan hur mycket öl som serverats i de olika storlekarna på glas. Förbundet påstod att personalen hade serverat mer öl i kundernas glas än vad som skulle serveras, detta på grund av gamla instruktioner från förra

ägaren. Därför kunde svinnet förklaras. Förbundets syn på ölmängden stöddes av TL och LB:s uppgifter samt av restaurangens före ägare och av en annan anställd som arbetade på restaurangen. Mot denna bevisning stod endast en övrig anställds utsago och dessutom lyckades inte bolaget visa att man utgivit förhållningsorder om hur mycket öl som glasen bort innehålla.

Förbundet hade därför gjort sannolikt att mängden öl som serverats i de olika glasen var så som man gjort gällande, att arbetstagarna hade följt äldre anvisningar om detta samt att inga nya anvisningar gällande detta utgått från bolaget. Detta sammantaget gav en, enligt domstolen, rimlig förklaring till ölsvinnet och bolaget hade därför inte lyckats styrka att det förekommit ett sådant omfattande svinn som arbetstagarna kunde ha hållits ansvariga för.

Bolaget åberopade även att man skickat ut kontrollanter som skulle undersöka huruvida TL och LB utförde sitt arbete på ett korrekt sätt. Två av de kontrollanter som skickades ut hördes som vittnen och bekräftade då att TL och LB inte utfört sitt arbete på ett regelmässigt sätt. Dock utan att kunna ge en bild av vad som skedde före eller efter händelsen de iakttagit, d.v.s. huruvida TL och LB senare exempelvis registrerat försäljningarna. Enligt AD var det inte tillräckligt med några spridda iakttagelser för att kunna bedöma huruvida de två arbetstagarna begått några oegentligheter. Inte heller i övrigt kunde AD anse det utrett att arbetstagarna handlat felaktigt på så sätt att det ens skulle utgöra saklig grund för uppsägning.

Arbetsgivaren kunde inte visa vare sig grund för avsked eller saklig grund för uppsägning vilket fick till följd att bolaget blev skadeståndsskyldigt gentemot TL och LB på sätt som förbundet yrkat. Vidare fann domstolen att kränkningen som TL och LB utsatts för var så allvarlig att det allmänna skadeståndet skulle bestämmas till ett högt belopp.

5.2.3 Analys

Dessa två fall ligger precis inom lagförarbetenas ordalydelse. Arbetstagarna vinner i båda målen för att arbetsgivaren medger så starka sakomständigheter att det för en utomstående inte gärna går att komma till någon annan slutsats än att det för arbetstagaren framstod som att valet stod mellan uppsägning/avsked/polisanmälan från arbetsgivarens sida eller egen uppsägning. I det ena fallet har arbetsgivaren själv medgett hotet om en sannolik polisanmälan och i det andra fallet har arbetsgivaren sett till att vittnen närvarat på det nattliga mötet som stödde arbetstagarens version. Vad som kom att avgöra tvisten i båda fallen var därför huruvida det förelegat saklig grund för uppsägning.

Arbetsgivaren ansågs bära ansvaret för uppsägningen i båda rättsfallen och därmed kunde uppsägningen endast vara acceptabel om arbetsgivaren visade saklig grund. När det gäller misskötsamhet som stölder så är det arbetsgivaren som ska bevisa att sådana har ägt rum. Råder det någon tveksamhet kring detta utgår AD från att stölder inte ägt rum med resultatet att arbetstagaren vinner talan.

Dessa rättsfall skulle kunna tas till intäkt för att regleringen fungerar innanför sitt kärnområde, åtminstone så länge arbetsgivaren medger att hot har skett. När två beskrivningar står mot varandra utan stöd av annan bevisning blir situationen emellertid en annan.

5.3 Arbetsgivarens utnyttjande av en situation som denne inte skapat

5.3.1 Syskongrälsfallet (AD 2006 nr 114)

Fallet AD 2006 nr 114 gällde K-Å som i slutet av år 2004 tillträdde ett vikariat som truckförare hos Paper-Pak Sweden Aktiebolag i Aneby. Den 24 januari 2004 uteblev K-Å från arbetet vilket föranledde att två representanter för bolaget åkte hem till K-Å för att undersöka varför denne varit frånvarande. Besöket resulterade i att K-Å sade upp sig från sin anställning. Två dagar senare ville han dock återta sin uppsägning men fick då höra att det inte var möjligt. Tvisten rörde bl.a. huruvida bolaget förorsakat K-Å:s uppsägning när två av dess representanter genomfört ett oanmält hembesök hos K-Å, dessutom tvistade man om huruvida K-Å hade rätt att ta tillbaka sin uppsägning.

Förbundet anförde i första hand att bolaget provocerat K-Å att säga upp sig genom att inte ta hänsyn till K-Å:s känslomässiga tillstånd vid tidpunkten för uppsägningen, K-Å hade några dagar tidigare grälat med sina syskon och var därför vid dagen för uppsägningen fortfarande i ett synnerligen upprivet tillstånd. Bolaget utnyttjade K-Å:s tillstånd för att få till stånd en uppsägning. Ingen nämnvärd betänketid gavs utan uppsägningsdokument skrevs under redan samma dag. Företrädarna för bolaget genomförde enligt förbundet hembesöket i syfte att få till stånd en uppsägning, i vart fall borde de ha insett att deras agerande satte K-Å i en så svår situation att han känt sig tvungen att lämna sin anställning. Bolagets beteende stred enligt förbundet mot god sed på arbetsmarknaden. I andra hand gjorde förbundet gällande att det faktum att K-Å inte fått ta tillbaka sin anställning då han blott två dagar senare ångrade sitt beslut också ansågs strida mot god sed på arbetsmarknaden och var att jämställa med ett avsked alternativt en uppsägning utan saklig grund. I sista hand gjorde förbundet gällande att uppsägningen stred mot tro och heder enligt 33 § AvtL eller i vart fall mot 36 § AvtL.

Bolaget (Paper-Pak Sweden Aktiebolag i Aneby) bestred käromålet i dess helhet. De anförde bl.a: den aktuella morgonen då K-Å uteblev från arbetet försökte en företrädare, CK, upprepade gånger nå K-Å på dennes mobiltelefon. När hon inte fick något svar blev hon orolig och bestämde sig för att, tillsammans med en kollega, åka hem till K-Å för att ta reda på hur det stod till. Samtalet i K-Å:s hem gick lugnt till och C.K. fick ingen känsla av att K-Å mätte så dåligt att denne inte kunde fatta riktiga beslut. Bolaget

hade inte som syfte med hembesöket att K-Å skulle säga upp sig. Uppsägningen var helt och hållet hans beslut och någon betänktetid begärde han inte. Då han några dagar senare ville ta tillbaka sin uppsägning var tjänsten redan tillsatt av en ny arbetstagarare. Bolaget hade inte gett K-Å den uppfattningen att han kunde ändra sig ifråga om uppsägningen. Det var inte oskäligt att bolaget ansåg K-Å vara bunden av sin uppsägning.

AD inledde med att betona att huvudregeln för en uppsägning är att den i princip blir omedelbart bindande för den arbetstagarare som genomför den. Det finns dock undantag från denna huvudregel där provocerad uppsägning är ett av dem. Ett annat undantag är när omständigheterna vid uppsägningens genomförande är sådana att det enligt 33 § AvtL skulle strida mot tro och heder att åberopa uppsägningen. En uppsägning kan även i vissa fall ogiltigförklaras med stöd i 36 § AvtL. En arbetsgivare behövde inte, enligt **AD**, ange varför denne inte accepterade arbetstagararens återtagande av uppsägning. Dock bör arbetsgivaren acceptera återtagandet om det vid tiden för uppsägningen förelåg sådana omständigheter som gjorde att det skulle strida mot god tro på arbetsmarknaden att binda arbetstagararen vid sin uppsägning, exempelvis om uppsägningen skulle ha skett i vredesmod i samband med ett gräl med arbetsgivaren.

AD gick vidare med att utreda frågan om K-Å hade provocerats till sin uppsägning. **AD** gick igenom de omständigheter som lett fram till att K-Å den aktuella morgonen inte ansåg sig vara i skick att arbeta. Bråket mellan honom och hans syskon några dagar tidigare hade lett till ett ultimatum ställt av syskonen gällande K-Å:s sambo; syskonen ville enligt K-Å:s utsago inte träffa honom mer om han inte avslutade förhållandet med sambon **ML**. När han uteblev från arbetet försökte **CK** upprepade gånger nå honom på telefon men då hon inte lyckades åkte hon och ytterligare en kollega hem till K-Å. Gällande vad som skedde vid hembesöket rådde delade meningar.

AD fann inte något som gjorde att den ena versionen skulle ha mer bärkraft än den andra varför **AD** kom fram till att det inte fick anses utrett vad som egentligen hänt den aktuella dagen. **AD** lade således bevisbördan för arbetsgivarens syfte på förbundet och drog slutsatsen att det inte lyckats visa att bolagets syfte med hembesöket var att få K-Å att säga upp sig från sin anställning. Tvärtom framstod det enligt **AD** som ”betydligt mer troligt att syftet med hembesöket var det som arbetsgivarparterna påstår, nämligen att ta reda på orsakerna till K-Å.L:s oanmälda frånvaro. Besöket i sig kan därför inte anses otillbörligt, även om det inte har hört till vanligheterna att bolaget gjort hembesök i situationer som den nu aktuella.”

Gällande huruvida bolaget bort inse att man genom att dyka upp hemma hos K-Å och ställa denna till svars för sin frånvaro framkallat en svår situation för denne och därmed en risk för att K-Å skulle lämna sin anställning anförde **AD** följande. Då K-Å under besöket ostridigt hade berättat om sina familjeproblem samt även berättat om ekonomiska problem som fick **CK** att åka och handla mat åt denne (då kylskåpet var tomt och pengarna var slut) ansåg **AD** att bolaget bort inse den svåra situation K-Å befunnit sig i. Dock

hade inte denna svåra situation framkallats av bolaget och även om hembesöket bidrog till den redan svåra situationen för K-Å borde inte företrädarna för bolaget enligt AD ha insett att de förvärrade situationen så pass att det fanns en risk att K-Å på grund av detta skulle lämna sin anställning. Vid en samlad bedömning kom AD fram till att förbundet inte lyckats klarlägga att K-Å provocerats att lämna sin anställning varför hans uppsägning var att se som självständigt och frivilligt genomförd.

AD gick vidare med att utreda frågan om K-Å hade rätt att återta sin uppsägning då han kort efter dagen för hembesöket ångrat sitt agerande. Det hade endast gått två dagar sedan uppsägningstillfället och K-Å hade enligt egen utsago förstått saken så att han hade rätt att ångra sin uppsägning om han ville. Dock fann AD det inte utrett att så var fallet. Därutöver var tjänsten sådan att den inte kunde lämnas obesatt under en längre tid utan att det påverkade produktionen på ett negativt sätt, varför en snabb tillsättning var att se som följdriktig. Detta sammantaget ledde till slutsatsen att bolagets vägran att låta K-Å ta tillbaka sin uppsägning inte var att se som stridande mot god sed på arbetsmarknaden eller annars otillbörlig.

Vad gällde påståendet att hålla K-Å bunden till sin uppsägning skulle strida mot tro och heder enligt 33 § AvtL fann AD inga omständigheter som bolaget vid tiden för uppsägningen var medvetet om och som skulle göra uppsägningen ogiltig enligt AvtL, varken 33 § eller 36 § AvtL var här enligt AD tillämpliga. K-Å förlorade således målet i dess helhet och uppsägningen förklarades såsom bindande för denne.

5.3.2 Den gravida inköpsassistenten (AD 2006 nr 79)

Följande rättsfall, AD 2006 nr 79, fann jag så intressant att jag beställde de materiella inlagor som fanns från AD varför detta rättsfall kommer att refereras mer ingående.

HW provanställdes den 30 augusti 2005 som inköpsassistent hos bolaget ERLANDSONS BRYGGA Aktiebolag. Den 1 mars 2005 övergick provanställningen till en tillsvidareanställning. Den 7 mars 2005 berättade HW för arbetsgivaren att hon var gravid. Mellan den 15 och 21 mars var hon sedan sjukskriven på grund av graviditetsrelaterade besvär. När hon den 22 mars återkom till arbetet kallades hon till ett möte med två representanter för bolaget. Vad som sades på mötet är tvistigt men det är ostridigt att HW:s anställning upphörde i samband med mötet. Frågan i målet gällde framförallt huruvida HW avskedats vid mötet eller om hon sagt upp sig själv. Även fråga huruvida det eventuella avskedet av HW skedde på grund av att hon var gravid och därför var att se som könsdiskriminerande eller vart fall som stridande mot LAS.

JämO (Jämställdhetsombudsmannen)¹⁰⁰ anförde bl.a. att HW fram till att hennes provanställning övergick till en tillsvidareanställning ansåg sig trivas med sin arbetsgivare och sina kollegor och att hon utförde sitt arbete på ett tillfredsställande sätt. När hon den 22 mars 2005 återkom till arbetet efter sin sjukskrivning berättade hon för en av bolagets representanter att hon på grund av sina graviditetsrelaterade besvär var tvungen att vara sjukskriven till 25 % varpå hon överräckte ett intyg som representanten, JK, emellertid direkt återgav med kommentaren att hon skulle ge det till en annan av arbetsgivarens representanter, nämligen JJ. En stund senare blev HW kallad till medarbetarsamtal där hon möttes av både JK och JJ. Under detta möte framfördes allvarlig kritik gentemot HW som inte anade att bolaget inte varit nöjd med hennes arbetsinsats. Kritiken var abstrakt och svårförståelig. Efter en stund frågade HW vad JK och JJ menade och om de ville att hon skulle gå och fick då svaret att ja, det ville de. HW försökte påtala uppsägningstid men fick då svaret att hon skulle gå med en gång. ("Du går nu"). HW hämtade då sin jacka för att sedan omedelbart lämna arbetsplatsen. På väg från arbetet ringde HW tre närstående personer och berättade om vad som hänt. Hon ringde även sin arbetstagarorganisation men då hon endast varit fackligt ansluten ca två månader nekades hon rättshjälp varför hon på förbundets inrådan kontaktade JämO som i sin tur valde att åta sig ärendet. Från och med 23 mars 2005 var HW sjukskriven till 25 %. Från den 28 mars samma år var HW sjukskriven på heltid. Den 30 mars skickade JämO en skrivelse till bolaget. Där framgick att JämO som ombud för HW yrkade på skadestånd för brott mot förbudet mot direkt diskriminering enligt (före detta) jämställdhetslagen (1991:433) (JL)¹⁰¹ och för brott mot LAS. Den 31 mars erhöll bolaget ett brev där det framgick att HW ansåg sig ha blivit avskedad. Den 4 april erhöll HW ett brev från bolaget där bolaget gav sitt samtycke till att HW återtog sin uppsägning, arbetsgivaren ansåg sålunda uppsägningen vara genomförd att HW själv.¹⁰²

¹⁰⁰ Numer ersatt av DO, Diskrimineringsombudsmannen.

¹⁰¹ Relevanta lagrum:

15 § JL: "En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagar genom att behandla henne eller honom mindre förmånligt än arbetsgivaren behandlar eller skulle ha behandlat en person av motsatt kön i en likartad situation, om inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med könstillhörighet.

Förbudet gäller inte om behandlingen

1. är ett led i strävanden att främja jämställdhet i arbetslivet och det inte är fråga om tillämpning av löne- eller andra anställningsvillkor för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga, eller

2. är berättigad av hänsyn till ett sådant ideellt eller annat särskilt intresse som uppenbarligen inte bör vika för intresset av jämställdhet i arbetslivet. *Lag (2000:773)*.", samt 17 § 5 p. JL: "Förbuden mot könsdiskriminering i 15 och 16 §§ gäller när arbetsgivaren säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagar. *Lag (2000:773)*."

¹⁰² Mål nr A 243/05, aktbilaga nr 10: "HW! Vi har tagit del av Din anmälan till JämO om att Du skulle felaktigt blivit uppsagd av Erlandsons Brygga AB. Vi vill härmed förtydliga att någon uppsägning inte gjorts från företagets sida utan att Du sade själv upp Dig vid vårt möte 2005-03-22. Vid nämnda möte framfördes viss kritik på Ditt sätt att sköta Dina arbetsuppgifter. Avsikten med mötet var ju inte att på något sätt avveckla Din anställning utan tvärtom var vår önskan att vi genom dialog skulle kunna förbättra vårt samarbete. Någon anledning till att reagera på det sätt Du gjorde fanns inte. Är det så att Du vill ta tillbaka Din uppsägning har vi ingenting emot detta utan Du är i så fall välkommen tillbaka

Då HW var så kränkt av den behandling hon utsatts för ville hon dock inte ta upp möjligheten att ogiltigförklara avskedet/upsägningen och återgå i arbete hos bolaget. Vidare såg hon inte att bolagets behandling av henne skulle komma att förbättras om hon återvände till arbetsplatsen. Detta var den första kontakt bolaget tagit med henne efter dagen för avskedandet/upsägningen. Någon uppsägningslön har inte utgått.

JämO anförde som grund för sin talan bl.a. att bolaget avskedat HW utan laga skäl. HW hade vid avskedstillfället blivit utsatt för direkt diskriminering på grund av kön. Om AD ändå skulle anse att HW sagt upp sig själv var uppsägningen att se som framprovocerad. Detta på grund av att HW vid mötet med JK och JJ fick ta emot oanad kritik från bolaget, uppsägningen hade inte varit frivillig då HW inte hade någon önskan om att lämna bolaget. Detta borde JK och JJ ha insett. Bolaget hade följaktligen förmått HW att lämna sin anställning. Den provocerade uppsägningen fick samma resultat som om HW blivit avskedad, d.v.s. hon fick omedelbart lämna sin anställning utan uppsägningslön.

Skulle AD komma fram till att utredningen inte klarade vad som skett på mötet var HW:s agerande enligt JämO att se som ett omedelbart frånträdande av anställningen. Frånträdandet var förklarligt då bolagets representanter på ett otillbörligt sätt trakasserat HW på nämnda möte. Bolaget hade inte velat ha kvar henne sedan det fick reda på hennes graviditet och HW upplevde den uppkomna situationen som så svår att hon inte kunde kvarstå i anställningen och därigenom hade bolaget förmått HW att lämna anställningen. Frånträdandet var enligt JämO att betrakta som ett avskedande från bolagets sida.

Samtliga åberopade grunder hade samband med HW:s graviditet varför JämO ansåg att hon utsatts för direkt könsdiskriminering. Skulle AD anse att hon inte utsatts för könsdiskriminering stred bolagets agerande i vart fall mot bestämmelserna i LAS.

Bolaget (ERLANDSONS BRYGGA AB) vitsordade att HW anställdes som inköpsassistent den 30 augusti 2005. Trots att hennes arbetsprestation inte var till full belåtenhet ansåg dock arbetsgivaren att hon över tid skulle kunna komma att bli en mer kompetent och en god medarbetare varför man lät provanställningen övergå i en tillsvidareanställning. När HW berättade att hon var gravid mottogs nyheten med gratulationer från bl.a. JJ. Arbetsgivaren hade sedan en tid tillbaka misstänkt att HW var gravid men bolaget lät ändå provanställningen övergå i en tillsvidareanställning vilket borde tala mot att man på bolaget ville bli av med HW.

Gällande medarbetarsamtalet som ägde rum den 22 mars hände följande enligt bolaget. Viss kritik framfördes angående HW:s sätt att sköta sina arbetsuppgifter, främst i relation till övriga kollegor. Samtalet var lugnt och sakligt och syftet var enligt bolaget att HW skulle få en chans att bättra sig i

och fortsätta arbeta på Erlandsons Brygga. Vill Du detta måste vi ha besked härom från Dig senast 2005-04-11. Med vänlig hälsning ERLANDSONS BRYGGA AB, JJ”

denna del. Efter ca en kvart reste sig HW och sade ”Då slutar jag här”. JK och JJ blev förvånade men ansåg ändå att en uppsägning i sådana fall skulle göras skriftligen så JJ gick in i ett annat rum för att hämta ett papper, när han återvänt hade dock HW lämnat arbetsplatsen. Någon uppsägningstid eller uppsägninglönen hade bolaget inte diskuterat med HW. JJ skrev ned minnesanteckningar för vad som hänt under medarbetarsamtalet innebärande att HW själv sagt upp sig från sin anställning.¹⁰³

Gällande sjukintyget som HW överräckte till JK tog han aldrig emot det eller tog del av dess innehåll då han ansåg att de kunde tala om det HW hade sagt på medarbetarsamtalet. Det var inte förrän JämO tog kontakt med bolaget som JJ fick kännedom om vad som stod i intyget. Även bolagets tidrapport angav att HW sagt upp sig själv.¹⁰⁴ Den 31 mars mottog bolaget JämO:s anmälan varpå JJ skickade ett brev där han bl.a. betonade att HW sagt upp sig själv och att hon var välkommen att ta tillbaka sin uppsägning (se fotnot ovan). En vecka senare fick JJ svar från HW där det framgick att hon ansåg sig vara avskedad av bolaget samt att hon för tillfället var heltidssjukskriven. Bolaget förstod detta som att HW inte var intresserad av att återgå i arbete hos bolaget.¹⁰⁵

Som grund för sitt bestridande anförde bolaget bl.a. att HW inte avskedats från bolaget utan sagt upp sig själv, uppsägningen var inte framprovocerad. HW hade inte heller haft anledning att uppfatta sig som avskedad. När det kom till bolagets kännedom att HW uppfattat sig som avskedad hade arbetsgivaren direkt tagit henne ur denna villfarelse. Då bolagets avsikt aldrig varit att säga upp HW var det inte heller skadeståndsskyldigt för brott mot formföreskrifterna vid avskedande fastställda i LAS. Slutligen borde eventuellt skadestånd jämkas då HW genom sin ovilja att diskutera arbetsgivarens synpunkter varit medvållande till den uppkomna situationen.

AD började med att redogöra för bakgrunden till tvisten varpå framkom att det rörde stridiga uppfattningar om vad som skett på medarbetarsamtalet den 22 mars 2005 och det var däri tvisten låg. Det enda arbetsgivare och arbetstagar kunde komma överens om var att viss kritik framfördes samt att HW:s anställning avslutades under nämnda möte. Tvisten gällde om HW blivit avskedad vid mötet eller om hennes uppsägning var framprovocerad alternativt var att se som ett frånträdande och om frånträdandet i sådana fall var att jämställa med ett avskedande. Dessutom gällde frågan om bolagets handlande berodde på könsdiskriminering.

¹⁰³ Mål nr A 243/05, aktbilaga nr 7: ”Samtal med HW. JJ och JK påpekar att HW inte visar tillräckligt engagemang för sina arbetsuppgifter och då speciellt vid kundkontakter. HW reste sig upp och sa att då slutar jag här. JJ svarade att det går bra att sluta idag. HW gick ut utan att säga hej då! /JJ”

¹⁰⁴ Mål nr A 243/05, aktbilaga nr 13: ”OBS! Sa upp sig Tisd. 22/3-05 och gick direkt från sitt arbete.”

¹⁰⁵ Mål nr A 243/05, aktbilaga nr 11: ”Hej. Då jag blev avskedad utan rätt till uppsägningstid så är anställningsförhållandet upplöst. HW” samt

Mål nr A 243/05, aktbilaga nr 12: ”Eftersom jag blev avskedad är vårt tidigare anställningsförhållande brutet. Eftersom jag nu är heltidssjukskriven kan jag inte ta ställning till Ert erbjudande om nytt arbete. HW”.

Gällande den rättsliga bakgrunden gick AD först igenom dåvarande rättsregler i jämställdhetslagen och nämnde att reglerna om delad bevisbörda gällde (och fortfarande gäller) för diskriminering i enlighet med det s.k. bevisbördedirektivet.¹⁰⁶ Vidare anmärkte AD att en förutsättning för att könsdiskriminering skulle ha förelegat var att JämO kunde visa att anställningen upphörde genom avsked eller på annat sätt som var att jämställa med en uppsägning från arbetsgivarens sida. Därför behövde domstolen först och främst utreda vad som hänt på det möte som den 22 mars 2005 resulterade i att HW:s anställning upphörde.

AD ansåg det klarlagt att HW på morgonen dagen för mötet överräckte ett sjukintyg till JK. Vidare fann AD det klarlagt att mötet genomfördes på ett lugnt sätt, även om det som framkom på mötet gjorde HW mycket upprörd. Slutligen rådde enligt AD enighet i att viss kritik framförts under mötet. Vad som närmare utspelat sig under mötet rådde det delade meningar om.

HW uttalade i förhör bl.a. att det rådde en kylig stämning under mötet, att hon var aningslös om att bolaget inte ansåg att hon skötte sitt arbete till belåtenhet. JK och JJ turades om att framföra kritiken och detta skedde ”med viss ökande intensitet”. Kritiken var svårbegriplig och vag och knöts till henne som person. Då hon ville få dem att förstå att de gått för långt sade hon: ”Vad är det ni vill få sagt? Vill ni att jag skall gå?”. Istället för att backa i sin kritik som HW hade väntat sig svarade JK och JJ istället jakande på hennes frågor. Chockad började hon att fråga om uppsägningstid men fick då genast till svar: ”Du går nu”. Hon reste sig då upp och gick ut genom dörren för att direkt utanför börja gråta. Enligt henne hade bolagets plötsliga motvilja gentemot henne att göra med att hon var gravid.

JK och JJ berättade i förhör bl.a. att det fanns några synpunkter kring HW:s arbete som togs upp på mötet. Synpunkterna gällde HW:s arbetssätt och att det verkade som att hon inte tog sitt arbete på så stort allvar längre. Dessutom hade de fått klagomål från övriga anställda om att HW skulle ha överfört vissa av sina arbetsuppgifter på dem. Kritiken gällde dock mindre saker och JK och JJ trodde att deras påpekande skulle leda till att problemen försvann. Enligt JK och JJ kunde inte HW hantera kritiken utan blev mycket arg och upprörd varpå hon uttalade att hon inte tänkte lyssna på mer kritik och att hon slutade. JK och JJ hörde inte HW säga något om uppsägningstid men de accepterade att hon omedelbart lämnade sin anställning. JJ ville ha en skriftlig uppsägning men när han kom tillbaka till rummet med paper hade HW redan gått därifrån.

AD frågade sig således om bolaget avsiktligt avskedat HW. Ord stod mot ord gällande vad som hände på mötet. Å ena sidan hade HW i direkt anslutning till mötet kontaktat flera personer och berättat om det inträffade och att hon ansåg sig ha blivit avskedad. Dessa personer hade även hörts som vittnen. Vidare kontaktade hon under samma dag sin

¹⁰⁶ Rådets direktiv 97/80/EG om bevisbörda vid mål om könsdiskriminering.

arbetstagarorganisation och JämO. Dessutom föreföll det enligt AD som märkligt att en ung och gravid kvinna skulle säga upp sig från en tillsvidareanställning som hon enligt egen utsago trivdes bra med.

Å andra sidan talade ett vittne som mötte HW i trapphuset då hon lämnade arbetsplatsen delvis emot hennes berättelse. Enligt honom skulle hon ha sagt att hon kände sig motarbetad på bolaget och att hon skulle eller hade slutat. Dessutom talade det faktum att bolaget låtit HW:s anställning övergå i en tillsvidareanställning emot att arbetsgivaren ville bli av med henne. Vidare tillmätte domstolen betydelse åt att JK och JJ uttalat att de redan när provanställningen övergick i en tillsvidareanställning misstänkte att HW var gravid. Slutligen anmärkte domstolen på att varken HW eller bolaget gjort gällande att den kritik som riktades mot HW var så allvarlig att den skulle kunna utgöra skäl för att bolaget skulle vilja avsluta hennes anställning. Då AD inte fann anledning att beakta HW:s redogörelse framför bolagets redogörelse kom den till slutsatsen att JämO inte förmått visa att arbetsgivaren avsiktligt avskedat HW.

Nästa fråga att utreda var om bolaget handlat på sådant sätt att det var att betrakta som ett avskedande. Enligt JämO hade HW i vart fall ansett sig ha blivit avskedad och detta borde bolaget ha insett. AD tog upp tidigare fall där typexemplet varit ett gräl mellan arbetsgivare och arbetstagare där resultatet blivit att anställningen upphört. I dessa fall ålåg det arbetsgivaren, om denne ”haft grundad anledning att inse att arbetstagaren har uppfattat sig som uppsagd eller avskedad”, att klargöra situationen för arbetstagaren. AD fastställer: ”En arbetsgivare får alltså inte utnyttja en uppkommen oklarhet för att låta anställningen upphöra”. AD beaktade här att HW enligt JK och JJ själv sagt upp sig. I e-post från HW den 30 april framkom endast att hon ville ha en kopia av sitt anställningsavtal, hon nämnde inte att hon skulle ha blivit avskedad från sin anställning. Arbetsgivarintyget utfärdat av JJ innehöll uppgift om att HW:s anställning avslutats på hennes egen begäran, vilket HW tagit del av. Enligt domstolen fanns inte något stöd för att bolaget skulle ha insett att HW uppfattat sig som uppsagd eller avskedad. Arbetsgivaren fick inte reda på att HW ansåg sig avskedad förrän brevet från JämO ankom den 31 mars. Dessutom hade bolaget när man insett att HW ansett sig avskedad erbjudit henne att återgå i anställning. Således hade inte bolaget handlat på sådant sätt att HW skulle ha ansett sig ha blivit avskedad.

Enligt JämO hade HW i vart fall provocerats till en uppsägning av bolaget eller i sista fall att bolaget agerat på sådant sätt att hon haft rätt att frånträda anställningen. Här likställde domstolen en provocerad uppsägning med en uppsägning från arbetsgivarens sida och ett frånträdande med ett avskedande. AD använde samma rekvisit för att en uppsägning genomförd av arbetstagaren ska ses som en provocerad uppsägning som för att ett frånträdande ska ses som ett avsked.¹⁰⁷

¹⁰⁷ ”Arbetsdomstolen har i sin praxis med stöd av uttalanden i anställningsskyddslagens förarbeten antagit att en uppsägning från en arbetstagares sida kan jämföras med en uppsägning från arbetsgivarens sida liksom att en arbetstagares frånträdande från

Gällande kritiken som framförts gentemot HW uttalade domstolen att det inte fanns något som tydde på att kritiken hade till syfte att få HW att lämna sin anställning. Enligt HW var den generell och vag och handlade bl.a. om hennes relation till övriga kollegor vilket gjorde att hon kom till slutsatsen att ingen på arbetsplatsen tyckte om henne. Domstolen fann emellertid ingenting till stöd för att kritiken skulle vara riktad till HW som person utan att kritiken gällde hennes arbetsuppgifter och sättet på vilket hon utförde dem. AD gick även i detta hänseende helt på JK:s och JJ:s redogörelser och kom fram till att kritiken sålunda inte varit ägnad att förmå HvW att säga upp sig. Kritik av nämnda slag var enligt AD sådan att arbetstagare normalt fick anses tåla den.

AD riktade dock kritik mot bolaget gällande att det genomfört medarbetarsamtalet med två representanter för arbetsgivaren. Att i en sådan situation när man som arbetstagare sitter ensam få mottaga kritik kan göra att kritiken känns särskilt allvarlig och svår att bära. Detta var dock inte tillräckligt för att bolagets handlande skulle anses som otillbörligt eller i strid mot god sed på arbetsmarknaden och det var heller inte tillräckligt för att anses vara trakasserande gentemot HW. Dessutom bedömde AD att det brev som bolaget skickat till HW efter JämO:s anmälan där bolaget erbjöd HW att återgå i anställning visade att bolaget inte ville att HW skulle lämna sin anställning. Följaktligen avslogs JämO:s talan i sin helhet.

5.3.3 Analys

Gällande syskonrättsfallet hamnar frågan om provokation i centrum. Arbetstagersidan påstod att hembesöket genomförts med syfte att få en uppsägning att komma till stånd eller att bolaget åtminstone borde ha insett att besöket bidrog till att sätta press på arbetstagaren att säga upp sig själv. Arbetsgivarsidan hävdade att hembesöket skett av omtanke om arbetstagaren. Det avgörande i detta rättsfall är följaktligen huruvida arbetsgivaren icensatt ett möte med syftet att det skulle utmynna i en uppsägning.¹⁰⁸ Arbetstagaren har bevisbördan för detta och när de yttre omständigheterna inte tyder på att arbetsgivaren planerade en uppsägning så läggs arbetsgivarens berättelse till grund för domen. Det handlar om en klassisk bevisbördeplacering. Det som kan ses som märkligt är AD:s tolkning av det materiella rättsläget. Arbetstagaren var enligt arbetsgivarens

anställningen kan jämföras med ett avskedande från arbetsgivarens sida. För att så skall vara fallet krävs att arbetstagarens åtgärd har föranletts av arbetsgivaren och att denne handlat på ett sätt som inte stämmer överens med god sed på arbetsmarknaden eller annars måste anses otillbörligt”...”Något krav på att arbetsgivaren direkt syftat till att förmå arbetstagaren att lämna sin anställning föreligger inte. Det är tillräckligt att arbetsgivaren med hänsyn till omständigheterna inte kunnat undgå att inse att hans handlande varit ägnat att framkalla en svår situation för arbetstagaren och därmed en risk för att arbetstagaren skall besluta sig för att lämna anställningen (se domen AD 1985 nr 65).”

¹⁰⁸ Trots att det enligt åtskilliga uttalande i praxis ska räcka med att arbetsgivaren bort inse att dennes beteende försatt arbetstagaren i en svår situation att det finns risk för att denne lämnar sin anställning. Se bl.a. AD 1985 nr 65, AD 2001 nr 55 samt AD 2008 nr 106.

berättelse uppenbarligen ledsn och nedstämd, och det krävdes ett förskott på lönen och en resa till mataffären för att arbetstagaren överhuvudtaget skulle få mat i magen. Nog borde arbetsgivaren ha insett att denna sinnesstämning var ett viktigt skäl till att arbetstagaren sade upp sig. Att arbetsgivaren insett eller bort inse att det fanns risk för att arbetstagaren skulle lämna sin anställning gäller tydligen endast de egna åtgärder som arbetsgivaren vidtar. Att denne utnyttjar en redan uppkommen svår situation för arbetstagaren ter sig acceptabelt, så länge arbetsgivaren inte skapat eller förvärrat situationen. Det centrala är att arbetsgivaren aldrig hotat, trakasserat eller på annat sätt provocerat arbetstagaren då det inte finns några bevis för det. Vid en restriktiv tolkning av lagförarbetena handlar det rättsliga institutet provocerad uppsägning om att arbetsgivaren ska ha framkallat eller på annat sätt direkt föranlett uppsägningen.

Frågan i ett sådant här rättsfall blir vad som hänt om AD prövat händelseförloppet mot exempelvis avtalslagens ockerregler. Arbetsgivarens två representanter besöker enligt sin egen berättelse arbetstagaren och ser att han är deprimerad efter grälet med sina syskon. Då han saknar pengar hjälper de honom att handla mat. Under samtalet kommer frågan om uppsägning upp. Även om det är arbetstagaren själv som tar upp frågan så är det ytterst osannolikt att den som inte har råd att handla mat skulle skriva under en uppsägningshandling utan vänlig uppmuntran från arbetsgivarrepresentanterna. Genom uppsägningen gör arbetsgivaren en stor vinning (genom att bli av med en besvärlig arbetstagar). Arbetstagaren lider motsvarande förlust. Frågan i 31 § AvtL hade inte varit om arbetsgivaren provocerat arbetstagaren utan om arbetsgivaren utnyttjat dennes trångmål, oförstånd eller lättsinne. Det ter sig nämligen som tämligen klarlagt att arbetsgivaren utnyttjat arbetstagarens trångmål för att bli av med denne. Vidare kunde 33 § och 36 § AvtL blivit aktuella. Dessa åberopades av förbundet utan att AD uppehåller sig vidare vid en motivering till varför dessa inte skulle vara relevanta.

Utöver rättsfiguren provocerad uppsägning fanns för AD möjligheten att ge arbetstagaren ångerrätt, det hade förflutit mycket kort tid, endast två dagar, innan arbetstagaren återtog sin uppsägning. Dock ansågs inte heller kriterierna för ångerrätt vara uppfyllda då arbetstagaren beslut om att säga upp sig inte tagits i ett upprört tillstånd.

Gällande fallet med den gravida inköpsassistenten är det särskilt belysande för bevisvärigheterna för arbetstagar sidan i situationer om provocerad uppsägning. Arbetstagaren berättade i direkt anslutning till mötet som resulterat i hennes uppsägning för sin make, sin far, sin väninna och sitt fackförbund om vad som inträffat. Senare samma dag berättade hon även samma version för JämO. Arbetsgivaren presenterar endast ett vittne förutom arbetsgivarrepresentanterna närvarande vid mötet, detta vittne har i trapphuset fått höra något i stil med att HW har slutat eller ska sluta. AD lägger vikt vid denna beskrivning trots att arbetstagaren efter vittnets egen utsago i princip sprang förbi honom i trappan.

Parterna är överens om grälet. Arbetsgivaren upplever att arbetstagaren säger upp sig och vill så snabbt som möjligt få till ett underskrivet uppsägningsdokument. Arbetstagaren har dock gått sin väg innan uppsägningshandlingen skrivits under. Efter några dagar skickar arbetstagaren bekräftelse som anger att arbetstagaren sagt upp sig själv. I och med JämO:s anmälan får man klart för sig att HW anser sig ha blivit avskedad varpå man skickar ett brev med erbjudande om att återgå i anställning.

Det faktum att provanställningen övergick i en tillsvidareanställning tolkades av AD som att arbetsgivaren ville ha personen anställd och således inte provocerat fram en uppsägning. Men enligt min mening kan det endast visa vad arbetsgivaren tyckte om arbetstagaren vid tiden provanställningens utgång.

Att arbetsgivaren erbjöd HW att återgå i arbete tolkades av AD som att arbetsgivaren inte hade för avsikt att få till stånd en uppsägning och således inte hade provocerat fram uppsägningen. Detta bevisar enligt mig endast att arbetsgivaren inte ville hamna i en besvärlig process som denne kanske hade förlorat då man erbjöd HW att återgå i anställning först efter att arbetsgivaren mottagit anmälan från JämO. Brevet som skickades ut kort därefter med ett erbjudande till HW om att återgå i arbete ter sig mer som en skadereglerande handling. Denna dom framstår som en av många där slutsatsen blir att även om arbetsgivaren gör fel så är det endast i undantagsfall som felet är så allvarliga att en provocerad uppsägning kan anses föreligga. Vidare ter det sig som att arbetsgivaren i efterhand i viss utsträckning kan läka sina fel, även så sent som i en rättslig process, genom att låta den anställde återgå i tjänst.

Ett centralt rekvisit vid provocerade uppsägningar är att arbetsgivaren insåg eller bort inse att risk fanns att arbetstagaren på grund av arbetsgivarens beteende skulle komma att lämna sin anställning. I detta ingår enligt AD att arbetsgivaren ska ha ett mer eller mindre medvetet syfte att bli av med arbetstagaren, även om AD klart uttalat i en mängd rättsfall¹⁰⁹ att något sådant krav inte finns. I ovan refererade rättsfall ansågs erbjudandet om återanställning bevisa att arbetsgivaren saknat ett sådant syfte trots att erbjudandet om återanställning kom först efter att arbetsgivaren tagit del av JämO:s anmälan och således skulle kunna ha varit en åtgärd för att slippa driva ärendet i domstol. I detta fall fanns vidare åtminstone två trovärdiga vittnen som tagit del av HW:s version kort efter att händelsen inträffat, nämligen ett ombud vid hennes fackförbund och senare JämO. Även om arbetsgivaren kanske inte förstod att arbetstagaren kände sig så provocerad att risk fanns för att hon skulle lämna sin anställning så utnyttjade man situationen genom att hämta uppsägningshandlingar och på så vis underlätta uppsägningen.

¹⁰⁹ Se t.ex. AD 1985 nr 65 och AD 2005 nr 63.

5.4 Arbetsgivarens framtvingande genom passivitet gällande rehabiliteringsåtgärder

Arbetsgivaren kan genom passivitet frambringa eller snarare förorsaka en provocerad uppsägning. Typexemplet är när arbetsgivaren under en längre period underlåter att betala ut lön. Andra exempel är när arbetsgivaren inte fullgjort rehabiliteringsskyldigheten eller när han eller hon inte agerar när en arbetstagare utsätts för trakasserier från andra arbetstagare.

Nedan följer en redogörelse av två situationer när arbetstagaren ansåg sig ha provocerats till uppsägning alternativt ansåg sig tvungen att frånträda anställningen på grund av arbetsgivarens passivitet.

5.4.1 Mekanikerfallet (AD 1982 nr 99)

Bakgrunden till AD 1982 nr 99 var att EO i april 1978 anställdes som lastvagnsmekaniker hos Skellefteå Bil Aktiebolag. Efter en längre tids sjukfrånvaro sade EO upp sig från sin anställning. Tvisten gällde bl.a. om bolaget förmått EO att lämna sin anställning på grund av att bolaget genom sin passivitet vad gällde att finna arbetsuppgifter till EO visat att man inte tänkte återta denne i arbete. Vidare gällde tvisten huruvida bolaget genom att underlåta att vidta de åtgärder som krävdes för att EO skulle kunna återgå i arbete i sådan väsentlig mån åsidosatt sina åligganden gentemot EO så att denne haft rätt att häva anställningsavtalet.

Förbundet (Metallindustriarbetareförbundet) anförde bl.a. att EO i slutet av 1978 började att få ryggbesvär som visade sig bero på en nackskada. Nackskadan innebar bl.a. att EO hade problem att lyfta armarna ovanför axelhöjd varför arbetet som lastvagnsmekaniker ansågs olämpligt för EO. Man kom på bolaget överens om att EO istället skulle arbeta som bilplåtslagare vilket fungerade bättre med nackskadan. Dock blev han oförklarligt och snabbt omplacerad till sin ursprungliga tjänst vilken han inte längre klarade av. Den 18 januari 1980 blev EO åter sjukskriven, vilket han förblev fram till att anställningen upphörde. Han blev erbjuden förflyttning till lagret men inte heller denna tjänst var enligt läkarens rekommendationer lämplig för EO då den innefattade tunga lyft.

Från förbundets sida hade man till bolaget lämnat förslag om ett antal tjänster som EO kunde ha omplacerats till, bl.a. till tjänsten som biluthyrare, reklamationsman och som tidsskrivare. Samtliga tjänster var sådana att EO var kvalificerad för att utföra dem samt stod vakanta under viss tid under EO:s sjukskrivning. Dessutom hade förbundet och EO föreslagit att hjälpmedel som kunde underlätta EO:s arbete skulle införskaffas, bolaget ville dock inte införskaffa några sådana hjälpmedel. Detta trots att bidrag

kunde ha erhållits för sådant införskaffande. Då bolaget inte visade någon vilja att finna lämpliga arbetsuppgifter till EO, trots ett antal rimliga förslag från förbundets sida, påkallades lokala och centrala förhandlingar. Då dessa inte resulterade i något konkret förslag från bolagets sida insåg EO att bolaget inte ville finna en lösning varför han började söka annat arbete och sade kort därefter upp sin anställning med omedelbar verkan. Här betonade förbundet att bolaget blivit erbjuden att under några månader låta EO pröva olika arbetsuppgifter bekostade av statliga bidrag, men även detta mycket fördelaktiga förslag avvisades av bolaget.

Bolaget hade genom sin passivitet gällande att finna lämpliga uppgifter till EO visat att man inte haft för avsikt att återföra EO i arbete och därigenom förmått EO att lämna sin anställning. Uppsägningen är att likställa med en uppsägning från arbetstagarens sida utan saklig grund. Detta på grund av att det var skäligt att kräva att bolaget beredde EO annat arbete hos sig. Förbundet hävdade att bolag har en skyldighet att aktivt söka finna lämpliga arbetsuppgifter till personer med nedsatt arbetsförmåga, något som bolaget i det aktuella fallet inte hade gjort. Alternativt återopade förbundet att EO haft rätt att häva anställningsavtalet då bolaget i väsentlig mån åsidosatt sina åligganden gentemot EO genom att undanhålla denne arbetsuppgifter.

Bolaget (Motorbranschens Arbetsgivareförbund och Skellefteå Bil Aktiebolag i Skellefteå) anförde bl.a. att omplaceringen till lastvagnsplåtverkstaden endast var tillfällig då beläggningen vid det aktuella tillfället var hög. När beläggningen åter minskade fanns inte längre behov av EO:s arbetskraft. Bolaget hade vid flera tillfällen diskuterat möjligheten att finna lämpliga arbetsuppgifter till EO. Bolaget fann dock inte, trots sina försök, en lösning för EO. Olika förklaringar lades fram av bolaget för varför inte EO blivit erbjuden de vakanta tjänsterna. Gällande erbjudandet att låta EO under några månader pröva sig fram till arbetsuppgifter som passade honom gjorde bolaget bedömningen att detta inte skulle leda fram till något då det ansåg det inte finnas något arbete på bolaget som EO med sin skada skulle klara av. Bolaget hade erbjudit EO de möjligheter till omplacering som fanns tillgängliga men EO hade tackat nej alternativt inte klarat av dessa tjänster. Det fanns enligt bolaget ingen anledning för EO att ofrivilligt lämna sin anställning. EO hade tvärtom frivilligt lämnat sin anställning på grund av att han erhållit annat arbete. Bolaget hade heller aldrig gett uttryck för en önskan att EO skulle säga upp sig. Vidare hade EO inte enligt bolaget rätt att frånträda sin anställning då bolaget inte i väsentlig mån åsidosatt sina förpliktelser enligt anställningsavtalet.

AD konstaterade att talan i första hand grundades på att bolaget genom sin passivitet förmått EO att lämna sin anställning och att uppsägningen därför var att jämställa med en uppsägning genomförd av bolaget. Då omplaceringsskyldigheten inte fullgjorts saknade uppsägningen sakliga skäl. I andra hand hade EO enligt förbundet rätt att häva anställningsavtalet då bolaget genom sin passivitet väsentligen åsidosatt sina åligganden gentemot denne. Vad gällde den rättsliga bakgrunden uttryckte AD, då förbundet inte

krävt ogiltigförklaring av uppsägningen utan endast allmänt skadestånd enligt 38 § LAS, att arbetstagaren i fall såsom detta hade en valmöjlighet mellan att åberopa ogiltigförklaring av uppsägningen samt allmänt skadestånd eller, om arbetstagaren inte önskade återgå i anställning hos arbetsgivaren, endast yrka allmänt skadestånd. Dock var det inte enligt AD säkert att arbetstagaren automatiskt var berättigad till allmänt skadestånd endast för att uppsägningen var att se som framprovocerad, jämningsregler var tvungna att beaktas. Gällande andrahandsyrkandet (att EO haft rätt att frånträda anställningen) kom AD fram till att allmänt skadestånd inte utgick, den ansåg att då LAS endast uttryckte en rätt att omedelbart frånträda anställningen och inte en rätt till skadestånd hade man inte som arbetstagare möjlighet att kräva skadestånd. AD jämförde här situationen med att arbetsgivaren inte hade rätt att kräva arbetstagaren på skadestånd om denne åsidosatt sina åligganden i väsentlig mån, dock hade arbetsgivaren rätt att avskeda arbetstagaren. Denna åsikt, att man vid frånträdande inte har rätt att kräva allmänt skadestånd, har dock reviderats i nyare rättsfall. Utifrån dåvarande synsätt följde dock att endast förbundets förstahandsyrkande kunde vinna bifall.

Efter att ha redogjort för ett antal vittnesmål gick AD igenom de enskilda händelser som åberopats som stöd för arbetstagersidan var för sig, detta för att utreda vilka åtgärder bolaget vidtagit eller inte vidtagit för att försöka få EO tillbaka i arbete. Bl.a. diskuterades ett samtal mellan EO och hans chef, de olika tjänster som blivit lediga under EO:s sjukskrivningsperiod, frågan om huruvida bolaget skulle anskaffa hjälpmedel för att underlätta EO:s arbete samt förslaget att med bidragsstöd låta EO pröva olika arbetsuppgifter på bolaget. Gällande frågan om anskaffande av hjälpmedel fann AD inte att förbundet lyckats visa att bolaget underlåtit att vidta viss åtgärd som varit konkret och lätt att genomföra samt bidragit till att underlätta EO:s arbete. De lediga tjänster som funnits och dess tillsättningar hade enligt AD på ett trovärdigt sätt förklarats av bolaget. Dock ansåg AD att bolaget givit intryck av att ha varit passivt när det gällde att finna lämpliga arbetsuppgifter till EO, vilket även märktes i fråga om det bidragssponsrade provarbetet. Det fanns följaktligen enligt AD anledning att kritisera bolaget för sin passivitet gällande att finna EO lämpliga uppgifter, men detta var inte tillräckligt för att bolaget skulle anses skadeståndsskyldig gentemot EO.

Föranleddes EO:s uppsägning av bolaget? AD kom till slutsatsen att bolaget genom att inte på ett tillräckligt aktivt sätt sökt finna en lösning för EO hade förmått denne att se sig om efter ett annat arbete. AD talade här om att det fanns en kausalitet mellan bolagets passivitet gällande EO och EO:s åtgärd att säga upp sig. Slutsatsen blev att EO:s uppsägning var att se som föranledd av bolaget.

Var bolagets handlande att se som stridande mot god sed på arbetsmarknaden eller på annat sätt otillbörligt? Förbundet hade enligt AD inte lyckats visa eller ens göra sannolikt att bolaget avsiktligt undanhöll

arbete för EO. Tvärtom hade bolaget två gånger erbjudit EO andra tjänster. Dessa kunde han dock inte acceptera på grund av sin skada. Något syfte att bli av med EO verkade således inte föreligga. Det fanns anledning att rikta kritik mot bolaget för dennes passivitet gällande EO. Dock hade bolaget till viss del kunnat förklara sin passivitet. Förbundet hade vidare inte lyckats visa att bolaget kunde ha funnit varaktig sysselsättning till EO som varit lämplig utifrån hans nackskada. AD kom sammanfattningsvis till slutsatsen att bolagets beteende inte var stridande mot god sed på arbetsmarknaden eller på annat sätt otillbörligt. Således avslogs förbundets talan i sin helhet.

I detta rättsfall fanns dock sammanlagt fyra skiljaktiga meningar. Två höll i allt väsentligt med majoriteten utom ifråga om viss kritik kunde riktas mot bolaget. Enligt dessa två hade man på bolaget gjort vad som skäligen kunde förväntas av ett företag med en sjukskriven arbetstagare. Resterande två skiljaktiga framförde följande gällande huruvida bolagets handlande stridit mot god sed på arbetsmarknaden eller på annat sätt varit att se som otillbörligt. De ansåg det utrett att det bort stå klart för bolaget att det endast var vissa begränsade arbetsuppgifter som EO på grund av sin skada inte kunde utföra. Trots detta visade man ett tydligt ointresse gällande att finna en lämplig lösning varför bolaget, i vart fall omedvetet, synes ha drivits av en ovilja att låta EO återgå i arbete. De två skiljaktiga uttryckte en övertygelse om att bolaget, om det velat, hade kunnat finna lämpligt arbete åt EO. De skiljaktiga kom därför till slutsatsen att uppsägningen var att jämställa med en uppsägning från arbetsgivarens sida utan saklig grund.

5.4.2 Lärarfallet (AD 2008 nr 106)

I AD 2008 nr 106 frånträdde en arbetstagare, BN, den 28 oktober 2005 sin anställning som lärare i Malmö kommun. BN arbetade i kommunen som lärare i fordonsteknik. Bakgrunden var i korthet följande. Efter att BN enligt flera elevers utsagor uppträtt på ett opassande sätt gentemot elever med invandrarbakgrund tilldelades han en skriftlig varning från arbetsgivaren. BN som kände sig kränkt av varningen sjukskrevs kort därefter och förblev sjukskriven fram till det att han frånträdde anställningen. Han hävdade att frånträdan framprovocerats av kommunen, då denne inte erbjudit honom adekvata rehabiliteringsåtgärder för att återfå honom i arbete som lärare. Frågan gällde bl.a. huruvida kommunen genom sin passivitet framtvingat BN:s frånträdan och om frånträdan var att jämställa med en uppsägning från kommunens sida. Frågan togs upp i AD efter att tingsrättens dom, där BN:s talan lämnats utan bifall, överklagats.

BN anförde bl.a. att Malmö kommun genom sin passivitet gällande att vidta rehabiliteringsåtgärder framprovocerat BN:s frånträdan, han ansåg sig inte ha något annat val än att frånträda anställningen då kommunen under en längre period underlät att vidta de nödvändiga rehabiliteringsåtgärderna. Kommunens passivitet var enligt BN att se som otillbörligt och i strid mot god sed på arbetsmarknaden.

Kommunen bestred talan i dess helhet och anförde att BN under en längre period fått klagomål från elever gällande uttalanden som gick att hänföra till elever med invandrarbakgrund. Då klagomål från elever fortsatte trots samtal med BN tilldelades han en skriftlig varning. Då BN sjukskrevs kort därefter erbjöd kommunen honom en rad olika rehabiliteringsåtgärder. BN avböjde dock alla försök till åtgärder från kommunens sida. Kommunen har därför inte provocerat fram BN:s frånträdande. Skulle AD finna att kommunen har framprovocerat frånträdandet så hade kommunen i vart fall saklig grund för att säga upp BN på grund av personliga skäl.

AD inledde med att redogöra för de rättsliga utgångspunkter som bör beaktas när man bedömer huruvida en uppsägning från arbetstagarens sida är framprovocerad av arbetsgivaren, det vill säga uppsägningen ska ha föranletts av arbetsgivaren och dennes beteende eller underlåtenhet ska vara otillbörlig eller strida mot god sed på arbetsmarknaden. Något direkt uppsåt från arbetsgivaren behövs inte, det räcker med att denne bort inse att den framkallat en situation där arbetstagaren känt sig tvungen att lämna sin anställning.

AD redovisade vidare för de rehabiliteringsåtgärder som kommunen faktiskt vidtog i form av möten efter att BN sjukskrivits. BN hade bestridit att dessa möten hållits. Dock fann AD ingen anledning att tvivla på kommunens uppgifter om möten givna under vittnesförhör av biträdande rektor för tiden BN var sjukskriven, och därmed fann AD det visat/utrett att dessa åtgärder vidtagits samt att BN avvisat dessa förslag till åtgärder.

Vidare tog AD upp frågan huruvida BN:s frånträdande förorsakades av kommunens passivitet och huruvida denna passivitet var att se som stridande mot god sed på arbetsmarknaden alternativt på annat sätt var att se som otillbörlig. AD konstaterade att det var ostridigt att trots att åtgärder föreslagits av kommunen innan september 2004, så hörde BN ingenting från sin arbetsgivare angående eventuell rehabilitering och återgång till arbete från september 2004 fram till sitt frånträdande den 28 oktober 2005. Kommunen hade då enligt AD bidragit till BN:s frånträdande genom den passivitet man visat under mer än ett års tid och därför fanns anledning att rikta kritik mot kommunen för dess brist på rehabiliteringsåtgärder under den aktuella tiden.

Dock innebar inte kommunens bristande rehabiliteringsåtgärder per automatik att BN:s frånträdande var att se som en provocerad uppsägning. Här tar AD upp ett antal omständigheter som bidrog till bedömningen gällande huruvida kommunens passivitet stod i strid med god sed på arbetsmarknaden eller annars var att se som otillbörligt. BN hade inte hävdad att han stått till arbetsgivarens förfogande, kommunen skickade strax innan frånträdandet ett brev med kallelse till ett rehabiliteringsmöte och BN hade inte påstått att kommunens passivitet haft som mål att han skulle lämna sin anställning. Enligt AD:s samlade bedömning kunde inte kommunens passivitet ses som stridande mot god sed på arbetsmarknaden eller annars

otillbörlig. Då BN:s frånträdande inte uppfyllde rekvisiten för en provocerad uppsägning var den inte att se som föranledd av arbetsgivaren.

Arbetsgivaren hade följaktligen bidragit till frånträdandet men inte förorsakat det, varför BN:s talan avslogs.

5.4.3 Analys

Även i dessa rättsfall visade det sig vara svårt för arbetstagaren att vinna. Passiviteten var relativt lätt att bevisa då arbetsgivaren har bevisbördan för de aktiva handlingarna. Men arbetstagaren behövde bevisa mer än så. Arbetsgivaren behövde ha genomfört någon aktiv handling som var så otillbörlig att arbetstagaren hade rimlig anledning att själv säga upp sig. Det är svårt att se vad en sådan åtgärd skulle kunna vara. Passiviteten i bägge rättsfall var enligt AD klandervärd, eventuellt även i strid mot arbetsgivarens förpliktelser gentemot sina arbetstagare, men ändå inte så otillbörlig att en frivillig uppsägning kunde anses framprovocerad av arbetsgivaren. Förutom när det handlar om utebliven lön (som tydligt går att visa) ter det sig utifrån redovisade rättsfall som att provocerad uppsägning grundad i arbetsgivarens passivitet är mycket svårt att bevisa.

Värt att påpeka gällande mekanikerfallet är att AD inte fann det visat att bolaget avsiktligt undanhållit arbete för EO, något som inte ska behövas för att en uppsägning ska kunna ses som i realiteten genomförd av arbetsgivaren (det räcker att arbetsgivaren bort inse att hans eller hennes passivitet skapar en svår situation för arbetstagaren och därmed en risk för att denne ska lämna sin anställning.¹¹⁰) Utifrån redovisade rättsfall ter det sig som att rekvisitet bort inse endast är tillämpligt gällande hotsituationer och andra situationer där arbetsgivaren *handlat* på ett otillbörligt sätt.

Det råder lägre krav på att ett handlande eller en underlåtenhet ska ses som otillbörlig än vid saklig grund för uppsägning. Dock verkar det för att en underlåtenhet från arbetsgivarens sida ska resultera i en provocerad uppsägning eller frånträdande av anställning krävas (förutom passivitet) ond tro.

5.5 Arbetsgivarens framtvingande genom passivitet gällande trakasserier

Det finns flera typer av trakasserier som kan förekomma på en arbetsplats och som kan resultera i en provocerad uppsägning. Det kan handla om mobbning och trakasserier direkt från arbetsgivaren¹¹¹ eller genom

¹¹⁰ Se t.ex. ovan AD 2008 nr 106.

¹¹¹ Se bl.a. AD 1991 nr 93 där arbetstagaren efter synnerligen burdus och upprepad kritik från arbetsgivaren frånträtt anställningen. AD uttalade att ”BN, som är bolagets ställföreträdare, har på ett oförsvärligt sätt framfört kritik mot FE. Med hänsyn till att det

arbetsgivarens passivitet när arbetstagarens kollegor trakasserar denne¹¹². Det kan handla om sexuella trakasserier, trakasserier grundade i diskriminering¹¹³, mobbning¹¹⁴ eller annan typ av trakasserier¹¹⁵.

Denna situationstyp har jag valt att exemplifiera genom en situation där arbetsgivaren anklagas för att genom underlåtenhet att vidta adekvata åtgärder när arbetstagaren blivit utsatt för sexuella trakasserier hade framprovocerat arbetstagarens uppsägning.

5.5.1 Kosovofallet (AD 2005 nr 63)

AD 2005 nr 63 är ett av de två mål där de materiella inlagorna från AD beställdes för att få en mer fördjupad insyn i bakgrunden till fallet.

C anställdes på viss tid den 22 april 2003, anställningen gällde t.o.m. slutet av samma år. Den 8 juni åkte C till Kosovo för att ingå i den s.k. kosovobataljonen. Hennes tjänstgöring avslutades dock aldrig utan hon återvände till Sverige den 24 juli. Frågan i målet gällde bl.a. hur C:s anställning upphört. JämO gjorde gällande att uppsägningen var föranledd av arbetsgivaren, Försvarmakten, på grund av att denne underlåtit att reagera då C utsatts för sexuella trakasserier från sina kollegor och sin

här rört sig om en *anställning i utbildningssyfte* samt till *FE:s ungdom* måste BN:s beteende anses strida mot god sed på arbetsmarknaden åtminstone när det inte är fråga om en engångsföreteelse utan ett beteende som BN trots påpekanden fortsatt med. BN måste vidare, åtminstone sedan påpekanden skett, ha insett att han genom sitt handlande, som också skall ses mot bakgrund av händelsernas utveckling under anställningstiden, försatte FE i en så svår situation att denne kunde se sig nödsakad att lämna sin anställning. Med hänsyn till det nu anförda måste händelseförloppet betraktas som att bolaget skilt FE från hans anställning” (min kursivering).

¹¹² Se även AD 1993 nr 30 där arbetsgivaren enligt AD bort inse att arbetstagarens frånträdande berodde på att hon utsatts för sexuella trakasserier av andra arbetstagare på arbetsplatsen. Arbetsgivarens underlåtenhet att omedelbart utreda de påståenden om trakasserier som framlagts samt de sexuella trakasserier arbetstagaren utsatts för gjorde att frånträdandet från anställningen var att jämställa med ett att arbetsgivaren skilt henne från anställningen.

¹¹³ Se t.ex. AD 2009 nr 27 där en butiksanställd av utländsk härkomst lämnar sin anställning efter att en arbetsgivarrepresentant på en personalfest bl.a. uttalat att arbetstagaren borde gå en kurs i svenska. AD slog fast att även om uttalandet i sig inte var klandervärt så kunde tillfället, på en personalfest där flera andra arbetstagare var närvarande under samtalet, kritiseras. Detta var dock inte tillräckligt för att arbetsgivarens beteende skulle uppfattas som otillbörligt på så sätt att arbetstagarens uppsägning skulle ses som framtvungad. Arbetstagarparten misslyckades även med att visa att arbetstagaren kränkts av arbetsgivarens uttalande varför inte heller diskriminering ansågs föreligga.

¹¹⁴ Se t.ex. AD 1993 nr 185 där arbetstagaren ansett sig blivit utsatt för mobbning på arbetsplatsen i syfte att få henne att lämna sin anställning. AD fann att det fanns anledning att rikta viss kritik mot bolaget för arbetsmiljön på arbetsplatsen bl.a. då det större delen av tiden saknades en arbetsgivarrepresentant på arbetsplatsen. Dock var steget långt från detta till att man från bolagets sida betett sig på ett otillbörligt sätt i syfte att få arbetstagaren att lämna sin anställning.

¹¹⁵ Se det klassiska rättsfallet AD 1985 nr 65 där arbetsgivaren trakasserat en arbetstagare bl.a. genom överdriven kritik. Arbetsgivaren borde enligt AD insett att trakasserier framkallat en svår situation för arbetstagaren och därmed en risk för att hon skulle känna sig tvingad att lämna sin anställning. Därmed var arbetstagaren frånträdande att jämställa med ett avskedande utan laga skäl.

överordnade. Dessutom gällde frågan om arbetsgivaren bort försöka återfå C i tjänst efter att denne insett eller bort inse att C ansåg sig utsatt för sexuella trakasserier.

JämO anförde som bakgrund bl.a. att C efter påbörjad visstidsanställning först genomgick en grundutbildning i Sverige för att sedan åka till Kosovo för utlandstjänstgöring. Där tilldelades hon en befattning som ställföreträdande stabsgruppchef. Redan under tiden i Sverige uppstod vissa spänningar som hade samband med att C var kvinna. Då C:s grupp den 8 juni 2003 åkte till Kosovo anvisades gruppen uppgiften av vara sambandsansvarig. Gruppens uppgifter innebar specifikt att dela ut post, köra fordonen inom bataljonen samt ansvara för bataljonens signaltjänst.

Inte långt efter att gruppen anlät till Kosovo började C:s manliga kollegor att trakassera henne. C berättade för plutonchefen kort efter ankomsten att hon kände sig rädd för sin gruppchef A varpå samtal med präst, en major samt samtal inom gruppen följde. Detta ledde dock inte till någon förbättring. Vid ett inofficiellt gruppmöte kom samtliga gruppdeltagare fram till att man saknade förtroende för C som ledare vilket resulterade i att C nedgraderades från sin tjänst som ställförordnad gruppchef till signalist. När C påpekade att ingen förbättring skett, varken före eller efter nedgraderingen, och att hon därför ville omplaceras, fick hon höra att omplacering inte var möjlig om hon inte själv hittade någon att byta plats med.

Då situationen till slut kändes outhärdlig för C vände hon sig den 21 juli ytterligare en gång till plutonchefen för att be om hjälp med att på något sätt förändra sin situation. Hon fick då av plutonchefen ett ultimatum innebärande att hon inom ett dygn skulle ha bestämt sig för huruvida hon ville stanna i Kosovo och acceptera sin situation så som den såg ut, eller lämna Kosovo och sin tjänst och återvända till Sverige. Eftersom C ansåg situationen inom gruppen som ohållbar och mådde mycket dåligt ansåg hon sig tvungen att lämna gruppen varför hon dagen efter mötet med plutonchefen lämnade in sin ansökan om entledigande. Inför gruppen angav C som anledning till varför hon skulle lämna den att hon ansåg sig ha blivit sexuellt trakasserad av de manliga kollegorna i gruppen, inklusive gruppchefen. Hon förklarade även att hon ansåg listan i mässen med grova sexuella anspelningar som trakasserande. Dagen efter blev C dock tillsagd av plutonchefen att, återigen inför gruppen, ta tillbaka de anklagelser hon dagen innan fört fram.

Enligt JämO:s uppfattning hade Försvarmakten kännedom om att C var sexuellt trakasserad.

I anslutning till att C återvände till Sverige hade hon ett s.k. hemkomstsamtal med F på Försvarmaktens centrum för internationell verksamhet (SWEDINT). C:s berättelse måste ha fått F att inse att C känt sig utsatt för sexuella trakasserier. Trots detta genomfördes ingen utredning. C:s visstidsanställning avslutades i förtid, den 8 augusti 2003. Den 9 oktober

gjorde C en anmälan till JämO som i kopia vidarebefordrades till Försvarmakten. Först när anmälan till JämO ankommit till Försvarmakten tillsattes en utredning för att klargöra vad som försiggått i Kosovo. Försvarmaktens utredningsgrupp (FMUG) åkte således ned till Kosovo för att utreda händelserna på plats. FMUG:s arbete försvårades dock av att Försvarmakten faxat C:s anmälan till hennes arbetsgrupp. Utredningen slog fast att gruppens och gruppchefens agerande gentemot C kunde betrakas som sexuella trakasserier samt att Försvarmakten kunde kritiseras för den passivitet denne visat gällande detta. Enligt FMUG:s utredning borde Försvarmakten ha vidtagit fler åtgärder än man gjort.

Som grund för sin talan uttalade JämO att C under sin tid i Kosovo blivit utsatt för sexuella trakasserier samt trakasserier grundade på kön. När C påtalade att hon blev trakasserad blev hon ställd inför ett ultimatum; antingen fick hon stanna i gruppen och acceptera situationen såsom den var eller så fick hon lämna sin anställning. Försvarmakten utredde inte C:s situation, detta trots att C flertalet gånger uppmärksammat arbetsgivaren på problematiken. Genom sin passivitet försatte Försvarmakten C i en så svår situation att hon kände sig tvungen att lämna sin anställning. Därmed var uppsägningen framtvungad varför den var att likställa med ett avsked eller en uppsägning från arbetsgivarens sida.¹¹⁶ Detta även om AD skulle finna att trakasserier inte hade samband med kön. Vidare försökte inte Försvarmakten ens efter att man mottagit C:s anmälan från JämO att få henne att återta sin uppsägning. Underlåtenheten att utreda trakasserier åberopades inte som en självständig punkt, då talan i den delen preskriberats, utan underlåtenheten var enligt JämO att se som en komponent som tillsammans med övriga delar visade att det handlade om en provocerad uppsägning.

Försvarmakten anförde som grund för sitt bestridande bl.a. att C inte utsatts för sexuella trakasserier. C hade frivilligt lämnat sin anställning för att hon inte trivdes i Kosovo. Det fanns inte fog för Försvarmakten att ens misstänka att C utsatts för sexuella trakasserier eller på annat sätt kränkts på grund av sitt kön. Då uppsägningen inte skett på initiativ av arbetsgivaren var denne inte heller skyldig att erbjuda C att återgå i tjänst. Det fanns heller ingen anledning att göra det då endast en månad av hennes visstidsanställning återstod när anmälan kom till Försvarmaktens kännedom. C hade även uttalat att hon inte ville återgå i tjänstgöring.

AD inledde med att kort beröra bakgrunden. JämO hade anført att C utsatts för sexuella trakasserier i Kosovo vilka arbetsgivaren, i strid med (dåvarande) 22 § jämställdhetslagen,¹¹⁷ underlät att utreda. När C hade

¹¹⁶ Värt att påpeka är att JämO endast vid några enstaka tillfällen använder sig av begreppet provocerad uppsägning. JämO uttalar i stället att uppsägningen är framtvungad på så sätt att den ska likställas med att Försvarmakten skilt C från sin anställning.

¹¹⁷ 22 § JL: ”En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagar för trakasserier på grund av att arbetstagaren har avvisat arbetsgivarens sexuella närmanden eller anmält arbetsgivaren för könsdiskriminering.

Den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta om en arbetstagar arbetsförhållanden skall vid tillämpning av första stycket likställas med arbetsgivare.”

klarat att hon ansett att situationen vara ohållbar ställdes hon inför ett ultimatum varför uppsägningen var att betrakta som framtvingad. Vidare försökte inte Försvarsmakten att få tillbaka C i tjänst efter att man insett hur C såg på situationen. Försvarsmakten bestred talan i sin helhet.

Angående den rättsliga bakgrunden anförde AD följande. En uppsägning kunde jämföras med en uppsägning från arbetsgivarens sida och ett frånträdande kunde under vissa omständigheter jämföras med ett avskedande. Uppsägningen eller avskedet skulle ha föranletts av arbetsgivaren samt skulle vara resultatet av ett otillbörligt handlande från arbetsgivarens sida eller på annat sätt strida mot god sed på arbetsmarknaden. Något direkt syfte krävdes inte utan det räckte med arbetsgivaren insett att man framkallat en så pass svår situation för arbetstagaren att det fanns en risk för att denne skulle lämna sin anställning. Vidare gick domstolen igenom de aktuella lagrummen i jämställdhetslagen och definierade sexuella trakasserier såsom ”sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet.”¹¹⁸

Efter en kortare genomgång av händelseförloppet behandlade AD hur arbetsmiljön var för de bataljoner stationerade i Kosovo. Enligt JämO var arbetsmiljön inom Försvarsmakten ”grabbig” och viss sexism tolererades av arbetsgivaren. Försvarsmakten bestred detta. Det var ostridigt att flertalet soldater var män (600 anställda varav 50 kvinnor). Det var ostridigt att de anställda i princip sågs som i tjänst dygnet runt och att de inte fick lämna arbetsplatsen/området utan sällskap av en annan anställd. Det hade förekommit inslag av sexuell natur på arbetsplatsen men i förhör med andra kvinnor hade det tonats ned. Även om C:s grupp bestod av endast män var flera anställda i hennes närhet, bl.a. plutonchefen, kvinna. Listan med sexuellt innehåll togs så småningom bort, detta efter tillsägelse av plutonchefen. Slutligen fastställde AD att C inte på annat sätt än genom tillsägelse om listan visat att hon kände sig trakasserad av den miljö som fanns på arbetsplatsen.

AD gick så vidare med att utreda om C blivit utsatt för trakasserier. Enligt FMUG:s utredning blev C sexuellt trakasserad och Försvarsmakten hade inte på ett tillfredsställande sätt utrett situationen. Frågan här gällde hur stort bevisvärde som borde ålagts FMUG:s utredning. Då förhören med berörda personer genomfördes nattetid och i långa sittningar samt beskrivits som ”Gestapo-liknande” fastslog AD att utredningen inte kunde åläggas något nämnvärt bevisvärde.

Vidare följde en redogörelse för de förhör som genomförts i domstolen. C berättade bl.a. att hon kände att gruppen tystnade när hon närmade sig, att hon kritiserades utan att det närmare förklarades vad det var som hon gjort fel, hon blev kallad ”lilla gumman” och ”lilla stumpan” och fick höra kommentarer som ”har du mens nu igen”, vid tre tillfällen blev hon fysiskt

¹¹⁸ Se dåvarande 6 § 2 st JL (1998:208).

antastad och hon var rädd för gruppchefen och hans ledarstil. Gruppchefen A framförde i förhör bl.a. att han efter att ha skällt ut C inför gruppen bad om ursäkt, att han hade reagerat så kraftigt var för att hon anklagat honom för att sexuellt trakassera en annan kvinna i bataljonen. Anledningen till att C blev nedgraderad var att samtliga gruppmedlemmar saknade förtroende för henne då hon var för osäker i utövandet av sina arbetsuppgifter. En av gruppmedlemmarna, J, som sedermera övertagit C:s tjänst som ställföreträdande gruppchef anförde bl.a. i förhör att C inte blivit utsatt för sexuella trakasserier och att hon blev omplacerad på grund av att hon hade svårt att fatta beslut och gjorde för många fel. Han uttalade vidare att han kunde ha kallat C för "lilla gumman" och "lilla stumpan". Då ord stod mot ord och AD inte fann anledning att sätta större tilltro till C:s utsago fann domstolen att JämO inte lyckats styrka att några sexuella närmanden gjorts.

Gällande trakasserierna grundade på kön uttalade domstolen att hur något uppfattas av en viss person är svårt att avgöra. Dock låg det säkert till på det viset att C ansåg sig negativt särbehandlad på grund av sitt kön. Att C stod utanför gruppen framgick enligt AD med all tydlighet, hon hade även stora samarbetssvårigheter med gruppchefen. AD ansåg att utredningen inte klarlagt om hon behandlades sämre för att hon var kvinna eller om det de facto var en kompetensfråga som resulterade i omplaceringen, men det fanns omständigheter som pekade på att hon blivit trakasserad på grund av sitt kön. Domstolen saknade dock anledning att ta ställning i frågan då det längre fram i domen visade sig att Försvarmakten inte bort känna till att C ansett sig utsatt för trakasserier.

AD gick vidare med frågan om Försvarmakten genom sin passivitet förmått C att lämna sin tjänstgöring. Det fick anses klarlagt att det redan då samarbetssvårigheterna först började visa sig genomfördes en rad samtal och möten. Någon förbättring av situationen infann sig dock inte. Det stod i förhör med C klart att hon inte berättat att hon ansåg sig utsatt för sexuella trakasserier. Hon hade inte sagt något för att hon kände sig rädd för övriga i gruppen. Vid hennes sista möte med gruppen framkom att hon ansåg att listan med grova sexuella anspelningar skulle kunna ses som sexuella trakasserier, detta var dock inte tillräckligt för att Försvarmakten bort inse att C lämnade sin anställning på grund av att hon ansåg sig vara sexuellt trakasserad. JämO hade inte heller lyckats visa att C sagt att om de skulle tillsätta en ersättare i gruppen så skulle det inte vara en kvinna. Samtliga berörda parter, gruppen och C:s chefer, hade uppfattningen att C lämnade sin tjänstgöring för att hon inte trivdes i Kosovo. Enligt stabschefen i komaniet hade han tidigt frågat C om det förekommit sexuella trakasserier men då fått ett nekande svar. När hon skulle lämna tjänstgöringen frågade han om det var något annat som låg bakom beslutet än vantrivsel men fick även då ett nekande svar. Slutligen hade det enligt AD framkommit att en omplaceringsutredning genomförts utan att man i plutonen funnit en annan plats för C. Därmed ansåg AD det inte visat att Försvarmakten haft fog att anta att C:s uppsägning hade någon annan anledning än den hon uppgett (att hon inte trivdes och längtade hem) varför Försvarmakten inte genom sin passivitet brutit mot god sed på arbetsmarknaden.

Nästa fråga att utreda var om C ställts inför ett ultimatum som resulterat i hennes uppsägning. Gällande mötet som enligt C låg till grund för uppsägningen sökte hon upp ställföreträdande plutonchefen, AJM, för att ordinarie plutonchef var bortrest. Enligt C uppsökte hon AJM för att hon fann situationen ohållbar och för att hon blivit oroad för sin hälsa (hon hade bl.a. gått ned i vikt). Hon bad att arbetsgivaren skulle genomföra ytterligare åtgärder för att förbättra arbetsmiljön. De åtgärder man hittills genomfört hade som bekant inte lett till något positivt resultat. AJM framställde då ett ultimatum, antingen stannade C i gruppen eller så åkte hon hem. Då C inte ansåg sig ha något annat val och tvingades till ett snabbt beslut lämnade hon dagen därpå in en ansökan om entledigande. Enligt AJM hade hon nyligen i samtal med plutonchefen fått reda på att samarbetet i C:s grupp fungerade dåligt men att det förbättrats sedan gruppchefen A lämnat sin tjänstgöring för att resa hem till Sverige. Därför blev AJM förbryllad när C uppsökte henne och sade att hon hade tankar på att lämna Kosovo. Hon klargjorde vikten av att C lämnade ett snabbt besked och bad att C skulle ha bestämt sig till dagen därpå. Hade inte C sagt att hon funderade på att resa hem hade inte AJM bett henne att lämna något besked. Dagen därpå kom C och berättade att hon bestämt sig för att resa hem.

AD fastslog att något tal om sexuella trakasserier inte förekommit vid mötet mellan C och AJM, och att AJM inte insåg att det var den verkliga anledningen. Att ett snabbt besked efterfrågades framstod som rimligt då denna information var viktig för planeringen av plutonens arbete. Detta sammantaget ledde enligt AD till slutsatsen att C inte ställts inför ett ultimatum från arbetsgivaren (AD lade även fokus på att JämO inte påtalat att det skulle funnits möjligheter att omplacera C) och därmed ansågs inte uppsägningen som framtvingad. Inte heller fann AD det visat att C vid det sista mötet med gruppen på inrådan av AJM dementerat påståenden om sexuella trakasserier, när ord stod mot ord gav AD följaktligen arbetsgivaren rätt.

Den sista frågan som behandlades av AD gällde huruvida Försvarmakten borde ha försökt förmå C att återta sin uppsägning när det stod klart för arbetsgivaren att C ansett sig utsatt för sexuella trakasserier. Domstolen fastslog att Försvarmakten inte vetat detta när C lämnade Kosovo. Vid det s.k. hemkomstsamtalet gav C dock antydningar till att hon mådde dåligt, och när F träffade C i Göteborg antydde C att hon ansett sig utsatt för sexuella trakasserier varför domstolen konstaterade att Försvarmakten vid tiden för det andra samtalet mellan C och F hade anledning att misstänka att C känt sig utsatt för trakasserier. Frågan var hur viktigt detta var för uppsägningsfrågan då C klargjort att hon inte ville återvända till Kosovo. AD kommer fram till att det i detta fall inte ålegat arbetsgivaren att försöka förmå C att återgå i tjänst. Dessutom kunde man enligt AD fråga sig hur betydelsefullt ett återtagande varit då anställningen inom kort ändå hade upphört. AD avslog därför JämO:s talan i sin helhet.

5.5.2 Analys

I detta rättsfall förlorar arbetstagaren talan då arbetsgivaren inte enligt AD bort inse att arbetstagaren känt sig utsatt för sexuella trakasserier. Gällande den diskrimineringsmässiga biten så läggs bevisbördan helt och hållet på arbetstagaren. Det är arbetstagaren som ska styrka de sakomständigheter som gör att man kan anta att diskriminering förekommit. Den delade bevisbördan i diskrimineringsmålen har ingen betydelse i praktiken eftersom arbetstagaren måste styrka de sakomständigheter som gör att man kan anta att diskriminering skett.¹¹⁹ Bevisbördelättnaden gäller endast steget mellan ett bevisat trakasserier och diskrimineringsgrunden kön.¹²⁰ Trots att arbetstagarens berättelse stöddes av FMUG:s utredning så ansågs JämO inte ha uppfyllt sitt beviskrav. AD lade arbetsgivarens och överpsykologens beskrivning av sakförhållandena till grund för sin dom.

Gällande den eventuellt framprovocerade uppsägningen är det uppenbart för arbetsgivaren att det finns samarbetssvårigheter som kan bero på trakasserier eller på att arbetstagaren på annat sätt vantrivs. Det finns likheter mellan detta mål och syskongrälsmålet på så sätt att när trakasserier inte ansågs ha orsakats av arbetsgivaren kvarstod orsaker som arbetsgivaren inte hade något direkt ansvar för.

När arbetstagaren träffar den ställföreträdande plutonchefen och beskriver sin situation som ohållbar och berättar att hon funderar på att begära entledigande så får hon svaret – ”Du måste bestämma dig snabbt”. Således bestämmer hon sig inom 24 timmar för att begära entledigande. En arbetstagare kan inte säga upp sig själv eller begära entledigande när som helst, det finns alltid tidsregler i lag och avtal. Är arbetstagaren duktig har arbetsgivaren normalt sett inte ett intresse att bli av med denne. Är arbetstagaren däremot besvärlig har arbetsgivaren här en möjlighet att få till stånd ett avslutande av tjänsten genom att förmå arbetstagaren att säga upp sig själv, att sålunda utnyttja en redan uppkommen situation. Reglerna om provocerad uppsägning hindrar inte detta. Trots kunskap om konflikten så ansågs arbetsgivaren ha goda skäl att tro på arbetstagaren när denne hävdade att uppsägningen inte berodde på de eventuella trakasserier.

¹¹⁹ Se Fransson, S., och E. Stüber, Diskrimineringslagen (28 februari 2010, Zeteo), kommentar till 6 kapitlet 3 § under Diskussion om bevisbörderegeln utformning. ”Kritik har riktats mot bevisbörderegeln tillämpning i Arbetsdomstolen eftersom den får till följd att kärandens respektive svarandens bevisbörda relateras till existensen respektive icke-existensen av samma förhållande, dvs. diskriminering eller repressalier.”

¹²⁰ Detta rättsfall hade följaktligen varken varit lättare eller svårare att vinna om mobbningen saknat samband med kön.

5.6 Omplacering som verktyg för att framprovocera en uppsägning

Om en arbetstagare omplaceras utanför anställningsavtalet på ett sätt som är särskilt ingripande och medför oskäligen omställningar för arbetstagaren ifråga eller om omplaceringen på annat sätt har gjorts med ett indirekt syfte att arbetstagaren skulle lämna sin anställning kan detta leda till att arbetstagaren gentemot arbetsgivaren kan åberopa att uppsägningen framprovocerats.¹²¹ Mia Rönnmar och Ann Numhauser-Henning uttalade i sin artikel ”Det flexibla anställningsskyddet”: ”Principen om provocerad uppsägning möjliggör alltså en prövning av arbetsgivarens omplacering gentemot anställningsskyddslagens krav på saklig grund för uppsägning p.g.a. personliga skäl”.¹²² Att ensidigt förändra arbetsuppgifterna på ett ingripande sätt kan i vissa fall vara att jämföra med en uppsägning eller ett avsked utan laga skäl följt av en återanställning. I praxis kan utläsas att stor betoning läggs på huruvida arbetstagarens nya uppgifter ligger inom gränserna för dess anställning.¹²³ Viktigt att påpeka här är skillnaden mellan denna situation och övriga typer av provocerad uppsägning eftersom arbetstagaren i omplaceringsfallen åtminstone formellt fortfarande kvarstår i anställningen.

I praxis finns fler exempel på omplaceringar som eventuellt varit att jämföra med en uppsägning genomförd av arbetsgivaren. Nedan följer en framställning av ett av dessa rättsfall.

5.6.1 Stiftsjägmästarefallet (AD 1993 nr 122)

I AD 1993 nr 122 blev en arbetstagare (HB) som tidigare innehaft befattningen 1:e stiftsjägmästare efter beslut av arbetsgivaren omplacerad till stiftsjägmästare på annan avdelning. Frågan i fallet gällde främst huruvida omplaceringen inneburit en sådan väsentlig försämring för arbetstagaren att den var att jämföra med arbetstagarens skilts från sin anställning. Fallet hade redan avgjorts till arbetstagarens fördel i tingsrätten, men blev av arbetsgivaren överklagat till AD som i sin roll som överrätt dömde på följande sätt.

Samfälligheten (Västerås Stiftssamfällighet) anförde att den 1 juli 1989, i samband med kommunaliseringen av verksamheten, tilldelades HB en ny tjänst som innebar att han fick titeln 1:e stiftsjägmästare vilket i sin tur gjorde att han därefter kom att omfattas av befattningsgruppen 10 istället för att som innan omfattas av befattningsgruppen 20. Dessa två grupper hade

¹²¹ Rönnmar, M. och A., Numhauser-Henning, ”Det flexibla svenska anställningsskyddet”, *Särtryck ur Juridisk Tidskrift*, 2010, nr 2, s. 403.

¹²² Rönnmar m.fl., s. 403.

¹²³ Bylund m.fl., s. 59-60.

skilda befattningsbeskrivningar. Då informationssamarbetet inte på ett tillfredsställande sätt fungerade stiftsjägmästarna emellan lade samfälligheten vid en MBL-förhandling i september 1990 fram ett förslag. Förslaget innebar bl.a. att HB skulle omplaceras och detta accepterades av den berörda arbetstagarorganisationen. Den tjänst som stiftsjägmästare som HB omplacerades till var enligt samfälligheten i stort sett samma tjänst som den tjänst han innehade innan omplaceringen. Den enda märkbara skillnaden skulle vara att HB fortsättningsvis skulle anvisas uppgifter av LB (chefen för den administrativa avdelningen). LB fick det yttersta ansvaret endast på grund av de samarbetssvårigheter som HB haft med en annan, tidigare till honom underställd, stiftsjägmästare. LB skulle vidare inte vara överordnad HB i alla ärenden, utan endast i dem som hade med samarbetet med den tidigare nämnda stiftsjägmästaren att göra. Då HB tagit del av beslutet uteblev han olovligen från arbetet och trots upprepade uppmaningar från arbetsgivaren återkom han inte vilket till slut fick resultatet att samfälligheten i november 1990 motvilligt varslade HB om uppsägning på grund av personliga skäl.

Samfälligheten gjorde bl.a. gällande att omplaceringen låg inom arbetsledningsrätten. I sista hand gjorde den gällande att den i vart fall haft saklig grund för uppsägning på grund av HB:s olovliga frånvaro.

HB anförde bl.a. att omplaceringen var att se som ett avskedande utan laglig grund. I vart fall saknade varslet om uppsägning från samfälligheten i november 1990 saklig grund då skälet till HB:s frånvaro var att han ansåg sig ha blivit avskedad från anställningen. Som utveckling för sin talan anförde HB att då han fick ta del av protokollet från MBL-förhandlingen drog han slutsatsen att han avskedats. Detta ringde han och meddelade ledningen för samfälligheten. HB:s arbetsuppgifter ändrades i om med omplaceringen väsentligen såvitt gällde tjänsteställning, arbetsuppgifter samt anställningsförhållande varför omplaceringen är att betrakta som ett avsked.

AD fastställde angående händelseförloppet i huvudsak följande. Samfälligheten blev den 1 juli 1989 uppdelad tre avdelningar; skogsavdelningen som HB var chef för, den administrativa avdelningen och församlingsavdelningen. HB hade ansvar för skogvaktarna och skogsarbetarna som arbetade inom samfälligheten. I och med MBL-förhandlingen i september 1990 beslutades att skogsavdelningen skulle ombildas och från en egen avdelning till att bli en enhet underställd den administrativa avdelningen. HB skulle således underställas den administrativa chefen, LB. Dessutom skulle HB:s titel ändras från 1:e stiftsjägmästare till stiftsjägmästare.

Gällande omplaceringar av det aktuella slaget uttalade AD generellt att arbetstagaren har en extensiv arbetsskyldighet då arbetet som tilldelas denne ”naturligt faller inom arbetsgivarens verksamhet” och så länge ”arbetet ligger inom ramen för arbetstagarens yrkeskvalifikationer”. Tjänstemän är arbetsskyldiga så länge ändringar av deras arbetsuppgifter inte är så

ingripande att tjänstens beskaffenhet ändras på så vis att den i realiteten blir en helt annan tjänst än den som tjänstemannen ifråga tidigare innehaft.¹²⁴

För att avgöra huruvida omplaceringen i HB:s fall var att betrakta som ett skiljande från anställningen med erbjudande om en ny tjänst krävdes enligt AD en bedömning på objektiva grunder. Den tog här upp det faktum att tjänsteställningen förändrades på så sätt att HB blev underställd LB på den administrativa avdelningen. HB skulle vidare utföra arbete efter anvisningar från arbetsledningen istället för under eget ansvar, ansvarsområdet minskades således markant enligt befattningsbeskrivningen. Dessutom ändrades, som påtalats tidigare, Hans B:s titel från 1:e stiftsjägmästare till endast stiftsjägmästare. Slutligen skulle omplaceringen, enligt AD, otvivelaktigt påverka HB:s löneutveckling på ett negativt sätt. Vid en samlad bedömning kom således AD fram till att omplaceringen lett till en sådan väsentlig försämring för HB att den måste ses som ett i realiteten genomfört avskedande. AD fastslog i och med denna bedömning tingsrättens dom varpå samfälligheten blev skadeståndsansvarig gentemot HB.

5.6.2 Analys

Arbetstagaren vinner detta fall utan att det har någonting med bevisvärderingen runt provokationen att göra. Även arbetsgivarens berättelse innebär att denne bryter mot centrala arbetsrättsliga regler. Förändringen av tjänsten är så stor och skillnaderna var även från långt håll objektivt sett så tydliga att den korrekta handläggningen hade varit att säga upp arbetstagaren som 1:a stiftsjägmästare med uppsägningstid enligt 11 § LAS med erbjudande om ny tjänst. Arbetsgivaren behövde saklig grund enligt 7 § LAS för att kunna tvinga arbetstagaren att mot dennes vilja lämna sin tjänst. I den här situationen hade arbetstagaren de facto blivit uppsagd från sin gamla tjänst av arbetsgivaren när denne i ilska över uppsägningen sade upp sig själv. Det centrala i detta rättsfall är att de arbetsuppgifter som fräntas arbetstagaren är så omfattande att tjänstens grundläggande innehåll ändras.

Återigen tycks det som att det rättsliga institutet provocerad uppsägning har en viktig komplementär funktion att fylla när arbetsgivaren åsidosätter sina förpliktelser gentemot sina arbetstagare. Ogiltigförklaring hade varit omöjlig om uppsägningen ansetts frivillig från arbetstagarens sida. Ett brott mot bastubadarprincipen är inte riktigt lika stort som en omplacering utanför arbetsavtalets arbetskyldighet. Men jag håller det ändå för möjligt att en

¹²⁴ Se vidare angående detta bl.a. AD 1985 nr 6: ”På det offentliga tjänstemannaområdet anses sedan gammalt gälla som en allmän princip, att en tjänsteman inte är skyldig att underkasta sig sådana ändringar av sina arbetsuppgifter att tjänstens beskaffenhet i grunden ändras och det således blir fråga om att tjänstemannen i realiteten får en helt annan tjänst än tidigare.”

uppsägning från arbetstagarens sida i en sådan situation hade kunnat tillskrivas arbetsgivaren som en provocerad uppsägning.

6 Analys

6.1 Hur samspelar begreppen provocerad uppsägning och frånträdande av anställning?

Rättsfiguren frånträdande av anställning verkar i motsats till provocerad uppsägning grunda sig på ett lagrum¹²⁵ som skapats för att tillämpas enbart i en situation, nämligen då arbetstagaren vill lämna sin tjänst omedelbart medan arbetsgivaren vill att denne ska arbeta under sin uppsägningstid på det sätt som krävs enligt avtalsrättsliga grundsatser. I AD 1982 nr 99 (mekanikerfallet) gick AD så långt som att fastslå att förmånen att få frånträda anställningsavtalet var det grundläggande i bestämmelsen och att någon rätt till skadestånd därutöver inte fanns. Den principen har AD senare släppt. Om arbetsgivaren har kränkt arbetstagaren kan skadestånd utgå beroende på kränkningens art även om arbetstagaren samtidigt utnyttjar sin rätt att frånträda avtalet.

Mitt arbete handlar främst om situationen att arbetstagaren säger upp sig, men ångrar sig och vill återta sin uppsägning. I dessa sammanhang har det inte spelat någon roll om uppsägningen skett med rätt uppsägningstid enligt anställningsavtalet och 11 § LAS eller om det skett med omedelbar verkan och således formellt sett är att betrakta som ett frånträdande av anställningen. Många situationer har lett till att arbetstagaren i affekt lämnat arbetsplatsen för att sedan aldrig återvända, men detta har ändå kunnat resultera i en provocerad uppsägning. AD har följaktligen inte gjort några försök att hålla isär begreppen utan tillämpat dem som synonymer, vilket kan tyckas positivt eftersom det är högst personligt hur en person reagerar på provokation (det vill säga om personen ifråga i affekt lämnar arbetsplatsen eller stannar uppsägningstiden ut). I praktiken jämföras följaktligen frånträdande av anställning inte bara med avsked utan även med uppsägning.

AD har i ett första steg undersökt om arbetsgivaren har provocerat fram uppsägningen. Om det fastställs att så är fallet är det arbetsgivarens sak att visa saklig grund enligt 7 § LAS. Uppsägningen kan ogiltigförklaras om saklig grund saknas och det allmänna skadeståndets storlek påverkas inte av om arbetstagarens uppsägningshandling innehåller den korrekta uppsägningstiden eller om den ska gälla omedelbart.

¹²⁵ 4 § 3 st LAS.

6.2 Vad krävs för att en uppsägning från arbetstagarens sida ska ses som en provocerad uppsägning?

Jag har funnit att det centrala rekviritet i bestämmelsen om provocerad uppsägning fastställt i praxis är att arbetsgivaren ska vidta en handling som är starkt provocerande och där avsikten är att arbetstagaren ska säga upp sig. Det räcker med att arbetsgivaren bort inse att agerandet skulle få denna effekt. I mitt arbete visar jag hur utomordentligt restriktiv denna tolkning är.

I ovan redovisade rättsfall bedömdes uppsägningen som provocerad i tre fall. I två fall utsattes arbetstagaren för hot ("Antingen säger du upp dig själv eller så blir du polisanmäld/avskedad/uppsagd på grund av personliga skäl"). I det tredje fallet hade arbetsgivaren omplacerat arbetstagaren så att denne inte längre var i överordnad position. Eftersom arbetstagaren enligt sitt anställningsavtal som 1:e stiftsjägmästare skulle få vara chef över de andra stiftsjägmästarna så hade arbetstagaren i realiteten blivit uppsagd från sin chefstjänst och blivit erbjuden en annan tjänst. Arbetstagaren ifråga hade kunnat arbeta kvar som vanlig stiftsjägmästare och ändå driva en tvist om osaklig uppsägning enligt 7 § LAS.

För att avgöra huruvida en uppkommen situation ska ses som en provocerad uppsägning har AD i sin praxis vad gäller aktivt handlande från arbetsgivarens sida beaktat ett flertal omständigheter, bl.a.:

- Har arbetstagaren uppfattat situationen så att han eller hon har något val gällande att lämna anställningen
- Vem har tagit initiativ till uppsägningen, har exempelvis arbetsgivaren redan upprättade uppsägningsdokument till hands
- Är arbetstagaren ung och/eller oerfaren
- Är arbetstagaren förberedd på den uppkomna situationen
- Har arbetstagaren givits skäligt rådrom så att han eller hon kunnat diskutera saken med anhöriga samt rådgöra med eventuell arbetstagarorganisation

Ordningen som AD följt när domstolen utrett huruvida en uppsägning är lagenlig är följande. AD börjar med att gå igenom de rekvisit som finns uppställda i propositionen från 1973, här beaktar man förmildrande och försvärande omständigheter på sätt som framgår ovan. Om AD kommer fram till att uppsägningen är framprovocerad tar den ställning till huruvida uppsägningen har sakliga skäl. Om uppsägningen har saklig grund är uppsägningen lagenlig oberoende av om den bedöms vara framprovocerad eller ej. Om uppsägningen däremot saknar saklig grund ska, om arbetstagaren har yrkat detta, uppsägningen ogiltigförklaras. Dessutom ska ekonomiskt och/eller allmänt skadestånd utgå för uppkommen skada.¹²⁶

¹²⁶ Om uppsägningen ogiltigförklaras uppstår ingen ekonomisk skada varför endast allmänt skadestånd kan utgå i en sådan situation.

Då en arbetsgivare bör kunna utgå ifrån att en uppsägning från en arbetstagare är bindande har rättsfiguren provocerad uppsägning givits en snäv tolkning av AD. Återigen påminns man om att rekvisitet omfattar kravet på att arbetsgivaren i vart fall bort inse att situationen blivit ohållbar för arbetstagaren och denne därför känt sig tvungen att avsluta sin anställning. Borde inte arbetsgivaren ha insett detta undslipper denne ansvar.

6.3 Vid en konflikt, hur ser bevisituationen ut för arbetstagaren i förhållande till arbetsgivarens möjlighet att motbevisa?

Det är efter en genomgång av praxis uppenbart att arbetstagarna har svårt att vinna mål om provocerad uppsägning. Att bevisbördan för att det finns ett allvarligt fel på arbetstagarens formellt frivilliga uppsägning ligger på arbetstagaren själv är naturligt, även om det är tung börda att bära. Dock ligger svårigheterna ur bevisningshänseende även på *vad* det är som ska bevisas. I flera av de redovisade rättsfallen lägger AD stor vikt vid att samtalet mellan arbetsgivaren och den anställde har förts i en vänlig ton. Så länge båda parter inte grälar anses uppsägningen vara frivillig och inte framprovocerad.

I AD 2006 nr 114 (syskongrälsfallet) är det tydligt att arbetstagaren är deprimerad. Arbetstagaren misslyckas dock med att bevisa att arbetsgivaren, när hembesöket förbereddes, hade för avsikt att få en uppsägning till stånd. Förmodligen hade arbetsgivaren ingen sådan avsikt. Men det lugna samtalet slutade med att arbetstagaren undertecknade en uppsägningshandling. Det var i detta fall uppenbart att arbetstagaren aldrig skulle ha sagt upp sig om inte arbetsgivaren varit där.

Det viktiga för AD var om arbetsgivaren på något sätt förvärrat arbetstagarens depression (genom att t.ex. kritisera eller hota denne) vilket arbetsgivaren, enligt båda parter, inte hade gjort. Den uppsägningshandling som arbetstagaren nog inte hade haft kraft och initiativ att skapa själv skulle därmed anses som gällande eftersom handlingen på ett korrekt sätt uttryckte arbetstagarens vilja då den skapades. I detta rättsfall ter det sig som olyckligt för arbetstagersidan att fokus så helt låg på det rättsliga institutet provocerad uppsägning. Om fokus istället legat på avtalslagens ogiltighetsregler så hade arbetstagersidan kanske vunnit. Då hade AD dragit paralleller till i vilken utsträckning den som träffar på en person som är deprimerad får lov att förmå denne att vidta ensidiga handlingar som är skadliga för den deprimerade men gynnsamma för motparten. I rättsfallet

åberopades avtalslagens regler som en sistahandsgrund och avfärdades av AD utan att man egentligen diskuterade dess innehåll.

Även AD 2005 nr 63 (Kosovofallet) är belysande för arbetsgivarens möjligheter att utnyttja en situation som denne inte själv skapat. I det rättsfallet beskrivs ett händelseförlopp där en utredningsgrupp tillsatt av arbetsgivaren menar att arbetstagaren blivit trakasserad medan en chefspsykolog som också tillsatts av arbetsgivaren menar att så inte har skett. AD konstaterade att det fanns omständigheter som tydde på att arbetstagaren blivit trakasserad, men att det inte hade någon betydelse för utgången i målet. Det viktiga var omständigheterna kring hennes begäran om entledigande. Hon hade då träffat ställföreträdande plutonchefen, hon var orolig för sin hälsa och uttalade att hon funderade på att säga upp sig om inte hennes arbetsförhållande förbättrades. Hennes chef svarade då att hon måste bestämma sig snabbt om hon ville sluta och nästa dag begärde hon således entledigande. På det möte som föregick entledigandet så diskuterades inte sexuella trakasserier utan enbart arbetstagarens hälsa. Därför ansågs arbetsgivaren ha rätt att utgå från att uppsägningen hade sin grund i arbetstagarens önskan att av hälsoskäl lämna tjänsten.

Begreppet provocerad uppsägning kan följaktligen inte tillämpas när arbetstagaren har en önskan att lämna arbetsplatsen på grund av utsatthet och arbetsgivaren under lugna former försöker förmå arbetstagaren att fatta beslutet att lämna arbetsplatsen. Denna rätt att utnyttja tillfälliga önskemål som grundas i nedstämdhet hos arbetstagaren går långt. I både syskongrälsfallet och Kosovofallet bidrog arbetsgivaren till att få till stånd en uppsägning. I syskongrälsfallet så skedde uppsägningen under ett hembesök. Om exempelvis en symaskin sålts under ett hembesök hade ångerrätten varit självklar.¹²⁷ Det hade inte ens krävts att försäljaren utnyttjat ett trångmål, oförstånd eller lättsinne. Men i arbetsrätten så var det inte möjligt att ångra den handling som undertecknats under hembesöket.

AD har lagt stor vikt vid att arbetsgivaren ska kunna lita på en uppsägningshandling, även när det finns riktigt starka skäl (exempelvis depression eller trakasserier) för att arbetstagaren borde få ta tillbaka den. Här finns ett utrymme att göra sig av med arbetstagaren.

I Kosovofallet behövde trakasserier inte utredas. Även om arbetstagaren hade utsatts för trakasserier så resulterade inte det i en provocerad uppsägning. Arbetstagaren måste tåla ganska mycket innan en uppsägning anses framprovocerad av arbetsgivaren. Slutsatsen här är därför att den som utsatts för trakasserier ska anmäla saken till arbetsgivaren och eventuellt begära skadestånd, men det finns inga självklara fall där arbetstagaren lugnt kan konstatera att det handlar om en provocerad uppsägning och lämna arbetsplatsen.

¹²⁷ Se 9 § distans- och hemförsäljningslagen (2005:59).

På samma sätt är det i rättsfallen som rör passivitet gällande rehabiliteringsåtgärder. Arbetstagaren visade att arbetsgivaren brustit i sina rehabiliteringsåtgärder. Dock var bristerna inte tillräckligt allvarliga för att ge arbetstagaren rätt att säga upp sig och hålla arbetsgivaren ansvarig enligt 7 § LAS. Det är det mycket höga kravet på kränkande innehåll i arbetsgivarens provocerande handling eller underlåtenhet som utgör det stora problemet för arbetstagsidan.

Domstolarna har i alla redovisade mål lagt arbetsgivarens beskrivning av händelseförloppet till grund för domen. Arbetsgivaren förlorar när dennes berättelse eller vittnen som denne kallat till möten berättar om ett händelseförlopp som anses klart utgöra en provocerad uppsägning. Men när ord står mot ord så vinner i regel arbetsgivaren. De redovisade rättsfallen som handlade om hot borde arbetsgivaren ha kunnat vinna genom att hålla mötena på vanliga tider och inte ha några vittnen närvarande som kunde medge hoten. I sådana fall hade arbetstagaren knappast kunna bevisa provokationen.

I omplaceringsfallet hade arbetsgivaren inte kunnat vinna lika enkelt. Problemet var att arbetsgivaren inte insåg att omplaceringen föll utanför den avtalade arbetskyldigheten och krävde saklig grund enligt 7 § LAS. När arbetsgivaren på detta sätt bryter mot en arbetsrättslig regel ger reglerna om provocerad uppsägning ett viktigt komplementärt skydd. Hade arbetsgivaren ansetts vara ansvarig för trakasserier av arbetstagaren hade nog även Kosovofallet fått en annorlunda utgång; då hade uppsägningen förmodligen ansetts vara framprovocerad av arbetsgivaren.

Arbetsgivaren ska genom en provokation ha framkallat arbetstagarens uppsägning. Det verkar dock finnas utrymme för arbetsgivaren att utnyttja trångmål, oförstånd och lättsinne hos arbetstagaren på ett sådant sätt att arbetstagaren nog ofta skulle behöva tänka på att åberopa hela arsenalen av avtalslagens ogiltighetsregler, det vill säga framförallt 31 §, 33 § och 36 § AvtL. I situationer där arbetstagaren säger upp sig själv eftersom denne upplever att den har problem på arbetsplatsen eller i privatlivet avtalslagens ogiltighetsbestämmelser ett starkare skydd än reglerna om provocerad uppsägning.

6.4 Avslutande reflektioner

I sitt kärnområde är principen om provocerad uppsägning ett värdefullt komplement till 7 § LAS. Kärnområdet är när arbetsgivaren framtvingar en uppsägning från arbetstagarens sida genom att rikta ett starkt hot mot arbetstagaren. Till kärnområdet hör även omplaceringar utanför arbetskyldigheten. En sådan omplacering är i realiteten en uppsägning med ett erbjudande om en annan anställning. På samma sätt är det om t.ex. den individuellt avtalade lönen sänks.

Man kan inte utifrån de redovisade rättsfallen veta vad som mer tillhör kärnområdet. Jag gissar att en ingripande omplacering innanför anställningsavtalet som bryter mot bastubadarprincipen skulle kunna falla inom kärnområdet. Det är en allvarlig kränkning där AD tillämpat 7 § LAS analogt. Men området är snävt. Mycket faller utanför. Det finns inget rättsfall som utvidgar området bland de som jag studerat.

När arbetstagaren befinner sig utanför kärnområdet bör han eller hon vara mycket försiktig med vad han eller hon åberopar. I syskongrälsfallet hade det förmodligen varit bättre att fokusera på avtalslagens regler. Om man åberopar en arbetsrättslig regel som provocerad uppsägning och förlorar på den så har AD en tendens att avfärda avtalsrättsliga regler som åberopats i sista hand. I syskongrälsfallet åberopades 33 § och 36 § AvtL som kunde ha varit relevanta och AD kunde vidare genom processledning ha styrt mot ockerparagrafen.

EU:s diskrimineringsrätt kan inte heller bortses från. I Kosovofallet var det visserligen så att arbetstagarens hälsoproblem och det faktum att hon inte trivdes i Kosovo stod i fokus då hon mötte sin chef dagen innan hon sade upp sig. Men hennes hälsoproblem kunde ha haft samband med att hon blivit trakasserad så den frågan kunde EU-domstolen mycket väl ha krävt att AD utredde. Om trakasserier haft betydelse så skulle EU-rätten kunnat kräva en ändamålsenlig sanktion, det vill säga en sanktion i nivå med provocerad uppsägning. På samma sätt är det med rehabiliteringsfallen. Skulle sjukdomen kunna anses utgöra ett funktionshinder skulle EU-domstolen mycket väl kunna komma fram till att brister i rehabiliteringen var brister i att utföra skäliga anpassningsåtgärder vilket anses utgöra direkt diskriminering och måste sålunda sanktioneras på ett ändamålsenligt sätt.

Möjligheten att ta tillbaka uppsägningar är starkt begränsade. Det verkar bara gälla vid gräl med arbetsgivaren där uppsägningen skett i hastigt mod och där arbetsgivaren är lika mycket att beskylla som arbetstagaren samt de få gånger som arbetstagaren uppfyller kriterierna för ångerrätt som arbetstagaren får ta tillbaka uppsägningen. Anser arbetstagaren att en omplacering strider mot 7 § LAS eller mot bastubadarprincipen så bör arbetstagaren, för att vara på den säkra sidan, arbeta på den nya tjänsten samtidigt som han eller hon startar en tvist om omplaceringen.

Rättsfiguren provocerad uppsägning erbjuder dock uppenbarligen ett viktigt komplement till kravet på saklig grund då den inom sitt kärnområde ger möjlighet till ogiltigförklaring av uppsägningar formellt gjorda av arbetstagaren.

Bilaga A

Register

Refererade AD-domar som uttryckligen berör begreppet provocerad uppsägning.

Tidsperiod 1974 – november 2012

AD 1975:35
AD 1976:117
AD 1977:198
AD 1977:200
AD 1978:74
AD 1978:99
AD 1982:64
AD 1982:117
AD 1983:3
AD 1983:105
AD 1984:80
AD 1984:102
AD 1985:56
AD 1985:65
AD 1988:59
AD 1988:107
AD 1990:104
AD 1991:33
AD 1991:47
AD 1991:93
AD 1991:114
AD 1991:118
AD 1992:56
AD 1993:30
AD 1993:122
AD 1993:185
AD 1995:55
AD 1996:68
AD 1996:109
AD 1997:1
AD 2000:90
AD 2001:29
AD 2001:55
AD 2002:18
AD 2003:99
AD 2005:24
AD 2005:30
AD 2005:63

AD 2006:42
AD 2006:79
AD 2006:114
AD 2008:106
AD 2009:27
AD 2009:40
AD 2010:41
AD 2011:15
AD 2011:92
AD 2012:30

Käll- och litteraturförteckning

Lagar

Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område

Lag (1974:371) om rättegången i arbetstvister

Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Lag (1982:80) om anställningsskydd

Distans- och hemförsäljningslag (2005:59)

Statliga utredningar

SOU 1973:7, *Trygghet i anställningen*.

SOU 2012:62, *Uppsägningstvister – En översyn av regelverket kring tvister i samband med uppsägning av arbetstagare*.

Riksdagstryck

Regeringens proposition 1973:129, *Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m.*

Regeringens proposition 1981/82:71, *om ny anställningsskyddslag m.m.*

Doktrin

Adlercreutz, A., *Svensk arbetsrätt*, upplaga 12, Norstedts Juridik, Stockholm, 2003

Andersson, A., L. Bejstam, Ö. Edström och L. Zanderin, *Arbetsrätten i staten*, upplaga 2, Studentlitteratur, Lund, 2004.

Andersson, A., Ö. Edström och L. Zanderin, *Arbetsrätt*, upplaga 5, Liber AB, Malmö, 2011

Bylund, B., A. Elmér, L. Viklund och T. Öhman, *Anställningsskyddslagen med kommentar*, upplaga 11, Norstedts, Falun, 2011.

Ericson, B. och S. Gärde, *Preskription i arbetsrätten: en vägledning för praktiker*, upplaga 2, Norstedts Juridik, Stockholm, 2009.

Fahlbeck, R., *Praktisk arbetsrätt*, LiberLäromedel, Lund, 1981.

Fransson, S., och E. Stüber, *Diskrimineringslagen: en lagkommentar* (28 februari 2010, Zeteo).

Gellner, L., *Twistelösning i arbetsrätten: förhandling och process*, Stockholm, 2005.

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

Göransson, H. Gabinus, *Arbetsrätten – En introduktion*, upplaga 5, Norstedts Juridik, Stockholm, 2010.

Heuman, L., *Specialprocess. Utsökning och konkurs*, Upplaga 6, Norstedts Juridik, Visby, 2007.

Iseskog, T., *Uppsägning av personliga skäl*, upplaga 8, Norstedts Juridik, Stockholm, 2011.

Källström, K. och J. Malmberg, *Anställningsförhållandet*, upplaga 2, Iustus, Uppsala, 2009.

Lehrberg, B., *Praktisk juridisk metod*, upplaga 5, I.B.A., Uppsala, 2006.

Lunning, L. och G. Toijer, *Anställningsskydd – En lagkommentar*, (30 maj 2010, Zeteo).

Nyström, B., *EU och arbetsrätten*, upplaga 4, Norstedts Juridik, 2011.

Westberg, P., *Civilrättskipning*, Norstedts Juridik, Visby, 2012.

Artiklar

Danhard, E., ”Arbetskyldighetens gränser”, *Ny Juridik*, 2:04, s.7-56.

Rönmar, M. och A., Numhauser-Henning, ”Det flexibla svenska anställningsskyddet”, *Särtryck ur Juridisk Tidskrift*, 2010, nr 2, s. 382-411.

Rapporter

Medlingsinstitutets årsrapport, *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2011*.

EU-rätt

Direktiv

Rådets direktiv 97/80/EG om bevisbörda vid mål om könsdiskriminering.

Rådets direktiv (99/70/EG) om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP.

Rådets direktiv 2000/43/EG om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung.

Rådets direktiv 2000/78/EG om inrättandet av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet.

Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning).

Rapporter

EU-kommissionens rapport *Termination of employment relationships, Legal situation in the Member States of the European Union*, utfärdat av Directorate General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit D2, färdigställd i april 2006.

Den kompletterande rapporten *Termination of Employment Relationships, Legal situation in the following Member States of the European Union: Bulgaria, Cyprus, the Czech Republic, Estonia, Hungary, Latvia, Lithuania, Malta, Poland, Romania, Slovakia and Slovenia*, färdigställd i mars 2007.

Rättsfallsförteckning

Arbetsdomstolen

AD 1975 nr 35	
AD 1975 nr 74	Bussfallet
AD 1976 nr 135	
AD 1977 nr 126	
AD 1977 nr 200	
AD 1978 nr 89	
AD 1980 nr 140	
AD 1981 nr 51	
AD 1982 nr 99	Mekanikerfallet
AD 1985 nr 6	
AD 1985 nr 65	
AD 1990 nr 98	
AD 1991 nr 17	
AD 1991 nr 47	
AD 1991 nr 65	
AD 1991 nr 93	
AD 1992 nr 50	Ölsvinnsfallet
AD 1993 nr 61	
AD 1993 nr 122	Stiftsjägmästarefallet
AD 1993 nr 185	
AD 1995 nr 55	
AD 1996 nr 68	
AD 2001 nr 29	
AD 2001 nr 55	
AD 2005 nr 24	
AD 2005 nr 39	
AD 2006 nr 42	
AD 2005 nr 30	
AD 2005 nr 63	Kosovofallet
AD 2006 nr 79	Den gravida inköpsassistenten
AD 2006 nr 114	Syskongrälsfallet
AD 2008 nr 106	Läraryrket
AD 2009 nr 27	
AD 2011 nr 44	

EU-domstolen

Domstolens dom den 17 juli 2008, S. Coleman mot Attridge Law och Steve Law, mål C-303/06.