



JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

Ellen Blendberg

Arbetstagares brottslighet som grund för skiljande från anställning

JURK01 Rättsvetenskaplig uppsats med teori och metod

Uppsats på juristprogrammet
15 högskolepoäng

Handledare: Hanna Pettersson

Termin: HT 2013

Innehåll

SUMMARY	1
SAMMANFATTNING	1
FÖRKORTNINGAR	2
1 INLEDNING	4
1.1 Bakgrund	4
1.2 Syfte och frågeställning	4
1.3 Metod och material	5
1.4 Disposition	6
2 RÄTTSLIG BAKGRUND	7
2.1 Anställningsskydd	7
2.2 Kategorier av arbetstagare	8
2.2.1 Offentligt anställda	8
2.3 Arbetstagarens lojalitetsplikt	9
2.4 Uppsägning	9
2.4.1 Saklig grund	10
2.4.2 Personliga skäl	11
2.4.2.1 Arbetsgivarens lojalitetsplikt i uppsägningssituationer	12
2.5 Avskedande	13
2.6 Tvåmånadersregeln	14
3 ARBETSTAGARENS BROTTSLIGHET SOM GRUND FÖR UPPSÄGNING OCH AVSKEDANDE	16
3.1 Straffrättsliga domars bevisvärde i arbetsdomstol	16

3.2	Frånvaro till följd av frihetsstraff	16
3.3	Brott med anknytning till arbetet	17
3.3.1	Hot om brott, vålds- och sexualbrott	17
3.3.2	Förmögenhetsbrott	19
3.3.3	Drogrelaterad brottslighet	22
3.3.3.1	Misskötsamhet eller sjukdom	22
3.3.3.2	Alkoholrelaterad brottslighet	23
3.3.3.3	Narkotikarelaterad brottslighet	23
3.4	Brott som saknar anknytning till tjänsten	26
3.4.1	Vålds- och sexualbrott	27
3.4.2	Förmögenhetsbrott	29
3.4.3	Drogrelaterad brottslighet	30
4	SLUTDISKUSSION	33
	KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING	37
	RÄTTSFALLSFÖRTECKNING	38

Summary

This essay describes the legal situation regarding ordinary dismissals and summary dismissals based on an employee's criminal activity. In order for the employer to be able to accomplish a summary dismissal the employee must have severely neglected his obligations against the employer. To accomplish an ordinary dismissal, the employer must show that the dismissal is based on objective grounds. The employer's actions before the dismissal are of large importance for determining whether an ordinary dismissal is based on objective grounds or not.

The employee has an obligation not to commit crimes that affect the work, the employer or colleagues. The Swedish Labour Court has a strict view on crime against the employer and colleagues, but crime without any connection to the employer or work can also give the employer ground to dismiss the employee.

Crimes of violence linked to the work generally give the employer the right to perform an ordinary dismissal, and often even a summary dismissal, of an employee. Property crimes against the employer or his costumers, clients, partners etc. normally constitute objective grounds for ordinary dismissal, unless mitigating circumstances exists.

In case of drug-related crimes, the employer has a responsibility for rehabilitation of the employer if the crimes were a result of an abuse that could be medically diagnosed as a disease. The employer does not have this responsibility if the crime is particularly serious. If the crime is not disease-related, the Labour Court will do an overall assessment which takes into account both the employer's interests and the employee's personal circumstances. As long as the abuse has not hurt the employer and the prognosis for the future is good, there is normally no ground for dismissal. Exceptions have been made when the worker has had a position of trust within the company or the work has involved particularly vulnerable groups.

When the crime has no direct connection to the work, an assessment of whether the employer is considered to be able to have future trust in the employee is made. This is dependent on what kind of work the employee performs. If the employee is not considered trusted for his current work, the employer has an obligation to reassign the employee if possible before he can accomplish an ordinary dismissal.

This obligation does not exist in summary dismissal situations. Situations where the employee has been convicted of serious crimes, and will serve a lengthy custodial sentence, have also been taken to mean that objective ground for ordinary dismissal exists.

Sammanfattning

Uppsatsen redogör för rättsläget kring uppsägningar och avsked med arbetstagarens brottslighet som grund. För avskedande krävs att arbetstagaren grovt åsidosatt sina åligganden enligt anställningsavtalet och för uppsägning finns ett krav på saklig grund. Vid bedömningen av huruvida saklig grund föreligger ställs krav på hur arbetsgivaren handlat. Arbetsgivaren har en rad lojalitetsplikter gentemot den anställde innan en uppsägning får vidtas.

Arbetstagaren anses också ha en lojalitetsplikt. Denna innefattar bland annat ett krav på att inte begå brott som drabbar arbetet, arbetsgivaren eller arbetskamraterna. Arbetsdomstolen har sett strängt på brottslighet riktad mot arbetsgivaren och kollegor, men också brottslighet som sker utan koppling till arbetet kan ge upphov till att grund finns för att skilja arbetstagaren från sin anställning.

Våldsbrott med koppling till arbetet ger i regel arbetsgivaren rätt att säga upp, och ofta till och med avskeda, en arbetstagare. Förmögenhetsbrott riktade mot arbetsgivaren eller dennes intressesfär utgör i regel saklig grund för uppsägning, om förmildrande omständigheter saknas.

Vid drogrelaterad brottslighet har arbetsgivaren ett rehabiliteringsansvar om brottsligheten beror på att arbetstagaren har ett missbruk av sjukdomskaraktär. Detta ansvar aktualiseras inte om brottsligheten är särskilt grov. Är brottsligheten inte sjukdomsrelaterad gör Arbetsdomstolen en helhetsbedömning som tar hänsyn till dels arbetsgivarens intressen, dels till arbetstagarens personliga förhållanden. Så länge bruket inte skadat arbetsgivaren och prognosen för framtiden är god saknas i regel grund för skiljande från anställning. Undantag har gjorts då arbetstagaren haft en förtroendeställning inom företaget eller arbetet rört särskilt utsatta grupper.

När brottet saknar direkt koppling till arbetet görs en bedömning av huruvida arbetsgivaren anses kunna ha fortsatt förtroende för den anställde. Detta är i hög grad beroende av vad arbetstagaren har för arbetsuppgifter. Finns möjlighet att omplacera arbetstagaren till arbetsuppgifter som inte korrelerar med den brottslighet han eller hon gjort sig skyldig till ska så ske innan saklig grund för uppsägning anses föreligga. Denna skyldighet föreligger inte i avskedssituationer. Situationer där arbetstagaren dömts för grov brottslighet och kommer att avtjäna ett långt frihetsstraff har också ansetts innebära att saklig grund för uppsägning föreligger.

Förkortningar

1976 års LOA	Lag om offentlig anställning (1976:600)
AD	Arbetsdomstolen
ILO	Internationella arbetsorganisationen
MBL	Lag om medbestämmande i arbetslivet (1976:580)
LAS	Lagen om anställningsskydd (1982:80)
LOA	Lag om offentlig anställning (1994:260)
SJ	Statens järnvägar

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Arbetstagare har en lojalitetsplikt gentemot sin arbetsgivare som bland annat innefattar att inte begå brott som drabbar arbetet, arbetsgivaren eller arbetskamraterna.¹ Denna lojalitetsplikt har av Arbetsdomstolen uttryckts som ”Anställningen grundar förpliktelser som går längre än vad som gäller i kontraktsförhållanden i allmänhet; de ligger vid sidan av själva arbetsprestationen och skulle därför kunna karakteriseras som biförpliktelser. Skall man söka ange en gemensam synpunkt är det att arbetstagaren är skyldig att sätta arbetsgivarens intresse framför sitt eget samt att undvika lägen, där han kan komma i plikt-kollision”². Jag är intresserad av att ta reda på hur långt denna lojalitetsplikt sträcker sig när det gäller arbetstagares brottslighet, dels med koppling till arbetet, dels utan.

1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med denna uppsats är att redogöra för hur långt en arbetstagares lojalitetsplikt gentemot arbetsgivaren sträcker sig när han eller hon begår brott och hur allvarlig brottslighet som tolereras innan arbetstagaren kan skiljas från sin anställning. Uppsatsens fokus ligger på lagen om anställningsskydd (LAS), även om lagen om offentlig anställning (LOA) kort behandlas för att vissa jämförelser ska kunna göras mellan de offentlig- och privatanställda. Frågan om disciplinpåföljd som utmärker LOA i fall av misskötsel har helt lämnats utanför denna uppsats, och jag har valt att helt fokusera på anställningsskyddet för tillsvidareanställda.

Mina frågeställningar är:

- När utgör arbetstagares brottslighet laga grund för avsked respektive uppsägning?

¹ Källström och Malmberg 2009, s. 243.

² AD 1994 nr 79.

- Är de krav som ställs på arbetstagare i förhållande till brottslighet och skiljande från anställning rimliga?

1.3 Metod och material

För att finna svar på mina frågeställningar har jag använt mig av rättsdogmatisk metod. Detta innebär att jag utifrån lagtext, rättspraxis och doktrin undersökt hur den svenska regleringen kring arbetstagare som begår brott ser ut.

De rättsfall jag har valt har jag i hög utsträckning kommit i kontakt med genom litteratur och lagkommentar. Vissa rättsfall har också hittats genom sökningar på nyckelord i Zeteo och Karnov. Funktionen ”relaterad praxis” som hänvisar till både äldre och nyare rättsfall i Karnov har också använts. Urvalet har gjorts för att på ett intressant och lagom utförligt sätt redogöra för vad som är gällande rätt enligt praxis, men också för att visa på den variation av brott, påföljder och arbetsrättsliga bedömningar som förekommer.

För att orientera läsaren i den bakomliggande arbetsrätten har, utöver förarbeten och lagtext, främst Kjällström & Malmbergs bok ”Anställningsförhållandet” använts, men också Sigemans ”Arbetsrätten” har varit användbar.

Jag har också tagit del av Jonna Sohlomérs examensarbete ”Arbetstagarens brottslighet som laga grund för avsked och saklig grund för uppsägning” från vårterminen 2007. Detta har inspirerat uppsatsens disposition.

Inom arbetsrätten vägs ständigt intressen mot varandra. I fallet av arbetstagarens brottslighet vägs arbetstagarens intresse av att behålla sitt arbete mot arbetsgivarens intresse av att känna förtroende för sin personal. Det är en inte okomplicerad avvägning, och detta perspektiv är genomgående för uppsatsen.

1.4 Disposition

Uppsatsen inleds med ett kapitel som introducerar läsaren till de relevanta arbetsrättsliga reglerna och principerna, sedan följer ett kapitel som inleds med ett avsnitt om frånvaro till följd av frihetsstraff och straffrättsdomars betydelse i arbetsdomstol varpå en redogörelse för relevant praxis följer. Uppsatsen avslutas med en slutdiskussion där det som framkommit i uppsatsens första delar diskuteras och analyseras.

1.5 Forskningsläge

Arbetstagares brottslighet som grund för skiljande från anställning är inte en ny fråga och vissa prejudicerande domar är från 70-talet. Frågan har, vad jag kunnat se, inte varit föremål för någon särskild debatt eller forskning de senaste åren, även om det då och då skrivs uppsatser i ämnet inom ramen för juristutbildningar och artiklar för juridiska tidsskrifter för att redogöra för rättsläget.³ Ämnet dyker också med jämna mellanrum upp i olika nyhetskanaler i samband med uppsägnings- och avskedandefall.

³ Se ex. Jonna Sohlmeér: "Arbetstagarens brottslighet som laga grund för avsked och saklig grund för uppsägning", examensarbete vårterminen 2007, Juristprogrammet Lunds universitet och Erik Danhard: "Skiljande från tjänsten – de personliga skälen", Ny juridik nr. 3, 2007.

2 Rättslig bakgrund

2.1 Anställningsskydd

De svenska reglerna om trygghet i anställning finns först och främst i lag om anställningsskydd (LAS). Anställningsskyddet i LAS är uppbyggt kring att det krävs saklig grund vid uppsägning av tillsvidareanställda (7 § LAS).⁴

Lagen har flera ändamål, varav vissa kan anses något motstridiga. Fyra funktioner kan anses särskilt viktiga att lyfta.

En funktion rör ett socialt skydd för de anställda, särskilt svaga grupper som äldre och sjuka. Av förarbetena till LAS framgår att ett syfte med lagen var att förebygga en uppdelad arbetsmarknad; ”en för yngre, välutbildad arbetskraft och en för äldre, handikappade och dåligt utbildade”.⁵ Detta kommer till uttryck bland annat i skyddet mot uppsägning av personliga skäl och betoningen av anställningstid i turordningsreglerna (sist-in-först-ut-principen).⁶

En annan funktion värd att nämnas är skyddet mot godtycke. Arbetstagare ska beredas skydd mot godtyckliga uppsägningar då anställningen inte bara utgör basen för arbetstagarens försörjning, utan också ofta en grund för dess sociala liv och ställning. Exempelvis godtas inte alla omständigheter som saklig grund vid uppsägning av personliga skäl, och andra accepteras först efter en ingående och allsidig prövning och intresseavvägning.⁷

Nästa funktion är den som hänger ihop med intresset av ekonomisk effektivitet. Det viktigaste i denna del är att arbetsbrist i princip utgör saklig grund för uppsägning.⁸

⁴ Källström och Malmberg 2009, s. 130.

⁵ Prop. 1973:129, s. 127.

⁶ Källström och Malmberg 2009, s. 130.

⁷ Källström och Malmberg 2009, s. 130f.

⁸ Källström och Malmberg 2009, s. 131.

Den fjärde funktionen som reglerna kan sägas ha är en medbestämmandefunktion. Flera av lagens regler ger uttryck för en strävan att stärka det fackliga inflytandet över anställningsskyddsfrågor.⁹

2.2 Kategorier av arbetstagare

Lagstiftaren har länge strävat efter att arbetslagstiftningen, så långt som möjligt, ska göras generellt tillämplig på alla arbetstagare. Särslagstiftning för vissa kategorier av arbetstagare har dock införts när särskilda skäl därför funnits.¹⁰ Fyra grupper av arbetstagare undantas också uttryckligen i 1 § LAS. Dessa är: Arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning, arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj, arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll och arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning.¹¹

2.2.1 Offentligt anställda

I allmänhet gäller idag samma lagar för de offentligt anställda som de privatanställda, men en viss särreglering av de offentliga anställningsförhållandena har ansetts nödvändig till följd av den offentliga anställningens särart. Sedan 1994 ingår denna särreglering i lag om offentlig anställning (LOA) som är speciallag i förhållande till allmän arbetsrättslig lagstiftning.¹² Bestämmelserna är tillämpliga på de arbetstagare som enligt 1 och 3 §§ LOA omfattas av lagen. Regler i LAS, lag om medbestämmande i arbetslivet (MBL) och annan lag är tillämplig i den utsträckning som LOA inte föreskriver annat.¹³

Fram till den 1 juli 1994 användes 1976 års LOA. Denna lag hade andra formuleringar om bl.a. avskedande av arbetstagare som begår brott, och den

⁹ Källström och Malmberg 2009, s. 131.

¹⁰ Sigeman 2010, s. 34.

¹¹ LAS 1 §.

¹² Sigeman 2010, s. 34f.

¹³ Sigeman 2010, s. 34f.

praxis som utkristalliserats ur denna lag är i hög utsträckning fortfarande aktuell trots att offentliganställda numera omfattas av avskedandeparagrafen i 18 § LAS.¹⁴

2.3 Arbetstagarens lojalitetsplikt

Arbetstagarens huvudförpliktelse enligt anställningsavtalet är skyldigheten att utföra arbete. Utöver denna huvudförpliktelse finns ytterligare förpliktelser som arbetstagaren har att följa för att inte bryta mot anställningsavtalet. Vissa framgår uttryckligen av lag och avtal, och många utgörs av utfyllande regler utvecklade i domstolspraxis. Exempel på sådana regler är att arbetstagaren inte får begå brott som drabbar arbetet, arbetsgivaren eller kollegor. Dessa förhållningsregler i lag, avtal och domstolspraxis uppfattas som ett uttryck för att arbetstagare har en allmän lojalitetsplikt gentemot arbetsgivaren. Konsekvensen av att arbetstagaren bryter mot sin lojalitetsplikt kan bli att han eller hon skiljs från sin anställning genom uppsägning eller avsked.¹⁵

2.4 Uppsägning

En uppsägning måste rättsligt kvalificeras som en uppsägning på grund av personliga skäl eller som en uppsägning på grund av arbetsbrist. LAS innehåller till viss del skilda regler för de olika typerna av uppsägning.¹⁶

Uppsägningar på grund av personliga skäl omnämns i lagen som ”uppsägningar som hänför sig till arbetstagaren personligen” (7 § 4 st. LAS), men motsvarande definition av vad arbetsbrist innebär saknas. I praxis har dock slagits fast en negativ definition av begreppet. Arbetsbrist omfattar inte endast fall av konkret brist på arbetsuppgifter, utan alla fall där en uppsägning från arbetsgivarens sida beror på något annat än förhållanden som är att hänföra till arbetstagaren personligen. Begreppet arbetsbrist omfattar alltså även att arbetsgivaren av företagsekonomiska,

¹⁴ Se ex. AD 1997 nr 13.

¹⁵ Källström och Malmberg 2009, s. 243f.

¹⁶ Källström och Malmberg 2009, s. 133.

organisatoriska eller därmed jämförliga skäl anser det nödvändigt att säga upp en eller flera arbetstagare.¹⁷

Allmänt sett är det inte svårt att skilja uppsägningar av personliga skäl från arbetsbristuppsägningar. Vid driftsinskränkningar som drabbar en grupp anställda är det klart att grunden för uppsägningarna saknar personlig koppling till arbetstagarna. På samma sätt är det i många fall klart att en uppsägning hänför sig till arbetstagaren personligen (exempelvis vid stöld på arbetsplatsen). Det finns dock fall där frågan är mer svårbedömd. I sådana fall utgår AD från de skäl som arbetsgivaren angivit vid uppsägningen, exempelvis att arbetstagaren misskött sig eller att en viss del av verksamheten ska läggas ut på entreprenad för att öka lönsamheten. Påstår arbetsgivaren att en arbetsbristsituation är för handen och utgör grunden för uppsägningen ska denna förklaring inte godtas om arbetsgivaren i själva verket haft andra skäl för uppsägningen. I sådana fall ska tillåtligheten av uppsägningen prövas utifrån den verkliga grunden. Detta kallas fingerad arbetsbrist.¹⁸

2.4.1 Saklig grund

Enligt 7 § 1 st. LAS ska en uppsägning från arbetsgivarens sida vara sakligt grundad, vare sig den beror på personliga skäl eller arbetsbrist. En uppsägning som inte är sakligt grundad kan förklaras ogiltig av domstol.¹⁹

Vad saklig grund innebär preciseras inte närmre i lagtexten, förutom att saklig grund inte anses föreligga om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig eller att företagsöverlåtelse (eller motsvarande) i sig inte utgör grund för uppsägning.²⁰ Enligt förarbetena till LAS har situationerna inom arbetslivet konstaterats vara så olika att det inte ansetts möjligt eller lämpligt att slå fast vad som ska betraktas som saklig grund.²¹

¹⁷ Källström och Malmberg 2009, s. 133.

¹⁸ Källström och Malmberg 2009, s. 133.

¹⁹ Sigeman 2010, s. 206.

²⁰ LAS 7 §.

²¹ Prop. 1973:129, s. 121.

2.4.2 Personliga skäl

Begår en arbetstagare ett brott som får till följd att arbetsgivaren säger upp arbetstagaren sker uppsägningen av personliga skäl. Vid uppsägning av personliga skäl blir den centrala frågan om uppsägningen varit sakligt grundad. Källström och Malmberg väljer att strukturera upp den praxis som finns gällande prövning av saklig grund i fem olika moment; skyldighet att uppge skäl, acceptabla uppsägningsskäl, att skälen ska vara reella, väsentlighetsbedömningen och arbetsgivarens lojalitetsplikt i uppsägningssituationer.²² I äldre rätt var huvudregeln att arbetsgivaren fritt kunde säga upp arbetstagare, och arbetsgivaren behövde i princip inte uppge något skäl för uppsägningen. Detta ändrades i och med LAS, och arbetsgivaren är på arbetstagarens begäran skyldig att uppge skälen för uppsägningen.²³ Skälen ska vara acceptabla. Utgångspunkten är att varje skäl med relevans för anställningsförhållandet kan vara acceptabelt. Att ett uppsägningsskäl är acceptabelt innebär dock inte per automatik att uppsägningen är sakligt grundad. Det krävs också att skälet är reellt och klarar en väsentlighetsbedömning. Arbetsgivaren måste också ha övervägt skäligena möjligheter för att undvika en uppsägning.²⁴

Säger arbetsgivaren upp en arbetstagare på grund av uppsägningsskäl som inte är acceptabla är inte uppsägningen sakligt grundad. Att vissa skäl inte är acceptabla framgår av speciallag.²⁵

De skäl som arbetsgivaren anför som grund för uppsägning måste verkligen föreligga. Uppsägning får inte grundas på rykten eller antaganden, och arbetsgivaren har normalt bevisbördan för att de omständigheter som åberopas är riktiga.²⁶

I det följande momentet har Arbetsdomstolen att göra en väsentlighetsbedömning av uppsägningsskälen. Detta innebär att AD gör en

²² Källström och Malmberg 2009, s. 134ff.

²³ Källström och Malmberg 2009, s. 134f.

²⁴ Källström och Malmberg 2009, s. 135.

²⁵ Källström och Malmberg 2009, s. 135f. Speciallag ex. MBL, Diskrimineringslagen och internationella åtaganden genom ILO-konventionen.

²⁶ Källström och Malmberg 2009, s. 136.

avvägning mellan arbetsgivarens intresse av att skilja arbetstagaren från anställningen och arbetstagarens intresse av att behålla den.²⁷

Är en arbetstagares arbetsförmåga nedsatt på grund av ålder, sjukdom, skada eller liknande utgör detta förhållande enligt fast praxis inte saklig grund för uppsägning om arbetstagaren kan prestera arbete av någon betydelse för arbetsgivaren. Hänger uppsägningsskäl istället samman med arbetstagarens beteende eller liknande är typfallen mycket varierande. Prövningens fokus ligger på om arbetstagaren brutit mot eller misslyckats med att uppfylla en förpliktelse i anställningen som han eller hon borde känt till. Ju större betydelse den relevanta förpliktelsen har för arbetsgivaren, desto allvarigare är det om arbetstagaren överträder den.²⁸

Det finns också vissa allmänna riktlinjer som AD tar hänsyn till vid väsentlighetsbedömningen. Dessa är bland annat att bedömningen ska fokusera på framtiden (pekar prognosen på bättring från arbetstagarens sida?). I övrigt läggs fokus på faktorer som arbetsplatsens storlek och anställningstidens längd.²⁹

2.4.2.1 Arbetsgivarens lojalitetsplikt i uppsägningssituationer

Arbetsgivaren har en skyldighet att överväga alla skäligena möjligheter att genomföra förändringar utan att säga upp arbetstagare. I förarbetena till LAS framhölls att uppsägningar bör vara en yttersta åtgärd som får användas först när alla andra möjligheter att åtgärda problemet uttömts.³⁰ Detta kommer till uttryck i 7 § 2 st. LAS, som stadgar att arbetsgivaren är skyldig att bereda arbetstagaren annat arbete hos sig om detta skäligen kan krävas. Detta krav på omsorg från arbetsgivarens sida är inte endast begränsat till skyldigheten att bereda arbetstagare annat arbete hos sig, utan omfattar också andra åtgärder som arbetsanpassning, upplärning etc. Detta

²⁷ Källström och Malmberg 2009, s. 136f.

²⁸ Källström och Malmberg 2009, s. 137.

²⁹ Källström och Malmberg 2009, s. 138.

³⁰ Prop. 1973:129, s. 121.

kan uttryckas som att arbetsgivaren har en lojalitetsplikt mot arbetstagaren i uppsägningssituationer.³¹

Det är viktigt att poängtera att arbetsgivarens lojalitetsplikt i uppsägningssituationer är mycket beroende av vilken uppsägningsgrund som är i fråga. Rör uppsägningen en arbetstagare som sägs upp som följd av grov misskötsamhet saknar arbetsgivarens lojalitetsplikt normalt helt relevans. Vid mildare former av misskötsamhet ligger dock normalt ett ansvar för att reagera och påtala misskötseln för arbetstagaren på arbetsgivaren innan uppsägning vidtas.³²

2.5 Avskedande

En arbetstagare som grovt åsidosätter sina åligganden mot arbetsgivaren kan skiljas från sin anställning genom avskedande, enligt 18 § LAS. Det ska vara fråga om sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som inte rimligen ska behöva tålas i något rättsförhållande.³³

Beteenden som kan föranleda avsked är bl.a. uppsåtlig brottslighet eller ohederligt förfarande gentemot arbetsgivaren eller kollegor och andra grovt olämpliga beteenden som orsakat eller varit ägnade att orsaka skada för arbetsgivaren eller kollegor. Även om den skada eller olägenhet som åsamkats arbetsgivaren är begränsad kan grund för avsked anses föreligga.³⁴

När domstol ska bedöma om arbetstagares agerande varit avskedsgrundande fäster den i första hand avseende vid graden av åsidosättande av arbetstagarens åligganden mot arbetsgivaren. Omständigheter som skulle kunna tala för att arbetstagaren ska få behålla sin anställning ska, till skillnad från i uppsägningssituationer, normalt inte vägas mot det beteende som legat till grund för avskedandet. Omständigheter som ålder, anställningstid och tidigare felfritt arbete har följaktligen normalt ingen

³¹ Källström och Malmberg 2009, s. 138ff.

³² Källström och Malmberg 2009, s. 142.

³³ Prop. 1973:129 s. 149 f.

³⁴ Källström och Malmberg 2009, s. 157.

betydelse vid avsked. Vid avskedande har arbetsgivaren heller ingen skyldighet att omplacera arbetstagaren.³⁵

2.6 Tvåmånadersregeln

I 7 § 4 st. LAS finns en regel som omöjliggör för arbetsgivaren att återopa enbart omständigheter som arbetsgivaren känt till i mer än två månader innan en underrättelse lämnats enligt 30 § som skäl för uppsägning. Om arbetsgivaren inte underrättat arbetstagaren enligt 30 § räknas de två månaderna istället från uppsägningsdagen.³⁶ Motsvarande regel för avskedande finns i 18 § 1 st. LAS. Syftet med regeln är att uppsägnings- och avskedsärenden ska handläggas skyndsamt, så att arbetstagaren inte behöver ha hotet om skiljandet från anställningen hängande över sig längre än nödvändigt.³⁷

Om det inträffat omständigheter som inte genast blir kända för arbetsgivaren, exempelvis vid fall av brottsligt förfarande som är föremål för utredning, anses dock det hela kunna hanteras något annorlunda. Är det fråga om brottslighet som förnekats av den misstänkte arbetstagaren räknas fristen normalt från det att brottmålsdomen vunnit laga kraft och arbetsgivaren fått reda på det.³⁸

Vid erkänd brottslighet har Arbetsdomstolen uttalat att arbetsgivaren bör kunna underrätta med utgångspunkt i när han fick reda på erkännandet.³⁹

I situationer där arbetsgivaren inte vill låta tiden gå är det viktigt att notera att tvåmånadersfristen bryts redan genom underrättelse enligt 30 §. Underrättelsen måste inte innehålla ett slutligt ställningstagande, utan en erinran om att arbetsgivaren överväger att säga upp arbetstagaren är

³⁵ Källström och Malmberg 2009, s. 157.

³⁶ Lunning och Toijer 2010, Kommentarer till LAS 7 § ”Uppsägningspreskription (Tvåmånadersregeln)”.

³⁷ Källström och Malmberg 2009, s. 158.

³⁸ Lunning och Toijer 2010, Kommentarer till LAS 7 § ”Uppsägningspreskription (Tvåmånadersregeln)”.

³⁹ AD 1980 nr 102.

tillräckligt för preskriptionsavbrott.⁴⁰ Arbetsgivaren får dock inte avvakta för länge med att verkställa en uppsägning efter underrättelse.⁴¹

Om arbetsgivaren iakttagit tvåmånadersfristen kan även omständigheter som inträffat tidigare åberopas (jfr ”enbart” i lagtexten). Om uppsägningsgrunden är av en mer fortlöpande karaktär, som alkoholmissbruk, oförmåga att samarbeta eller bristande lämplighet, tillämpas inte tvåmånadersregeln. I sådana fall räcker det att uppsägningsgrunden består de senaste två månaderna.⁴²

⁴⁰ Lunning och Toijer 2010, Kommentarer till LAS 7 § ”Uppsägningspreskription (Tvåmånadersregeln)”.

⁴¹ AD 1998 nr 16.

⁴² Källström och Malmberg 2009, s. 158.

3 Arbetstagarens brottslighet som grund för uppsägning och avskedande

3.1 Straffrättsliga domars bevisvärde i arbetsdomstol

När en arbetstagare sägs upp eller avskedas är det arbetsgivaren som har bevisbördan för att styrka att saklig grund föreligger.⁴³ När den sakliga grunden hänför sig till att arbetstagaren begått ett brott för vilket han eller hon sedermera lagförts uppstår dock frågan vilken bevisverkan brottmålsdomen ska ha i Arbetsdomstolen. I ett stort antal domar uttrycker sig AD som att brottmålsdomen ska ha en ”betydande bevisverkan” vilket gäller både i fall av fällande och friande dom.⁴⁴ Det förekommer exempel på situationer som AD och allmän domstol bedömt på olika sätt. Ett sådant är AD 1991 nr 76 där en polisman i hovrätt dömts för grov misshandel, men där AD ansåg hovrättsdomen oklar och otillräcklig och valde att göra en egen bedömning. AD tolkade istället situationen som att brottet varit oaktsamt och att polismannen därför inte skulle skiljas från sin anställning. I ett annat fall hade tingsrätten bedömt en arbetstagares tillgrepp av kycklingfiléer som försök till snatteri, vilket inte är straffbart. AD menade dock att skiljande från anställningen kunde ske. Även om förfarandet straffrättsligt bedömts som icke straffbart menade AD att handlandet vid en bedömning ur anställningsskyddssynpunkt framstod som likvärdigt med ett fullbordat brott och saklig grund för uppsägning förelåg.⁴⁵

3.2 Frånvaro till följd av frihetsstraff

När en arbetstagare döms till frihetsstraff för brott kommer han eller hon vara frånvarande från arbetet. Arbetsdomstolen har i ett flertal domar tagit

⁴³ Källström och Malmberg 2009, s. 136.

⁴⁴ Se ex. AD 1997 nr 138.

⁴⁵ AD 1986 nr 38.

ställning till huruvida sådan frånvaro kan utgöra saklig grund för uppsägning eller avsked. AD har i flera domar uttalat att det visserligen inte är en ovanlig situation att arbetstagare är frånvarande från arbetet under längre perioder till följd av sjukskrivning, värnplikt, studier eller föräldraledighet. I fall av frihetsstraff har arbetstagaren dock ingen lagenlig rätt till frånvaro, och har dessutom själv förorsakat den uppkomna situationen. En arbetsgivare har dock ofta beredskap för ovan nämnda situationer, och i sådana fall anses inte ett frihetsstraff sätta arbetsgivaren i en extraordinär situation. En arbetstagares självförvållade frånvaro bör enligt AD bedömas mot denna bakgrund och i övrigt med hänsyn till arbetstagarens person, hans arbetsuppgifter, till hur han skött dessa och till arbetsgivarens möjligheter att anställa en vikarie för arbetstagaren. AD menar dock att det bör finnas större möjligheter att säga upp en arbetstagare ju längre han eller hon är frånvarande för frihetsstraff.⁴⁶

3.3 Brott med anknytning till arbetet

Normalt sett anses en arbetstagare som begår brott med anknytning till arbetet göra sig skyldig till en allvarlig överträdelse av de åligganden arbetstagaren har i anställningen. Arbetsdomstolen ser allvarligt på brottslighet som riktar sig mot arbetsgivare eller kollegor, och brottslighet med anknytning till arbetet bedöms som betydligt allvarligare än brottslighet utom tjänsten. Även brottsliga, ohederliga eller olämpliga förfaranden i relation till arbetsgivares kunder, patienter, frihetsberövade, etc. ses som särskilt allvarliga av AD.⁴⁷

3.3.1 Hot om brott, vålds- och sexualbrott

I AD 2006 nr 127 hade en arbetstagare kastat kniv efter en arbetskamrat i arbetsgivarens verksamhetslokal, sedan arbetskamraten kastat vatten ur en mugg på honom. Arbetsgivaren sade upp arbetstagaren.

⁴⁶ Se bl.a. AD 1978 nr 86, AD 2001 nr 94 och AD 2008 nr 20.

⁴⁷ Källström och Malmberg 2009, s. 246f.

Arbetsdomstolen slog i domen fast att knivkastet inneburit en inte obetydlig risk för att någon skulle komma till fysisk skada, och att anledning för AD att se mindre allvarligt på händelsen saknades. AD poängterade att den ser strängt på våld eller hot om våld på arbetsplatsen eller med anknytning till arbetet. Det hade i det aktuella fallet klargjorts att kniven kastats avsiktligt efter arbetskamraten, att denne blivit rädd och upprörd, samt att det förelegat risk för att arbetskamraten eller annan skulle kunna komma till skada. AD menade att kastandet av kniven utgjort ett sådant oacceptabelt handlande att arbetsgivaren normalt borde kunna tillgripa ett avskedande. I det aktuella fallet hade några förmildrande omständigheter inte framkommit, och även om arbetsgivaren valt att säga upp arbetstagaren var hans handlande sådant att grund för avskedande förelegat. Någon prövning av huruvida arbetstagaren skött sig efter händelsen eller lämplighetsprognos behövde inte göras då grund för avskedande förelåg. Det samma gällde utredning av omplaceringsmöjligheter.

AD har etablerat en sträng hållning gällande våld och hot om våld på arbetsplatsen och med anknytning till arbetet. Även fall av våld mot arbetskollegor efter arbetstid och utanför arbetsplatsen ses strängt på av AD. I AD 2000 nr 28 hade en arbetstagare misshandlat en kollega. Misshandeln hade skett efter arbetstid och i en träningslokal som inte utgjorde arbetsplats. AD slog fast att misshandeln var av sådan art att den normalt skulle kunna föranleda ett avskedande. Även om misshandeln skedde efter arbetstid och i en annan lokal än arbetstagarnas arbetsplatser så var det emellertid fråga om misshandel riktad mot en annan anställd i samma koncern, och den ägde rum i en träningslokal belägen inom arbetsgivarens område och som bara fick nyttjas av arbetstagarna och deras familjer. AD ansåg att det inte saknades koppling mellan misshandeln och den skyldiges anställningsförhållande, och att avskedande på denna grund inte skulle underkännas. Avskedande fick också ske i AD 1992 nr 86 där en arbetstagare gjort sig skyldig till våldtäkt mot en annan av hans arbetsgivares anställda. Våldtäkten hade inte skett på arbetsplatsen eller haft annat samband med arbetet hos bolaget än att det ägt rum efter en personalfest som inte anordnats av bolaget utan av personalen själv. AD

menade att dessa förhållanden emellertid inte kunde tillmätas någon avgörande betydelse och menade att arbetstagare inte får uppträda så hänsynslöst mot andra anställda att relationerna på arbetsplatsen skadas eller äventyras.

Våld eller hot om våld riktat mot personer i arbetsledande ställning är något som AD ser extra strängt på. I AD 1982 nr 67 hade en arbetstagare sparkat till, knuffat, hotat att döda och spottat sin arbetsledare i ansiktet. AD fann att saklig grund för uppsägning förelåg och att företaget haft rätt att omedelbart stänga av arbetstagaren från arbete.

Sammanfattningsvis kan sägas att AD ser mycket allvarligt på våld och hot om våld inom ramen för anställningen, och att ramen är ganska vid och kan omfatta också handlingar som begås utanför arbetsplatsen. Handlingar av dessa slag medför i regel uppsägning, men ofta också grund för avsked.

3.3.2 Förmögenhetsbrott

Vid förmögenhetsbrott riktade mot arbetsgivaren menar Arbetsdomstolen att det ska göras en samlad bedömning när det gäller att avgöra huruvida en arbetstagares brottsliga förfarande mot arbetsgivaren bör innebära att arbetstagaren skiljs från anställningen genom avskedande eller uppsägning. Den samlade bedömningen ska gälla såväl förhållandena kring brottet som omständigheterna i övrigt. AD menar att en utgångspunkt måste vara att ett anställningsförhållande i både arbetsgivares och arbetstagares intresse skall kunna grundas på förtroende mellan parterna, och därför anses det principiellt oförenligt med anställningsavtalet att arbetstagaren gör sig skyldig till förmögenhetsbrott riktat mot arbetsgivaren.⁴⁸

I AD 1984 nr 83 hade en arbetstagare anställd som kock vid ett tillfälle tagit 3 kilo kött till ett värde av ca 300 kronor från köket där denne var anställd. Arbetstagaren dömdes i hovrätt till villkorlig dom för stöld, och arbetsgivaren avskedade den anställde. AD menade att tillgreppsbrott som är riktat mot arbetsgivaren eller begås på arbetsplatsen utgör allvarliga

⁴⁸ AD 1990 nr 39.

förseelser varigenom den anställde väsentligen åsidosätter sina åligganden gentemot arbetsgivaren, men att en samlad bedömning måste göras för att utreda om fog att skilja arbetstagaren från sin anställning funnits. I det aktuella fallet gjorde AD bedömningen att arbetstagaren inte handlat på impuls, utan tvärtom verkade ha planerat stölden, vilket var försvårande för honom. Han hade också lämnat oriktiga uppgifter när han blivit påkommen. AD fann att det varit befogat att avskeda arbetstagaren, då det i hans arbetsuppgifter också ingick att hantera värdefulla livsmedel utan att arbetsgivaren utövade kontroll. Det ansågs viktigt att den som anförtrotts uppgifter av ett sådant slag inte uppträder på ett sätt som ger arbetsgivaren anledning att misstro personen, och det inträffade måste enligt AD antas ha allvarligt rubbat arbetsgivarens förtroende för arbetstagaren.

I AD 1990 nr 39 hade en arbetstagare förfalskat ett sjukintyg och på så sätt fått 969 kr för mycket från arbetsgivaren i sjukersättning. Arbetstagaren dömdes till villkorlig dom och dagsböter för bedrägeri och urkundsförfalskning, och frågan om arbetsgivaren hade saklig grund för uppsägning diskuterades i AD:s dom. AD kom fram till att brottet var av ett allvarligt slag, särskilt med tanke på att det innefattat urkundsförfalskning och eftersom arbetstagaren måste antas ha haft tid på sig att överväga vad hon gjorde. Dessutom ansåg AD beloppet arbetstagaren tillskansat sig inte obetydligt, och saklig grund för uppsägning ansågs ha förelegat.

I AD 1975 nr 59 hade en arbetstagare, utan att betala, tagit ett fotopaket värt 23 kronor 45 öre från butiken där han arbetade. I det aktuella fallet gjorde AD bedömningen att arbetstagarens handlande inte varit planlagt, utan att handlandet varit resultatet av en ingivelse. AD noterade också att värdet av det tillgripna varit förhållandevis ringa, och att den anställde, utöver tillgreppet, skött sig utan mer än någon enstaka anmärkning för sen ankomst. AD gjorde bedömningen att skäl att skilja den anställde från sin anställning saknats.

I AD 1977 nr 67 rörde det sig om en snabbköpskassörska som underlåtit att stämpla in mottagna belopp vid upprepade tillfällen och istället själv tagit pengarna. Det rörde sig om mindre belopp vid fyra tillfällen, totalt 54

kronor 9 öre, för vilket hon dömdes i hovrätt för förskingring. AD konstaterade att den anställda brustit i utförandet av sin mest centrala förpliktelse enligt anställningsavtalet, att ta hand om pengar för arbetsgivarens räkning och redovisa dem till butiksledningen, samt att det rört sig om planlagd och upprepad brottslighet. AD poängterade också det särskilda förtroende som en kassörska anses åtnjuta då hon betrotts med att ta emot pengar för arbetsgivarens räkning. Den anställda ansågs allvarligt ha brustit i sina åligganden gentemot arbetsgivaren, och avskedande fick ske.

Arbetsgivarens fortsatta förtroende för arbetstagaren verkar vara centralt vid bedömningar av huruvida en anställd ska skiljas från sin anställning eller ej vid förmögenhetsbrott begångna inom ramen för anställningen. AD ser särskilt allvarligt på förmögenhetsbrott gentemot arbetsgivaren, och saknas förmildrande omständigheter så som t.ex. ringa värden eller impulshandlande och arbetsgivaren anses ha fog att inte lita på arbetstagaren menar AD att det självfallet inte kan begäras att arbetsgivaren fortsättningsvis ska anförtro arbetstagaren i fråga att exempelvis hantera pengar för arbetsgivarens räkning.⁴⁹

Förmögenhetsbrott inom ramen för tjänsten behöver inte vara riktade direkt mot arbetsgivaren för att medföra uppsägning eller avsked, utan kan också vara riktade mot arbetsgivarens intressesfär, dvs. kunder, vårdtagare, samarbetspartners eller liknande.⁵⁰ I AD 1989 nr 25 hade en arbetstagar genom att klättra genom ett fönster tagit sig från sin arbetsgivares område till ett annat företags område och där tillgripit gods. Även om tillgreppet inte medförde någon ekonomisk skada för den anställdes arbetsgivare ansågs arbetsgivaren varit berättigad att avskeda arbetstagaren. AD menade att även om brottet inte heller begåtts på arbetsplatsen så skedde det genom utnyttjande av det grannförhållande arbetsgivaren och det andra företaget hade. Det ansågs vara fråga om ett allvarligt missbruk av det förtroende som arbetsgivaren på grund av anställningsförhållandet måste ge arbetstagaren.

⁴⁹ AD 1977 nr 67.

⁵⁰ Erik Danhard, Ny Juridik 3:07, s. 15f.

I AD 2002 nr 83 hade en anställd vid en kommuns hemtjänst tagit pengar ur en vårdtagares ficka vid två tillfällen. AD slog fast att arbetstagaren allvarligt missbrukat arbetsgivarens förtroende för henne som anställd, och ansåg att grund för avskedande förelåg.

Ekonomiska oegentligheter och förmögenhetsbrott riktade mot arbetsgivarens intressesfär anses manifesteras illojalitet mot arbetsgivaren och medför normalt skiljande från tjänsten.⁵¹

3.3.3 Drogrelaterad brottslighet

3.3.3.1 Misskötsamhet eller sjukdom

Hur frågan om skiljande från anställning ska behandlas när det är fråga om alkoholproblem ger ofta upphov till svåra gränsdragningar. Gränsdragningen är ganska klar i praxis, men när det enskilda fallet ska bedömas är det inte alltid så lätt. Handlar det om onykterhet på arbetsplatsen som medför likgiltighet inför arbetsuppgifter och arbetskamrater rör det sig oftast om misskötsamhet, och den bedöms arbetsrättsligt på samma sätt som annan misskötsamhet. Beror det nyss nämnda beteendet istället på sjukdom (exempelvis alkoholsjukdom) som tar sig sådana uttryck bedöms situationen annorlunda.⁵² De mera misskötsamhetsbetonade fallen av alkoholpåverkan på arbetsplatsen kan i grava fall leda till omedelbart avskedande⁵³, men som regel krävs upprepade förseelser för att uppsägning ska kunna ske.⁵⁴

Om utredningen i ett fall av misskötsamhet till följd av alkoholpåverkan inte innehåller bevis för att arbetstagaren lider av alkoholsjukdom kommer dennes beteende att betraktas som ordinär misskötsamhet.⁵⁵ I klara fall av alkoholsjukdom eller annan missbrukssjukdom har Arbetsdomstolen istället anlagt ett synsätt som innebär att dessa fall inte är att betrakta som misskötsamhet utan som sjukdom. Sjukdom är som nämnts, inte att anse

⁵¹ Erik Danhard, Ny Juridik 3:07, s. 16.

⁵² Lunning och Toijer 2010, Kommentarer till LAS 7 § ”Alkoholsjukdom, alkoholmissbruk m.m.”.

⁵³ Prop. 1973:129, s. 150.

⁵⁴ Lunning och Toijer 2010, Kommentarer till LAS 7 § ”Alkoholsjukdom, alkoholmissbruk m.m.”.

⁵⁵ AD 1982 nr 24.

som saklig grund för uppsägning så länge arbetstagaren kan utföra arbete av någon betydelse för arbetsgivaren⁵⁶ och arbetsgivaren har ett rehabiliterings- och omplaceringsansvar.⁵⁷

3.3.3.2 Alkoholrelaterad brottslighet

AD 1978 nr 22 gällde en anställd vid ett tryckeri som under flera års tid haft alkoholproblem. Arbetstagaren hade vid flera tillfällen uppträtt alkoholpåverkad på arbetsplatsen och vid ett tillfälle hotat att tillfoga arbetsledare och arbetskamrater kroppsskada. Arbetsgivaren valde att avskeda arbetstagaren. Arbetsdomstolen ser allvarligt på våld och hot om våld på arbetsplatser, men ansåg varken de aktuella hoten eller arbetstagarens grad av alkoholpåverkan nått upp till nivån för vad som krävs för att ett avskedande ska få ske. Istället gjorde AD en bedömning av om saklig grund för uppsägning av personliga skäl förelåg, och fann att så inte var fallet med hänvisning till arbetstagarens långa anställningstid, intresse av att behålla sin anställning och alkoholmissbruk av sjukdomskaraktär.

Fallen AD 1992 nr 38-42 berörde poliser som gjort sig skyldiga till bl.a. rattfylleri till följd av alkoholsjukdom, och även om brotten begåtts utanför tjänsten och 1976 års LOA var den relevanta lagen så gjorde AD också allmänna uttalanden om alkoholberoende i arbetslivet:

”Inom arbetslivet och på arbetsrättens område gäller sedan en längre tid tillbaka att det i huvudsak råder enighet om att alkoholberoende eller allvarligt alkoholmissbruk hos en arbetstagare är förhållanden som i första hand bör föranleda rehabiliteringsinsatser. Åtgärder som uppsägning eller avskedande skall i enlighet därmed komma i fråga endast undantagsvis, såsom då rehabilitering visat sig omöjlig eller då arbetstagarens förhållande eljest medför att det inte kan begäras av arbetsgivaren att arbetstagaren får kvarstå i sin anställning och annan lämplig utväg än uppsägning eller avskedande inte står till buds[...]. Vad som nu har sagts om uppsägning och avskedande gäller i synnerhet för fall då ett alkoholberoende eller alkoholmissbruk har karaktären av sjukdom; anställningsskyddslagen har ansetts innefatta

⁵⁶ Se ovan: 2.4.2.

⁵⁷ Källström och Malmberg 2009, s. 274ff.

ett principiellt förbud mot uppsägning eller avskedande på grund av sjukdom.”⁵⁸

I AD 2007 nr 33 hade en arbetstagare vid två tillfällen varit amfetamin- respektive alkoholpåverkad vid utförandet av sina arbetsuppgifter. Arbetstagaren dömdes vid det senare tillfället för rattfylleri, vilket begåtts i tjänsteutövningen. Arbetstagaren var anställd som servicetekniker, och AD fastslog att arbetet är av sådan art att det förutsätter att både arbetsgivaren och kunderna måste kunna ha förtroende för de anställda då denne i arbetet ska kunna ges tillträde till kundernas lokaler och bostäder. AD poängterade också att arbetsgivaren i det aktuella fallet haft skäl att ställa särskilda krav på säkerhet på arbetstagaren då arbetet innefattat bilkörning och kopplingsarbete. Av utredningen i målet framgick att den anställde vid tidpunkten för uppsägningen lidit av ett alkoholmissbruk av sjukdomskaraktär. AD konstaterade dock att det åsidosättande som arbetstagaren gjort sig skyldig till varit av ett så allvarligt slag att ett avskedande skulle fått ske. AD hänvisar till 1974 års anställningsskyddslags förarbeten⁵⁹ och uttalar att personliga förhållanden endast i undantagsfall har en sådan tyngd att de kan få betydelse vid bedömningen av ett handlande av så allvarligt slag att det kan motivera ett avskedande. AD menade att det som i det aktuella fallet framkommit om arbetstagarens personliga förhållanden inte räckte för att bolaget inte skulle ha rätt att skilja honom från anställningen, och uppsägningen bedömdes som sakligt grundad. Samma resonemang hade tidigare förts i bl.a. AD 2002 nr 33 som rörde en chaufför som inom ramen för sin anställning gjort sig skyldig till grovt rattfylleri och ansågs av AD kunna avskedas trots alkoholsjukdom.

Det centrala för alkoholrelaterad brottslighet är alltså frågan om brottsligheten bottnat i alkoholsjukdom eller ej. Om så är fallet ska rehabilitering ske innan uppsägning får vidtagas. Avskedande får dock ske trots alkoholsjukdom om brottsligheten innebär ett så grovt åsidosättande av den anställdes åligganden att de personliga förhållandena kan bortses från.

⁵⁸ AD 1992 nr 38-42.

⁵⁹ Prop. 1973:129, s. 255.

3.3.3.3 Narkotikarelaterad brottslighet

AD 1984 nr 9 var ett av de första mål där Arbetsdomstolen tog upp frågan om uppsägning eller avskedande till följd av narkotikarelaterad brottslighet. Fallet rörde två arbetstagare som sagts upp från sina respektive anställningar sedan de vid upprepade tillfällen dömts för narkotikabrott. Brotten hade begåtts utanför tjänsten, men fallet är prejudicerande även för narkotikabrottslighet med koppling till anställningen. AD uttalade att bedömningen av uppsägnings- och avskedandefall med arbetstagarens narkotikabefattning som bakgrund påverkas av arbetsplatsens och arbetsmiljöns beskaffenhet. Det blir av särskild betydelse hur narkotikahandlingen yttrar sig och vilken situation i fråga om drogmissbruk som råder vid företaget och på orten. Arbetstagarens personliga förhållanden, såsom ålder, anställningstid, levnadsförhållanden m.m., måste enligt AD också vägas in. Sammanfattningsvis ska en helhetsbedömning göras. I AD 1998 nr 52 hade en arbetstagare brukat och förvarat marijuana och andra narkotikarelaterade föremål på arbetsplatsen. Vid den nyss nämnda helhetsbedömningen ansågs bl.a. butikens kundkrets ha betydelse. Butikens kundkrets bestod främst av skolungdomar och deras föräldrar, vilket ansågs försvårande. AD uttalade att narkotikabruk är straffbart i Sverige och att det därför är naturligt att inta en restriktiv hållning till narkotika även i arbetsrättsliga sammanhang och att utgångspunkten ska vara att det ska kunna krävas att arbetstagaren inte gör sig skyldig till narkotikabrott i samband med arbetet. Den aktuella arbetstagaren var butikschef och genom att bruka narkotika och förvara narkotikarelaterade föremål i företagets lokaler ansåg AD att arbetstagaren svikit det särskilda förtroende han fått. AD ansåg dock inte att arbetstagaren åsidosatt sina förpliktelser så grovt att han skulle kunna avskedas, men den ansåg att saklig grund för uppsägning förelåg.

I AD 1999 nr 47 hade en arbetstagare hos SJ avskedats sedan han dömts för narkotikabrott, och förvarat ca 264 gram cannabis i en jackficka i sitt omklädningskåp på arbetsplatsen. AD konstaterade att varken bruk eller försäljning av narkotika skett på arbetsplatsen. AD pekade vid sin helhetsbedömning bl.a. på arbetstagarens långa anställningstid (24 år), att

han rehabiliterats från sitt eget missbruk och att sannolikheten för att han skulle återfalla i brott ansågs liten. Det faktum att han genom sin brottslighet inte orsakat SJ någon skada och att någon påtaglig risk för att SJ skulle skadas av att låta arbetstagaren behålla sin anställning saknades ansågs också ha betydelse och AD ogiltigförklarade avskedandet. En liknande situation var för handen i AD 1986 nr 21, där en persons narkotikabrottslighet helt saknat koppling till arbetsplatsen, men arbetsgivaren var rädd för att butikens kunder skulle sakna förtroende för den dömde. Också här hade arbetstagaren en långvarig och anmärkningsfri anställningstid och AD bedömde att grund för uppsägning saknats.

AD har en restriktiv syn på narkotikabrottslighet, men den helhetsbedömning som görs verkar i ganska hög utsträckning ta hänsyn till förmildrande omständigheter i det enskilda fallet. Det finns begränsat med praxis på området, men det verkar som att det i normala fall inte räcker att förvara narkotika på arbetsplatsen för att uppsägning ska få ske. Är kopplingen till arbetsgivaren starkare, som i 1998 års fall där narkotikan brukats och förvarats på arbetsplatsen, och arbetstagaren dessutom haft en förtroendeställning, kan saklig grund för uppsägning föreligga. Den lilla praxis som finns pekar alltså på ju närmre arbetsgivarens verksamhet brottsligheten bedrivits, ju större chans är det att arbetsgivaren har saklig grund för avskedande eller uppsägning av arbetstagaren.

3.4 Brott som saknar anknytning till tjänsten

Brottsliga handlingar som saknar anknytning till tjänsten utgör som utgångspunkt inte ett brott mot anställningsavtalet. Har ett brott som begåtts varit ägnat att allvarligt skada förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan det däremot anses utgöra grund för uppsägning eller avskedande.⁶⁰

⁶⁰ Källström och Malmberg 2009, s. 247.

3.4.1 Vålds- och sexualbrott

I AD 2004 nr 30 hade en arbetstagare vid Posten dömts till två år och åtta månaders fängelse för våldtäkt och misshandel. Posten menade att det långa fängelsestraffet i förening med de grova brotten utgjorde saklig grund för uppsägning och sade upp arbetstagaren. Arbetsdomstolen poängterade att en väsentlighetsbedömning i det enskilda fallet måste göras. AD lyfte det faktum att brottsligheten inte haft någon koppling till anställningen och att arbetstagaren skött sina arbetsuppgifter utan anmärkning som skäl för att saklig grund för uppsägning saknades. AD menade att dessa skäl vägde tyngre än arbetsgivarens förlorade förtroende för arbetstagaren då denne inte hade någon särskild förtroendeställning, och delade inte företagets rädsla för att Postens anseende skulle försämrats om det blev känt att den anställde fick behålla sin anställning. Då posten uttalat att de hade personal nog att täcka upp för arbetstagaren med då denne avtjänade sitt fängelsestraff ansåg inte AD det långa fängelsestraffet heller vara saklig grund för uppsägning, och uppsägningen ogiltigförklarades.

AD 2001 nr 2 handlade om en brevbärare som dömts till fem års fängelse för våldtäkt mot sin dotter och Posten valde att säga upp honom. AD menade att det mycket allvarliga brottet självfallet skadat arbetsgivarens förtroende för arbetstagaren, men att brottet ensamt inte kunde anses utgöra saklig grund för uppsägning. Arbetstagaren ansågs ha skött sitt arbete väl under sin anställning. AD kom dock fram till att det långa fängelsestraffet, i vart fall i förening med det grova brott han dömts för, utgjorde saklig grund för uppsägning. Detta trots att arbetsgivaren med tanke på sin storlek torde ha beredskap för att hitta ersättare för anställda frånvarande under en längre tid.

I AD 2006 nr 77 hade en kommunalt anställd integrationshandläggare gjort sig skyldig till grov fridskränkning, grov kvinnofridskränkning och övergrepp i rättssak. Arbetstagaren dömdes till fängelse i ett år och tre månader och avskedades av arbetsgivaren. AD konstaterade att brotten begåtts helt utan koppling till arbetet och resonerade kring om brottet kunde anses vara ägnat att skada förhållandet mellan arbetsgivaren och

arbetstagaren på ett sådant sätt att arbetsgivaren hade haft rätt att avskeda honom. AD kom fram till att så inte var fallet, men att det inte kunde begäras av arbetsgivaren att låta arbetstagaren återgå till sina gamla arbetsuppgifter då dessa var av känslig karaktär och krävde arbetsgivarens förtroende. Vid prövningen av om saklig grund för uppsägning förelegat konstaterade AD att arbetsgivaren i det aktuella fallet inte haft några omplaceringsmöjligheter, och saklig grund för uppsägning ansågs därför ha förelegat.

Jämförs fallet med integrationshandläggaren med AD 2006 nr 85 framgår att det för vissa yrkeskategorier ställs högre krav på laglydighet. AD 2006 nr 85 rörde en polisman som dömts för grov kvinnofridskränkning och avskedats. AD menade att den brottslighet som arbetstagaren gjort sig skyldig till inte var förenlig med de höga krav på integritet och oförvitlighet som anses kunna ställas på poliser, och att han genom brottsligheten grovt åsidosatt sina åligganden gentemot arbetsgivaren. Avskedandet ansågs sakligt grundat. Också på präster ställs särskilda krav, och AD 1998 nr 7 handlade om en präst som gjort sig skyldig till misshandel av sin fru i hemmet. AD menade att det måste ställas mycket höga krav på en prästs redbarhet och oförvitlighet och att det normalt sett måste vara en utgångspunkt att en präst som gör sig skyldig till misshandel inte uppfyller de krav som måste ställas på honom, oavsett om misshandeln sker inom eller utom tjänsten. Domkapitlets beslut att avskeda prästen ansågs därför riktigt.

Sammanfattningsvis kan sägas att arbetstagarens lojalitetsplikt är av största betydelse när det rör vålds- och sexualbrott begångna utom tjänsten. ADs praxis visar att de arbetstagare med arbetsuppgifter vars utförande är mer beroende av arbetsgivarens förtroende tenderar att kunna sägas upp eller till och med avskedas om brottsligheten är av en art som bryter det förtroendet. Vad gäller polisen och prästen är dessa fall exempel på de högre krav som ställs på yrkesgrupper vars yrkesutövning i hög utsträckning bygger på att de åtnjuter allmänhetens förtroende. Det blir för dessa gruppers arbetsgivare av större vikt att brott inte begås, varken inom eller utom tjänsten. Brottsom

begås av dessa yrkeskategorier innebär i högre utsträckning ett åsidosättande av åligganden gentemot arbetsgivaren.

3.4.2 Förmögenhetsbrott

AD 1981 nr 51 handlade om en skorstensfejare som fyra gånger på två år dömts för bl.a. stöld. Arbetsdomstolen konstaterade att skorstensfejare i hög utsträckning bedriver arbete i enskilda människors bostäder utan tillsyn, och bedömde att brottslighetens art varit sådan att den gett arbetsgivaren anledning att se en risk med att låta arbetstagaren fortsätta arbeta som skorstensfejare. AD menade att arbetstagaren skadat förhållandet mellan honom och arbetsgivaren genom sin brottslighet. För att bedöma hur allvarligt detta varit gjorde AD en samlad bedömning. I denna togs bl.a. det faktum att arbetsgivaren inte gjort det klart för arbetstagaren att fortsatt brottslighet skulle innebära att han riskerade sin anställning upp och AD kom fram till att saklig grund för avsked saknats. AD kom också fram till att funnits möjlighet att omplacera arbetstagaren vid tiden för avskedandet, varför också saklig grund för uppsägning saknats.

AD 2006 nr 109 handlade om en postanställd som dömts till tre års fängelse för rån. Arbetstagaren var anställd vid en postterminal och i hans arbete hanterade han självständigt gods som passerade terminalen. Godset som passerade hade ofta betydande värden, och AD ansåg det vara av stor vikt att Posten kunde känna fullt förtroende för de arbetstagare som hanterade godset. AD betonade också att allmänhetens förtroende för Posten skulle kunna skadas om det var så att personer dömda för grov tillgreppsbrottslighet fick behålla anställningen, och saklig grund för uppsägning ansågs föreligga.

I AD 2001 nr 60 hade en skyddsvakt vid Riksbanken sagts upp sedan han dömts för häleri. Brottet hade begåtts av oaktsamhet, och skulle rubricerats som hälerförseelse om det inte var för att det ansågs begånget i näringsverksamhet. Riksbanken sade upp honom, och AD kom fram till att han, liksom arbetstagarna i AD 1981 nr 51 och AD 2006 nr 109, svikit arbetsgivarens förtroende på ett sätt som gjorde honom olämplig för sina

arbetsuppgifter. Saklig grund för uppsägning ansågs dock saknas då omplaceringsmöjligheter funnits.

AD ser, precis som i föregående avsnitt, allvarligt på poliser och präster som gör sig skyldiga till brott. I AD 2005 nr 78 hade en präst kunnat avskedas sedan hon låtit kyrkan stå för privata kostnader om ca 3000 kronor. AD 1981 nr 168 rörde en polis som dömts för stöld och skadegörelse och kunde avskedas med hänvisning till de höga krav som enligt AD måste kunna ställas på polisens oförvitlighet. Det samma gällde en polisman dömd för bedrägeri i AD 1992 nr 91.

När det gäller förmögenhetsbrott begångna utom ramen för anställningen får frågan om arbetstagarens arbetsuppgifter avgörande betydelse. Om den brottslighet som begåtts korrelerar med de arbetsuppgifter som arbetstagaren har kan saklig grund för uppsägning finnas. Detta ställer krav på att möjligheten till omplacering utreds, då arbetstagaren kan omplaceras till arbetsuppgifter utan samband med brottsligheten. Även oaktsamhetsbrott kan innebära att en arbetstagare visar sig olämplig för sina arbetsuppgifter på ett sätt som gör att skiljande från anställning får ske. För att avsked ska få ske verkar krävas att arbetstagaren på grund av sin anställning åtnjuter ett särskilt förtroende.

3.4.3 Drogrelaterad brottslighet

AD 1979 nr 143 handlade om huruvida en socialassistent, tvåfaldigt dömd för medhjälp till grovt narkotikabrott helt utan koppling till arbetet, kunde avskedas från sin anställning. Arbetstagaren var anställd vid en liten socialförvaltning där hon skulle bedriva ansvarsfullt och självständigt arbete. Hon skulle bl.a. handlägga ärenden rörande ungdomar med sociala problem, dvs. en kategori människor utsatta för stora risker att bli beroende av narkotika. Arbetsdomstolen fann att arbetstagarens brottslighet varit ägnad att allvarligt skada förhållandet mellan henne och kommunen, varför saklig grund för avsked förelåg.

I AD 1981 nr 158 hade en lastbilschaufför dömts för rattfylleri. Han hade vid tillfället inte varit i tjänst och kört sin privata bil. Hans körkort och

trafikkort spärrades med anledning av brottet i ett år, och arbetsgivaren sade upp honom. AD konstaterade att körkort och trafikkort var en förutsättning för att arbetstagaren skulle kunna genomföra sina väsentligaste arbetsuppgifter och att omplaceringsmöjligheter saknades. Därför ansågs uppsägningen sakligt grundad.

I AD 1992 nr 38 hade en polisman i inre tjänst gjort sig skyldig till grovt rattfylleri utanför tjänsten. AD poängterade de höga krav som ska kunna ställas på polisens redbarhet och anseende för laglydnad, men att en polisman som gjort sig skyldig till ett trafikonykterhetsbrott inte med nödvändighet kunde anses visat att han är olämplig för sin anställning.⁶¹ Om trafikonykterheten kunde ses som ett symptom eller en följd av ett alkoholberoende av sjukdomskaraktär som kan rehabiliteras skulle hänsyn tas till detta, men övriga omständigheter som tidigare felfri tjänsteutövning och rehabilitering med goda prognoser skulle också vägas in i bedömningen. I det aktuella fallet ogiltigförklarades avskedandet.

AD 2005 nr 86 rörde en arbetstagare anställd vid Kriminalvårdsmyndigheten. Han hade dömts för doping- och narkotikabrott, men brotten saknade helt koppling till anställningen. Han ansågs inte direkt ha åsidosatt sina åligganden gentemot arbetsgivaren, och AD utredde huruvida de begångna brotten ändå varit ägnade att allvarligt skada förhållandet mellan honom och arbetsgivaren. Kriminalvården har som uppdrag att bl.a. bekämpa narkotikamissbruk. Arbetstagarens brottslighet hade enligt AD stått i direkt strid med kriminalvårdens strävanden att bekämpa narkotikahantering och missbruk på anstalterna och menade att ”Arbetsgivaren måste kunna ha förtroende för de vårdare som är anställda inom kriminalvården och som har en så viktig uppgift i detta sammanhang”. AD slog fast att arbetstagaren grovt åsidosatt sina åligganden gentemot arbetsgivaren, och att grund för avskedande förelåg.

Vid alkoholrelaterad brottslighet utom ramen för tjänsten krävs ett samband mellan tjänsteutövningen och brottsligheten för att uppsägning ska få ske. I

⁶¹ Här var 1976 års LOA tillämplig, varför bedömningen gjordes enligt andra rekvisit än idag. Äldre praxis är dock fortfarande relevant för dagens bedömning, se ovan: 2.2.1.

1981 års fall innebar det indragna körkortet att arbetstagaren inte kunde genomföra sina arbetsuppgifter och uppsägning fick därför ske. I fallet med polisen diskuteras inte frågan om bilkörning i tjänsten då polismannen hade en utredartjänst, men frågan om oförvitlighet dök åter upp. Till följd av det särskilda förtroende en polis besitter krävdes att brottet berodde på ett alkoholmissbruk av sjukdomskaraktär för att han inte skulle avskedas. Vad gäller narkotika finns som ovan nämnts begränsat med praxis. Den bedömning som görs sker på samma sätt som om koppling till arbetet funnits⁶² och ser man till AD 1979 nr 143 och AD 2005 nr 86 var arbetets och arbetsmiljöns beskaffenhet sådan att den innebar ett direkt eller indirekt arbete mot narkotika. Av denna anledning ansågs arbetstagarna grovt åsidosatt sina åligganden gentemot arbetsgivaren, även om direkt koppling mellan brottsligheten och arbetet saknades.

⁶² se ovan: 3.3.3.3.

4 Slutdiskussion

LAS omfattar även den arbetstagare som begått brott, och för att arbetstagaren ska kunna skiljas från sin anställning måste saklig grund för uppsägning eller avsked föreligga.

Vad saklig grund för uppsägning innebär preciseras inte närmre i lagtexten, men av 7 § LAS poängteras betydelsen av arbetsgivarens lojalitetsplikt i uppsägningssituationer genom omplaceringsskyldigheten. Hur denna kommer till uttryck i praktiken är fallet med skorstensfejaren⁶³ ett exempel på. Arbetsgivarens lojalitetsplikt kommer också till uttryck genom den skyldighet till rehabilitering vid alkohol- och narkotikamissbruk av sjukdomskaraktär som arbetsgivaren har. Huruvida arbetsgivaren gett arbetstagaren en tillsägelse om att fortsatt brottslighet kan medföra skiljande från anställning kan också ha betydelse när AD gör en samlad bedömning av huruvida saklig grund för uppsägning föreligger (jfr åter fallet med skorstensfejaren).

Arbetsgivarens lojalitetsplikt kan dock sakna relevans vid särskilt grov eller allvarlig brottslighet som föranlett⁶⁴ eller skulle kunna ha föranlett⁶⁵ avsked. Detta trots att anställningsskyddslagen ansetts innebära ett principiellt förbud mot avsked eller uppsägning på grund av sjukdom.

Arbetstagaren har också en lojalitetsplikt gentemot arbetsgivaren, vilken innefattar att inte begå brott som skadar arbetsgivaren. Bryter arbetstagaren mot denna kan han eller hon komma att skiljas från sin anställning. Sammanfattningsvis kan sägas att det som har störst betydelse för huruvida arbetstagaren får behålla sin anställning eller ej när han eller hon begått brott är huruvida brottsligheten skadar arbetsgivaren (jfr våldsbrott och hot med koppling till arbetet och förmögenhetsbrott riktade mot arbetsgivaren eller arbetsgivarens intressesfär). I sådana fall är huvudregeln att skiljande från anställningen får ske, ofta till och med genom avsked, om förmildrande

⁶³ AD 1981 nr 51.

⁶⁴ jfr ex. AD 2007 nr 33.

⁶⁵ jfr AD 2006 nr 127.

omständigheter saknas. Skadar brottsligheten inte arbetsgivaren direkt, men är av ett allvarligt slag och innebär ett långt fängelsestraff kan saklig grund för uppsägning föreligga.⁶⁶ Annars ses till huruvida arbetsgivaren har fog för att inte längre ha förtroende för arbetstagaren. Huruvida förtroendet anses brutet påverkas av om brottsligheten på något sätt påverkar eller riskerar att påverka det arbete som arbetstagaren är anställd för att göra. För den postanställda som gjort sig skyldig till sexualbrott och misshandel utan koppling till arbetet ansågs skäl för skiljande från anställning saknas⁶⁷, men för den postanställda som gjort sig skyldig till rån fanns saklig grund för uppsägning.⁶⁸ Brottslighet som sker utan koppling till arbetsgivaren måste alltså sättas i samband med arbetstagarens arbetsuppgifter. I första postfallet ansågs inte misshandeln eller våldtäkten påverka varken arbetsgivarens förtroende i förhållande till arbetstagarens förmåga att utföra sina arbetsuppgifter eller arbetsgivarens anseende. I andra fallet ansågs brottslighetens karaktär ge arbetsgivaren fog för att förlora förtroendet i förhållande till arbetstagarens förmåga att utföra sina arbetsuppgifter (hantera gods av betydande värde) och dessutom ansågs Postens anseende utåt riskeras om arbetstagaren fick arbeta kvar.

Vad gäller narkotikabrott verkar bedömningen ske på samma sätt när brottsligheten haft direkt koppling till arbetsgivaren som när sådan saknats. Den helhetsbedömning som görs tar hänsyn till dels arbetsgivarens intressen, dels till arbetstagarens personliga förhållanden. Så länge bruket inte skadat arbetsgivaren och prognosen för framtiden är god saknas i regel grund för skiljande från anställning. Undantag har gjorts då arbetstagaren haft en förtroendeställning inom företaget och kundkretsen varit en särskilt skyddsvärd grupp (ex. skolungdomar i butiksfallet⁶⁹). I fall där arbetsgivarens kunder och klienter utgjorts av särskilt utsatta grupper (jfr ungdomar i behov av socialt stöd i socialtjänstfallet⁷⁰ och interner i

⁶⁶ Jfr AD 2001 nr 2.

⁶⁷ AD 2004 nr 30.

⁶⁸ AD 2006 nr 109.

⁶⁹ AD 1998 nr 52.

⁷⁰ AD 1979 nr 143.

kriminalvårdsfallet⁷¹) har till och med grund för avsked ansetts föreligga. I de fall där skiljande från anställning fått ske har en koppling mellan de arbetsuppgifter arbetstagaren haft och brottslighetens karaktär funnits.

Betydelsen av arbetstagarens arbetsuppgifter innebär att arbetsgivarens skyldighet att omplacera arbetstagaren i hög utsträckning aktualiseras. Finns möjlighet att omplacera arbetstagaren till arbetsuppgifter som inte korrelerar med den brottslighet han eller hon gjort sig skyldig till ska så ske innan saklig grund för uppsägning anses föreligga. Denna skyldighet föreligger inte i avskedssituationer⁷².

I samtliga fall görs en avvägning mellan arbetsgivarens intresse av att känna förtroende för sin personal och arbetstagarens intresse av att behålla sitt arbete. Huruvida arbetsgivaren verkligen upplever att förtroendet för arbetstagaren gått förlorat i och med brottsligheten har inte någon betydelse, utan det är Arbetsdomstolen som avgör om arbetsgivaren har fog för att inte lita på arbetstagaren. Detta är en säkerhet för arbetstagaren, då AD ska göra en objektiv bedömning, utan att arbetsgivarens personliga åsikter om arbetstagaren eller det aktuella brottet ska ha betydelse.

Vissa yrkesgrupper, som exempelvis poliser och präster, anses ha ett principiellt högre krav på oförvitlighet och redlighet än andra. Detta motiveras med att de i sin yrkesutövning är beroende av att åtnjuta allmänt förtroende. Jag tycker att det är rimligt att det ska kunna ställas högre krav på vissa yrkesgrupper, och kanske särskilt på rättssystemets aktörer, men jag tycker också att det är viktigt att det finns utrymme för mindre misstag. Hela vårt rättssamhälle kan ju sägas byggas på att människor kan göra fel men bättra sig.

Vad gäller frågan om de krav som ställs på arbetstagare i förhållande till brott och skiljande från anställning är rimliga så anser jag att så är fallet. Den brottslighet som direkt drabbar arbetsgivaren bör som regel innebära skiljande från anställning. Jag anser att de undantag som idag görs, vid

⁷¹ AD 2005 nr 86.

⁷² Se ovan: 2.4.2.1 och 2.5.

exempelvis bagatellartad brottslighet och brottslighet till följd av sjukdom, är bra och det är viktigt att dessa finns kvar. Vid brottslighet som inte direkt drabbar arbetsgivaren tycker jag att det är rimligt att det i regel krävs någon typ av koppling mellan brottet och arbetstagarens arbetsuppgifter, arbetsgivarens verksamhet eller liknande för att skiljande från anställning ska få ske. Att särskilt grov brottslighet i kombination med långa fängelsestraff kan innebära saklig grund för uppsägning, oavsett koppling till arbetsuppgifter, anser jag också vara rimligt då frånvaron medför olägenhet för arbetsgivaren.

Käll- och litteraturförteckning

Källor

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

Litteratur

Källström, Kent & Malmberg, Jonas: *Anställningsförhållandet – Inledning till den individuella arbetsrätten*, 2:a upplagan, Uppsala 2009.

Sigeman, Tore: *Arbetsrätten – En översikt*, 5:e upplagan, Mölnlycke 2010.

Elektroniska källor

Danhard, Erik: ”Skiljande från tjänsten – de personliga skälen”. I: *Ny juridik* nr. 3, 2007. Hämtad ur Karnov 2014-01-02.

Lunning, Lars & Toijer, Gudmund: *Anställningsskydd – En lagkommentar*. 10:e upplagan. Hämtat ur Zeteo 2013-11-16.

Rättsfallsförteckning

AD 1975 nr 59	AD 1998 nr 7
AD 1977 nr 67	AD 1998 nr 16
AD 1978 nr 22	AD 1999 nr 47
AD 1978 nr 86	
AD 1979 nr 143	AD 2000 nr 28
	AD 2001 nr 2
AD 1980 nr 102	AD 2001 nr 60
AD 1981 nr 51	AD 2001 nr 94
AD 1981 nr 158	AD 2002 nr 33
AD 1981 nr 168	AD 2002 nr 83
AD 1982 nr 24	AD 2004 nr 30
AD 1982 nr 67	AD 2005 nr 78
AD 1984 nr 9	AD 2005 nr 86
AD 1984 nr 83	AD 2006 nr 77
AD 1986 nr 21	AD 2006 nr 85
AD 1986 nr 38	AD 2006 nr 109
AD 1988 nr 52	AD 2006 nr 127
AD 1989 nr 25	AD 2007 nr 33
	AD 2008 nr 20
AD 1990 nr 39	
AD 1991 nr 76	
AD 1992 nr 38	
AD 1992 nr 39	
AD 1992 nr 40	
AD 1992 nr 41	
AD 1992 nr 42	
AD 1992 nr 86	
AD 1992 nr 91	
AD 1994 nr 79	
AD 1997 nr 13	
Ad 1997 nr 138	