

Uppsägning på grund av samarbetssvårigheter

En komparativ studie mellan Sverige och Danmark

Caroline Årzén och Linn Andersson Hutsch

Kandidatuppsats i arbetsrätt

HARH16

HT2014

Handledare

Andreas Inghammar



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Innehållsförteckning

1. Inledning	9
1.1 Ämne och bakgrund.....	9
1.2 Syfte och frågeställning	10
1.3 Avgränsningar.....	10
1.4 Metod och material	10
1.4.1 Rättsdogmatisk metod	10
1.4.2 Komparativ metod	12
1.5 Disposition	13
2. Internationell rätt	14
2.1 Inflytande och påverkan.....	14
2.2 ILO.....	14
2.3 Europarådet.....	15
2.4 EU.....	16
3. De olika rättssystemen	17
3.1 Allmänt om Sverige	17
3.2 Allmänt om Danmark	18
3.2.1 Flexicurity	19
3.2.2 En uppdelad arbetsmarknad.....	20
4. Uppsägningar grundade i samarbetsvårigheter – Sverige	21
4.1 Saklig grund för uppsägning.....	21
4.1.1 Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet.....	22
4.1.2 Tvåmånadersfristen.....	22
4.1.3 Bevisbörda	22
4.1.4 Sanktioner	23
4.2 Allmänt om bedömningen	23

4.2.1	Inverkan på verksamheten	24
4.2.2	Arbetsgivarens ansträngningar	25
4.2.3	Erinran	25
4.2.4	Företagets storlek	26
4.2.5	Arbetstagarens anställningstid och befattning	27
4.2.6	Fortsatt lämplighet	27
4.2.7	Samarbetsproblem mellan flera arbetstagare	28
5.	Uppsägningar grundade i samarbetssvårigheter - Danmark	29
5.1	Saklig grund för uppsägning	29
5.1.1	Bevisbörda	30
5.1.2	Sanktioner	30
5.2	Allmänt om bedömningen	31
5.2.1	Uttalanden från ombudsmannen	31
5.2.2	Inverkan på verksamheten	33
5.2.3	Erinran	33
5.2.4	Klagomål och arbetstagarens rätt förklara sig	34
5.2.5	Anställningstid	35
5.2.6	Samarbetsproblem mellan flera arbetstagare	36
6.	Analys	37
7.	Slutsats och diskussion	41

Sammanfattning

Studien syftar till att göra en jämförelse mellan Sverige och Danmark gällande när samarbetsvårigheter utgör saklig grund för uppsägning. Samarbetsvårigheter är ett problematiskt ämne då ingen situation är den andra lik och problemen sällan kan hänföras till en enskild individ. Om en uppsägning ska vidtas måste en avvägning göras mellan arbetstagarens och arbetsgivarens intresse. Det kan därför vara av värde att få inblick i hur två olika länder har valt att lösa frågan kring anställningsskyddet och den juridiska bedömningen när det kommer till samarbetsvårigheter. Rättsdogmatisk- och komparativ metod har använts för att besvara rättsfrågan. En översiktlig bild ges av de mest kännetecknande dragen i de båda ländernas rättssystem för att sedan belysa när samarbetsvårigheter kan anses berättiga en uppsägning. Resultatet konstaterar att det föreligger såväl skillnader som likheter. En väsentlig skillnad utgörs av ländernas anställningsskydd och vem som omfattas av detta. I Danmark görs en åtskillnad mellan olika yrkesgrupper medan det i Sverige finns ett generellt skydd som täcker nästintill alla arbetstagare. En likhet är att det inte finns en precis definition av begreppet saklig grund. Hur den rättsliga bedömningen genomförs är en annan. Några faktorer som bedömningen fäster avseende vid avviker men merparten överensstämmer.

Nyckelord: Saklig grund, uppsägning, samarbetsvårigheter, bedömning, Flexicurity.

Summary in English

The scope of this study is to make a comparison between Sweden and Denmark regarding difficulties in cooperating and when this constitutes just cause for termination of employment. This is a problematic area since all situations are different from each other and the problems rarely can be dependent upon one individual solely. When termination of employment is considered an assessment must take place where the interests of the employee as well as the employer are considered. Hence, it can be of great value to gain insight in how two different countries have chosen to legally solve the issue of employment protection applicable to difficulties in cooperating and how the legal assessment is made. Traditional legal dogmatic methods and comparative methods have been used in order to answer the issue of law. A brief overview of the most characteristic features of the legal systems in both countries are presented followed by an in-depth study of when difficulties in cooperating constitutes just cause for termination. This study establishes that several similarities as well as differences exist. One considerable difference consists of the fact that there is a deviance regarding who is covered by the employment protection system in respective countries. In Denmark a distinction is made between different occupational groups while in Sweden there is one general employment protection act, which covers almost all workers. One similarity consists of the fact that none of the legal systems contains a precise definition of what constitutes just cause. Another is how the legal assessment regarding this situation is carried out. Some elements that are considered in the assessment deviate but the majority of them correspond.

Key words: Just cause, termination of employment, difficulties in cooperating, assessment, Flexicurity.

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AN	Afskedigelsesnævnet
DA	Dansk Arbejdsgiverforening
EU	Europeiska Unionen
EUF	Fördraget om Europeiska Unionen
FOB	Ombudsmandens (folketingets) beretning
FUL	Funktionærloven
H	Højesteret
ILO	International Labour Organization
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige, Landsorganisationen i Danmark
LRA	Lag (1974:371) om rättegången i arbetstvister
OECD	Organization for Economic Cooperation and Development
SAF	Svenska Arbetsgivareföreningen

1. Inledning

1.1 Ämne och bakgrund

Samarbetssvårigheter på en arbetsplats kan yttra sig i många olika former och grundas i diverse förhållanden. Det är ett relativt komplicerat ämne och problemen kan ses ur flera perspektiv. De utgör en intressekonflikt mellan å ena sidan arbetsgivarens behov av att avsluta arbetstagarens anställning och å andra sidan den anställdes rätt att få arbeta kvar. Av de olägenheter som kan förkomma på en arbetsplats upplever vi att samarbetssvårigheter utgör ett av de mer vanligt förekommande problemen. Det utspelar sig inte nödvändigtvis endast mellan medarbetare utan kan även föreligga mellan ledning, personal och kunder. Är problemen av det allvarigare slaget kan dessutom en hel verksamhet komma att påverkas negativt, om till exempel produktionen avstannar eller den psykiska arbetsmiljön försämras. Varför vi har valt att belysa samarbetssvårigheter är på grund av dess kontinuerliga nyhetsvärde och för att det är ett område som många arbetstagare samt arbetsgivare kan känna ett personligt engagemang för.

Anledningarna till varför vi har valt att utföra en komparativ studie mellan Sverige och Danmark är flera. Vi finner först och främst det komparativa angreppssättet intressant. Det ökar inte bara kunskapen om det danska rättssystemet utan även om det svenska. Vi innehar också ett personligt intresse och nyfikenhet för en ökad bekantskap med den danska arbetsrätten. Grundläggande kunskaper kring dess arbetsrättsliga system kan gynna ett framtida inträdande på den danska arbetsmarknaden och eventuell sysselsättning där. Vetskapen att det på andra sidan sundet anses vara lättare att säga upp arbetstagare: *"it is one of the characteristics of the Danish labour market that firing employees is relatively easy and flexible..."*¹, gör oss ännu mer nyfikna på att studera hur rättsläget skiljer sig åt. Rättshistoriskt uppvisar länderna många likheter och de tillhör båda den nordiska rättsfamiljen.² Det föreligger dock samtidigt vissa skillnader. Hur arbetstagarens anställningsskydd tar sig i uttryck i respektive rättsordning är en av dessa.

¹ http://faos.ku.dk/english/pdf/publications/2005/The_Danish_Flexicurity_model_0905.pdf s. 18.

² Nyström, EU och arbetsrätten, 2011, s. 59.

1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med denna komparativa studie är att genomföra en jämförelse mellan Sverige och Danmark gällande uppsägningar grundade i samarbetsvårigheter. Det vi finner intressant är att undersöka var gränsen har dragits för att en uppsägning i detta avseende ska anses vara sakligt grundad. Vi ämnar belysa och redogöra för eventuella likheter och skillnader rättssystemen emellan. Då reglerna kring samarbetsvårigheter kan uppfattas som relativt diffusa kan det vara av värde att försöka reda ut rättsläget och erhålla en tydligare kunskapsbild. Vi vill med denna uppsats försöka förenkla bilden av rättsläget. För att göra detta avser vi att besvara följande rättsliga fråga:

- *När utgör samarbetsvårigheter saklig grund för uppsägning i Danmark respektive i Sverige?*

1.3 Avgränsningar

Begränsningar har vidtagits för att dels kunna gå mer på djupet i den bedömning som görs vid uppsägningar grundade i samarbetsvårigheter och dels med hänsyn till studiens ämnade längd och omfattning. Vi har valt att endast fästa fokus vid uppsägningar av tillsvidareanställningar på arbetsgivarens initiativ. Förfaranderegler samt uppsägningstid är ytterligare faktorer som vi inte kommer att belysa närmre då svaret på dessa inte nämnvärt påverkar vår rättsfråga. Då vi förutsätter att läsaren har en mer omfattande kännedom om det svenska systemet än det danska har vi valt att inte lika utförligt beskriva detta. Av de speciallagar som finns i Danmark har vi valt att enbart titta på Funktionærloven eftersom den är av störst betydelse. Inriktningen valdes också då vi personligen finner den mest intressant och relevant för en framtida yrkesroll.

1.4 Metod och material

1.4.1 Rättsdogmatisk metod

För att precisera innehållet i gällande rätt, *de lege lata*³, använder vi en traditionell rättsdogmatisk metod. Rättsdogmatiken strävar ofta efter att finna en lösning på ett konkret problem samt kritiskt granska verkligheten.⁴ Metoden passar därför utmärkt till vår studie. En central avsikt är att undersöka och jämföra rättssystemens koherens och dess respektive funktioner. Precis som Roger Blanpain konstaterar är det funktionerna och inte institutionerna som är intressanta att jämföra.⁵ Genom att analysera rättsordningarnas grundläggande

³ Lehrberg, *Praktisk juridisk metod*, 2014, s.278.

⁴ Korling, Zamboni, *Juridisk metodlära*, 2013, s.25-26. Se Mulder, *Anställningen vid verksamhetsövergång*, 2004, s. 37 för vidare referenser.

⁵ Blanpain, *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, 2010, s.3 och s.12.

element kan förhoppningsvis svar eller åtminstone rekommendationer på vår rättsfråga erhållas.⁶ I Sverige kommer vi att tolka och systematisera lagstiftning, förarbeten, praxis och doktrin för att fastställa rättsläget.⁷ I Danmark kommer vi att söka efter det rättsliga materialet i lagstiftning, praxis och doktrin. Då kollektivavtal har särskild relevans för den danska arbetsrätten har vi även valt att titta på huvudavtalet mellan DA och LO.⁸ Vissa delar av den internationella rättens påverkan i respektive rättssystem kommer även att studeras. För att få så aktuell information som möjligt har vi tittat på elektroniska källor som till exempel ILO:s samt Europarådets hemsidor.

Rättspraxis utgör en väsentlig del inom rättsdogmatiken⁹ och har stor betydelse för vår del. Att studera praxis kommer att underlätta tolkningsarbetet gällande saklig-grundbegreppets tillämplighet och skildra hur avgörande instans har dömt i olika situationer. Det kommer således bidra till att fastställa innehållet i gällande rätt.¹⁰ Eftersom det finns ett oändligt antal rättsfall som belyser vårt ämne har vi varit tvingade till att göra ett urval. De svenska rättsfallen baseras på ett urval från doktrinen. Från tre rättsvetenskapliga böcker med Lunning, Öman, och Glavå som respektive författare har vi valt att presentera de mest citerade rättsfallen. Praxis från Danmark baseras även på ett urval från de mest återkommande fallen i doktrinen. Vi har dock av eget intresse valt att även presentera två nyare rättsfall. Vi är medvetna om att urvalet kan kritiseras då vi baserar våra val på andra författares omdömen. Det föreligger således en viss risk för att vår selektion kommit att präglas av deras metodologiska avvägningar. De svenska förarbetena är vid sidan om lagen en av de mest betydelsefulla rättskällorna och kommer bland annat därför att tillmätas stor betydelse i den svenska delen. Det är för vår del en nödvändighet att utvinna lagens syfte för att ta reda på hur saklig-grundbegreppet och samarbetsvårigheter bör förstås.¹¹ Förarbetena i Danmark tillmäts inte samma betydelse då det varken i doktrin eller i praxis refereras till dessa. Doktrinen saknar självständig auktoritet men är ett viktigt komplement till de andra rättskällorna.¹² Doktrinens samspel med övriga rättskällor har därför fått särskild betydelse vid systematiseringen av det danska rättsliga materialet.

⁶ Korling, Zamboni, *Juridisk metodlära*, 2013, s.26 och Lehrberg, *Praktisk juridisk metod*, 2014, s.203-204.

⁷ Lehrberg, *Praktisk juridisk metod*, 2014, s.278 och s. 203-204. Peczenik, *Juridikens teori och metod*, 1995, s.33. Korling, Zamboni, *Juridisk metodlära*, 2013, s.21.

⁸ Hepple och Veneziani, *Transformation of labour law in Europe*, 2009, s. 299.

⁹ Se Mulder, *Anställningen vid verksamhetsövergång*, 2004, s.34-35, för vidare referenser.

¹⁰ Hydén, *Rättsregler*, 2011, s.158.

¹¹ Lehrberg, *Praktisk juridisk metod*, 2014, s.149 och s.158.

¹² Lehrberg, *Praktisk juridisk metod*, 2014, s.205 och Korling, Zamboni, *Juridisk metodlära*, 2013, s.27.

1.4.2 Komparativ metod

Den komparativa metoden som vi använder är en komplicerad form av rättsdogmatik, då fler uppgifter kommer till. Det innebär inte bara att precisera rättsläget i den egna rättsordningen utan även i det andra landets rättssystem.¹³ Komparativ rättskunskap handlar om att urskilja, bearbeta och analysera likheter och skillnader mellan olika länders rättssystem.¹⁴ Det kan även betecknas ”jämförande rättskunskap”.¹⁵ En komparativ studie ger god kännedom och inblick i främmande rättssystem, utvidgar det internationella perspektivet och ökar den rättsliga, men även intellektuella, kunskapen om andra länder.¹⁶ Ett av de främsta ändamålen med den komparativa metoden är att erhålla en ökad förståelse, men även ett kritiskt förhållningssätt, gentemot det egna landets rättsliga system.¹⁷

Vår studie innehåller en makro- och en mikrojämförelse.¹⁸ En makrojämförelse undersöker de nationella rättssystemens uppbyggnad och skildrar en mer generell jämförelse av systemens karaktär. En mikrojämförelse är mer specifik, och undersöker enskilda problem eller områden. Gränsdragningen mellan de två jämförelserna är emellertid diffus då de är avhängiga varandra. För att kunna skapa sig en förståelse för varför ett utländskt system har löst ett problem på ett visst sätt är kunskap om rättssystemets uppbyggnad en grundläggande förutsättning.¹⁹ Av denna anledning redogörs vi för både den svenska och danska rättsordningens uppbyggnad mer generellt innan vi belyser och går på djupet med vår rättsliga fråga. En komparation kräver följaktligen ett visst utrymme. Studiens omfattning blir aningen mer vidsträckt än en rättslig undersökning av enbart ett land.

Det är viktigt att vara medveten om vilka metodologiska problem som kan uppkomma i samband med en komparativ studie.²⁰ En väsentlig och grundläggande faktor är att försöka frigöra sig från antaganden, tolkningsmetoder och juridiska begrepp som tillhör det egna rättssystemet.²¹ Ett för länderna gemensamt rättsligt problem kan till exempel regleras inom olika områden i respektive rättsordning.²² Grundläggande är även att de utländska rättskällorna, som förarbeten, prejudikat och lagtext, tillmäts samma betydelse som rättslandet

¹³ Korling, Zamboni, *Juridisk metodlära*, 2013, s.40-41.

¹⁴ Bogdan, *Komparativ rättskunskap*, 2003, s.18 och s.21.

¹⁵ <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/komparativ-rätt>

¹⁶ Zweigert & Kötz, *An introduction to comparative law*, 1998, s.2 och s.16. Bogdan, *Komparativ rättskunskap*, 2003, s. 26-28.

¹⁷ Blanpain, *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, 2010, s. 4. Bogdan, *Komparativ rättskunskap*, 2003, s. 26-28.

¹⁸ Zweigert & Kötz, *An introduction to comparative law*, 1998, s.4-5.

¹⁹ Glerup, Rosenkjær och Rørbæk, *An introduction to danish law*, 2008, s.169. Zweigert & Kötz, *An introduction to comparative law*, 1998, s.4-5.

²⁰ Bogdan, *Komparativ rättskunskap*, 2003, s. 18.

²¹ Bogdan, *Komparativ rättskunskap*, 2003, s.40.

²² Bogdan, *Komparativ rättskunskap*, 2003, s.46-47.

ger dem och tolkas analogt. Den rättsliga hierarkin kan nämligen skilja sig åt.²³ Ytterligare svårigheter kan vara anskaffandet av pålitliga och aktuella källor från den främmande rätten samt eventuella översättningsproblem. Juridiska termer kan till exempel sakna motsvarighet i det andra landets rättsordning²⁴ och uttryck som från början verkar vara språkligt enkla att förstå kan ha en helt annan innebörd.²⁵ Det danska ordet "afskedigelse" är ett exempel som vi själva först jämförde med det svenska språkets "avsked". Precis som i Sverige skiljer man i Danmark uppsägningar från avsked men ordet "afskedigelse" är ett samlingsnamn för båda.²⁶ Ett motsvarande ord finns inte i Sverige. För att försäkra oss om att vi har förstått det danska juridiska språket korrekt har vi på ett flertal ställen refererat till mer än en källa. Eftersom den juridiska litteraturen även kan vara politiskt vinklad har vi valt olika författare för att minska risken att bli färgade av deras åsikter.

1.5 Disposition

Inledningsvis, i kapitel två, avspeglas ett internationellt perspektiv och dess inflytande på den nationella arbetsrätten. Makrojämförelsen börjar här. I kapitel tre presenteras vad som är kännetecknande för Sveriges och Danmarks respektive rättssystem. Mikrojämförelsen och fördjupningen gällande rättsläget, när samarbetssvårigheter utgör saklig grund för uppsägning, inleds i kapitel fyra. Vi avser i detta kapitel att behandla hur Sverige har valt att lösa detta problem för att sedan, i kapitel fem, fästa fokus på Danmark. I kapitel sex presenteras en komparativ analys i syfte att belysa och klargöra eventuella skillnader och likheter mellan länderna. Avslutningsvis, i kapitel sju, ämnar vi dra slutsatser och föra våra egna tankar och funderingar till diskussion.

²³ Zweigert & Kötz, *An introduction to comparative law*, 1998, s.36. Bogdan, *Komparativ rättskunskap*, 2003, s. 44-45.

²⁴ Bogdan, *Komparativ rättskunskap*, 2003, s.41 och s.48.

²⁵ Hasselbalch, *Arbejdsret*, 2009, s.117-118.

²⁶ Nielsen, *Dansk Arbejdsret*, 2012, s.523.

2. Internationell rätt

2.1 Inflytande och påverkan

Då arbetsrätten i ett land inte enbart påverkas av det nationella regelverket presenteras nedan de internationella regler som kan vara av betydelse vid uppsägningar grundade i samarbetssvårigheter. Detta för att senare, i analysen, se om och i så fall hur ländernas medlemskap i dessa organisationer kan ha påverkat regleringen kring anställningsskydd och saklig grund. I anknytning till internationell rätt regleras arbetsmarknadsförhållanden via bland annat ILO, Europarådet och EU.²⁷ Både EU-rätten och folkrätten har internationell giltighet men det föreligger viss skillnad. Folkrättens, till exempel ILO och Europarådet, internationella överenskommelser bygger på staternas frivilliga medverkan och är inte tvingande.²⁸ Europeiska Unionens regler är däremot överstatliga och har så kallad direkt effekt i medlemsländerna. EU-reglerna måste respekteras av de nationella domstolarna vilket innebär att medlemsländerna förlorar en del av sin suveränitet. Unionsrätten har företräde i förhållande till nationella bestämmelser.²⁹

2.2 ILO

ILO är ett folkrättsligt organ inom FN med en normativ verkan inom det arbetsrättsliga området.³⁰ De verkar för arbetstagarens grundläggande rättigheter och hanterar frågor som berör arbetsmarknadsförhållanden.³¹ Både konventioner och rekommendationer har ILO befogenhet att vidta. Rekommendationerna är vägledande medan konventionerna är bindande för de länder som väljer att ratificera dem.³² Konventionen C158, som berör anställningens upphörande, har ratificerats av Sverige men inte av Danmark.³³ Artikel fyra i konventionen föreskriver att en uppsägning måste ha saklig grund och ska endera kunna hänföras till förhållanden hos den anställde personligen eller till verksamheten. Vidare förklaras det i artikel sju att en arbetstagare inte ska sägas upp innan denne

²⁷ Paulsen et al, *Personalejura – praktisk arbejdsret*, 2013, s.34-38.

²⁸ Hydén, *rättsregler – en introduktion till juridiken*, 2011, s.83-88.

²⁹ Hydén, *rättsregler – en introduktion till juridiken*, 2011, s.100-104. Nyström, *EU och arbetsrätten*, 2011, s.32-33.

³⁰ Hydén, *Rättsregler*, 2011, s.93-94. Nielsen och Rehof, *International Arbejdsret*, 1998, s.42 och s. 47.

³¹ Paulsen et al, *Personalejura – praktisk arbejdsret*, 2013, s.34-35.

<http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/ilo>

³² Paulsen et al, *Personalejura – praktisk arbejdsret*, 2013, s. 34-35. Nielsen och Rehof, *International Arbejdsret*, 1998, s.48.

³³ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102609 och http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102854

har fått möjlighet att försvara sig mot eventuella anklagelser, såvida det inte föreligger särskilda skäl. Artikel ett uttrycker att konventionen ska verkställas genom lagar eller föreskrifter om det inte i enlighet med nationell rätt även kan verkställas genom till exempel kollektivavtal. Konventionen ska dock, genom ratificering, gälla för samtliga näringsgrenar och arbetstagare med viss reservation.³⁴ Undantagen i konventionen är relativt vidsträckta vilket gjorde att Sverige kunde ratificera den.³⁵ Danmarks val att inte ratificera konventionen grundade sig på att det ansågs strida mot den danska traditionen. Vid ratificering hade de varit tvingade till att lagstifta för att det skulle täcka samtliga arbetstagare.³⁶ Möjligheten till *erga omnes*, att allmängiltigt förklara ett kollektivavtal så att det är rättsligt bindande för en hel bransch, finns vare sig i Danmark eller i Sverige.³⁷

2.3 Europarådet

Flera konventioner har antagits av Europarådet. Betydande för arbetsrätten är, *Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna* från 1950 samt *den sociala stadgan* från 1961.³⁸ Den sistnämnda förser individer med ett skydd för mänskliga rättigheter på arbetsmarknaden och reviderades 1996.³⁹ Både Sverige och Danmark är anslutna till Europarådet.⁴⁰ Danmark har ratificerat den sociala stadgan från 1961 men den reviderade versionen är endast underskriven, dock gäller underskriften ej för artikel 24. Sverige har skrivit under och ratificerat båda versionerna, men även här är artikel 24 exkluderad.⁴¹ Det som artikel 24 i den reviderade stadgan beskriver är alla arbetstgares rätt till att inte bli uppsagda utan saklig grund. En uppsägning ska antingen kunna hänföras till arbetstagaren personligen eller till verksamheten. Arbetstagare som trots detta råkar ut för en oskäligen uppsägning ska ha rätt till ekonomisk ersättning eller annan gottgörelse. Arbetstagaren ska dessutom kunna få saken prövad av ett opartiskt organ.⁴² Sverige motiverar sitt val, att inte ratificera artikel 24, med att undantagen i 1 § LAS är av annan karaktär än de undantag som uttryckligen står angivna i stadgan. Eftersom stadgan ska omfatta

³⁴ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158
C158 - *Termination of Employment Convention*, 1982 (No. 158) Artikel 1 och Artikel 2.

³⁵ Proposition 1997/98:82 s. 30-31.

³⁶ [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1995-82-4B\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1995-82-4B).pdf) s.129. Se även för vidare diskussion:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/meetingdocument/wcms_165186.pdf s.15.

³⁷ Nyström, *EU och arbetsrätten*, 2011, s.63-64.

³⁸ Glavå, *Arbetsrätten*, 2011, s.151.

³⁹ Nyström, *EU och arbetsrätten*, 2011, s. 90-91.

⁴⁰ <http://www.coe.int/en/web/portal/47-members-states>

⁴¹ http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Presentation/SignaturesRatifications_en.pdf
<http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?pager.offset=10&langId=en&mode=advancedSubmit&advSearchKey=termination%20of%20the%20employment%20relationship> Se under: *legal situation in the Member States of the European Union, 2006, s. 8.*

⁴² Artikel 24 hämtad från: <http://www.regeringen.se/content/1/c6/09/67/65/b743a3cc.pdf>

samtliga arbetstagare hade därför undantagen i LAS fått ändras.⁴³ Danmarks val att inte ratificera den reviderade stadgan kan bero på att folkrätten inte har haft så stor genomslagskraft i Danmark. Detta eftersom de föredrar reglering i kollektivavtal framför lag. Precis som i Sverige har Danmark ett dualistiskt synsätt och folkrättsliga regler måste inkorporeras i den nationella rätten, vanligtvis genom lag, för att gälla.⁴⁴

2.4 EU

Både Sverige och Danmark är medlemmar i EU.⁴⁵ Danmark har dock valt att implementera och tillämpa EU-rätten på miniminivå.⁴⁶ Inom arbetsrättens sektion har EU och medlemsländerna delad kompetens, vilket innebär att på de områden där EU inte har antagit någon lagstiftning har medlemsländerna kvar sin självständighet.⁴⁷ Genom Lissabonfördragets ikraftträdande 2009 blev den Europeiska Unionens stadga om de grundläggande rättigheterna rättsligt bindande för medlemsländerna.⁴⁸ Den ska därmed tillmätas samma rättsliga status som EU:s fördrag.⁴⁹ I stadgan går det att utläsa från artikel 30: "*Varje arbetstagare har rätt till skydd mot uppsägning utan saklig grund, i enlighet med unionsrätten samt nationell lagstiftning och praxis*".⁵⁰ Arbetstagares skydd mot osakliga uppsägningar gäller därför i allmänhet för alla EU:s medlemsländer.⁵¹ Artikel 24, "*Rätt till skydd vid uppsägning*", från Europarådets reviderade sociala stadga som till viss del har integrerats i EU-rätten.⁵²

⁴³ Proposition. 1997/98:82 s.30-31.

⁴⁴ Hydén, *Rättsregler*, 2011, s. 87-88. Nielsen och *Dansk Arbejdsret*, 2012, s. 84-86 och s.93.

⁴⁵ Glavå, *Arbetsrätt*, 2011, s. 140 och Nielsen, *Dansk Arbejdsret*, 2012, s.35.

⁴⁶ Nielsen och Roseberry, *Dansk arbejdsret*, 2008, s. 38.

⁴⁷ Nyström, *EU och arbetsrätten*, 2011, s.32-33.

⁴⁸ Nyström, *EU och arbetsrätten*, 2011, s.55-57.

⁴⁹ Artikel 6, punkt 1, EUF.

⁵⁰ Artikel 30 i Europeiska Unionens stadga om de grundläggande rättigheterna – 2010/C 83/02

⁵¹ Nielsen, *Dansk Arbejdsret*, 2012, s.523.

⁵² Nielsen, *Dansk Arbejdsret*, 2012, s. 96 och s.550.

3. De olika rättssystemen

3.1 Allmänt om Sverige

Den svenska modellen är avhängig tre särskilda förhållanden: organisationsgraden, samförståndsandan och semidispositeten. Dessa tre faktorer är utmärkande för den svenska arbetsrätten och även beroende av varandra. En hög organisationsgrad gynnar förekomsten av kollektivavtal samt deras ställning. Samförståndsandan är ett uttryck för arbetsmarknadsparternas starka samarbetsvilja och förmåga att lösa diverse spörsmål utan statens inblandning.⁵³ Synsättet etablerades i Saltsjöbadsavtalet.⁵⁴ Semidispositet har också en kollektivavtalsfrämjande inverkan. Det möjliggör branschanpassade lösningar samtidigt som det råder ett legalt grundskydd för arbetstagarna.⁵⁵ Det kan således konstateras att kollektivavtalen har en stor inverkan på regleringen av anställningsvillkoren.⁵⁶ Lagstiftning har dock sedan 1970-talets reformer, då bland annat LAS infördes, blivit allt mer betydelsefullt.⁵⁷ Alla arbetstagare i Sverige, både privat och offentligt anställda, omfattas av ett lagstadgat anställningsskydd med ett fåtal undantag.⁵⁸ De svenska kollektivavtalen inkluderar anställningsförhållandet i nästintill alla avseenden. Täckningsgraden är cirka 90 procent.⁵⁹

När det gäller arbetsrättsliga tvister är Arbetsdomstolen aktuell.⁶⁰ Den utgör slutgiltig instans och dess domar kan därför inte överklagas.⁶¹ För att ett fall ska kunna tas upp i Arbetsdomstolen förutsätts att förhandling både på lokal och central nivå, påkallad enligt MBL eller kollektivavtal, gällande tvistefrågan har ägt rum.⁶² Domstolen kan även välja att återvisa ärendet till parterna för vidare förhandlingar. Arbetsrättsliga tvister, utöver de som nämns i 1 § i LRA, behandlas i tingsrätterna.⁶³ En tvist kan även avgöras av en facklig skiljenämnd om parterna

⁵³ Glavå, *Arbetsrätt*, 2011, s. 89-96.

⁵⁴ Hepple och Veneziani, *Transformation of labour law in Europe*, 2009, s. 327.

⁵⁵ Glavå, *Arbetsrätt*, 2011 s. 89-96.

⁵⁶ Lundberg et al. *Juridik – Civilrätt, Straffrätt, Processrätt*, 2013, s.324.

⁵⁷ Glavå, *Arbetsrätt*, 2011, s. 83.

⁵⁸ 1 § LAS.

⁵⁹ Hepple och Veneziani, *Transformation of labour law in Europe*, 2009 s. 328. Lundberg et al. *Juridik – Civilrätt, Straffrätt, Processrätt*, 2013, s.324.

⁶⁰ <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/sverige-se-rattsvasen>

⁶¹ 2:4 LRA.

⁶² 4:7 LRA.

⁶³ 2:2 LRA. Glavå, *Arbetsrätt*, 2011, s. 137.

avtalar om det.⁶⁴ Där avslutas processerna snabbare än i Arbetsdomstolen och avgörandena offentliggörs inte heller.⁶⁵

3.2 Allmänt om Danmark

Den ”danska modellen” är en benämning som regleringen av relationerna på arbetsmarknaden ofta tilldelas.⁶⁶ Den danska rätten har länge föredragit avtalsreglering framför lagstiftning och är än idag mer avhängig kollektivavtal.⁶⁷ Danska arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer tilldelades tidigt stora befogenheter för att bestämma och reglera villkoren över arbetsmarknaden vilket gjorde Danmark till ett föregångsland för den kollektiva arbetsrätten. Karakteristiskt för den traditionella danska modellen är således parternas makt över arbetsmarknadsregleringen och lagstiftningens nästintill obefintliga roll. Efter inträdandet i EU har den danska modellen dock kommit att genomgå en viss förändring⁶⁸ då den har präglats av hur EU-arbetsrätten ska kunna integreras och implementeras.⁶⁹ Den allmänna lagstiftningen har därför, ofrivilligt, fått en större betydelse.⁷⁰

Arbetsrättsliga tvister mellan en arbetstagarare och arbetsgivare kan avgöras vid olika instanser avhängigt vad tvisten berör.⁷¹ Vi kommer enbart att presentera de instanser som är aktuella för den här studien. *Afskedigelsesnævnet*, uppsägningsnämnden, är ett fackrättsligt organ som behandlar tvister rörande osakliga uppsägningar. Det är ett av de viktigaste organen, vars avgöranden är slutgiltiga. Uppsägningsnämnden inrättades i samband med huvudavtalet, 4 § 3 stycket, mellan LO och DA.⁷² En arbetstagarare som anser sig ha blivit felaktigt uppsagd har rätt att få saken prövad här, förutsatt att tvisten inte kan lösas vid vare sig lokal eller central förhandling.⁷³ En förutsättning är att anställningsförhållandet i rådande oenighet är undergivet huvudavtalet. Det är inget krav på att arbetstagararen måste vara organiserad, däremot måste dennes arbetsgivare vara det.⁷⁴ De allmänna domstolarna utgörs av Højesteret, som är den högsta instansen⁷⁵, två landsretter samt 24 byretter.⁷⁶ De behandlar tvister som

⁶⁴ 1:3 § LRA.

⁶⁵ <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/skiljeförfarande>

⁶⁶ Hepple och Veneziani, *Transformation of labour law in Europe*, 2009, s. 299.

⁶⁷ Nielsen, *Dansk Arbejdsret*, 2012, s.93.

⁶⁸ Nielsen och Roseberry, *Dansk arbejdsret*, 2008, s. 33 och 36-37.

⁶⁹ Hepple och Veneziani, *Transformation of labour law in Europe*, 2009, s. 300.

⁷⁰ Nielsen och Roseberry, *Dansk arbejdsret*, 2008, s. 36-37.

⁷¹ Paulsen, *Afskedigelse*, 1997, s. 122.

⁷² Hasselbalch, *Arbejdsret*, 2009, s.100.

⁷³ 4 § 3 stycket, huvudavtalet mellan DA och LO.

⁷⁴ Paulsen, *Afskedigelse*, 1997, s.134-137. Paulsen et al, *Personalejura – praktisk arbejdsret*, 2013, s.278.

⁷⁵ Nielsen och Roseberry, *Dansk arbejdsret*, 2008, s.48.

⁷⁶ <http://www.domstol.dk/om/publikationer/HtmlPublikationer/Profil/Tæt%20på%20Danmarks%20Domstole/kap10.htm>

inte har delegerats vidare till applicerbar specialdomstol eller fackrättsligt organ.⁷⁷ Utgångspunkten är att varje arbetsgivare och arbetstagare ska kunna föra en tvist vid de ordinarie domstolarna så länge de inte har avstått från denna möjlighet genom bestämmelser i avtal.⁷⁸ För den offentliga arbetsrätten är bland annat praxis från Højesteret särskilt signifikant medan den privata arbetsrätten tillskriver Afskedigelsesnævnet praxis stor vikt.⁷⁹

3.2.1 Flexicurity

Den danska arbetsmarknaden präglas av hög sysselsättning, god personalomsättning samt generös arbetslöshetsersättning.⁸⁰ Flexicurity är karakteristiskt för den danska modellen och har varit det under en lång tid.⁸¹ Tilltron till det kollektiva förhandlingssystemet har varit en bidragande faktor.⁸² Värt att förtydliga är att varje land har sin modell av flexicurity då det handlar om hur arbetsmarknadspolitiken hanterar balansen mellan flexibilitet och trygghet på arbetsmarknaden. Sverige har således sin variant men karakteriseras inte av flexicurity på samma sätt som Danmark gör.⁸³ En tydlig definition och förståelse av begreppet flexicurity har utvecklats av bland annat Ton Wilthagen. Han beskriver det som en politisk strategi och gör en åtskillnad mellan fyra olika sorters flexibilitet som kan anslutas till olika former av säkerhet.⁸⁴ De termer som berör vår studie är ”*External numerical flexibility*”, flexibiliteten av att anställa och avskeda/säga upp arbetstagare, och ”*job security*”, anställningsskydd och vissheten om att få behålla sitt arbete. Vi kommer dock inte närmre att precisera innebörden av dessa begrepp då detta blir ett för stort avsteg från studiens syfte. Flexicurity kännetecknas vidare av ett arbetsmarknadssystem som påvisar flexibilitet och samtidigt tillhandahåller hög säkerhet. Koncepten är avhängiga varandra. En hög mobilitet på arbetsmarknaden tillsammans med en välutvecklad social trygghet gör individer på arbetsmarknaden mer villiga att ta risker.⁸⁵ Danmark rankades 2003 som den mest flexibla arbetsmarknaden bland EU:s alla medlemsländer, det ska dock beaktas att den reglering som sker i kollektivavtal inte var med i denna beräkning.⁸⁶ De danska arbetstagarna upplever dock en relativt hög, *job security*, jämfört med många andra länders arbetstagare enligt OECD. I en undersökning rapporterade 44 procent danska arbetstagare, i jämförelse med 73 procent i Sverige, att de kände sig osäkra i sitt arbete.⁸⁷

⁷⁷ Nielsen och Roseberry, *Dansk arbejdsret*, 2008, s.48.

⁷⁸ Paulsen, *Afskedigelse*, 1997, s.118-122.

⁷⁹ Paulsen, Ramskov, Nielsen, Kiesbye, Paulsen et al., *Personalejura - Praktisk Arbejdsret*, 2013, s.25.

⁸⁰ http://faos.ku.dk/english/pdf/publications/2005/The_Danish_Flexicurity_model_0905.pdf/ s.5.

⁸¹ Jørgensen och Kongshøj Madsen, *Flexicurity and beyond*, 2007, s. 366 och 371.

⁸² http://faos.ku.dk/english/pdf/publications/2005/The_Danish_Flexicurity_model_0905.pdf/ s.5.

⁸³ <http://www.regeringen.se/sb/d/10255/a/106560>

⁸⁴ Jørgensen och Kongshøj Madsen, *Flexicurity and beyond*, 2007, s. 366-367 samt http://faos.ku.dk/english/pdf/publications/2005/The_Danish_Flexicurity_model_0905.pdf/ s. 9-10.

⁸⁵ Jørgensen och Kongshøj Madsen, *Flexicurity and beyond*, 2007, s. 366.

⁸⁶ http://faos.ku.dk/english/pdf/publications/2005/The_Danish_Flexicurity_model_0905.pdf/ s. 6.

⁸⁷ OECD, Organization For Economic Cooperation and Development, *Employment Outlook*, July 1997, Ebook, s.132. Se källförteckning för fullständig URL-adress.

3.2.2 En uppdelad arbetsmarknad

Arbetsrätten i Danmark beskrivs som fragmentarisk och kännetecknas av ett system med många olika delar.⁸⁸ Det är en heterogen, brokig, sammansättning av både lagar och avtal som kan upplevas komplicerad i jämförelse med många andra länders arbetsrätt.⁸⁹ I Danmark finns det ingen generell anställningslag som gäller för alla arbetstagare. Villkoren i anställningsförhållandet regleras istället antingen genom kollektivavtal⁹⁰, tvingande lagstiftning, speciallagar eller individuella anställningsavtal. Samtliga angelägenheter behöver dock inte vara reglerade för alla arbetstagare, vissa delar förblir oreglerade.⁹¹ Speciallagarna reglerar anställningsvillkoren för särskilda yrkesgrupper av löntagare.⁹² Den viktigaste är funktionärlagen ("Funktionærloven") som infördes 1938. Den gav det första lagstadgade anställningsskyddet för funktionärer i Danmark.⁹³ Avgörande för vem som omfattas av lagen är arbetets karaktär.⁹⁴ I lagens första paragraf ges begreppet "funktionær" en lagstadgad definition. Kontors- och handelsarbetare, arbetstagare som utför arbete av teknisk eller klinisk art, personer som leder och utövar tillsyn över andras arbete samt arbetstagare vars huvudsakliga arbete kan likställas med de två första punkterna, omfattas främst av funktionærloven.⁹⁵ Värt att nämna är att det även finns särskild lagreglering för andra yrkesgrupper: tjänstemän i offentlig sektor, sjömän, lantbrukare och lärlingar.⁹⁶ Förutom dessa regleringar finns det lagstiftning som hanterar ett specifikt ämne eller problemområde inom arbetsrätten som till exempel lagar om arbetsmiljö eller semester. Sådan lagstiftning är allmängiltig och tvingande för alla arbetstagare.⁹⁷ Kollektivavtalens täckningsgrad är ungefär 71 procent inom den privata sektorn och 100 procent inom den offentliga.⁹⁸

⁸⁸ Nielsen och Roseberry, *Dansk arbejdsret*, 2008, s. 33.

⁸⁹ Hasselbalch, *Arbejdsret*, 2009, s. 21-22. Paulsen et al., *Personalejura – praktisk arbejdsret*, 2013, s. 21-22.

⁹⁰ Nielsen och Roseberry, *Dansk arbejdsret*, 2008, s. 151-152.

⁹¹ Hasselbalch, *Arbejdsret*, 2009, s. 21-22. Paulsen et al, *Personalejura – praktisk arbejdsret*, 2013, s. 21-22.

⁹² Nielsen, *Dansk Arbejdsret*, 2012, s. 45. Nielsen och Roseberry, *Dansk arbejdsret*, 2008, s. 34.

⁹³ Nielsen, *Dansk Arbejdsret*, 2012, s. 33.

⁹⁴ Nielsen, *Dansk Arbejdsret*, 2012, s. 429.

⁹⁵ 1 § FUL.

⁹⁶ Nielsen, *Dansk Arbejdsret*, 2012, s. 45. Nielsen och Roseberry, *Dansk arbejdsret*, 2008, s. 41. Hasselbalch, *Arbejdsret*, 2009, s. 56.

⁹⁷ Nielsen och Roseberry, *Dansk arbejdsret*, 2008, s. 41. Nielsen, *Dansk Arbejdsret*, 2012, s. 45-46.

⁹⁸ Nielsen och Roseberry, *Dansk arbejdsret*, 2008, s. 151-152.

4. Uppsägningar grundade i samarbetssvårigheter – Sverige

4.1 Saklig grund för uppsägning

I decemberkompromissen 1906, mellan SAF och LO, fastslogs arbetsgivarens arbetsledningsrätt (däribland den fria uppsägningsrätten) och parternas ömsesidiga föreningsfrihet.⁹⁹ Decemberkompromissen hade sin förebild i Danmark.¹⁰⁰ Det var i samband med Saltsjöbadsavtalet, 1938, som de första regleringarna angående uppsägningar infördes. Arbetstagare skulle få möjlighet att pröva skäligheten i uppsägningar samt få besked inför uppsägningen. Arbetsgivarens fria uppsägningsrätt gällde emellertid fortfarande, med vissa undantag. Det var först vid införandet av LAS som den kom att begränsas då det allmänna saklighetskravet infördes 1974.¹⁰¹

Att en ”*uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara sakligt grundad*”¹⁰² är en tvingande rättsregel.¹⁰³ Uppsägningen ska grundas i antingen arbetstagarens personliga förhållanden eller i arbetsbrist. Någon närmre precisering eller lagstadgad definition på begreppet saklig grund finns inte. Anledningen till detta återfinns i förarbetena till LAS där avsaknaden motiveras av varierande förhållanden på arbetsmarknaden.¹⁰⁴ Begreppet måste anpassas till verkligheten och den ständigt pågående rättsutvecklingen i syfte att tillförsäkra arbetstagaren ett alltid lika starkt anställningsskydd.¹⁰⁵ Saklig grund är därför avhängigt sin omgivning och rättsliga kontext.¹⁰⁶ Den praxis som har utvecklats har spelat en väsentlig roll för den närmare innebörden av begreppet saklig grund. Rättskipningen har fått ett stort förtroende vilket även var tanken.¹⁰⁷

⁹⁹ Glavå, *Arbetsrätt*, 2011, s.34-35.

¹⁰⁰ Nycander, *Makten över arbetsmarknaden*, 2008, s.24.

¹⁰¹ Glavå, *Arbetsrätt*, 2011, s.38-40.

¹⁰² 7 § 1 stycket LAS.

¹⁰³ 2 § LAS.

¹⁰⁴ Proposition 1973:129, s.119-120.

¹⁰⁵ Proposition 1973:129, s.122.

¹⁰⁶ Glavå, *Arbetsrätt*, 2011, s.470.

¹⁰⁷ Proposition 1973:129, s.122 och proposition 1981/82:71, s.66.

4.1.1 Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet

“En uppsägning är inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig”.¹⁰⁸ En uppsägning bör endast utgöra en sista utväg då alla andra möjligheter att lösa situationen inte har gett resultat, ”ultima ratio”.¹⁰⁹ Omplaceringsskyldigheten gäller främst inom samma arbetsplats eller företagsenhet där arbetstagaren tidigare arbetat och inom den anställdes anställningsavtal. Skyldigheten upphör dock inte här, utan inbegriper även andra driftsenheter och tjänster inom verksamheten. Omplaceringsskyldigheten begränsas genom att arbetstagaren endast skäligen kan bli erbjuden anställning som denne har tillräckliga kvalifikationer för. Den anställda behöver dock inte vara fullärd för en anställning utan viss upplärningstid bör accepteras. En arbetsgivare har inte heller skyldighet att erbjuda arbete om det kan resultera i en uppsägning av en annan medarbetare.¹¹⁰

4.1.2 Tvåmånadersfristen

Tvåmånadersfristen är en lagstadgad regel¹¹¹ som gäller vid uppsägningar på grund av personliga skäl. Syftet är att arbetstagaren inte längre än nödvändigt ska behöva känna sig osäker på vad ett visst handlande eller beteende kan resultera i.¹¹² En uppsägning får inte *enbart* vara baserad på förhållanden som arbetsgivaren har haft kännedom om i mer än två månader. Om det föreligger synnerliga skäl eller om tidsöverdraget varit avhängigt arbetstagarens önskan eller samtycke att avvakta med underrättelsen om uppsägning utgör dock undantag.¹¹³ Det finns emellertid inga hinder för arbetsgivaren att tillsammans med de nya förhållandena även framhålla äldre händelser som grund för uppsägningen.¹¹⁴ Tidsfristen börjar gälla från och med att omständigheten kommer till arbetsgivarens kännedom, när händelsen faktiskt skedde har således ingen avsevärd betydelse.¹¹⁵

4.1.3 Bevisbörda

Bevisbördan ligger på arbetsgivaren då en uppsägning ska kunna motiveras sakligt. Det är arbetsgivaren som tydligt måste kunna lägga fram bevis och dokumentering av de påstådda grunderna till uppsägningen. Skulle det råda oklarheter gällande vad som faktiskt har inträffat eller om bevisningen för en

¹⁰⁸ 7 § 2 stycket LAS.

¹⁰⁹ Proposition 1973:129, s.121-22. Öman, *Anställningsskyddspraxis*, 2008, s. 181. Se innebörden av ultima ratio i följande länk:

<http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?pager.offset=10&langId=en&mode=advancedSubmit&advSearchKey=termination%20of%20the%20employment%20relationship> s. 3

¹¹⁰ Proposition 1973:129, s.121-122.

¹¹¹ 7 § 4 stycket, LAS.

¹¹² Glavå, *Arbetsrätt*, 2011, s. 489.

¹¹³ 7 § 4 stycket LAS.

¹¹⁴ Glavå, *Arbetsrätt*, 2011, s.489-490.

¹¹⁵ Glavå, *Arbetsrätt*, 2011, s.491.

uppsägning inte anses tillräcklig gäller som regel att det drabbar arbetsgivaren. Det finns dock undantag, regeln är inte absolut.¹¹⁶

4.1.4 Sanktioner

I LAS anges två möjliga sanktioner vid osakliga uppsägningar. Den ena är ogiltighetsförklaring. För att ogiltighetsförklaring ska kunna fastslås krävs emellertid att den anställde yrkar på det.¹¹⁷ Det förutsätter även att den anställde meddelar arbetsgivaren inom två veckor från det att uppsägningen verkställdes, annars preskriberas denna möjlighet. Om arbetstagaren inte har fått någon upplysning enligt 8 § LAS förlängs preskriptionstiden till en månad och börjar gälla från den dag anställningen avslutades.¹¹⁸ Om arbetstagaren inte önskar att yrka på ogiltighetsförklaring så är den andra sanktionen skadestånd som utges vid brott mot LAS. Skadeståndet kan dels vara ekonomiskt och dels allmänt.¹¹⁹ För att kunna yrka på skadestånd måste arbetsgivaren informeras om detta senast fyra månader efter att den osakliga uppsägningen vidtogs. Har en arbetstagare inte fått information enligt 8 § LAS gäller denna preskriptionstid istället från den dag då anställningen avslutades.¹²⁰

4.2 Allmänt om bedömningen

Den grundläggande regeln som gäller är att samarbetssvårigheter normalt inte ska anses utgöra saklig grund för uppsägning. Förarbetena till LAS har tillsammans med praxis dock kommit att påverka rättsläget gällande när en sådan uppsägning kan anses vara sakligt grundad. Det förekommer faktorer av särskild betydelse och i propositionerna går det att urskilja vissa allmänna riktlinjer.¹²¹ Både Glavå, Lunning, och Öman ger alla tre omfattande utdrag från arbetsdomstolens praxis och understryker även dessa återkommande kriterier. Arbetsplatsens storlek, arbetstagarens befattning samt anställningstid, tidigare anmärkningar, fortsatt lämplighet, arbetsgivarens ansträngningar och varningar bör således beaktas av den dömande domstolen och inverka på dess avgörande.¹²² Ytterligare fler rättsliga utgångspunkter är att samarbetsproblemen måste vara av allvarlig karaktär samt ha påverkat verksamheten anmärkningsvärt för att kunna åberopas som grund för uppsägning.¹²³

¹¹⁶ Lunning och Toijer, *Anställningsskydd - En lagkommentar*, 2010, s. 340.

¹¹⁷ 34 § LAS.

¹¹⁸ 40 § 1 stycket LAS.

¹¹⁹ 38 § LAS.

¹²⁰ 41 § LAS.

¹²¹ Proposition 1973:129, s.124.

¹²² Lunning och Toijer, *Anställningsskydd - En lagkommentar*, 2010, s.345-357. Glavå, *Arbetsrätt*, 2011, s.487. Proposition 1973:129, s.124. Öman, *Anställningsskyddspraxis*, 2008, s. 180-184.

¹²³ Rättsliga utgångspunkter återkommer i AD 1977:132, AD 1988:71, AD 1989:76 och AD 1989:99, AD 2006:112.

4.2.1 Inverkan på verksamheten

Samarbetssvårigheterna som föreligger måste på något sätt drabba den verksamhet som arbetsgivaren bedriver. Att problemen ska inverka på verksamheten kan jämföras med den rättsliga utgångspunkten att problemen även ska vara av allvarlig art. I ett av många rättsfall uttalar arbetsdomstolen följande: *”för att samarbetsproblem på en arbetsplats skall kunna utgöra saklig grund för uppsägning fordras till en början att det är fråga om allvarliga svårigheter”*.¹²⁴ Att en relation mellan parterna enbart är infekterad är inte tillräckligt.¹²⁵ I AD 1977:132 återges att trivselaspekter inte utgör en giltig anledning för uppsägning.¹²⁶ AD 2006:112 är ett exempel på där samarbetssvårigheter gör den dagliga verksamheten lidande och berättigar en uppsägning. Fallet gällde en kvinna, anställd som ekonom, som under en lång tid hade uppvisat en bristande samarbetsförmåga. Bolaget hade haft ett flertal samtal med kvinnan och även hyrt in en konsult för att diskutera följderna av hennes olämpliga beteende. Dålig attityd, kränkningar av medarbetare och misskötsel av vissa arbetsuppgifter hade gjort att bolaget ansett sig ha saklig grund för uppsägning. Många vittnesförhör bekräftade bolagets talan och arbetsdomstolen fastslog att problemen hade lett till störningar i driften samt påverkat arbetsmiljön. Samarbetssvårigheterna bestreds emellertid inte av förbundet som företrädde kvinnan. De grundade sitt yrkande på om det tydligt nog hade klarlagts för kvinnan hur pass allvarliga problemen var. Arbetsdomstolen drog slutsatsen att kvinnan hade upplysts åtskilliga gånger. Omplaceringsskyldigheten ansågs även den vara uppfylld.¹²⁷

I ett fall från 1988 blev utgången en annan. En arbetstagare, anställd som optiker, hade bland annat vägrat att utföra vissa arbetsuppgifter, uppträtt oförskämt och fått klagomål från kunder. AD konstaterade emellertid i fallet att någon väsentlig misskötsel av arbetsuppgifterna inte kunde styrkas. Arbetsuppgifterna kunde inte anses påverka verksamheten anmärkningsvärt. Av de kundklagomål som hade framgått kunde det å ena sidan inte förnekas att den uppsagda arbetstagaren troligtvis var skyldig. AD uttalade å andra sidan att två eller tre sådana enstaka händelser inte kan vara av betydelse med hänsyn till optikerns sjuåriga anställningstid. Arbetsgivaren kunde inte heller tydligt nog visa att det hade framgått några varningar. AD ansåg att de problem som förelåg mellan chefen och optikern inte var av karaktären samarbetssvårigheter. Efter ett vittnesmål konstaterades det istället att det var individernas personligheter som passade mindre bra med varandra. Flera vittnesmål bekräftade arbetstagarens yrkande, att uppsägningen var ogiltig, vilket således även Arbetsdomstolen fastslog.¹²⁸

¹²⁴ AD 1989:76

¹²⁵ Glavå, *Arbetsrätt*, 2011, s.521.

¹²⁶ AD 1977:132.

¹²⁷ AD 2006:112.

¹²⁸ AD 1988:71

4.2.2 Arbetsgivarens ansträngningar

Arbetsdomstolen har även fastslagit att för att en uppsägning i detta avseende ska vara sakligt grundad fordras det att arbetsgivaren har ansträngt sig för att komma tillrätta med problemen. Är situationen sådan att samarbetet inte kan fortskrida, försök att lösa problemen företagits och möjlighet till en omplacering inte existerar kan uppsägningen anses vara saklig.¹²⁹ Det ska dock vara den sista utvägen.¹³⁰ Ett omtalat fall från 1991 bekräftar en sådan situation. Fallet behandlade uppsägningen av en kvinna, I.H., som var anställd som husmor på en kriminalvårdsanstalt. Intressant är att lyfta fram vilka sorts samarbetsproblem som föranledde arbetsgivaren till att säga upp kvinnan. Det gjordes bland annat gällande att I.H. under en lång tid hade haft svårigheter med att arbeta tillsammans med de andra kokerskorna. Kvinnans vredesutbrott på arbetsplatsen, höga frånvaro, dåliga planering och undanflykter för utförandet av vissa arbetsuppgifter var ytterligare faktorer. Under en tidsperiod på fyra år hade bland annat en psykolog kopplats in, I.H. hade förflyttats till en annan anstalt, erbjudits betald utbildning samt annat arbete. I.H., yrkade, utöver skadestånd, på att uppsägningen skulle ogiltigförklaras. Hon påkallade att arbetsgivaren hade brutit mot tvåmånadersregeln, omplaceringsskyldigheten och dessutom inte utfärdat varningar. AD konstaterade att svåra samarbetsproblem hade förelegat och att inget brott mot det som käranden påtalade hade förekommit. Det fastslogs att arbetsgivarens uppsägning var berättigad. Det föreföll sig naturligt att säga upp I.H. då det inte fanns någon annan möjlighet och de andra kokerskorna hade hotat med att sluta. AD ansåg också att I.H., trots viss avsaknad av varningar, borde ha insett allvaret i samarbetsproblemen. Arbetsgivaren hade gjort vad som kunde antas vara skäligt.¹³¹

4.2.3 Erinran

Att arbetsgivarens varningar också är av betydelse går bland annat att utläsa i förarbetena. Hänsyn ska bland annat tas till om arbetsgivaren har påtalat sitt missnöje och om arbetstagaren efter tidigare varningar inte har bättrat sig.¹³² Lagstiftarens motiv är att en uppsägning inte ska komma som en överraskning. Betydelsen av varningar återges även av arbetsdomstolens praxis. Det är av stor vikt att arbetsgivare gör arbetstagare uppmärksamma på att ett visst beteende eller en viss olägenhet kan komma att påverka anställningens fortsatta varaktighet. Hur denna upplysning vidare ska framföras är beroende av de aktuella omständigheterna i varje enskilt fall.¹³³ Om samarbetssvårigheterna anses vara allvarliga har arbetsgivaren dock en skyldighet att otvetydigt klargöra

¹²⁹ Öman, *Anställningsskyddspraxis*, 2008, s.181. Glavå, *Arbetsrätt*, 2011, s.521.

¹³⁰ Se avsnitt 4.1.1.

¹³¹ AD 1991:118.

¹³² Proposition 1973:129, s.125.

¹³³ AD 2008:91.

konsekvenserna för den anställde.¹³⁴ Har arbetstagaren inte fått en klar upplysning kan uppsägningen bedömas vara ogiltig även om muntlig och skriftlig bevisning finns.¹³⁵ Om det däremot föreligger tidigare dokumenterade missförhållanden borde det lättare kunna utgöra saklig grund.¹³⁶ I praxis återfinns resonemanget: *”det bör inte ställas särskilt stränga krav på att varna arbetstagaren om arbetstagaren på ett allvarligt sätt vid upprepade tillfällen åsidosatt sina grundläggande och självklara skyldigheter enligt anställningsavtalet”*.¹³⁷ Möten med uppmaningar till ändring av ett visst beteende i allmänna ordalag accepteras inte som godtagbara varningar. I AD 1983:159 där en symaskinsförsäljare haft allvarliga samarbetsproblem med en kollega samt uppträtt oacceptabelt gentemot kunderna hade så varit fallet. Trots att problemen sades påverka verksamheten negativt dömde arbetsdomstolen, på grund av otydliga varningar, uppsägningen som ogiltig.¹³⁸

I ett annat fall där uppsägningen av en arbetstagare ansågs vara ogiltig vägdes också betydelsen av varningar in. Kritik hade från fyra chefer riktats gentemot en anställd, C.L., samarbetsförmåga. Det hade i gällande fall genomförts en omfattande muntlig bevisning. Chefernas syn stämde dock inte överens med arbetstagarens egen uppfattning eller de övriga anställdas. Arbetsdomstolen hade i fallet svårt att bilda sig en uppfattning om hur förhållandena verkligen låg till men konstaterade att motsättningar hade förelegat. Cheferna förklarade att de undvikit att rikta sin kritik direkt mot arbetstagaren då de befarade att allvarliga störningar i arbetet skulle uppstå. Det hade från vittnesförhören framkommit att C.L. hade haft svårt för att ta emot kritik vilket gav stöd för deras påstående. Arbetsdomstolen ansåg inte att chefernas berättelser var tvivelaktiga men förklarade att ledningens agerande var bristfälligt. Arbetstagaren hade inte tydligt nog fått varningar om hur allvarlig situationen faktiskt var eller fått en chans att bättra sig.¹³⁹

4.2.4 Företagets storlek

Företagets storlek spelar också roll i bedömningen. Stora företag bör lättare kunna lösa samarbetsproblem med omplacering eller andra åtgärder. Möjligheten är avsevärt mindre för små företag. Samarbetsproblemen kan i små företag även lättare utgöra hinder för företagets fortsatta överlevnad och därmed också äventyra de övriga anställdas trygghet. Samarbetssvårigheter kan således utgöra saklig grund för uppsägning i ett litet företag medan det i motsvarande situation

¹³⁴ AD 1998:108.

¹³⁵ AD 1989:76.

¹³⁶ Proposition 1973:129, s.124.

¹³⁷ AD 2008:91.

¹³⁸ AD 1983:159.

¹³⁹ AD 1979:93.

inte gör det för ett större företag.¹⁴⁰ Det ställs emellertid fortfarande krav på att arbetsgivaren ska ha försökt att komma tillrätta med problemen oavsett storleken på företaget. Samarbetssvårigheterna som utspelade sig vid en liten taxiverksamhet i Helsingborg ansågs inte vara ett giltigt skäl för uppsägning. Trots en otrevlig stämning, irritation på arbetsplatsen och telefonister i växeln som hade hotat med att sluta blev AD inte övertygad om att taxibolaget hade försökt att lösa problemen. Arbetsgivarens talan, att uppsägningen av arbetstagaren var den enda och sista utvägen för att arbetet skulle kunna bedrivas i vanlig ordning, avslogs.¹⁴¹

4.2.5 Arbetstagarens anställningstid och befattning

Det faktum att en arbetstagare har en flerårig anställningstid i verksamheten bör påverka saklighetsbedömningen. Det ligger enligt förarbetena ”i sakens natur” att anställningstryggheten inte kan vara lika omfattande för en nyanställd som för en medarbetare med flera år i verksamheten. Ju längre anciennitet arbetstagaren har desto mer kan denne förlita sig på anställningsskyddet.¹⁴² Arbetstagarens ställning på arbetsplatsen är ytterligare en faktor av betydelse. Desto högre befattning en arbetstagare besitter desto större rätt har arbetsgivaren att ställa krav på denne. Arbetsgivaren behöver således tåla mindre från en arbetstagare med en hög befattning än från en arbetstagare med lägre.¹⁴³ ”Arbetstagarens ställning och arbetsplatsens beskaffenhet hör till de omständigheter som inverkar på bedömningen. Med högre tjänstställning och högre ansvar följer en vidare möjlighet för arbetsgivaren att tillgripa uppsägning”.¹⁴⁴

4.2.6 Fortsatt lämplighet

Bedömningen ska fästa fokus vid huruvida arbetstagaren är lämplig för fortsatt arbete och inte på vad som redan har inträffat.¹⁴⁵ Glavå beskriver det som en ”prognos” för vilka framtida konsekvenser som på grund av de uppkomna problemen kan förutses.¹⁴⁶ Ett fall som nämns återkommande i doktrinen handlar om uppsägningen av en kvinna som arbetade som vaktmästare vid en kommunal konsthall. I fallet berörde arbetsdomstolen många olika aktuella bedömningskriterier men det som slutligen avgjorde var prognosen för fortsatt lämplighet. Käranden yrkade, utöver skadestånd, på att uppsägningen skulle ogiltigförklaras då hon inte ansåg sig ha förorsakat några samarbetsproblem. Svaranden yrkade däremot att uppsägningen var saklig eftersom kvinnan vid ett

¹⁴⁰ Proposition 1973:129, s.124-125.

¹⁴¹ AD 1977:126.

¹⁴² Proposition 1973:129 s.124.

¹⁴³ Glavå, *Arbetsrätt*, 2011, s.487.

¹⁴⁴ AD 2006:73.

¹⁴⁵ Proposition 1973:129, s.124. Proposition 1981/82:71, s.65.

¹⁴⁶ Glavå, *Arbetsrätt*, 2011, s.487.

flertal tillfällen hade vägrat att utföra vissa arbetsuppgifter, visat en bristande vilja till att samarbeta och uppträtt olämpligt. Kommunens försök att komma tillrätta med problemen genom omplacering och flera skriftliga samt muntliga varningar hade inte förbättrat situationen. Kvinnan hade en bristande vilja till att anpassa sig och hade inte velat medverka till en lösning. Arbetsdomstolen betraktade samarbetsproblemen som allvarliga eftersom de hade pågått en längre tid och inte förbättrats. Problemen kunde tillskrivas kändan. Kommunens agerande var emellertid varken helt klanderfritt eller konsekvent. Varningarna ansågs bland annat inte vara tydliga nog. Arbetsdomstolen utredde vidare om kvinnans bristande förmåga till samarbete hade inverkat på verksamheten, men så var inte fallet. För att ytterligare utreda huruvida det hade förelegat saklig grund eller inte bedömde AD hennes fortsatta lämplighet. Det konstaterades att så länge arbetsgivaren var konsekvent fanns det inte några bevis för att kvinnan i framtiden inte skulle kunna rätta sig efter fastställda regler eller tilldelade arbetsuppgifter. Det var dock en förutsättning att kvinnan skulle medverka till en lösning. Arbetsdomstolen förklarade uppsägningen ogiltig.¹⁴⁷

4.2.7 Samarbetsproblem mellan flera arbetstagare

Problematiskt vid uppsägningar grundade i samarbetssvårigheter är att ansvaret för de problem som uppstått inte alltid kan härledas till en enskild anställd. Att veta vem som främst utgör grunden till problemen kan inte alltid låta sig göras. Skulle så vara fallet, och en omplacering inte löser problemen, har arbetsgivaren saklig grund för att säga upp anställningen för en av arbetstagarna.¹⁴⁸ Det framhåller även arbetsdomstolen genom bland annat detta utlåtande: *”Det är betydligt svårare att bilda sig en uppfattning om vem eller vilka som kan sägas bära ansvaret för att dessa motsättningar uppkommit och utvecklats på ett allvarligt sätt. Det behövs emellertid inte. Ty även om man skulle finna att I.H. var utan skuld till det inträffade kvarstår att situationen var sådan att arbetsgivaren inte hade någon annan möjlighet än att skilja I.H. från arbetet som husmor. Annars hade man riskerat att den övriga personalen uteblev från arbetet...”*¹⁴⁹

¹⁴⁷ AD 1989:99.

¹⁴⁸ Proposition 1973:129, s.124-125.

¹⁴⁹ AD 1991:118.

5. Uppsägningar grundade i samarbetssvårigheter - Danmark

5.1 Saklig grund för uppsägning

Efter en storkonflikt på den danska arbetsmarknaden 1899 följde ”Septemberförliket”, septemberuppgörelsen mellan Danska Arbetsgivarföreningen (DA) och Landsorganisationen (LO).¹⁵⁰ Septemberuppgörelsen utgjorde det första så kallade huvudavtalet, “Hovedaftale”.¹⁵¹ Arbetsledningsrätten tillskrevs arbetsgivare i utbyte mot att föreningsfriheten tillskrevs arbetstagare.¹⁵² Septemberuppgörelsen efterträddes så småningom av ett nytt huvudavtal, 1960, mellan organisationerna.¹⁵³ I samband med det nya huvudavtalet inskränktes arbetsgivarens, tidigare nästintill fria, uppsägningsrätt.¹⁵⁴ Det infördes en bestämmelse som gav arbetstagare inom avtalets område ett skydd mot osakliga uppsägningar.¹⁵⁵ Avtalet har sedan dess hunnit ändras åtskilliga gånger och bestämmelsen om saklig grund har utarbetats och skärpts ytterligare. Det nuvarande huvudavtalet trädde i kraft 1993¹⁵⁶ och har en normerande verkan på andra kollektivavtals innehåll och utformning. Skyddet mot osakliga uppsägningar går därför även att finna i många andra kollektivavtal på den danska arbetsmarknaden.¹⁵⁷

Regler om uppsägningens saklighet finns inte uttryckt i någon generell dansk lagstiftning. Det kan dock finnas reglerat i antingen kollektivavtal eller speciallagar.¹⁵⁸ Det råder enligt Nielsen ett generellt saklighetskrav. En uppsägning ska som praktisk huvudregel ha saklig grund eftersom flertalet arbetstagare är underställda sådan reglering.¹⁵⁹ I huvudavtalet framgår att en uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara grundad i antingen

¹⁵⁰ Paulsen, *Afskedigelse*, 1997, s. 128. Paulsen et al., *Personalejura - Praktisk Arbejdsret*, 2013, s.28.

¹⁵¹ Nielsen, *Dansk Arbejdsret*, 2012, s.138.

¹⁵² Paulsen et al, *Personalejura - Praktisk Arbejdsret*, 2013, s.77.

¹⁵³ Nielsen, *Dansk Arbejdsret*, 2012, s.138-139.

¹⁵⁴ Paulsen, *Afskedigelse*, 1997, s.286. Nielsen, *Dansk Arbejdsret*, 2012, s.548.

¹⁵⁵ Nielsen, *Dansk Arbejdsret*, 2012, s.536.

¹⁵⁶ Nielsen, *Dansk Arbejdsret*, 2012, s.139.

¹⁵⁷ Nielsen, *Dansk Arbejdsret*, 2012, s.537-539.

¹⁵⁸ Paulsen et al., *Personalejura - Praktisk Arbejdsret*, 2013, s.278.

¹⁵⁹ Nielsen, *Dansk Arbejdsret*, 2012, s.546. Bruun, Flodgren, Halvorsen, Hydén, och Nielsen, *Den nordiska modellen - Fackföreningarna och arbetsrätten i Norden, nu och i framtiden*, 1990, s.151-152.

verksamhetsorganisatoriska eller personliga skäl för att saklig grund ska anses föreligga. En arbetstagare måste dock oavbrutet varit anställd minst nio månader för att omfattas av skyddet.¹⁶⁰ En motsvarande bestämmelse infördes 1964 och återfinns i 2b § FUL.¹⁶¹ Om en uppsägning av en funktionär "ikke kan anses for rimelig begrundet i funktionærens eller virksomhedens forhold" ska arbetsgivaren utge ersättning. En förutsättning i det nyss nämnda är dock att funktionären har varit anställd oavbrutet under minst ett år i verksamheten.¹⁶²

5.1.1 Bevisbörda

Bevisbördan ligger på arbetstagaren då det är den parten som framställer ett krav. Det går dock att konstatera en viss lättnad i bevisbördan eftersom en stor del övergår till vad arbetsgivaren kan påvisa och framlägga för dokumentation. I praktiken kan det i princip betraktas som en omvänd bevisbörda.¹⁶³ Arbetsgivaren måste kunna visa att uppsägningen sammantaget grundar sig i samarbetssvårigheter och att ansvaret för dessa problem huvudsakligen eller delvis beror på den uppsagda arbetstagaren.¹⁶⁴ Arbetsgivaren måste kunna bevisa sakligheten och dokumentation är därmed av stor betydelse. Av denna anledning kan det ur arbetsgivarens synvinkel upplevas besvärligt att grunda en uppsägning i samarbetssvårigheter eftersom arbetsgivaren ger sig själv bevisbördan.¹⁶⁵

5.1.2 Sanktioner

5.1.2.1 Enligt Huvudavtalet

Bedömer uppsägningsnämnden att en uppsägning inte är sakligt grundad har de två sanktionsmöjligheter till sitt förfogande.¹⁶⁶ En av dessa är att arbetsgivaren får betala ersättning, *godtgørelse*, till arbetstagaren.¹⁶⁷ Den andra sanktionen som uppsägningsnämnden förfogar över är *underkendelse*, att ogiltigförklara en uppsägning. Det förutsätter dock att arbetstagaren vill kvarstå i arbetet eller bli återanställd. Att ha arbetstagaren kvar i fortsatt arbete får emellertid inte antas utgöra ett hot för verksamheten i framtiden. Samarbetet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren kan till exempel inte vara helt fördärvat.¹⁶⁸ Finner uppsägningsnämnden att så är fallet betalas det istället ut en ersättning till

¹⁶⁰ 4 § 3 stycket, Huvudavtalet mellan DA och LO.

¹⁶¹ Nielsen, *Dansk Arbejdsret*, 2012, s.536-537.

¹⁶² 2 b § FUL.

¹⁶³ Paulsen et al., *Personalejura - Praktisk Arbejdsret*, 2013, s.280.

¹⁶⁴ Paulsen, *Afskedigelse*, 1997, s.334.

¹⁶⁵ Paulsen et al., *Personalejura - Praktisk Arbejdsret*, 2013, s.280.

¹⁶⁶ 4 § 3 stycket, huvudavtalet mellan DA och LO.

¹⁶⁷ Nielsen, *Dansk Arbejdsret*, 2012, s.538-539. 4 § 3 stycket, huvudavtalet mellan DA och LO.

¹⁶⁸ Nielsen, *Dansk Arbejdsret*, 2012, s.538 och s.545.

arbetstagaren.¹⁶⁹ Rättspraxis där uppsägningen ogiltigförklaras och arbetstagaren återanställs är sparsam.¹⁷⁰

5.1.2.2 Enligt Funktionærloven

Vid osaklig uppsägning av en funktionär fastställs eventuell ersättning enligt 2b § FUL. Funktionærloven tillåter inte ogiltighetsförklaring av en uppsägning. Den enda sanktionsmöjligheten är ersättning.¹⁷¹ En funktionär som även omfattas av ett kollektivavtal inom huvudavtalets område har dock två valmöjligheter när det gäller att föra sin talan angående osaklig uppsägning. Tvisten kan föras antingen vid de ordinarie domstolarna eller vid uppsägningsnämnden, enligt 4 § 3 st. Behandlas frågan av uppsägningsnämnden kan således ogiltighetsförklaring bli möjligt.¹⁷²

5.2 Allmänt om bedömningen

Uppsägningar som grundar sig i samarbetssvårigheter kan vara relativt komplicerade att driva igenom¹⁷³ men det utgör ändå en rimlig grund för uppsägning.¹⁷⁴ Vid bedömningen förekommer det särskilda kriterier som domstolen tittar på. Dessa kriterier ska, som huvudregel, vara uppfyllda för att en uppsägning ska anses vara sakligt grundad och måste därför iakttas av arbetsgivaren.¹⁷⁵ Flertalet av kriterierna härstammar från rättspraxis, både från den privata men även den offentliga arbetsrätten. Olika rättsliga principer och uttalanden från *Folketingets* ombudsman har bland annat bidragit till en välutvecklad praxis och varit prejudicerande även för den privata arbetsrätten, inte minst i förhållande till funktionærloven 2 b §.¹⁷⁶

5.2.1 Uttalanden från ombudsmannen

I den offentliga sektorn finns det en icke lagstadgad regel som föreskriver att ett utvidgat samråd med berörda parter ska genomföras vid särskilda situationer. Det finns ingen motsvarande regel inom den privata sektorn men principerna återkommer även där. Regeln har således accepterats och vunnit laga kraft.¹⁷⁷

¹⁶⁹ 4 § 3 stycket, huvudavtalet mellan DA och LO.

¹⁷⁰ Nielsen, *Dansk Arbejdsret*, 2012, s.545.

¹⁷¹ 2b§ FUL. Nielsen, *Dansk Arbejdsret*, 2012, s.540-541. Bruun, Flodgren, Halvorsen, Hydén och Nielsen, *Den nordiska modellen - Fackföreningarna och arbetsrätten i Norden, nu och i framtiden*, 1990, s151-152.

¹⁷² Paulsen, *Afskedigelse*, 1997, s.281. Nielsen, *Dansk Arbejdsret*, 2012, s.541.

¹⁷³ Paulsen et al., *Personalejura - Praktisk Arbejdsret*, 2013, s.291-292. Paulsen, *Afskedigelse*, 1997, s.334-336.

¹⁷⁴ Nielsen, *Funktionærloven*, 2013, s.290.

¹⁷⁵ Paulsen et al., *Personalejura - Praktisk Arbejdsret*, 2013, s.291-292. Paulsen, *Afskedigelse*, 1997, s. 334-336.

¹⁷⁶ Nielsen, *Funktionærloven*, 2013, s.291.

¹⁷⁷ Paulsen et al., *Personalejura - Praktisk Arbejdsret*, 2013, s.291-292 och s. 343-344. Se även FOB 1990.363.

Bestämmelsen kommer ursprungligen från ett uttalande av Folketingets ombudsman år 1975.¹⁷⁸ För att förtydliga utgör Folketinget det danska parlamentet, enkammarriksdagen, och innehar den huvudsakliga lagstiftande makten. Folketingets ombudsman kan likställas med Sveriges justitieombudsman.¹⁷⁹ Ett utvidgat samråd syftar framförallt till att användas i tvister som bland annat berör uppsägningar på grund av samarbetsproblem. Anledningen beror på att det i sådana fall ofta saknas objektiva kriterier för domstolen att göra en bedömning efter. Omständigheterna kan inte lika strikt fastställas som i andra tvister, till exempel vid arbetsbrist och sjukdom.¹⁸⁰ Arbetsgivaren ska vid ett utvidgat samråd inte endast höras kring sakens fakta utan även om den rättsliga grunden för beslutet. Den egna uppfattningen, rättsliga karaktären och bevismässiga värderingar ska framgå.¹⁸¹

Ytterligare ett uttalande från ombudsmannen har fått avgörande betydelse och blivit vägledande vid uppsägningar grundade i samarbetssvårigheter. Eftersom samarbetsproblem inte helt utan vidare ska kunna åberopas som grund för uppsägning har det från ombudsmannens uttalande uppkommit en rad generella förutsättningar för att det ska anses skäligt. Dessa villkor återfinns i många domstolsavgöranden. För det första ska de konstaterade *samarbetssvårigheterna vara betydande* och utgöra ett *negativt inflytande på verksamheten*. För det andra ska skulden för samarbetsproblemen *huvudsakligen kunna tillskrivas* den uppsagda medarbetaren, det ska finnas ett tydligt samband. För det tredje ska *arbetsgivaren ha försökt att komma tillrätta* med samarbetssvårigheterna på arbetsplatsen.¹⁸² Det härstammar från arbetsgivarens arbetsledningsrätt, som inte bara är en rättighet utan även en skyldighet. Arbetsgivaren har ett ansvar att fastställa riktlinjer för hur arbetet ska utföras och organiseras för att underlätta och främja samarbete. Om arbetsgivaren inte har ansträngt sig för att lösa samarbetsproblemen genom åtgärder, mindre drastiska än uppsägning, kan en uppsägning på grund av samarbetssvårigheter leda till att arbetsgivaren blir ersättningskyldig.¹⁸³ För det fjärde ska det slutligen även tas hänsyn till de bevis som förs fram, *några tvivel angående samarbetsproblemens existens får inte föreligga*.¹⁸⁴

¹⁷⁸ FOB1975.202.

¹⁷⁹ <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/folketinget>
<http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/folketingets-ombudsman>
<http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/danmark> (se statsskick och politik)

¹⁸⁰ Paulsen et al., *Personalejura - Praktisk Arbejdsret*, 2013, s.343-344. Se även FOB 1990.363.

¹⁸¹ Paulsen et al., *Personalejura - Praktisk Arbejdsret*, 2013, s.343-344. Se även FOB 1990.363.

¹⁸² Nielsen, *Funktionærloven*, 2013, s. 290-292. Paulsen et al., *Personalejura - Praktisk Arbejdsret*, 2013, s. 291-292. Se även FOB 1986.93 s. 291 f.

¹⁸³ Paulsen et al, *Personalejura - Praktisk Arbejdsret*, 2013, s.291-292. Paulsen, *Afskedigelse*, 1997, s.334-336.

¹⁸⁴ Nielsen, *Funktionærloven*, 2013, s.291-292. Se även FOB 1986.93 s.291 f.

5.2.2 Inverkan på verksamheten

Ett omtalat fall i doktrinen behandlar bland annat samarbetssvårigheters negativa inverkan på verksamheten. Rättstvisterna handlade om huruvida uppsägningen av arbetstagaren Svendsen var sakligt grundad. Svendsen hade arbetat inom företaget i drygt fem år och samarbetsproblemen uppkom när en ny ”förstedame” (kvinnlige arbetsledare), Rasmussen, blev anställd. Efter omfattande vittnesförhör hade det framgått att Svendsen tillsammans med en annan kollega hade fryst ut Rasmussen, kallat henne för skällsord som ”røvhuller” och haft en negativ inställning gentemot henne. Svendsen hade även ett flertal gånger anklagat Rasmussen för att ha varit berusad under arbetstid. Direktören på företaget hade haft samtal med kvinnorna men ett samarbete verkade enligt honom omöjligt att få till stånd. Övriga arbetstagare, vars samarbete med Rasmussen fungerade bra, hade hotat med att säga upp sina anställningar om inte Svendsen blev uppsagd. Svendsen menade att uppsägningen inte var saklig och yrkade på ersättning medan arbetsgivaren bestred yrkandet. Uppsägningssenämnden konstaterade arbetstagarens bristande vilja till att samarbeta och att anklagelserna gällande Rasmussens berusning var grundlösa. Uppsägningen bedömdes vara sakligt grundad i både samarbetssvårigheter och verksamhetsorganisatoriska skäl. Arbetsgivaren hade eftersträvat att återskapa ett så bra och friktionsfritt samarbete på arbetsplatsen som möjligt. Afskedigelsesnævnet uttalande: ”*afskedigelsen af Elly Svendsen var ikke blot rimelig men ligefrem nødvendig både på grund af Svendsen egen optræden og af hensyn til arbejdsklimaet i firmaet*”.¹⁸⁵

5.2.3 Erinran

Arbetsgivarens tidigare varningar är också av betydelse.¹⁸⁶ Om en varning är nödvändig eller inte är emellertid avhängigt hur grov misskötsamheten anses vara. I nyare praxis kan kravet på varningar i princip likställas med en tvingande regel med väldigt få undantag.¹⁸⁷ Den skriftliga varningen bör vara tydligt formulerad. Arbetsgivarens missnöje ska, tillsammans med de konsekvenser som arbetstagarens beteende kan komma att leda till, framgå såvida inte förhållandena förbättras. Det ska inte finnas något tvivel om vilken omständighet det är som arbetsgivarens missnöje avser. En uppsägning i nära anknytning till varningen anses dock inte vara berättigad, såvida det inte uppkommit nya omständigheter som föranlett det.¹⁸⁸ I ett fall hade kritik från kunder och muntliga varningar gällande beteendet hos den anställde framställts. Arbetsgivarens uppsägning av arbetstagaren grundades i samarbetssvårigheter som inte hade förbättrats. Käranden menade dock att arbetsgivaren inte tydligt nog hade meddelat sitt missnöje och yrkade därför på ersättning. Uppsägningssenämnden beslutade i fallet

¹⁸⁵ AN 70.1968.

¹⁸⁶ Nielsen, *Dansk Arbejdsret*, 2012, s.524.

¹⁸⁷ Nielsen, *Funktionærloven*, 2013, s.291-293.

¹⁸⁸ Paulsen, *Afskedigelse*, 1997, s.335.

att det måste ha stått klart för den anställde att beteendet inte ansågs tillfredsställande. Det var rimligt att verksamheten hade dragit slutsatsen att situationen inte skulle bli bättre och uppsägningen ansågs ha saklig grund.¹⁸⁹

I ett äldre fall uttalade uppsägningsnämnden att tydligare varningar inte kunde anses vara den avgörande faktorn för bedömningen i fallet. Tvisten behandlade uppsägningen av en anställd i en klädesbutik med tolv stycken anställda. Uppsägningen grundade sig i samarbetssvårigheterna som tog sig i uttryck mellan arbetstagaren, A.A., övrig personal och ledningen. Efter åtskilliga vittnesförhör framgick det att arbetstagaren hade expedierat kunder felaktigt och inte lyssnat eller anpassat sig till andra kollegor. A.A. hade även erhållit åtskilliga klagomål från kunder och det hade varit en dålig atmosfär på arbetsplatsen. Käranden yrkade på ersättning och menade att uppsägningen inte var saklig eftersom det inte fanns tillräckligt med bevis eller varningar. Arbetsgivaren menade dock att situationen krävde ett val mellan A.A. och övrig personal för att säkra butikens fortsatta existens. De hade dessutom försökt reda ut problemen genom omplacering. Nämnden uttalade att verksamheten inte kunde lastas för att de hade försökt att förbättra arbetsmiljön genom att säga upp arbetstagaren. Många av de anställda hade upplevt arbetstagaren som en belastning. Uppsägningen ansågs vara sakligt grundad trots att det borde ha utgått tydligare varningar.¹⁹⁰

5.2.4 Klagomål och arbetstagarens rätt förklara sig

Om en medarbetare erhåller klagomål har arbetsgivaren en skyldighet att lägga fram dessa. Arbetstagaren ska få en chans att förklara sig och rätta till problemen. Det gäller oavsett varifrån klagomålen kommer. Att den anställde får kritik utgör i sig inte saklig grund för uppsägning.¹⁹¹ Kriteriet härstammar från ett rättsfall. Fallet berörde en uppsägning av en arbetstagare som varit anställd i tjugo år. Domstolen ansåg att det inte kunde anses skäligt att säga upp arbetstagaren utan att först ge denne chansen att ge sin sida av saken. Detta grundas i att det därefter antas bli lättare för domstolen att undersöka huruvida samarbetsproblemen hade kunnat lösas på ett annat sätt eller inte.¹⁹² I situationer där en arbetstagare har tagit emot återkommande klagomål erhåller arbetsgivaren en större rätt att slutligen säga upp arbetstagaren. När samarbetssvårigheterna kan kopplas till verksamhetens medarbetare, kunder, kontakter, eller företagsförbindelser löper arbetsgivaren mindre risk att bli ersättningsskyldig. Vid utomståendes klagomål har domstolarna i flera fall valt att följa arbetsgivarens mening.¹⁹³

¹⁸⁹ AN 459:1991.

¹⁹⁰ AN 80:1981.

¹⁹¹ Paulsen, *Afskedigelse*, 1997, s.335.

¹⁹² Paulsen, *Afskedigelse*, 1997, s.334-336. Paulsen et al., *Personalejura - Praktisk Arbejdsret*, 2013, s.291-292. Se även: U 1972.277. SH.

¹⁹³ Paulsen, *Afskedigelse*, 1997, s.337.

Ett fall från Højesteret 1982 berör bland annat innebörden av hur andra medarbetares och kunders klagomål kan berättiga en uppsägning. I fallet ansågs avskedandet av en funktionär, H.F, på grund av samarbetssvårigheter samt alkoholproblem, vara oberättigad. Funktionären hade en tjänst som avdelningschef på ett bemanningsföretag och yrkade på ersättning då det påstådda alkoholmissbruket var felaktigt. Det fanns inte saklig grund och inte heller förelegat någon varning. Svaranden yrkade på frikännande då arbetstagarens alkoholmissbruk samt oanständiga uppförande föranledde samarbetsproblem och berättigade ett avsked. Av samtliga vittnesförhör i domstolen klargjordes det att H.F. druckit alkohol under arbetstid, låtit berusad i telefon gentemot kunder och kollegor, sagt olämpliga saker till andra medarbetare och haft särskilda samarbetsproblem med en kollega. Upprepade klagomål hade även rapporterats. Højesteret konstaterade att arbetsgivaren hade haft ett giltigt skäl för säga upp H.F. Förhållandena ansågs dock inte vara så grova att ett avsked var berättigat.¹⁹⁴

5.2.5 Anställningstid

Generellt kan sägas att ju längre tjänstgöringstid arbetstagaren har desto högre krav ställs det på arbetsgivaren för att en uppsägning ska anses skälig. Om det dessutom inte förekommit några varningar ska det särskilt mycket till för att det ska bedömas rimligt.¹⁹⁵ I ett fall från år 2000 tog uppsägningsnämnden särskild hänsyn till arbetstagarens anställningstid. Den skriftliga varningen som förelåg var inte av lika stor betydelse. Den berörda arbetstagaren hade en anställningstid på 29 år i verksamheten och hade två veckor innan uppsägningen tilldelats en skriftlig varning från arbetsgivaren. I den gick det att utläsa att ett bättre samarbete med ledning och medarbetare var önskvärt. Käranden yrkade på att bolaget skulle förpliktigas att betala ersättning då deras påståenden saknade dokumentation. Det fanns inte heller några bevis för att förhållandena skulle ha försämrats från det att arbetstagaren fick varningen till det att uppsägningen verkställdes. Svaranden bestred yrkandet grundat på att verksamhetens trängda ekonomiska tillstånd gjorde det nödvändigt att behålla de bästa arbetstagarna. Valet stod mellan den berörda och en annan anställd i verksamheten med kortare anställningstid. Arbetsgivaren uttryckte i sin talan att en arbetstagare inte anses vara bättre bara för att denne har en längre anställningstid. De personliga faktorerna hade därför varit avgörande. Den berörda arbetstagaren hade svårt att arbeta tillsammans med andra och övriga anställda hade hotat med att avgå om de tvingades att arbeta tillsammans med honom. Arbetstagaren hade dessutom en temperamentsfull och dominerande attityd. I fallet omnämndes i enlighet med uppsägningsnämndens praxis att det ska mycket till för att en verksamhet ska anse sig vara tvingade att säga upp en arbetstagare med lång anställningstid framför en med kortare. Uppsägningen bedömdes ogiltig. Trots att en skriftlig varning

¹⁹⁴ U 1981.252 H. Se även Paulsen, *Afskedigelse*, 1997, s.336.

¹⁹⁵ Paulsen, *Afskedigelse*, 1997, s.335. Nielsen, *Funktionærloven*, 2013, s.293.

förelåg ansågs det inte finnas tillräckliga bevis för de påstådda samarbetsproblemen.¹⁹⁶

5.2.6 Samarbetsproblem mellan flera arbetstagare

I vissa situationer kan samarbetsproblem på en arbetsplats inte enbart härledas till en medarbetare, utan till ett flertal. Om arbetsgivaren trots försök inte lyckas avhjälpa problemen kan en uppsägning, av en eller flera anställda, bedömas som skälig. I dessa situationer är det arbetsgivaren som gör en bedömning över vilka anställda som ska sägas upp. Domstolarna och dess praxis har valt att följa arbetsgivarens bedömning.¹⁹⁷

Problemen i AN 1039/2002 utspelades mellan flera anställda på arbetsplatsen. Samarbetsproblemen ansågs vara så allvarliga att företaget inte kunde behålla alla anställda för att lyckas upprätthålla en försvarbar drift av verksamheten. Käranden yrkade på att svaranden skulle förpliktigas att betala ersättning då de angivna samarbetsproblemen inte kunde hänföras till honom personligen. Svaranden yrkade i sin tur på frikännande då arbetstagaren var den som huvudsakligen bar ansvaret för samarbetsproblemen. De gjorde även gällande att de hade försökt komma tillrätta med problemen. Att det vid denna typ av situationer faller på arbetsgivaren att bedöma om någon, och i så fall vem som, ska sägas upp för att återfå en fungerande arbetsplats lades också som grund. Uppsägningsnämnden frikände arbetsgivaren och baserade beslutet på att verksamheten inte kunde bedrivas försvarligt. Uppsägningen var ett steg i att lösa samarbetsproblemen. Det kunde dock inte uteslutas att kollegorna var delaktiga i samarbetsproblemen men det huvudsakliga ansvaret kunde tillskrivas den uppsagda arbetstagaren. Arbetsgivaren hade varit tvingad att välja mellan att säga upp antingen käranden eller flera av de andra arbetstagarna.¹⁹⁸

¹⁹⁶ AN 956/00.

¹⁹⁷ Paulsen, *Afskedigelse*, 1997, s.336.

¹⁹⁸ AN 1039/02.

6. Analys

Syftet med vår studie har varit att fastställa gällande rätt i frågan; *När utgör samarbetssvårigheter saklig grund för uppsägning i Danmark respektive i Sverige?* För att sammanställa svaret på denna rättsfråga har vi valt att presentera vår komparativa analys på ett så strukturerat sätt som möjligt. Resultatet kommer att presenteras i enlighet med uppsatsens struktur. Analysen inleds i makrojämförelsen, där vi övergripande redogör för eventuella likheter och skillnader i internationell samt nationell rätt, för att sedan avslutas i mikrojämförelsen och vårt rättsliga problemområde.

Sverige och Danmark är båda medlemmar i EU, Europarådet och ILO. En viss skillnad föreligger dock gällande vilka regelverk som har antagits av länderna vilket kan utläsas i tabellen, figur 1, nedan.

Figur 1

Internationella regler	Sverige	Danmark
ILO , Konvention C 158, Artikel 4	Ratificerad	Inte ratificerad
Europarådet , den sociala stadgan från 1961	Ratificerad	Ratificerad
Europarådet , den reviderade sociala stadgan från 1996	Underskriven och ratificerad. Med undantag för artikel 24.	Endast underskriven. Artikel 24 har inte skrivits under.
EU , EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna, Artikel 30	Ska vara rättsligt bindande genom EU.	Ska vara rättsligt bindande genom EU.

Förklaringen till Danmarks mer restriktiva förhållningssätt är den danska traditionen där kollektivavtalsreglering föredras framför lagstiftning. Man kan dock fråga sig om det i realiteten får någon betydelse att Danmark har ratificerat färre folkrättsliga regler än Sverige. Det som egentligen endast utgör en väsentlig skillnad i den internationella rätten är att Danmark inte har antagit ILO:s konvention. Att Europarådets reviderade stadga är ratificerad av Sverige men inte av Danmark spelar inte så stor roll eftersom båda nationerna valt att utesluta artikel 24. EU:s stadga är dessutom bindande för båda rättsordningarna.

För att gå vidare i makrojämförelsen finner vi både gemensamma nämnare och skillnader utifrån redogörelsen av respektive lands rättssystem och arbetsmarknadsmodell. Danmarks arbetsmarknadspolitik kännetecknas till exempel mer av Flexicurity än vad den svenska gör. Domstolssystemens uppbyggnad är en annan avvikande faktor. I Danmark delas de arbetsrättsliga tvisterna upp vid särskilda instanser medan de i Sverige främst avgörs av en. Vart arbetstagare i Danmark vänder sig beror dels på innehållet i anställningsavtalet och dels vad tvisten gäller. Danmarks uppsägningsnämnd saknar motsvarighet i Sverige. Kongruent är däremot att förhandlingar gällande tvisten först ska ha ägt rum på både lokal och central nivå för att frågan överhuvudtaget ska kunna föras vidare till domstol eller uppsägningsnämnd. Att Danmark och Sverige båda tillhör den nordiska rättsfamiljen är en trolig förklaring till deras gemensamma syn och starka tilltro till arbetsmarknadens parter och kollektivavtal. Den rättshistoriska bakgrunden innehar många nästintill identiska förhållanden. Den danska septemberuppgörelsen var den svenska decemberkompromissens förebild där samma rättigheter och skyldigheter fastslogs. De första begräsningarna i arbetsgivarens fria uppsägningsrätt utvecklades i båda länderna genom avtal, huvudavtalet i Danmark och Saltsjöbadsavtalet i Sverige. Något som dock skiljer sig åt i den historiska utvecklingen är den reform på lagstiftningsområdet som Sverige genomgick under 1970-talet. Motsvarande ägde inte rum i Danmark. En tydlig distinktion, som ett resultat av detta, är att Danmark saknar ett heltäckande anställningsskydd motsvarande svenska LAS. I Danmark görs istället en åtskillnad efter yrkeskategorier vilket skapar en mer uppdelad arbetsmarknad än vad svensk reglering medför.

När det kommer till mikrojämförelsen och att fastställa gällande rätt i vår fråga föreligger det även här både likheter och olikheter. Båda länderna är av åsikten att uppsägningar ska vara sakligt grundade antingen i arbetstagarens personliga förhållanden eller i verksamheten. En mer precis definition på saklig grund finns inte. Hur anställningsskyddet vidare tar sig i uttryck skiljer sig dock åt mellan nationerna. Saklighetskravet återfinns i LAS och bland annat i danska FUL men det påträffas även i danska kollektivavtal. En annan tydlig avvikelse är att det i Danmark krävs en viss kvalifikationstid för att omfattas av gällande skydd. I Sverige är så inte fallet då arbetstagaren är skyddad från dag ett. Om man däremot tar hänsyn till den svenska provanställningen på sex månader behöver *Funktionærlovens* kvalifikationstid på nio månader emellertid inte anses vara särskilt anmärkningsvärd. I jämförelse med det danska huvudavtalets tolv månader blir däremot kvalifikationstiden nästan dubbelt så lång. Bevisbördan vid osaklig uppsägning och sanktionerna både avviker och överensstämmer mellan de båda rättsordningarna. När det gäller bevisbördan så ligger den på arbetsgivaren i Sverige medan det i Danmark är arbetstagaren som svarar för den. I praktiken blir det dock detsamma då det i slutändan är upp till arbetsgivaren att framhäva bevis för att uppsägningen är sakligt grundad. Sanktionerna som kan utdömas vid osaklig uppsägning är identiska, ersättning eller ogiltighetsförklaring. Gemensamt

för den sistnämnda är att arbetstagaren själv måste yrka på det. I Danmark är möjlig sanktion avhängig den reglering som arbetstagaren omfattas av och skiljer sig därefter. Danska funktionärer kan till exempel inte åberopa ogiltighetsförklaring genom FUL. I Sverige kan vem som helst, med vissa undantag i 1 § LAS, åberopa ersättning eller ogiltighetsförklaring.

I Sverige ska uppsägningar grundade i samarbetssvårigheter normalt inte kunna utgöra saklig grund för uppsägning. Ett motsvarande uttryck eller förhållningssätt saknas i Danmark men det konstateras även där att det är svårt för en arbetsgivare att genomföra en sådan uppsägning. Samarbetssvårigheter anses vara en rimlig uppsägningsgrund men kanske inte den "bästa". Gemensamt är att det finns bedömningskriterier som bör beaktas vid sådana situationer. Kriterierna överensstämmer huvudsakligen men det förekommer även vissa avvikelser. Ur den praxis samt doktrin som vi har analyserat framgår det inte om företagets storlek spelar någon roll när dansk domstol eller nämnd avgör. Fortsatt lämplighet samt arbetstagarens ställning är två andra faktorer som dansk bedömning inte uttryckligen fäster avseende vid. Dessa tre rättsliga utgångspunkter är däremot betydande för saklighetsbedömningen i svensk rätt. Fortsatt lämplighet verkar emellertid indirekt få viss effekt även i Danmark. Vid eventuell ogiltighetsförklaring gör uppsägningsnämnden i 4 § 3 stycket en framtida prognos för huruvida samarbetet kan fortskrida vilket kan jämföras med kriteriet. Fortsatt lämplighet verkar därför vara avhängigt den sanktion som arbetstagaren yrkar på. Vid yrkande på ersättning har arbetstagaren redan accepterat att anställningen inte ska bestå. Indirekt borde även företagets storlek vara betydande för dansk rätt då avgörande instans bedömer huruvida verksamheten har påverkats av samarbetsproblemen. Det borde följaktligen bli värre konsekvenser för ett mindre företag.

Överensstämmande är uppfattningen att arbetsgivaren bör försöka komma tillrätta med samarbetsproblemen innan en uppsägning vidtas. Principen "ultima ratio" gäller därmed för båda rättsystemen. En avsevärd skillnad är dock att denna skyldighet delvis är uttryckt i svensk lagstiftning genom arbetsgivarens omplaceringskyldighet i 7 § LAS. Motsvarande lagfästa skyldighet förekommer inte i dansk reglering men arbetsgivarens ansträngningar att försöka lösa eventuella samarbetsproblem har trots det stort inflytande på sakliggrundbedömningen. Vi har inte heller funnit något motsvarande den svenska lagstadgade tvåmånadersfristen i Danmark. Inverkan på verksamheten, problem av allvarlig karaktär, varningar och arbetstagarens anställningstid är utöver arbetsgivarens ansträngningar betydelsefulla faktorer som domstolen beaktar i båda länder. Överensstämmande är också att det är arbetsgivarens bedömning som erkänns när det föreligger problem mellan flera arbetstagare. En annan likhet är att den nationella bedömningen inte gör någon större åtskillnad mellan privat och offentligt anställda gällande uppsägningar grundade i samarbetsproblem. Uttalanden i förarbetena till LAS spelar en stor roll för den svenska allmänna

bedömningen då praxis och doktrin många gånger refererar till dem. Så är inte situationen i Danmark. Där tillmäts istället ombudsmannens uttalande viss betydelse. Det som här bör uppmärksammas är att vissa generella kriterier från ombudsmannens uttalande har blivit vägledande för den danska bedömningen.

I figuren nedan, figur 2, presenteras en sammanfattande och översiktlig bild av vilka faktorer som spelar in i bedömningen av huruvida samarbetsvårigheter utgör saklig grund för uppsägning.

Figur 2

Vad påverkar bedömningen	Sverige	Danmark
Problemens karaktär och inverkan på verksamheten	Ja	Ja
Arbetstagaren ska bära huvudsaklig skuld	Uttrycks inte, men går troligtvis att anta.	Ja
Arbetsgivarens ansträngningar	Ja, bland annat genom 7 § LAS.	Ja, genom arbetsledningsrätten.
Bevisning gällande samarbetsproblemens existens	Ja, framgår av praxis och bevisbörda.	Ja
Arbetstagarens rätt att förklara sig	Uttrycks inte. Men framgår av bl.a. C158, och betydelsen av varningar.	Ja
Anställningstid	Ja	Ja
Varningar	Ja	Ja
Företagets storlek	Ja	Uttrycks inte, men kan likställas med "inverkan på verksamheten".
Arbetstagarens ställning	Ja	Uttrycks inte.
Fortsatt lämplighet	Ja	Uttrycks inte, men framgår av huvudavtalets 4 § 3 stycket.
Tvåmånadersfristen	Ja	Uttrycks inte.
Omplaceringsskyldighet	Ja	Uttrycks inte, men faller delvis in under arbetsgivarens ansträngningar.

7. Slutsats och diskussion

Vi är efter denna studie medvetna om att en fullständig bild av hur rättsläget ser ut är svår att presentera då vi har varit tvungna att göra ett urval i den oändliga djungeln av rättsfall. Praxis har haft en avgörande roll för det resultat vi har fått fram. En övergripande helhetsbild är dock möjlig att urskilja. Till att börja med kan det konkluderas att uppsägningar grundade i samarbetsproblem ofta sker i kombination med någon annan form av misskötsel. Vi kan vidare konstatera att en uppsägning grundad i samarbetssvårigheter är problematisk, dels för dömande instans att avgöra och dels för arbetsgivare att driva igenom. En anledning är att det inte finns en tydlig definition på vad saklig grund eller samarbetssvårigheter är. Det måste i varje enskilt fall göras en individuell bedömning av situationen där arbetsgivarens intresse vägs mot arbetstagarens. Det är domstolen eller nämnden som får den avgörande makten för vems intresse som ska iakttas. En annan orsak är att den rättsliga prövningen ofta bygger på subjektiva upplevelser eller motstridig information kring de förhållanden som föreligger. En tredje anledning kan vara att problemen inte alltid kan härledas till endast en arbetstagare. Det kan vara besvärligt att avgöra vem som bär störst skuld. Å ena sidan verkar sådana situationer enligt praxis inte vara särskilt komplicerade eftersom domarna väljer att följa arbetsgivarens åsikt. Å andra sidan borde det medföra viss fara för saklig grund begreppets innebörd när arbetsgivaren får välja vem som ska sägas upp. Uppsägningen av en arbetstagare riskerar att grundas i mer ogiltiga skäl som till exempel enbart trivselaspekter.

Bedömningen av huruvida samarbetssvårigheter utgör saklig grund för uppsägning försvåras ytterligare eftersom flertalet kriterier ska iakttas. Det framgår inte heller vilka som ska väga tyngst. Vad händer till exempel om samarbetsproblemen har en omfattande negativ inverkan på verksamheten, ansträngningar har gjorts för att lösa problemen, men varningar inte har utträttats tydligt nog? Utifrån den praxis som vi har analyserat, uppfattar vi varningar tillsammans med "inverkan på verksamheten" som de två mest återkommande och avgörande faktorerna för bedömningen i respektive rättssystem. Arbetsgivarens ansträngningar verkar också vara av stor betydelse, särskilt i den svenska rätten. Tydligare riktlinjer föreskrivna i lag hade dock kunnat vara en fördel och underlättat för både arbetstagare och arbetsgivare. Det hade för arbetsgivare blivit tydligare när saklig grund föreligger och för arbetstagare när ett särskilt beteende eller uppförande kan resultera i uppsägning. Med tanke på den praxis som har vuxit fram torde det inte vara omöjligt att bestämma vissa lagstadgade utgångspunkter. En nackdel hade däremot varit att anställningsskyddet inte i lika

stor utsträckning hade anpassats efter olika situationer eller förändringar över tid. Det hade i sin tur medfört en risk för att arbetstagarens skydd mot osakliga uppsägningar hade kommit att försvagas. En annan fara hade varit att endera parten missgynnats vilket hade skapat en obalans. Ett förslag är att domstolens särskilda bedömningskriterier vid uppsägningar på grund av samarbetssvårigheter ska samlas och preciseras. Eftersom dessa principer inte helt verkar ha nått ut till arbetsmarknadens parter hade ett skriftligt dokument med vägledande rekommendationer varit att föredra. Domstolens bedömningspunkter och arbetsgivarens skyldigheter skulle där presenteras. Eftersom inte alla arbetsgivare eller arbetstagare har den arbetsrättsliga kunskap som krävs för att finna svar i förarbeten eller praxis hade förslaget kunnat medverka till att reda ut rättsläget.

Utifrån de rättsfall vi har analyserat har vi uppmärksammat att *bedömningen* för när en uppsägning grundad i samarbetssvårigheter anses vara saklig skiljer sig en aning. Det verkar vara "lättare" för arbetsgivare att få uppsägningen förklarad saklig i Danmark än i Sverige. Anledningen till vårt påstående grundar sig i flertalet faktorer men den danska rätten verkar mer frekvent ha dömt till arbetsgivarens fördel. Vi upplever att det föreligger en viss skillnad i hur mycket arbetsgivaren ska "tåla" från sina anställda då arbetsgivarens skyldigheter verkar vara mer långtgående i Sverige.¹⁹⁹ Praxis tyder på att arbetsgivare i större utsträckning ska ha stått ut med samarbetssvårigheter under en längre period och att uppsägningen verkligen ska utgöra den sista utvägen. Å ena sidan kan en förklaring till detta vara den lagstadgade omplaceringsskyldigheten som finns i Sverige men å andra sidan behöver arbetsgivares ansträngningar inte endast innebära omplacering. Att den danska arbetsgivaren ska försöka komma tillrätta med problemen framgår enbart av arbetsledningsrätten. Frånvaron av ett lagkrav borde kunna leda till att danska arbetsgivare inte alltid försöker lösa problemen i samma utsträckning som svenska. Eftersom danska arbetstagare mer ofta verkar yrka på ersättning är kanske arbetsgivaren mer villig att betala än att försöka lösa långvariga och komplicerade samarbetsproblem. Ytterligare något som kan påverka är den lagstadgade tvåmånadersfristen som innebär ännu en begränsning för svenska arbetsgivare. Hur pass stor inverkan regeln har kan dock diskuteras då samarbetssvårigheter ofta är av varaktig karaktär. En fråga vi ställer oss undrande till är om arbetsgivaren har förlorat en för stor del av sin arbetsledningsrätt i Sverige gällande dessa frågor. Är det för svårt att säga upp en arbetstagare på grund av samarbetssvårigheter? Har arbetsgivarens skyldigheter gått för långt?

En annan förklaring till varför uppsägningarna mer frekvent bedömts sakliga i Danmark hade kunnat härledas till hur nationerna ser på samarbetssvårigheter som saklig grund. I Sverige ska samarbetssvårigheter *normalt inte kunna utgöra saklig*

¹⁹⁹ Se till exempel AD 1991:118, AD 1989:99 och AD 2006:112.

grund medan det i Danmark *kan* anses vara en *rimlig grund*. Dessa principer har sannolikt stort inflytande på respektive nations gällande rätt i frågan. Det danska förhållningssättet skulle kunna härledas till arbetsmarknadsmodellens flexicurity. Eftersom Danmark länge har präglats av denna modell råder det kanske en mer positiv grundinställning för ökad mobilitet på arbetsmarknaden. Att ländernas avgörande instanser innehar skiljaktiga meningar angående hur strikt bedömningen ska göras efter uppställda kriterier kan utgöra en annan faktor. Kriterierna som är avgörande för bedömningen är av subjektiv karaktär. Det är således domstol eller nämnd som avgör när problem är allvarliga eller varningar tydliga. Fallet kan även vara så att Danmark inte låter det faktum, att ett kriterium inte är uppfyllt, påverka hela utgången. Dansk praxis konstaterar nyss nämnda då vissa uppsägningar dömdes sakliga trots att varningar överhuvudtaget inte hade utfärdats. Kravet på varningar verkar inte på samma sätt ha förbisetts av den svenska arbetsdomstolen. I vissa situationer har AD dock uttalat, trots otydliga varningar, att arbetstagaren borde ha insett allvaret i samarbetsproblem. I dessa situationer är det emellertid rätt uppenbart att samarbetssvårigheter förelegat. Ett antagande är att uppsägningarna i de äldre danska rättsfallen i motsvarande situation hade dömts osakliga i Sverige. Den konklusionen, att uppsägningar mer frekvent döms till arbetsgivarens fördel i Danmark, är nödvändigtvis inte lika aktuell idag. Dels för att rättsfallen är gamla och dels för att varningar på senare år har fått större betydelse i Danmark.

I ett flertal svenska rättsfall²⁰⁰ har arbetstagarna yrkat på ogiltighetsförklaring medan de i samtliga rättsfall från uppsägningsnämnden yrkat enbart på ersättning.²⁰¹ En fråga vi ställer oss undrande till är varför danska arbetstagare, de som kan, inte mer ofta yrkar på en ogiltighetsförklaring av uppsägningen. Varför vill man inte få tillbaka sin tjänst om det finns möjlighet? En förklaring skulle kunna vara det danska systemets flexicurity. Kan det sägas råda en annan inställning gentemot att förlora sitt arbete och sedan erhålla ett nytt? Om så är fallet upplever danskarna kanske inte ett lika stort behov av att behöva återvända till ett arbete där man inte är önskad. En annan förklaring hade kunnat vara hur sanktionerna uttrycks i respektive rättsordning. Att svenska arbetstagare vanligtvis yrkar på ogiltighetsförklaring kan bero på hur 34 § i LAS är formulerad, "*Om en arbetstagare sägs upp utan saklig grund, skall uppsägningen förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren.*"²⁰² I huvudavtalet står det däremot att om en uppsägning inte är sakligt grundad: "*kan nævnet efter påstand herom underkende opsigelsen, med mindre samarbejdet mellem virksomheden og arbejdstageren har lidt væsentlig eller må antages at lide væsentlig skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet.*"²⁰³ I Danmark föreligger således ett uttryckligt villkor för

²⁰⁰ Se till exempel AD 2006:112, AD 1991:118, 1988:71, AD1979:93, AD1989:99.

²⁰¹ Se till exempel AN 70.1968, AN 80.1981, U 1981.252 H, AN 956.2000, AN 1039.2002.

²⁰² 34 § LAS.

²⁰³ 4 § 3 stycket huvudavtalet mellan DA och LO.

att en ogiltighetsförklaring ska kunna utdömas. Dessutom anges det att uppsägningsnämnden "*får eller kan*" utdöma ogiltighet och inte "*ska*" som i Sverige. Detta skulle kunna tyda på att det är lättare att få en ogiltighetsförklaring verkställd i Sverige. Villkoret i huvudavtalet ovan borde dock, indirekt, kunna jämföras med det svenska kriteriet "fortsatt lämplighet". Om samarbete omöjligt kan återupptas borde inte arbetstagaren bedömas lämplig till att arbeta kvar. Hur lagarna är formulerade tror vi därför inte är avhängigt danskarnas val att inte yrka på ogiltighetsförklaring. Danmarks flexicurity kan däremot vara en bidragande faktor.

Internationell rätt kan ta sig i uttryck på olika sätt i nationell reglering vilket är fallet för ländernas anställningsskydd. Hur rättsordningarnas respektive anställningsskydd är reglerat har dock inte påverkat svaret på vår rättsfråga anmärkningsvärt. De arbetstagare som omfattas av FUL respektive huvudavtalet verkar omfattas av ett lika starkt anställningsskydd som de svenska arbetstagarna har genom LAS, med undantag för kvalifikationskravet på nio eller tolv månader. Danmarks uppdelade arbetsmarknad gör endast avtryck i vem som har rätt att begära en saklighetsbedömning och vilka sanktioner som är möjliga att utdöma. Vidare kan man fundera över hur mycket påverkan den internationella rätten verkligen har eller har haft i vår rättsfråga. En konklusion är att Danmark uppfyller stora delar av det som konventionen C158 föreskriver trots att den inte är ratificerad. Både enligt huvudavtalet och FUL ska en uppsägning vara saklig och grundad i personliga eller verksamhetsorganisatoriska förhållanden. Dansk praxis fastställer i sin tur även att arbetstagaren ska få rätt att försvara sig vid eventuella anklagelser. Det kan dock inte bekräftas att det gäller för varje arbetstagare eftersom det inte är fastställt i allmän lag. Skillnaden med att Sverige har ratificerat C158 men inte Danmark är således i verkligheten inte stor.

Artikel 30 i den Europeiska unionens stadga är även intressant att belysa då den är rättsligt bindande. Vi ställer oss här frågan hur Danmark kan anses uppfylla det artikeln stadgar, *att varje arbetstagare har rätt till skydd mot osakliga uppsägningar i enlighet med unionsrätten, nationell lagstiftning och praxis*, utan ett explicit lagstöd. Enligt vår mening verkar det anses vara acceptabelt att Danmark uppfyller varje arbetstagares skydd endast genom nationell praxis. Om det är eller ens får lov att vara så kan man vidare ställa sig undrande till. Hur stadgan ska tolkas och tillämpas, vad den är eller ska bli får här förbli olöst. Det råder troligtvis redan delade meningar om hur bindande den inkorporerade stadgan är då EU vanligtvis inte godkänner implementering endast genom kollektivavtal eller praxis. Nielsen uttalar emellertid att det råder ett generellt saklighetskrav. Teoretiskt sätt borde det dock finnas luckor i det danska anställningsskyddet för arbetstagare som varken arbetar på en arbetsplats med kollektivavtal eller omfattas av särskild speciallag. Inom den offentliga sektorn är kollektivavtalets täckningsgrad 100 procent. Inom den privata sektorn är det däremot 29 procent som inte omfattas av kollektivavtal. Om dessa arbetstagare

inte täcks av någon särskild speciallag och deras arbetsgivare inte heller har anslutit sig till ett kollektivavtal borde det utgöra en fallgrop i anställningsskyddet. I praktiken kanske det inte existerar några luckor men enligt våra funderingar och vad som även uttalades under ILO:s trepartsmöte i Geneve 18-21 april 2011 ²⁰⁴ är det en fråga som har belysts. Är fallet så att det faktiskt föreligger luckor påverkas svaret på vår rättsfråga eftersom en uppsägning inte alltid då behöver vara sakligt grundad.

Innan vi påbörjade denna studie var vi av uppfattningen att det skulle vara betydligt lättare att säga upp en arbetstagare på grund av samarbetssvårigheter i Danmark än vad det är i Sverige. Vi trodde även att förekommande kriterier skulle skilja sig åt mer och till antalet vara färre. Precis som vi har märkt under arbetets gång har säkert läsaren upplevt flertalet likheter mellan rättssystemen. Efter att ha redogjort för gällande rätt är vi därför av den åsikten att rättsläget i stora delar idag är kongruent. Att uppsägningar har dömts sakliga fler gånger i Danmark än i Sverige går emellertid inte att förneka. Frågan om detta speglar verkligheten eller bara de rättsfall vi har valt får förbli obesvarad. Det går emellertid att anta att en viss verklighetsbild finns förankrad då Sverige har mer lagstiftning på området gällande arbetsgivarens omplaceringsskyldighet. Slutligen är vi av den åsikten att det ska vara relativt svårt att driva igenom uppsägningar grundade i samarbetsproblem för att skydda arbetstagaren. Det måste dock finnas en gräns för hur långt arbetsgivarens skyldigheter ska sträcka sig. En lärdom som Sverige därför hade kunnat dra nytta av från Danmark är det grundläggande förhållningssättet att samarbetssvårigheter *kan* utgöra en giltig grund för uppsägning. Danmark i sin tur hade från Sverige kunnat dra nytta av den lagstadgade omplaceringsskyldigheten. Även om danska arbetstagare redan verkar uppleva en hög anställningstrygghet så hade en tydligare omplaceringsskyldighet i alla fall inte försämrat situationen.

²⁰⁴ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/meetingdocument/wcms_165186.pdf s.15

Källförteckning

Litteratur

Blanpain, Roger, *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, 2010, Wolters Kluwer Law & Business, (Kluwer Law International).

Bogdan, Michael, 2003, *Komparativ rättskunskap*, 2003, Andra upplagan, Norstedts Juridik, Stockholm.

Bruun Niklas, Flodgren, Boel, Halvorsen, Marit, Hydén, Håkan och Nielsen, Ruth, *Den nordiska modellen - Fackföreningarna och arbetsrätten i Norden, nu och i framtiden*, 1990, Första upplagan, Liber, Lund.

Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, 2011, Andra upplagan, Studentlitteratur AB, Lund.

Gleerup Lind, Anne, Rosenkjær, Ulla, Rørbæk, Leif, *An introduction to Danish law*, 2008, Andra upplagan, Forlaget Drammelstrupgaard, Allingaabro.

Hasselbalch, Ole, *Arbejdsret*, 2009, Tionde upplagan, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, Köpenhamn.

Hepple, Bob och Veneziani, Bruno, *The transformation of Labour Law in Europe*, 2009, Första upplagan, Hart Publishing Ltd, Oxford.

Hydén, Håkan och Hydén, Therese, *Rättsregler - En introduktion till juridiken*, 2011, Studentlitteratur AB, Lund.

Jørgensen, Henning och Kongshøj, Madsen Per, *Flexicurity and beyond*, 2007, DJØF Publishing, Köpenhamn.

Korling, Fredric, Zamboni, Mauro, *Juridisk metodlära*, 2013, Upplaga 1:2, Studentlitteratur AB, Lund.

Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, 2014, Upplaga 7:1, Iusté Aktiebolag, Uppsala.

Lundberg, Konrad, Schüldt, Johan, Rother-Schirren, Theddo, Lagerstedt, Anders, Calleman, Catharina, Nordell, Per Jonas, Persson, Annina H, Radetzki, Marcus och Zila, Josef, *Juridik – Civilrätt, Straffrätt, Processrätt*, 2013, Andra upplagan, Sanoma Utbildning AB, Stockholm.

Lunning, Lars och Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd - En lagkommentar*, 2010, Tionde upplagan, Norstedts Juridik AB, Solna.

Mulder, Bernard Johann, *Anställningen vid verksamhetsövergång*, 2004, Juristförlaget i Lund, Lund.

Nielsen, Henrik Karl, *Funktionærloven*, 2013, Sjätte upplagan, Karnov Group Denmark A/S, Köpenhamn.

Nielsen, Henrik Karl och Rehof, Lars Adam, *International Arbejdsret*, 1998, Första upplagan, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, Köpenhamn.

Nielsen, Ruth, *Dansk Arbejdsret*, 2012, Andra upplagan, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, Köpenhamn.

Nielsen, Ruth & Roseberry, Lynn M, *Dansk arbejdsret*, 2008, *UPPLAGA*, Jurist- og økonomforbundets forlag, København, 2008.

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

Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, 2011, Fjärde upplagan, Norstedts Juridik AB, Lund.

Paulsen, Jens, *Afskedigelse*, 1997, Första upplagan, GadJura, Köpenhamn.

Paulsen, Jens, Ramskov, Bent, Nielsen, Søren, Ole och Kiesbye Damborg, Maria, *Personalejura - Praktisk Arbejdsret*, 2013, Fjärde upplagan, Hans Reitzels Forlag, Herning.

Peczenik, Aleksander, *Juridikens teori och metod*, 1995, Upplaga 1:1, Norstedts Juridik, Göteborg.

Zweigert & Kötz, *An introduction to comparative law*, 1998, Third Revised Edition, Oxford University Press, New York.

Öman, Sören, *Anställningsskyddspraxis*, 2008, Norstedts Juridik AB, Stockholm.

Offentligt tryck

Danmark

FOB 1975.202.

FOB 1986.93.

FOB 1990.363.

Hovedaftale mellem DA og LO.

Sverige

Regeringens Proposition 1973:129 Lag om anställningsskydd m.m.

Regeringens Proposition 1981/82:71 Om ny anställningsskyddslag .m.m.

Regeringens Proposition. 1997/98:82 Europarådet sociala stadga.

Rättspraxis

Danmark

AN 70.1968.

AN 80.1981.

AN 459.1991.

AN 956.2000.

AN 1039.2002.

U 1972.277 SH.

U 1981.252 H.

Sverige

AD 1977:126.

AD 1977:132.

AD 1979:93.

AD 1983:159.

AD 1988:71.

AD 1989:76.

AD 1989:99.

AD 1991:118.

AD 1998:108.

AD 2006:73.

AD 2006:112.

AD 2008:91.

Webbsidor

Internationell rätt

ILO, Ratifications for Denmark. C158

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COU_NTRY_ID:102609 (hämtad 2014-12-15).

ILO, Ratifications for Sweden, C158
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102854 (hämtad 2014-12-15).

C158 - *Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)*, Artikel 1 och Artikel 2.

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158 (hämtad 2014-12-15).

Protection against unjustified dismissal, International Labour Conference, 82nd session 1995, General Survey on the termination of employment convention (No.158) and recommendation (No.166), 1982,
[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1995-82-4B\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1995-82-4B).pdf) (hämtad 2014-12-15).

ILO: International Labour Standards Department. TMEE/C.158-R.166/2011/2, Final Report, *Tripartite Meeting of Experts to Examine the Termination of Employment Convention 1982 (No.158) and the Termination of Employment Recommendation 1982 (No.166)*. Geneva 18-21 April 2011.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/meetingdocument/wcms_165186.pdf (hämtad 2014-12-15).

Europarådets medlemsstater: <http://www.coe.int/en/web/portal/47-members-states> (hämtad 2014-12-15).

Signatures and ratifications of the European Social Charter, its Protocols and the European Social Charter (revised).
http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Presentation/SignaturesRatifications_en.pdf (hämtad 2014-12-15).

Termination of employment relationships - Legal situation in the Member States of the European Union, 2006
<http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?pager.offset=10&langId=en&mode=advancedSubmit&advSearchKey=termination%20of%20the%20employment%20relationship> (hämtad 2014-12-15).

Artikel 24, europeisk Social stadga (reviderad) 1996,
<http://www.regeringen.se/content/1/c6/09/67/65/b743a3cc.pdf> (hämtad 2014-12-15).

Nationalencyklopedin

Nationalencyklopedin, komparativ rätt, författare: Michael Bogdan,
<http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/komparativ-rätt> (hämtad 2014-12-15).

Nationalencyklopedin, ILO, författare: Elisabet Loberg,
<http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/ilo> (hämtad 2014-12-15)

Nationalencyklopedin, Sverige - rättsväsen, författare: Anders Stening, Ulf Arvidsson och Michael Bogdan,
<http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/sverige> (hämtad 2014-12-15).

Nationalencyklopedin, skiljeförfarande, författare: Anders Stening,
<http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/skiljeförfarande> (hämtad 2014-12-15).

Nationalencyklopedin, Folketinget, författare: Sven Anders Söderpalm,
<http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/folketinget> (hämtad 2014-12-15).

Nationalencyklopedin, Folketingets ombudsman, författare: Ann-Sophie Gleisner,
<http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/folketingets-ombudsman> (hämtad 2014-12-15).

Nationalencyklopedin, Danmark, Se statskick och politik, författare: Sven Anders Söderpalm,
<http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/danmark> (hämtad 2014-12-15).

Övrigt Danmark

The Danish Flexicurity Model: The role of the collective bargaining system, Andersen Søren Kaj och Mailand Mikkel, 2005, Köpenhamns Universitet.
http://faos.ku.dk/english/pdf/publications/2005/The_Danish_Flexicurity_model_0905.pdf/ (hämtad 2014-12-15).

Domstolssystemet i Danmark

<http://www.domstol.dk/om/publikationer/HtmlPublikationer/Profil/Tæt%20på%200Danmarks%20Domstole/kap10.htm> (hämtad 2014-12-15)

OECD, Organization for Economic Cooperation and Development, Employment Outlook, July 1997, Ebook, [https://books.google.se/books?id=-eqaAwAAQBAJ&pg=PA132&lpg=PA132&dq=Secretariat+estimates+from+the+Eurobarometer+44.3+dataset+%281996%29.&source=bl&ots=6iTOV78eYi&sig=CM5ppqTbrk4ypFI3P95rWbGTsFw&hl=en&sa=X&ei=CNmNVMHoMuHnygPliILICQ&ved=0CCAQ6AEwAA#v=onepage&q=Secretariat%20estimates%20from%20the%20Eurobarometer%2044.3%20dataset%20\(1996\).&f=false](https://books.google.se/books?id=-eqaAwAAQBAJ&pg=PA132&lpg=PA132&dq=Secretariat+estimates+from+the+Eurobarometer+44.3+dataset+%281996%29.&source=bl&ots=6iTOV78eYi&sig=CM5ppqTbrk4ypFI3P95rWbGTsFw&hl=en&sa=X&ei=CNmNVMHoMuHnygPliILICQ&ved=0CCAQ6AEwAA#v=onepage&q=Secretariat%20estimates%20from%20the%20Eurobarometer%2044.3%20dataset%20(1996).&f=false) (hämtad 2014-12-15)

<http://www.regeringen.se/sb/d/10255/a/106560> (Hämtad 2015-01-22)