

# Upplysningsplikt och undersökningsplikt i anställningsförfarandet

Jonas Holmqvist

Kandidatuppsats i Handelsrätt  
[Arbetsrätt]  
HT2014

Handledare:  
Anneli Carlsson



LUNDS UNIVERSITET  
Ekonomihögskolan



# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b> .....	<b>8</b>
1.1 Ämne   Bakgrund .....	8
1.2 Begrepp.....	8
1.3 Syfte   Frågeställning .....	9
1.4 Metod och material .....	9
1.5 Avgränsningar.....	10
1.6 Disposition.....	11
<b>2. Upplyningsplikt</b> .....	<b>13</b>
2.1 Avtalsrätt.....	13
2.1.1 Ogiltighetsreglerna .....	13
2.1.2 Lojalitetsprincipen .....	15
2.1.3 Förutsättningsläran .....	17
2.1.4 Fullmakt.....	19
2.2 Speciallagstiftning .....	20
2.3 Arbetsrätt .....	21
2.3.1 Lagen om anställningsskydd.....	21
2.3.2 Lojalitetsprincipen .....	22
2.4 Lagvalet .....	23
<b>3. Undersökningsplikt</b> .....	<b>25</b>
3.1 Speciallagstiftning .....	25
3.2 Den fria antagningsrätten.....	26
3.2.1 Arbetsgivarens frågerätt.....	28
3.2.2 Registerkontroll .....	29
<b>4. Genomgång av praxis</b> .....	<b>31</b>
4.1 AD 1979 nr. 143 .....	31

4.2	AD 1980 nr. 89 .....	32
4.3	AD 1985 nr. 129 .....	32
4.4	AD 1987 nr. 57 .....	33
4.5	AD 1997 nr. 36 .....	33
4.6	AD 2000 nr. 81 .....	34
4.7	AD 2014 nr. 39 .....	35
<b>5.</b>	<b>Analys.....</b>	<b>37</b>
5.1	Förhållandet mellan AvtL och LAS .....	37
5.2	Förhållandet mellan arbetstagarens upplysningsplikt och arbetsgivarens undersökningsplikt.....	38
5.3	Förhållandet mellan arbetsgivarens undersökningsplikt och den fria antagningsrätten.....	40
<b>6.</b>	<b>Slutsats och avslutande reflektioner .....</b>	<b>41</b>
<b>7.</b>	<b>Källförteckning .....</b>	<b>43</b>

# Sammanfattning

Upplysningsplikt och undersökningsplikt mellan avtalsparter vid ingående av avtal förekommer i flera olika avtalstyper. Dessa förpliktelser grundar sig dels på den avtalsrättsliga principen om lojalitetsplikt, men uttrycks även mer eller mindre explicit i såväl allmän avtalsrättslig lagstiftning som i viss speciallagstiftning. Syftet med denna uppsats är att utröna huruvida arbetssökande och arbetsgivare är ålagda sådana förpliktelser vid slutande av anställningsavtal, samt vilka lagar som tillämpas för att reglera dessa förpliktelser.

Allmänna avtalsrättsliga regler kan tillämpas även på anställningsavtal. Arbetsgivare brukar därför åberopa avtalslagens ogiltighetsregler då de vill frånträda ett anställningsavtal på grund av att den arbetssökande i anställningsförfarandet förtigit eller lämnat oriktiga uppgifter om sådana omständigheter som varit avgörande för arbetsgivarens vilja att ingå avtal. Arbetsdomstolen har emellertid valt att jämställa hävning av avtal genom dessa bestämmelser med avsked enligt 18 § LAS.

Detta innebär att det i bedömningen av den arbetssökandes upplysningsplikt vägs in faktorer som härrör från ett intresse av att skydda den svagare parten i anställningsförhållandet. Arbetsgivaren betraktas som den starkare parten även under anställningsförfarandet, trots att den arbetssökande har ett informationsövertag. Detta förhållande innebär att den arbetssökandes upplysningsplikt är mycket ringa. Samtidigt åläggs arbetsgivaren en relativt sträng undersökningsplikt för att i efterhand kunna häva anställningsavtal som ingåtts p.g.a. förledande av den arbetssökande.

# Summary in English

Duty of disclosure and duty of investigation between parties at the initiation of the contract occurs in several different types of contract. These duties are based on the general contract law principle of loyalty between negotiators in negotiating a contract, but are also expressed more or less explicitly in both general contract law and in certain special legislations. The purpose of this thesis is to investigate whether the job seeker and the employer have such obligations at the initiation of the contract, and which laws apply to settle these obligations.

The legislator has stated that the general contract law regulations can also be applied to employment contracts. Therefore, employers tend to refer to the regulations of nullification from the general contract law when they wish to cancel a contract of employment in case the employee, during the recruitment process, concealed or provided false information about certain circumstances crucial to the employer's willingness to hire. However, the Employment Court has chosen to equate the cancellation of the employment contract by those regulations with dismissal, pursuant to § 18 of LAS.

This means that factors derived from the interest to protect the weaker party in the employment relationship are included in judging the job seeker's duty of disclosure. The employer is regarded as the stronger party during the recruitment process, despite the fact that the job seeker has an information advantage. This way, the job seeker's duty of disclosure is very limited. The employer, however, is obliged to a relatively strict duty of investigation, to be able to cancel employment contracts that have been started due to lack of disclosure by the job seeker.

# Förkortningar

AvtL	Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område
AD	Arbetsdomstolen, Arbetsdomstolens domar
DL	Diskrimineringslag (2008:567)
Ds	Departementsserien
FAL	Försäkringsavtalslag (2005:104)
HB	Handelsbalken (1736:0123 2)
JT	Juridisk tidskrift
KKöpL	Konsumentköplag (1990:932)
KTjL	Konsumenttjänstlag (1985:716)
KöpL	Köplag (1990:931)
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LOA	Lag (1994:260) om offentlig anställning
Prop.	Regeringens proposition
PUL	Personuppgiftslag (1998:204)
RF	Regeringsformen
SOU	Statens offentliga utredningar

# 1. Inledning

## 1.1 Ämne | Bakgrund

I ett anställningsförfarande möts två olika intressen. Den arbetssökandes intresse är naturligtvis att erhålla den aktuella anställningen för att trygga sin försörjning. För arbetsgivaren å sin sida innebär rekryteringen en investering och denne är därför intresserad av att erbjuda anställningen till den bäst lämpade personen. Detta kan liknas vid det förhållande som råder på köpmarknaden, där köparens och säljarens intressen möts.

Lagstiftaren har inom köprättens område reglerat detta förhållande genom bestämmelser om säljarens upplysningsplikt respektive köparens undersökningsplikt. Även vissa andra avtalsrättsliga områden innehåller liknande bestämmelser. Inom arbetsrätten saknas däremot sådan uttrycklig reglering. Den lojalitetsprincip som går att finna uttryck för i allmänna avtalsrättsliga regler ålägger dock parterna vissa lojalitetsförpliktelser.

Det ligger i den arbetssökandes intresse att i anställningsförfarandet framställa sig själv i så bra dager som möjligt för att öka sina möjligheter till anställning. Att den arbetssökande lyfter fram sina positiva egenskaper och meriter och förtiger mindre förtjänstfulla omständigheter torde ses som ett naturligt strategiskt uppträdande. Men när övergår ett sådant beteende till att bli otillbörligt utnyttjande av arbetsgivarens okunskap? Och vilket ansvar har arbetsgivaren för att ta reda på hur det egentligen förhåller sig?

En arbetsgivare som upplever sig blivit förledd att ingå anställningsavtal önskar förmodligen att frånträda detta. Vid vanliga fall av uppsägningar och avsked har arbetsgivaren att iaktta tvingande regler i LAS. Vid tvister som rör omständigheter vid avtalsingående kan det istället ligga nära till hands att istället åberopa allmänna avtalsrättsliga regler för att häva avtalet. AD har i dessa fall haft att förhålla sig till konkurrensen mellan dessa regelsystem.

## 1.2 Begrepp

*Plikt* är ett etiskt och juridiskt begrepp som omfattar ”det man av etiska eller juridiska skäl bör göra därför att man har en viss ställning eller står i en viss relation till andra.”<sup>1</sup> I doktrinen förekommer emellanåt begreppet *upplysningsskyldighet*. Detta begrepp har samma innebörd som upplysningsplikt. Jag har valt att använda begreppen upplysningsplikt och undersökningsplikt, då dessa är allmängiltiga inom obligationsrätten.

---

<sup>1</sup> Nationalencyklopedin.



### 1.3 Syfte | Frågeställning

Inom flera avtalstyper är parterna ålagda upplysningsplikt respektive undersökningsplikt, vars omfattning varierar beroende på avtalstyp. Syftet med denna uppsats är att utröna huruvida arbetsökande och arbetsgivare omfattas av sådana förpliktelser vid ett anställningsförfarande, hur långtgående de i så fall är samt hur de påverkar varandra. Även frågan om förhållandet mellan LAS och AvtL kommer att behandlas för att klargöra om och i så fall hur anställningsavtalet kan bringas att upphöra p.g.a. eftersatt upplysningsplikt respektive undersökningsplikt.

De frågeställningarna jag avser besvara är följaktligen:

*Hur långtgående är arbetsökandes upplysningsplikt?*

*Påverkar omfattningen av arbetsökandes upplysningsplikt arbetsgivarens undersökningsplikt?*

*Hur ser förhållandet ut mellan LAS och AvtL vid tvister om arbetsökandes upplysningsplikt?*

### 1.4 Metod och material

Jag har använt mig av traditionell juridisk metod för att utreda och analysera gällande rätt. Detta görs med utgångspunkt i lagstiftning, rättspraxis, lagförarbeten och doktrin.<sup>2</sup> Jag kommer i det nedanstående att redogöra för hur dessa rättskällor använts i denna uppsats.

Allmän avtalsrättslig lagstiftning har använts för att få en överblick över de generella bestämmelser som reglerar rättsföljderna av motivvillfarelse vid ingående av avtal. Eftersom begreppen upplysnings- och undersökningsplikt inte uttryckligen står att finna i den arbetsrättsliga lagstiftningen, har jag valt att i framställningen redogöra för deras innebörd i köprättslig och försäkringsavtalsrättslig lagstiftning. Detta ska inte uppfattas som att jag jämför arbetsökande med lös egendom eller en försäkring. Syftet är att redogöra för innebörden och omfattningen av de plikter som är ålagda parterna i dessa avtalsförhållanden och på så sätt ge läsaren en bredare förståelse av upplysnings- och undersökningsplikterna i anställningsförfarandet. Att på detta sätt öka förståendet av ett fenomen mot bakgrund av ett annat, har drag av den hermeneutiska metodläran. Enligt Kellgren och Holm kan det även innebära en möjlighet till att observera bl.a. inkonsekvenser mellan olika rättsområden.<sup>3</sup>

Rättsliga normer lagregleras inte alltid konkret, men kan ändå få juridisk betydelse. Lojalitetsprincipen är en sådan norm. Det är svårt att ge en allmängiltig förklaring till hur mycket lojalitet som kan eller bör förväntas mellan avtalsparterna. I den del av framställningen som berör lojalitetsprincipen inom avtalsrätten, lämnas därför utrymme för olika auktoriteters subjektiva uppfattningar i frågan.

---

<sup>2</sup> Sandgren, s. 38.

<sup>3</sup> Kellgren & Holm, s. 36.

Förarbeten har konsulterats för att öka förståelsen om lagens ändamål. Rättsliga utredningar och aktuella lagförslag har använts primärt för att ge en inblick i eventuell framtida lagstiftning och hur arbetsmarknadens parter inställning förhåller sig till sådan.

Innebörden av upplysnings- och undersökningsplikt inom arbetsrätten framgår framför allt av rättspraxis från Arbetsdomstolen (AD). Denna rättskälla har således varit av stor relevans och givits ett förhållandevis stort utrymme i framställningen. De rättsfall som behandlas har det gemensamt att de är resultat av att den arbetssökande inte upplyst om sin behörighet eller kriminella vandel. Arbetsgivaren förväntar sig i många fall uppenbarligen att bli upplyst om sådana omständigheter. Detta avspeglas även i den övriga framställningen, vilket framför allt är märkbart i de avgränsningar jag företagit i avsnittet om undersökningsplikt.

I den rättsvetenskapliga doktrinen belyses föga förvånande upplysnings- och undersökningsplikt framför allt i framställningar om allmän avtalsrätt och köprätt. I de fall frågan om arbetssökandes upplysningsplikt upptas i allmän arbetsrättslig doktrin hänvisas ofta till Malmberg som behandlat denna fråga i en artikel i JT. Denna artikel förefaller vara en reaktion på rättsfallet AD 2000:81, då detta analyseras ingående. Den litteratur som använts karaktäriseras av att vara skriven av författare som är auktoriteter inom sina respektive ämnesområden. Med detta inte sagt att det inte ges uttryck för subjektiva uppfattningar i deras framställningar. Till exempel är Ramberg öppet kritisk till AvtL, vilken hon beskrivit som ofullkomlig och virrig.<sup>4</sup> Det är min uppfattning och ambition att det i denna uppsats tydligt framgår när en uppgift härrör från en subjektiv åsikt.

## 1.5 Avgränsningar

Endast de ogiltighetsregler i AvtL som har betydelse för förståelsen av de yrkanden som är gjorda i de redovisade rättsfallen kommer att tas upp. Av detta följer att 28 och 29 §§ om tvång samt 31 § om ocker inte kommer att behandlas. Vad gäller 36 § kommer enbart ogiltighetspåföljder att beaktas. Även i redogörelsen av förutsättningsläran har vissa avgränsningar gjorts, då jag endast redogjort för de delar av det s.k. riskrekvisitet som varit väsentliga för uppsatsens syfte.

Jag kommer enbart översiktligt att behandla sådana fall där upplysningsplikt är påverkad av särskild skyddslagstiftning, exempelvis diskrimineringslagstiftningen och gravida arbetssökandes upplysningsplikt.

En avgränsning har även gjorts i avsnittet om undersökningsplikt, närmare bestämt i redogörelsen för vilka möjligheter arbetsgivaren har att kontrollera den arbetssökande. Arbetsgivarens frågerätt och möjlighet att begära utdrag ur belastningsregistret kommer att tas upp då dessa har betydelse för den fortsatta framställningen. Skyddet för den arbetssökandes integritet är ett väl så intressant ämne men faller utanför uppsatsens syfte och kommer därför inte att behandlas närmare.

---

<sup>4</sup> Ramberg, s. 314.

## 1.6 Disposition

Dispositionen av uppsatsen är ett försök till ett pedagogiskt upplägg utifrån uppsatsens syfte. Första delen av uppsatsen berör upplysningsplikt och till detta begrepp relaterade rättskällor. Inledningsvis berörs ogiltighetsreglerna i den allmänna avtalsrätten, lojalitetsprincipen och förutsättningsläran. Jag kommer även att beröra frågan om fullmakt, då denna kan aktualiseras vid ett anställningsförfarande. Därefter följer den speciallagstiftning som är tänkt att specificera vad begreppet upplysningsplikt innebär. Efterföljande avsnitt behandlar de arbetsrättsliga rättskällor som kan anknytas till begreppet. Slutligen redogörs för lagvalets eventuella praktiska betydelse.

Uppsatsens andra del berör undersökningsplikten och inleds med en redogörelse för hur denna regleras i speciallagstiftning. Eftersom undersökningsplikten inte är explicit inom arbetsrätten, behandlas därefter arbetsgivarens fria antagningsrätt, frågerätt samt möjlighet att begära utdrag ur belastningsregistret.

I uppsatsens tredje del refereras de rättsfall som ger ledning i frågan om upplysnings- och undersökningsplikt i ett anställningsförfarande, samt hur AD resonerar kring lagvalet.

I uppsatsens fjärde del summeras uppsatsen i en analys det som framförts i tidigare delar.

Slutligen ges utrymme för slutsats och avslutande reflektioner.



## 2. Upplysningsplikt

### 2.1 Avtalsrätt

I AvtL finns ingen samlad beskrivning av upplysningsplikten.<sup>5</sup> Någon form av upplysningsplikt torde dock, p.g.a. en allmän princip om lojalitet mellan avtalsparterna, finnas inom de flesta avtalstyper.<sup>6</sup> I de fall en part eftersatt sin upplysningsplikt kan ett avtal komma att ogiltigförklaras. Viss ledning om när upplysningsplikt föreligger ges därför i bestämmelserna om avtals ogiltighet på grund av särskilda omständigheter vid rättshandlingens tillkomst samt i förutsättningsläran.

#### 2.1.1 Ogiltighetsreglerna

En rättshandling är ogiltig om den framkallats genom svikligt förledande.<sup>7</sup> Rättshandlingen ska anses framkallad av det svikliga förledandet endast om det kan *antagas* att det som svikligen uppgivits eller förtigits hade *betydelse* för rättshandlingen. Om det kan visas att det svikliga förfarandet inte hade inverkan på rättshandlingen föreligger således inte svek.<sup>8</sup> Det krävs följaktligen ett kausalitetssamband (orsakssamband) mellan det svikliga förledandet och rättshandlingen. Noterbart är att arbetsgivarens bevisbördan är lägre då det är tillräckligt att det kan *antagas* att kausalitet föreligger.

Det ges ingen ledning i lagtexten om vad som menas med begreppet *svikligt förledande*. Enligt förarbetena är dock ”positivt oriktiga uppgifter” oftare att betrakta som mer svikliga än förtigande av uppgifter.<sup>9</sup> Sveket kan således vara både aktivt (oriktig uppgift) och passivt (förtigande). Det ställs i bestämmelsen inget krav på direkt uppsåt, vilket enligt Lehrberg innebär att det är tillräckligt att gärningsmannen insåg eller blott misstänkte vad som kunde bli följden av agerandet.<sup>10</sup> Enligt Adlercreutz torde dock sveket typiskt sett karakteriseras av direkt uppsåt att framkalla en viss rättshandling.<sup>11</sup>

---

<sup>5</sup> Hultmark, s. 25.

<sup>6</sup> Munukka, s. 136.

<sup>7</sup> 3 kap. 30 § 1 st. AvtL.

<sup>8</sup> 3 kap. 30 § 2 st. AvtL.

<sup>9</sup> Förslag till lag om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område (1914) (härefter Försl.), s. 128.

<sup>10</sup> Lehrberg (2004), s. 157.

<sup>11</sup> Adlercreutz, s. 245.

En rättshandling kan även ogiltigförklaras om omständigheterna *vid dess tillkomst* är sådana att "det skulle strida mot *tro och heder* att med vetskap om dem åberopa rättshandlingen". Detta gäller i de fall när den som åberopar rättshandlingen "*måste antagas*" ha sådan vetskap.<sup>12</sup> Det uppställs dock inget krav på ett framkallande av rättshandlingen, utan det är tillräckligt med ett "ohederligt passivt utnyttjande av situationen".<sup>13</sup> Bestämmelsen tar sikte på sådana omständigheter som inte särskilt nämns i de mer specificerade ogiltighetsreglerna. Den vaga formuleringen medför emellertid att ett sådant förfarande som svek kan rymmas även i denna bestämmelse. Tillämpning kan exempelvis ske i situationer där rekvisiten i 30 § inte riktigt uppnås. Det är också just som komplettering till svekbestämmelsen i 30 § som 33 § främst har fungerat.<sup>14</sup> I doktrinen ges den därför emellanåt epitetet "lilla generalklausulen". Lagstiftarens tanke var att den skulle ge domstolarna ökade maktbefogenheter att ogiltigförklara rättshandlingar som stred mot "rättskänslan". Man såg en fara i att domstolarna utan lämpligt lagstöd skulle vara tvungna att giltigförklara rättshandlingar trots att de stred mot "rättskänslan." På grund av detta ansåg man det inte nödvändigt att fullständigt uttrycka samtliga ogiltighetsgrunder, utan ersatte en sådan framställan med formuleringen *tro och heder*.<sup>15</sup>

Syftet med införandet 1976 av generalklausulen i 36 § AvtL var att ge domstolarna ytterligare ökade möjligheter att ogiltigförklara eller jämka otillbörliga avtal.<sup>16</sup> Bestämmelsen innebär att "avtalsvillkor får jämkas eller lämnas utan avseende, om villkoret är oskäligt med hänsyn till avtalets innehåll, omständigheterna vid avtalets tillkomst, senare inträffade förhållanden och omständigheterna i övrigt."<sup>17</sup> Särskild hänsyn ska tas till skyddsbehovet av den som innehar underlägsen ställning i avtalsförhållandet.<sup>18</sup> Syftet med den senare formuleringen var att göra den starkare parten mer obenägen att utnyttja ett övertag för att skaffa sig oskäligt förmånliga villkor, framför allt inom konsumentförhållanden. I affärsförhållanden bedömdes parterna vara mer jämbördiga, och därför ha större möjligheter att ta tillvara sina intressen vid avtalsingående.<sup>19</sup> Men även i dessa fall, där parterna formellt sett är jämbördiga, kan den ena parten vara underlägsen den andra och då tillmätas ett större skyddsbehov. Votinius menar att generalklausulen i själva verket syftar till att "låta avtal mellan formellt jämbördiga närma sig samma starka rättsskydd som konsumentskyddslagarna ger".<sup>20</sup>

Att generalklausulen möjliggör en skälighetsprövning av omständigheter vid avtalets *tillkomst*, men också senare inträffade förhållanden, medför att 36 § utgör en komplettering till bland annat 33 §. Just likheten med 33 § konstateras i förarbetena till generalklausulen. Lagstiftaren ansåg likväl att 33 § skulle kvarstå, bland annat eftersom betydande rättspraxis genom åren hade preciserat bestämmelsens innebörd. Beträffande

---

<sup>12</sup> 3 kap. 33 § 1 st. AvtL.

<sup>13</sup> Adlercreutz, s. 266.

<sup>14</sup> Adlercreutz, s. 260-262.

<sup>15</sup> Försl., s. 132.

<sup>16</sup> Prop. 1975/76:81, s. 101-102.

<sup>17</sup> 36 § 1 st. AvtL.

<sup>18</sup> 36 § 2 st. AvtL.

<sup>19</sup> Prop. 1975/76:81, s. 104.

<sup>20</sup> Votinius, s. 341.

frågan om vilken bestämmelse som ska tillämpas i det enskilda fallet, menar lagstiftaren att det beror mycket på parternas yrkanden och grunderna för deras talan.<sup>21</sup> Kraven för tillämpning av 36 § är dock mindre än kraven för tillämpning av 33 §.<sup>22</sup> Exempelvis uppställs i generalklausulen inga krav på uppsåt eller ond tro.<sup>23</sup> I förarbetet konstaterades även att generalklausulens införande förmodligen skulle innebära en mer begränsad användning av förutsättningsläran<sup>24</sup>.

Ogiltighetsreglerna i 30 och 33 §§ innebär förpliktelser av negativ karaktär - en part ska *underlåta* att svika eller vara ohederlig mot motparten. Enligt Votinius bygger dessa regler på uppfattningen att det centrala momentet vid avtalsslut är frivillighet, och att ofrivillighet vid avtalsingåendet är det enda giltiga skälet att bryta ett avtal. Genom införandet av generalklausulen åläggs parterna numer förpliktelser av positiv karaktär, vilket enligt Votinius kan sägas innebära ”ett lagfäst krav på att parterna aktivt ska ta tillvara varandras intressen.”<sup>25</sup>

Den vedertagna uppfattningen är att om ett avtal förklaras ogiltigt ska parterna återlämna de prestationer som utväxlats.<sup>26</sup> Både ogiltighetsförklaring och hävning av avtalet innebär att parterna löses från prestationsskyldighet i framtiden, så för den förpliktigade är det i praktiken likvärdiga alternativ.<sup>27</sup> Prestationsutbytet i ett anställningsförhållande består i att arbetsgivaren betalar ut lön och arbetstagaren motpresterar i form av arbete. Principen om återlämnande av prestationer innebär inte att arbetsgivaren ges möjlighet att kräva arbetstagaren på återbetalning av utbetald lön. En arbetstagares prestation är nämligen inte av sådan karaktär att den över huvud taget går att återbära. Hävning av anställningsavtal sker alltså endast med verkan för framtiden.<sup>28</sup>

## 2.1.2 Lojalitetsprincipen

Ett avtalsslut kan delas in i olika skeden. Under undersökningsskedet klarläggs vilka tänkbara alternativ och avtalsparter som finns. I förhandlingsskedet enas parterna om vad som ska gälla på olika punkter, d.v.s. villkoren för avtal. Förhandlingen kan resultera i ett avtalsslut, varefter parterna vidtar åtgärder för att fullgöra avtalet.<sup>29</sup>

---

<sup>21</sup> Prop. 1975/76:81, s. 115.

<sup>22</sup> Adlercreutz, s. 264.

<sup>23</sup> Votinius, s. 339.

<sup>24</sup> Prop. 1975/76:81, s. 128.

<sup>25</sup> Votinius, s. 339.

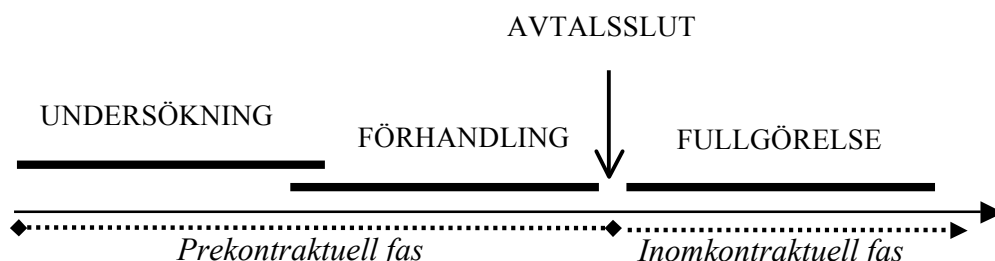
<sup>26</sup> Ingvarsson, s. 51-52.

<sup>27</sup> Ingvarsson, s. 80-81.

<sup>28</sup> Ingvarsson, s. 136.

<sup>29</sup> Lehrberg, 2004, s. 109.

I den prekontraktuella fasen föreligger vissa principer om lojalitet mellan parterna. Visserligen avtalsförhandlar parterna på egen risk, men lojalitetsprincipen syftar till att skydda den för affärlivet så viktiga tilliten. Utgångspunkten är att parterna ska kunna lita på de uppgifter som lämnas i den prekontraktuella fasen. Björkdahl menar att motsatt ståndpunkt skulle innebära att parterna tvingas till utredningar och granskningar utöver de motparten har gjort, vilket inte är kostnadseffektivt.<sup>30</sup>



Figur 1. Skeden vid avtalsförfarande<sup>31</sup>

Avtalslagens bestämmelser om ogiltighet på grund av omständigheter vid avtalets ingående gör det möjligt att häva ett ingånget avtal.<sup>32</sup> Det finns emellertid även möjlighet att kräva motparten på skadestånd för ett avtal som aldrig kommit till stånd, på grund av klandervärt uppträdande under den prekontraktuella fasen ("culpa in contrahendo"). Redan förhandlingar om avtal och andra förberedelser kan nämligen medföra förpliktelser. Sådana fall är dock sällsynta i rättspraxis.<sup>33</sup> Lojalitetskraven är alltså lägre i den prekontraktuella fasen än i den inomkontraktuella fasen. Detta beror enligt Munukka på ett hänsynstagande till avtalsfrihetens principer om rätten att avstå avtal – den negativa kontraheringsprincipen.<sup>34</sup>

Gränsdragningen mellan lojalitetsplikterna i den prekontraktuella respektive inomkontraktuella fasen är inte alltid självklar. Frågan kan exempelvis aktualiseras när en part hävdar att fel begåtts vid avtalsingåendet. Om invändningen sker i nära anslutning till avtalsingåendet torde problemet betraktas som prekontraktuellt, en bedömning som inte är lika självklar om invändningen kommer först när motparten påbörjat fullgörelsen.<sup>35</sup>

Lojalitetsprincipen kan ses som ett sätt att uppmuntra avtalsparterna att inte bara se till sina egna intressen, och att de försöker undvika missförstånd och förebygga misstag - allt för att underlätta en riktig avtalsuppfyllelse.<sup>36</sup>

Hultmark menar att det visserligen finns bestämmelser i AvtL som ger uttryck för en grundsyn att avtalsparterna ska vara lojala med varandra, men att den självklara och grundläggande principen kanske egentligen är att man får utnyttja ett kunskapsövertag på

<sup>30</sup> Björkdahl, s. 48.

<sup>31</sup> Figuren inspirerad av Lehrberg, 2004, s. 110.

<sup>32</sup> Se avsnitt 2.1.1.

<sup>33</sup> Adlercreutz, s. 103-105.

<sup>34</sup> Munukka, s. 424.

<sup>35</sup> Munukka, s. 142.

<sup>36</sup> Lehrberg, s. 214.



motpartens bekostnad. Ofta förväntar sig dock motparten erhålla upplysningar av ett visst slag när det är nödvändigt för att kunna värdera avtalsobjektet.<sup>37</sup> Upplysningsplikt kan innebära att möjligheten att sluta avtal försämras. En omfattande upplysningsplikt kan enligt Hultmark i praktiken ses som en ”avrådningsplikt”.<sup>38</sup> Ramberg skriver att det ”i många fall är svårt att dra gränsen mellan vad som är tillåten skicklig förhandlingsförmåga och vad som är svikligt förtigande”, och hänvisar till rekvisiten i förutsättningsläran.<sup>39</sup>

Även enligt Adlercreutz och Mulder är frågan om vad som är ett tillåtet utnyttjande av informationsövertag svår, men framför att upplysningsplikten endast torde omfatta ”säkra fakta” och inte risker för framtida förändringar.<sup>40</sup> Ett sådant synsätt ger ett visst utrymme åt affärsskicklighet samtidigt som det ställs krav på ett visst mått av lojalitet.<sup>41</sup>

Votinius menar att avtalsparternas skyldighet att visa omsorg inte diskuteras särskilt ofta, och att detta är något som försvårar förståelsen av lojalitetsförpliktelse. Han menar att den liberala traditionens moraluppfattning innefattar hederlighet, men att avtalsparterna i övrigt är att betrakta som motståndare. En mer rättvisebaserad avtalssyn finns visserligen representerad i svensk rätt, genom vissa lagregler och praxis om exempelvis lojalitet, men detta framgår inte alltid med tydlighet.<sup>42</sup>

### 2.1.3 Förutsättningsläran

Förutsättningsläran är en mer än hundraårig tradition av tyskt ursprung som behandlar en löftesgivares möjligheter att undgå bundenhet på grund av okända eller oförutsedda omständigheter.<sup>43</sup> Den är en allmän rättsgrundsats och verkar inskränkande på avtalsfriheten.<sup>44</sup> Förutsättningsläran kan tillämpas om det föreligger eller inträffar en omständighet som löftesgivaren inte räknat med, d.v.s. en *förutsättning* är felaktig.<sup>45</sup> Det krävs att tre olika rekvisit är uppfyllda för att förutsättningsläran ska vara tillämplig.

*Väsentlighetsrekvisitet* innebär att förutsättningen ska vara av sådan betydelse att det kan antas att löftesgivaren inte skulle ha avgivit löftet om denne känt till de verkliga omständigheterna. Detta innebär att det föreligger ett kausalitetskrav mellan förutsättning och löfte.<sup>46</sup> Resonemanget känns igen från rekvisitet om orsakssamband i 30 § AvtL.<sup>47</sup>

*Synbarhetsrekvisitet* innebär att en förutsättning måste vara synbar för löftesmottagaren. Löftesmottagaren ska ha insett eller bort inse att löftesgivaren utgick från en viss

---

<sup>37</sup> Hultmark, s. 28.

<sup>38</sup> Hultmark, s. 11.

<sup>39</sup> <http://www.avtalslagen2010.se/Section/5.2>.

<sup>40</sup> Adlercreutz & Mulder (Avtal. Lärobok i allmän avtalsrätt, 2013), s. 90.

<sup>41</sup> Hultmark, s. 25.

<sup>42</sup> Votinius, s. 335-338.

<sup>43</sup> Lehrberg, s. 21.

<sup>44</sup> Prop. 1975/76:81, s. 101.

<sup>45</sup> Lehrberg, s. 105.

<sup>46</sup> Lehrberg, s. 181.

<sup>47</sup> Se avsnitt 2.1.1.

förutsättning och inte hade avgivit löftet om denne känt till att förutsättningen var felaktig.<sup>48</sup> Även synbarhetsrekvisitet känns igen i lagstiftningen, exempelvis i 11 § KTjL, som föreskriver att näringsidkaren (löftesmottagaren) ska ha insett eller borde ha insett att ett visst förhållande som denne underlåtit att upplysa om har betydelse för konsumenten (löftesgivaren). Löftesgivaren har bevisbördan för förutsättningens synbarhet och beviskravet är lågt ställt. Om löftesmottagaren påstår att motparten gett fog att tro att en viss förutsättning inte varit bestämmande är emellertid bevisbördan den motsatta.<sup>49</sup>

Dessa två rekvisits innebörd kan sammanfattningsvis sägas innebära att ”förutsättningen måste ha varit bestämmande för löftesgivarens beslut att avge löftet och detta måste ha varit synbart för löftesmottagaren”<sup>50</sup>. En viktig skillnad mot 33 § AvtL är att det i förutsättningsläran inte är nödvändigt att medkontrahenten insett eller bort insett förutsättningens oriktighet.<sup>51</sup>

Väsentlighets- och synbarhetsrekvisiten är dock inte tillräckliga för att påkalla ogiltighet. En särskild relevansprövning måste göras för att klargöra vem av parterna som ska bära risken för en väsentlig och synbar förutsättning. Denna prövning görs antingen genom en subjektiv bedömning i vilken man hypotetiskt prövar hur parterna skulle löst frågan om den felaktiga förutsättningen hade varit känd, eller genom en objektiv bedömning. Rättshandlingens art och förutsättningens beskaffenhet ligger till grund för den objektiva bedömningen, där man prövar vem som står närmast att bära risken, vilken part som hade bäst möjligheter att överblicka risken samt parternas beteende vid avtalsslutet. Om exempelvis den ena parten vårdslöst framkallat en felaktig förutsättning, ligger det nära till hands att låta vederbörande bära risken.<sup>52</sup> Lehrberg samlar dessa olika omständigheter under begreppet *riskrekvisit*. Ett av riskrekvisiten är det s.k. godtrosrekvisitet - att löftesgivaren vid avtalsslutet inte kände till att förutsättningen var felaktig. En löftesgivares med vetskap om en viss omständighet inte kan åberopa denna för att slippa bundenhet, något som kan tyckas självklart. I doktrinen argumenteras för att löftesgivaren inte heller undgår bundenhet om denne bort insett eller vid undersökningstillfället bort uppvisa förutsättningens felaktighet.<sup>53</sup> Lehrberg redogör för fler rekvisit under riskrekvisitet men dessa behandlas inte vidare här, då de väsentliga delarna redan sammanfattats ovan.

Som tidigare nämnts uttalade lagstiftaren att införandet av generalklausulen i 36 § AvtL skulle innebära minskad användning av förutsättningsläran. Dock kan man idag konstatera att förutsättningsläran fortfarande åberopas för att ogiltigförklara avtal.<sup>54</sup>

---

<sup>48</sup> Lehrberg, s. 258

<sup>49</sup> Lehrberg, s. 275

<sup>50</sup> Lehrberg, s. 276.

<sup>51</sup> Adlercreutz, s. 271.

<sup>52</sup> Adlercreutz, s. 272.

<sup>53</sup> Lehrberg, s. 294-295.

<sup>54</sup> T.ex. AD 2014:39 som refereras i avsnitt 4.7.

## 2.1.4 Fullmakt

Adlercreutz anger anställningsavtalet som ett praktiskt exempel på en ställningsfullmakt.<sup>55</sup> Huvudmannen, alltså arbetsgivaren, svarar för de rättshandlingar som företas av ställningsfullmäktigen – arbetstagaren – inom dennes behörighet. Vid inträdandet i en anställning kan arbetstagaren sägas erhålla en ställningsfullmakt. Arbetstagaren intar en ställning som grundas på ett anställningsavtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och kan företa rättshandlingar i arbetstagarens namn som faller inom anställningens gränser. Att jämställa anställningen med en ställningsfullmakt aktualiserar följande bestämmelse, som ger uttryck för att huvudmannen får stå för de risker som är förenade med givandet av fullmakt: ”Haver någon fått fullmakt, att för annan göra och låta, och tager den skada därav, som fullmakt gav; skyll sig själv, som sig ej bättre föresåg. Är ombudsman av försummelse, eller svek, vållande till skadan; plikte då han, som sagt är.”<sup>56</sup>

Kausalitetskraven i 30 och 33 § AvtL innebär att en arbetsgivare som känner till en omständighet som förtigits av den arbetssökande inte kan anföra rättshandlingen som ogiltig. Detta kan orsaka problem om anställningsavtalet ingås av en fullmäktige på arbetsgivar sidan. Malmberg för ett resonemang kring fullmaktsfrågan i rättsfallet AD 2000:81. I det aktuella målet saknade de personer som för landstingets räkning ingick anställningsavtalet, en överläkare och en klinikchef, kännedom om särskilda omständigheter som senare användes som skäl till att häva avtalet.<sup>57</sup> Huvudmannen (landstinget) kände däremot till dessa omständigheter. Fullmäktigen (överläkaren och klinikchefen) var behöriga att för landstingets räkning ingå anställningsavtalet. Om ställningsfullmakt stadgas i AvtL att en sådan innehas av den som på grund av sin ställning har fullmakt att sluta avtal för huvudmannens räkning.<sup>58</sup> I det aktuella målet grundades således överläkaren och klinikchefens behörighet på en ställningsfullmakt. Huvudmannen är i ett sådant förhållande ”omedelbart berättigad och förpliktigad” i förhållande till tredje man genom rättshandlingar som fullmäktigen företagit inom behörighetens gränser.<sup>59</sup>

I det aktuella målet var fullmäktigen i god tro och huvudmannen i ond tro. Allmänt sett gäller att om en huvudman är i ond tro kan inte rättshandlingen bli bindande därför att fullmäktigen varit i god tro. I fall som detta menar dock Malmberg att om fullmäktigen har utsatts för svikligt förledande så spelar huvudmannens eventuella kännedom om förhållandet ingen roll. Denna princip skulle innebära att klinikchefens och överläkarens kunskaper var avgörande, och inte vad landstinget kände till. I det aktuella fallet bedömde emellertid domstolen att den arbetssökande hade fog att tro att arbetsgivarrepresentanterna var medveten om de speciella omständigheterna. Om det istället hade bedömts att den arbetssökande borde begripit att landstingets företrädare inte

---

<sup>55</sup> Adlercreutz, s. 175.

<sup>56</sup> 18 kap. 4 § HB.

<sup>57</sup> Se avsnitt 4.6.

<sup>58</sup> 2 kap. 10 § 2 st. AvtL.

<sup>59</sup> 2 kap. 10 § 1 st. AvtL.

kände till de särskilda omständigheterna, borde landstinget enligt Malmberg haft rätt att häva avtalet.<sup>60</sup>

## 2.2 Speciallagstiftning

Upplysningspliktens omfattning varierar med olika avtalstyper. Flera avtalstyper regleras i särskild speciallagstiftning.

I konsumentrelationer anses näringsidkaren vara överlägsen part i förhållande till konsumenten, då den som tillhandahåller en vara eller tjänst typiskt sett besitter mer kunskap än konsumenten.<sup>61</sup> Enligt konsumentköplagen är näringsidkaren skyldig att upplysa om "... ett sådant förhållande rörande varans egenskaper eller användning som han kände till eller *borde ha känt till* och som köparen *med fog* kunde räkna med att bli upplyst om, under förutsättning att underlåtenheten kan antas ha inverkat på köpet..."<sup>62</sup>

Samma bestämmelse finns i köplagen, med den skillnaden att säljaren *måste ha känt till* förhållandet.<sup>63</sup> Skillnaden mellan dessa formuleringar är att det i konsumentköplagen ställs krav på säljaren att skaffa sig kunskap, medan säljaren i köplagen befrias från upplysningsplikt i de fall dennes okunskap är ursäktlig.<sup>64</sup> Av förarbetena framgår att en säljare som är osäker på någon omständighet rörande varan bör avhålla sig från att lämna uppgifter om denna omständighet innan hen försäkrat sig om att uppgiften är korrekt.<sup>65</sup>

I konsumenttjänstlagen är näringsidkaren skyldig att upplysa om "ett sådant förhållande rörande tjänstens beskaffenhet eller ändamålsenlighet som näringsidkaren kände till eller borde känt till och som han insåg eller borde ha insett vara av betydelse för konsumenten."<sup>66</sup>

Dessa bestämmelser innebär att upplysningspliktens omfattning styrs av de preciserade individuella egenskaper som en part har önskat. Det kan röra sig om personliga preferenser. Upplysningsplikten aktualiseras då varans eller tjänstens egenskaper eller användbarhet respektive beskaffenhet eller ändamålsenlighet inte överensstämmer med de personliga preferenserna eller förväntningarna.<sup>67</sup> Bedömningen av vad köparen *med fog* kan räkna med att bli upplyst om kan göras med hänsyn till såväl objektiva som individuella förväntningar. Objektiva förväntningar avser vad som allmänt sätt kan förväntas av varan, medan bedömningen av individuella förväntningar görs utifrån vad som objektivt sett är befogat att förvänta sig.<sup>68</sup>

---

<sup>60</sup> Malmberg (2000) s. 645-646.

<sup>61</sup> Björkdahl, s. 169.

<sup>62</sup> 16 § 3 st. 2 p. KKöpl.

<sup>63</sup> 19 § 1 st. Köpl.

<sup>64</sup> Ramberg & Herre, s. 104.

<sup>65</sup> Prop. 1988/89:76 s. 88

<sup>66</sup> 11 § KTjL.

<sup>67</sup> Björkdahl, s. 93-94.

<sup>68</sup> Björkdahl, s. 227-228.

I försäkringsavtalslagen finns uttryckliga bestämmelser om försäkringstagarens upplysningsplikt. Försäkringstagaren är skyldig att lämna upplysningar till försäkringsbolaget som kan ha betydelse för om försäkring ska meddelas, utvidgas eller förnyas. Försäkringstagaren är även skyldig att ge riktiga och fullständiga svar på försäkringsbolagets frågor.<sup>69</sup> Detta innebär att försäkringsgivaren, genom att formulera rätt frågor, delvis bär ansvaret för att få reda på de omständigheter som denne önskar. En bestämmelse om att försäkringstagaren även självmant ska lämna upplysningar om ”förhållanden av uppenbar betydelse för riskbedömningen”, utvidgar emellertid försäkringstagarens upplysningsplikt.<sup>70</sup>

## 2.3 Arbetsrätt

Några uttryckliga bestämmelser om arbetssökandens upplysningsplikt finns inte i den arbetsrättsliga lagstiftningen. Den som söker en anställning där arbetet innebär kontakt med barn omfattas däremot av bestämmelser som innebär att vederbörande på begäran är skyldig att visa upp ett utdrag ur belastningsregistret.<sup>71</sup>

I förarbetet till LAS framgår att avtalslagens regler om rättshandlingars ogiltighet kan tillämpas vid sidan av reglerna i LAS.<sup>72</sup> Även i förarbetet till AvtL görs samma sak gällande.<sup>73</sup> Den arbetsrättsliga lagstiftningen kan således ses som en speciallag till AvtL i frågan om upplysningsplikt och hävning av avtal. Principen *lex specialis*, d.v.s. tillämpning av speciallag före allmän lagstiftning, bör användas vid lagval.<sup>74</sup>

### 2.3.1 Lagen om anställningsskydd

LAS är en trygghets- och skyddslagstiftning. En aspekt på detta är det särskilda skyddsintresse som arbetstagaren åtnjuter i anställningsförhållandet.<sup>75</sup> Eftersom arbetstagaren har att utföra arbete efter arbetsgivarens anvisningar och under dennes ledning och kontroll, samt att vara lojal mot arbetsgivaren<sup>76</sup>, är arbetstagaren underordnad i anställningsförhållandet. Arbetsrättens funktion är att återskapa en balans i partförhållandet.<sup>77</sup> Malmberg menar att tvingande skyddsregler i anställningsförhållandet är viktigt för arbetstagaren, eftersom anställningen utgör basen för dennes försörjning. För arbetsgivaren har anställningsavtalen snarare ”karaktär av massavtal”.<sup>78</sup>

Det fulla anställningsskyddet åtnjuter den som har en tillsvidareanställning, varför lagen bygger på att den anställningsformen är den normala. Huvudprincipen i lagstiftningen är att arbetstagaren ska ha rättsligt skydd för sin anställning genom krav på saklig grund vid

---

<sup>69</sup> 4 kap. 1 § FAL.

<sup>70</sup> 8 kap. 8 § FAL.

<sup>71</sup> 1 § Lag (2013:852) om registerkontroll av personer som ska arbeta med barn.

<sup>72</sup> Prop. 1973:129, s. 239.

<sup>73</sup> Prop. 1975/76:81, s. 114.

<sup>74</sup> Hultmark, s. 27.

<sup>75</sup> Hultmark, s. 50.

<sup>76</sup> Se avsnitt 2.3.2.

<sup>77</sup> Källström & Malmberg, s. 23.

<sup>78</sup> Malmberg (1997), s. 85

uppsägning.<sup>79</sup> I princip kan således en arbetsgivare, mot arbetstagarens vilja, frigöra sig från ett ingånget, giltigt avtal endast om det föreligger saklig grund. Vad som utgör saklig grund är väl utvecklat i praxis och doktrin, men kommer inte att redogöras närmare för här.

Den arbetsrättsliga motsvarigheten till hävning, d.v.s. att omedelbart frigöra sig från ett avtalsförhållande, är avsked.<sup>80</sup> För detta krävs att arbetstagaren ”grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.”<sup>81</sup> Avsked kan således endast företas vid flagranta fall av exempelvis misskötsamhet och lojalitet.<sup>82</sup>

Den s.k. ”tvåmånadersregeln” innebär att, om det inte föreligger särskilda skäl, avskedandet inte enbart får grundas på omständigheter som arbetsgivaren känt till i mer än två månader innan underrättelsen om avsked, eller två månader före tidpunkten för avskedandet om underrättelse inte lämnats.<sup>83</sup> Avskedandet omfattas även av vissa formföreskrifter, t.ex. krav på skriftlighet.<sup>84</sup> En domstol kan förklara avskedandet ogiltigt<sup>85</sup> och döma ut skadestånd<sup>86</sup>, om den funnit att det inte förelegat laga grund för avsked. Vid en tvist har arbetstagaren möjlighet att framställa ett interimistiskt yrkande om att anställningen ska bestå fram tills tvistens slutliga avgörande. Om yrkandet bifalles av domstolen måste arbetsgivaren utge lön under denna period.<sup>87</sup> I det fall domstolen vid den slutliga prövningen finner att avskedandet har laga grund, blir inte arbetstagaren återbetalningsskyldig.

### 2.3.2 Lojalitetsprincipen

Grundläggande i kravet på lojalitet i ett anställningsförhållande är att anställningsavtalet skapar ett personligt förhållande mellan parterna. Det förväntas av arbetstagaren att upplysa arbetsgivaren om viktiga förhållanden och att fullgöra en arbetsinsats som tillgodoser arbetsgivarens intressen.<sup>88</sup> Frågor om konkurrerande verksamhet, kritikrätt och tystnadsplikt brukar i doktrin såväl som i praxis innefattas i anställningsförhållandets lojalitetskrav.<sup>89</sup> Sådana viktiga förhållanden som arbetstagaren är skyldig att upplysa arbetsgivaren om kan exempelvis vara störningar i arbetsprocessen, fel på råvaror eller verktyg, hotande faror och dylikt.<sup>90</sup> Det kan även innefatta sådana förhållanden som inte rör själva arbetsprocessen. I praxis har exempelvis laga grund för avsked förelegat då ett

---

<sup>79</sup> Prop. 1981/82:71, s. 31.

<sup>80</sup> Källström & Malmberg, s. 45.

<sup>81</sup> 18 § 1 st. LAS.

<sup>82</sup> Prop. 1973:129, s. 149.

<sup>83</sup> 18 § 2 st. LAS.

<sup>84</sup> 19 § 1 st. LAS.

<sup>85</sup> 35 § LAS.

<sup>86</sup> 38 § LAS.

<sup>87</sup> 35 § 2 st. LAS.

<sup>88</sup> AD 2010:42.

<sup>89</sup> Glavå, s. 591.

<sup>90</sup> Schmidt, s. 260.

vårdbiträde i hemtjänsten inte informerat arbetsgivaren om att en vårdtagare upprättat ett testamente till förmån för henne.<sup>91</sup>

Dessa lojalitetsprinciper är formulerade som om de var *inomkontraktuella*, d.v.s. förhållandet efter avtalsslutet.<sup>92</sup> De omfattar således inte arbetssökande. Arbetssökande torde emellertid omfattas av allmänna prekontraktuella lojalitetsprinciper. Förtigande eller lämnande av felaktiga uppgifter i samband med anställningsförfarandet, alltså i den prekontraktuella fasen, kan enligt praxis utgöra grund för avskedande.<sup>93</sup> Eftersom rekvisitet för avsked är att arbetstagaren ska ha åsidosatt sina *åligganden* mot arbetsgivare, torde detta tyda på att även en arbetssökande har vissa åligganden mot arbetsgivaren, varför en viss lojalitetsplikt kan sägas föreligga redan innan anställningsingåendet.

## 2.4 Lagvalet

Arbetsdomstolen har uttalat att det inte alltid är nödvändigt att ta ställning till vilket regelverk som ska tillämpas när det gäller frågan om hävning eller avsked, eftersom dessa åtgärder bedöms på samma sätt enligt både LAS och AvtL. Lagvalet kan emellertid i vissa fall vara av betydelse, t.ex. om arbetstagsidan gör anspråk på skadestånd för att formföreskrifterna för avsked inte uppfyllts.<sup>94</sup> Av praxis framgår dock att om åtgärden har stöd i AvtL kommer eventuella skadeståndsanspråk baserade på bestämmelserna i LAS att avslås.<sup>95</sup> Även i förarbetena till LAS sägs att utgångspunkten allmänt sett är att en arbetsgivare kan åberopa ogiltighetsreglerna i AvtL utan att iaktta LAS regler om avsked.<sup>96</sup>

Beträffande den s.k. ”tvåmånadersregeln” i LAS finns ingen motsvarighet i AvtL, vilket innebär att frågan om tidsfrist alltså är oreglerad. I betänkandet SOU 1993:32 föreslogs en tidsbegränsning av rätten att göra gällande att ett anställningsavtal är ogiltigt. Utredaren menade att den arbetsgivare som vill göra gällande att ett anställningsavtal är ogiltigt på grund av omständigheter vid anställningsingåendet, bör reagera inom relativt kort tid. Tidsfristen föreslogs till sex månader, varefter rätten att använda avtalslagens regler skulle gå förlorad. Hävning av anställningsavtal inom tidsfristen skulle bedömas rent avtalsrättsligt, d.v.s. helt utan hänsyn till skyddsreglerna i LAS.<sup>97</sup> Förslaget gick inte igenom. Trots frånvaro av uttrycklig reglering håller dock Malmberg för sannolikt att det *inte* är möjligt att häva ett anställningsavtal på grund av omständigheter som arbetsgivaren känt till längre än två månader tillbaka i tiden, alltså samma bestämmelse som i LAS. Malmberg utvecklar inte detta ytterligare, men resonemanget torde bygga på

---

<sup>91</sup> AD 2001:24.

<sup>92</sup> Se figur 1.

<sup>93</sup> Se avsnitt 4.

<sup>94</sup> AD 1997:36.

<sup>95</sup> AD 1980:89.

<sup>96</sup> Ds A 1981:6, s. 253.

<sup>97</sup> SOU 1993:32, s. 414-416.

LAS egenskap som speciallag i förhållande till AvtL.<sup>98</sup> Även 35 § 2 st. LAS om interimistiskt yrkande kan enligt fast praxis tillämpas när arbetsgivaren häver anställningsavtalet med stöd av AvtL. Detta förutsätter dock att det är ostridligt att arbetstagaren omfattas av LAS, att det föreläggat ett anställningsförhållande, och att övervägande skäl talar för att det inte ens föreläggat saklig grund för uppsägning.<sup>99</sup>

Hävning av anställning, som av domstolen jämställs med ett olaga avskedande, kan resultera i att arbetstagaren erhåller både ekonomiskt och allmänt skadestånd. Det allmänna skadeståndet har i flera fall bestämts till ett lägre belopp än vad som normalt hade utgått, då arbetstagaren ansetts medvållande till det händelseförlopp som lett fram till hävningen.<sup>100</sup> I AD 1987:57 bestred arbetstagaren hävningen av dennes anställningsavtal. På grund av sin position som VD omfattades han inte av LAS, och kunde därför inte yrka på att åtgärden var att jämställa med ett avskedande. Detta innebar att enbart avtalsrättens regler om ogiltighet var tillämpliga. Arbetstagaren vann målet och erhöll ekonomiskt skadestånd, i AvtL saknas nämligen möjlighet till allmänt skadestånd.<sup>101</sup>

Som tidigare framgått har arbetsgivaren vid hävning av ett anställningsavtal inte möjlighet att kräva ersättning för utbetald lön. Enligt Ingvarsson är arbetsgivarens möjligheter att få ersättning på grund av det svikliga förfarandet som arbetstagaren gjort sig skyldig till mycket begränsad, eftersom det sällan orsakar arbetsgivaren någon ekonomisk skada.<sup>102</sup> Praxis ger ingen ledning i om det hade varit möjligt för en sviken eller förledd arbetsgivare att erhålla skadestånd för ekonomisk förlust orsakad av omkostnader under anställningsförfarandet.

---

<sup>98</sup> Malmberg (2000), s. 640.

<sup>99</sup> AD 2012:37.

<sup>100</sup> T.ex. AD 1985:129, AD 2014:39.

<sup>101</sup> Adlercreutz, s. 225.

<sup>102</sup> Ingvarsson, s. 138.



## 3. Undersökningsplikt

### 3.1 Speciallagstiftning

Förr i världen, när varuhandeln avsåg mindre tekniskt avancerade produkter än idag, hade inte sällan köparen större sakkunskap än säljaren. För köparen gällde det då att noggrant undersöka produkten innan köpet. Köparen fick stå risken för att den köpta varan inte motsvarade dennes förväntningar. *Caveat emptor* (köparen tage sig i akt) är ett latinskt juridiskt uttryck för denna princip, som framför allt använts inom det anglosaxiska rättssystemet.<sup>103</sup>

I köplagen stadgas att köparen inte får påtala fel som denne måste antas ha känt till vid köpet. Om köparen har undersökt varan före köpet får inte heller påtalas fel som denne borde ha upptäckt vid undersökningen. Samma sak gäller om köparen utan godtagbar anledning inte undersökt varan trots uppmaning av säljaren att göra detta.<sup>104</sup> Uppmaningen behöver inte vara uttrycklig, utan det är t.ex. tillräckligt att varan under diskussionen mellan parterna finns tillgänglig för köparen att undersöka.<sup>105</sup>

Köparens vetskap om ett fel utesluter alltså felansvar för säljaren, en utgångspunkt som förefaller tämligen självklar. Detta gäller även i de fall köpare borde känt till felet om denne fullgjort sin undersökningsplikt. Denna princip relaterar till godtrosrekvisitet i förutsättningsläran.<sup>106</sup>

Undersökningspliktens omfattning kan även påverkas av varans beskaffenhet och vilka praktiska möjligheter köparen haft att upptäcka felet, utifrån dennes kunskaper och erfarenheter. Omständigheter vid undersökningen, som t.ex. lugnande besked från säljaren om en viss omständighet, kan innebära att köparen fullgjort sin undersökningsplikt.<sup>107</sup>

I KKöpL stadgas ingen uttrycklig undersökningsplikt för köparen. I konsumentköpsdirektivet, som implementerades i svensk rätt år 2002, anges att ”bristande avtalsenlighet [...] skall inte anses föreligga om konsumenten vid tidpunkten för avtalets ingående kände till eller inte rimligen kunde vara okunnig om den bristande

---

<sup>103</sup> Ramberg & Herre, s. 105.

<sup>104</sup> 20 § KöpL.

<sup>105</sup> Herre & Ramberg, s. 251.

<sup>106</sup> Se avsnitt 2.1.3.

<sup>107</sup> Ramberg & Herre, s. 106.

avtalsenligheten.”<sup>108</sup> Motsvarande bestämmelse har alltså inte tagits in i KKöpL. Ramberg & Herre menar att det på grund av att frågan lämnats oreglerad finns skäl att tillämpa 20 § KöpL analogt, eftersom detta inte hade stridit mot någon tvingande bestämmelse i KKöpL. Det hade i sådant fall varit rimligt att tolka bestämmelserna generöst till förmån för konsumenten.<sup>109</sup> I övriga nordiska länders motsvarande lagstiftning stipuleras att konsumenten inte ska anses ha en undersökningsplikt. Detta faktum talar för att så också ska gälla i svensk rätt. Konsumenten torde dock, såsom stipuleras i köplagen, vara förhindrad att göra gällande fel som denne haft vetskap om.<sup>110</sup>

Vid vissa avtalstyper, såsom försäkringsavtal, där det är praktiskt omöjligt att undersöka varje enskilt avtalsobjekt noggrant, är undersökningsplikten svagare. Detta resulterar i att upplysningsplikten istället förstärks.<sup>111</sup>

## 3.2 Den fria antagningsrätten

En grundläggande princip i avtalsrätten är rätten för var och en att ingå avtal. Avtalsparterna väljer själva vad som ska avtalas, samt hur och med vem avtalet ska ingås. Den avtalsrättsliga principen om avtalsfrihet innebär att både arbetsgivaren och den arbetssökande har rätt att fritt välja motpart i anställningsförhållandet.<sup>112</sup> För den arbetssökande innebär denna princip en grundläggande medborgerlig fri- och rättighet - att inte kunna tvingas in i ett anställningsförhållande. För arbetsgivaren innebär det att köpa in till marknadspris den arbetskraft som önskas.<sup>113</sup> Göransson uttrycker det som att den fria antagningsrätten på den privata sektorn närmast är ett naturligt ”utflöde av äganderätten”.<sup>114</sup> Utgångspunkten är att arbetsgivaren bestämmer kriterier och tillvägagångssätt i anställningsförfarandet.<sup>115</sup>

I decemberkompromissen mellan SAF och LO 1906 fastslogs arbetsgivarens rätt att fritt antaga och avskeda arbetstagare. Dessa arbetsgivarprerogativ kom efter en stadgeändring att kallas för § 32-befogenheterna. Den fria antagningsrätten har sedan dess närmast varit att betrakta som en huvudregel i den svenska arbetsrätten, även om den arbetsrättsliga lagstiftningen sedan decemberkompromissens dagar har begränsat arbetsgivarprerogativet.<sup>116</sup> Det är emellertid framför allt den fria uppsägningsrätten som har begränsats. Längre var det genom avtal mellan arbetsmarknadens parter som dessa begränsningar infördes. I Saltsjöbadsavtalet 1938 mellan SAF och LO fastslogs en förhandlingsordning efter vilken den fria uppsägningsrätten skulle utövas. Det innebar att arbetsgivaren tvingades uppge skäl för uppsägningen och att en tvist om uppsägningen kunde upptas till behandling i arbetsmarknadsnämnden. Nämnden hade mandat att lämna

---

<sup>108</sup> Art. 2.3, Dir. 1999/44/EG.

<sup>109</sup> Ramberg & Herre, s. 107.

<sup>110</sup> Herre & Ramberg, s. 254.

<sup>111</sup> Jfr avsnitt 2.2.

<sup>112</sup> Källström & Malmberg, s. 103.

<sup>113</sup> Schmidt, s. 158.

<sup>114</sup> Göransson, s. 63.

<sup>115</sup> Glavå, s. 266.

<sup>116</sup> Glavå, s. 34-35.

rekommendationer om tvistens lösning. I en uppgörelse 1964 mellan SAF och LO fick arbetsmarknadsnämnden mandat att avgöra uppsägningstvister. Nämnden kunde inte döma till återanställning men däremot ställa krav på saklig grund och utdöma skadestånd.<sup>117</sup> 1974-års anställningsskyddslag<sup>118</sup> var avsedd att avskaffa rätten att fritt säga upp arbetstagare, men rätten att anställa lämnades i huvudsak orörd.<sup>119</sup>

Glavå menar att i rättsordningar med relativt obegränsad antagningsrätt är inte heller uppsägningsrätten särskilt inskränkt, vilket kan förklara arbetsgivarnas motstånd till regleringar som begränsar antagningsrätten.<sup>120</sup> Principen om den fria antagningsrätten är så stark att den används som argument mot att införa begränsningar i den.<sup>121</sup> Ur arbetsgivarens synvinkel är detta ingen svårbegriplig hållning. En rekrytering innebär en stor investering för arbetsgivaren, och en felrekrytering innebär i sämsta fall en stor kostnad.

Den fria antagningsrätten är alltjämt idag vidsträckt, men har inte lämnats helt och hållet oinskränkt av lagstiftaren. Medan det i uppsägningssituationer ställs krav på saklig grund, begränsas arbetsgivarens antagningsrätt av diskrimineringslagstiftningen. Diskrimineringslagens bestämmelser begränsar arbetsgivarens möjligheter att missgynna arbetssökande, genom förbud mot missgynnande p.g.a. kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.<sup>122</sup> Reglerna utesluter dock inte att arbetsgivaren i anställningsprocessen beaktar personliga egenskaper, såsom initiativkraft och samarbetsförmåga, och låter dessa kriterier bli avgörande för vem som anställs.<sup>123</sup>

Även bestämmelsen om företrädesrätt till återanställning<sup>124</sup> utgör idag en inskränkning i den fria antagningsrätten, liksom reglerna om rätt till ökad sysselsättningsgrad.<sup>125</sup> Dessa bestämmelser stipulerar att vissa arbetstagare och tidigare anställda har möjlighet att erhålla anställningar om de har tillräckliga kvalifikationer, utan att de för den delen bedöms som mest lämpade eller kvalificerade.<sup>126</sup> På den offentliga sektorn gäller dessutom objektivitetsprincipen – att saklighet och opartiskhet ska iaktas av de som arbetar inom den offentliga sektorn.<sup>127</sup> På det statliga området gäller dessutom att arbetssökande ska bedömas efter förtjänst och skicklighet.<sup>128</sup>

---

<sup>117</sup> Adlercreutz & Mulder (Svensk arbetsrätt, 2013), s. 195-196.

<sup>118</sup> Lagen (1974:12) om anställningsskydd.

<sup>119</sup> Adlercreutz & Mulder (Svensk arbetsrätt, 2013), s. 28.

<sup>120</sup> Glavå, s. 69.

<sup>121</sup> Glavå, s. 263.

<sup>122</sup> 1 kap. 1 § DL.

<sup>123</sup> Lunning & Toijer, s. 156.

<sup>124</sup> 25 § LAS.

<sup>125</sup> 25 a § LAS.

<sup>126</sup> Källström & Malmberg, s. 103.

<sup>127</sup> 1 kap. 9 § RF.

<sup>128</sup> 4 § LOA.

### 3.2.1 Arbetsgivarens frågerätt

Den enklaste formen av kontroll av en arbetssökande är att ställa frågor till vederbörande under en anställningsintervju. Det är vanligt att den arbetssökande i en sådan situation får frågor om sina personliga förhållanden, såsom familjeliv och fritidsintressen.<sup>129</sup>

I flera länders rättsordningar är arbetsgivaren förbjuden att ställa frågor om arbetssökandes inställning i politiska, religiösa och kulturella frågor. I svensk rätt saknas sådan begränsning. En arbetsgivare har i en anställningsintervju i princip rätt att ställa vilka frågor denne vill.<sup>130</sup>

Diskrimineringsförbudet kan inte anses innebära ett förbud för arbetsgivaren att ställa vissa typer av frågor. Förbudet mot könsdiskriminering innebär exempelvis inte att en arbetsgivare är förhindrad att fråga arbetssökanden om hon är gravid eller planerar att bli gravid, men frågan kan givetvis få betydelse i bevishänseende vid en eventuell tvist om diskriminering har förekommit. En arbetssökande kan däremot inte anses vara skyldig att svara sanningsenligt på frågor om graviditet. Hon kan även förtiga dylika uppgifter utan att det för den delen utgör ett svek.<sup>131</sup>

Intressant att notera är Arbetsgivarverkets<sup>132</sup> principiella hållning att den arbetssökandes personliga förhållanden endast ska beröras när det behövs för en riktig bedömning av vederbörandes förutsättningar att fullgöra vad anställningen kräver.<sup>133</sup>

I SOU 2009:44 resoneras kring behovet av en reglering av arbetsgivarens frågerätt. Man drog dock slutsatsen att ett förbud mot frågor som inte är sakligt motiverade ”måste anses innebära ett större ingrepp i den grundlagsskyddade friheten att inhämta och mottaga upplysningar<sup>134</sup> än vad hänsynen till skyddet för den enskildes personliga integritet kräver”, samt att det skulle innebära att ”arbetsgivares möjlighet att i ett rekryteringssammanhang skapa en tillfredsställande intervjusituation skulle begränsas.”<sup>135</sup> Man fann däremot att det skulle kunna finnas fog för att förstärka föräldraledighets- och diskrimineringslagens indirekta skydd mot frågor från arbetsgivaren om graviditet och föräldraledighet, men att denna fråga ”bör anstå till en kommande översyn av dessa lagar.”<sup>136</sup> LO och TCO efterlyste i sina respektive remissvar att frågan om ett frågeförbud eller krav på sakliga frågor vid anställningsintervjun bör utredas särskilt, en ståndpunkt som man tillsammans med SACO även hade intagit i betänkandet personlig integritet i arbetslivet år 2002.<sup>137</sup>

---

<sup>129</sup> Källström, s. 94.

<sup>130</sup> Källström & Malmberg, s. 110.

<sup>131</sup> Lunning & Toijer, s. 182-183.

<sup>132</sup> Arbetsgivarverket företräder de statliga arbetsgivarna.

<sup>133</sup> Arbetsgivarverket ”Att anställa” 2012, s. 66.

<sup>134</sup> 2 kap. 1 § RF.

<sup>135</sup> SOU 2009:44, s. 396.

<sup>136</sup> SOU 2009:44, s. 399.

<sup>137</sup> SOU 2002:18.

### 3.2.2 Registerkontroll

Det är inte ovanligt att arbetsgivare kräver av arbetssökande att de ska uppvisa utdrag ur belastningsregistret. Under 2013 levererade Rikspolisstyrelsen drygt 220 000 utdrag till enskilda personer. År 2003 var motsvarande siffra drygt 40 000.<sup>138</sup> Det är dock oklart hur många av dessa utdrag som gjorde av enskilda på uppmaning från arbetsgivare.

Enligt lagen (1998:120) om belastningsregister har en enskild rätt att på begäran skriftligen få ta del av uppgifter ur belastningsregistret om sig själv.<sup>139</sup> Syftet bakom denna rätt är att ge den enskilde möjlighet att kontrollera de registrerade personuppgifterna, vilket är en förutsättning för att kunna få felaktiga uppgifter korrigerade.<sup>140</sup> Vissa myndigheter, som finns listade i 10 § Förordning (1999:1134) om belastningsregister, har i särskilda fall rätt att begära utlämning av uppgifter ut belastningsregistret, exempelvis Kriminalvården vid anställning av vårdare.

Det finns idag inget som hindrar att en arbetsgivare kräver att arbetssökande uppvisar utdrag ur belastningsregistret. PUL hindrar visserligen arbetsgivaren att hantera personuppgifter på integritetskränkande sätt, t.ex. genom att göra handlingarna sökbara efter personuppgifter. I SOU 2009:44 gjordes bedömningen att det sedvanliga förfarande att en arbetsgivare förvarar registerutdrag i en mapp som sorteras i bokstavsordning efter namn, faller utanför PUL:s tillämpningsområde.<sup>141</sup>

De viktigaste skälen till arbetsgivarens intresse av uppgifter om en arbetssökandes eventuella kriminella vandell är att skydda arbetsgivarens ekonomiska intressen, förtroendet för företaget och dess varumärke, men även för att bedöma den arbetssökandes lämplighet.<sup>142</sup>

Det nu framtagna lagförslaget i SOU 2015:48 innebär ett förbud för arbetsgivare att av den arbetssökande begära uppvisande av utdrag från belastningsregistret, med undantag endast för om det föreligger starka skäl. Sådana starka skäl bedöms vara ”skyddet för den allmänna säkerheten” och arbete med utsatta personer, d.v.s. sådana arbetsgivare som redan idag har möjlighet eller skyldighet att begära registerutdrag. Kommersiella eller företagsekonomiska intressen är således inte tillräckliga för att undantas från förbudet.<sup>143</sup> Svensk Näringsliv har kritiserat lagförslaget och menar att registerutdrag är en del i att ge arbetsgivaren ett så ”allsidigt underlag som möjligt för sin bedömning av om en person är lämplig att anställa.” Arbetstagarorganisationerna är emellertid positiva till en reglering av frågan.<sup>144</sup> Beslut om lagens införande väntas under år 2015.

En tidigare utredning, *Integritetsskydd i arbetslivet* (SOU 2009:44), föreslog att arbetsgivare skulle förbjudas kräva arbetssökande på utdrag från Försäkringskassan.

---

<sup>138</sup> SOU 2009:44, s. 12.

<sup>139</sup> 9 § 1 st. Lagen (1998:20) om belastningsregister.

<sup>140</sup> SOU 2014:48, s. 42.

<sup>141</sup> SOU 2009:44, s. 248.

<sup>142</sup> SOU 2014:48, s. 83.

<sup>143</sup> SOU 2014:48, s. 122-126.

<sup>144</sup> SOU 2014:48, s. 96.

Uppgifter om arbetssökandes hälsa och tidigare sjukskrivningar ansågs, liksom uppgifter om tidigare brottslighet, vara av känslig karaktär. I senare utredningar har man dock bedömt att sådana utdrag främst rör andra situationer än anställning.<sup>145</sup> Arbetsgivare har utifrån gällande rätt även möjlighet att begära utdrag ur kronofogdens register samt kreditupplysningar.

---

<sup>145</sup> SOU 2014:48, 161.

## 4. Genomgång av praxis

I detta avsnitt återges de tvistemål i vilka AD haft att ta ställning till om arbetstagaren agerat svikligt eller otillbörligt vid anställningsförfarandet genom att ljuga om eller förtiga vissa omständigheter som av arbetsgivaren uppfattats som väsenliga. Av denna framställning framkommer att dessa omständigheter kan delas in i två kategorier: kriminell vandel och behörighet. Rättsfallen kommer även att beröras i analysen i nästföljande avsnitt.

### 4.1 AD 1979 nr. 143

En socialassistents anställningskontrakt hävdes av den kommunala arbetsgivaren samma dag som hon skulle tillträda tjänsten, sedan det kommit till kommunens kännedom att arbetstagaren gjort sig skyldig till medhjälp till grovt narkotikabrott både före och efter anställningstidpunkten. Inget av detta hade framkommit vid anställningsintervjun eller vid kontroll av referenser.

Arbetsgivaren anförde i första hand att man hade rätt att häva avtalet med stöd av 33 eller 36 §§ AvtL eller förutsättningsläran, och i andra hand att skäl för avsked förelegat. Arbetstagersidan yrkade att kommunens agerande skulle jämföras med olaga avskedande.

Domstolen gjorde det principiellt viktiga uttalandet att en omedelbar hävning av ett anställningsavtal är att likställa med avsked. Man konstaterade att det aktuella yrket ställde höga krav på ansvarsfullhet och självständighet, och att både kommunen och kommunens invånare måste känna förtroende för och tillit till tjänstemannen. Även om de begångna brotten saknade samband med arbetet, hade de likväl allvarligt skadat arbetsgivarens förtroende för arbetstagaren. Laga grund för avsked förelåg därför.

Domstolen prövade avslutningsvis om arbetsgivaren hade rätt att häva avtalet med stöd av förutsättningsläran. Man konstaterade att det i anställningsförfarandet varit en väsentlig förutsättning för kommunen att arbetstagaren var en person som kommunen och dess invånare kunde känna förtroende för. Den arbetsökande borde ha känt till och förstått detta, särskilt med tanke på att hon tidigare arbetat i samma yrke. På grund därav hade kommunen även haft rätt att häva avtalet.

## 4.2 AD 1980 nr. 89

En arbetssökande uppgav vid anställningsförfarandet att han var bussförare i Helsingborg samt att han var ostraffad för brott. Dessa uppgifter låg till grund för att han anställdes som bussförare hos Malmö kommun. Det kom senare till kommunens kännedom att arbetstagaren flera gånger dömts till fängelse för förmögenhetsbrott. Detta faktum hade dessutom lett till att han på sin tidigare arbetsplats inte ansetts lämplig som bussförare och därför omplacerats till annan tjänstgöring.

Arbetsgivaren gjorde gällande att man hade rätt att häva anställningsavtalet med stöd av 30 § AvtL, alternativt med 33 och 36 §§ AvtL. För det fall domstolen skulle finna att grund för hävning inte förelåg, menade man sig i varje fall haft rätt att avskeda arbetstagaren. Arbetstagersidan yrkade på att agerandet skulle bedömas som olaga avskedande.

Domstolen fastslog att arbetstagaren lämnat vilseledande uppgifter då han uppgav att han var bussförare i Helsingborg och att han var ostraffad. Arbetsgivaren bedömdes haft fog för sin uppfattning att dessa omständigheter var betydelsefulla vid prövningen om den arbetssökande skulle anställas som bussförare. Eftersom jobbet innebar självständigt ansvar för en kassa, ansågs personer med dylik bakgrund inte lämpliga för yrket. Kommunen hade därför rätt att med omedelbar verkan skilja arbetstagaren från anställningen.

Angående lagvalet menade domstolen att det i detta fall saknade praktiskt intresse. Oavsett om den rättsliga grunden söktes i AvtL eller i LAS hade bedömningen blivit densamma: kommunen hade rätt att omedelbart häva avtalet. Man framhöll visserligen att det vid tillämpning av LAS kunde ha begåtts vissa formella brott mot formföreskrifter, men med tanke på ”de aktuella omständigheterna” i fallet bedömde domstolen att skadestånd mot dessa förseelser inte kunde komma på fråga.

## 4.3 AD 1985 nr. 129

För en tjänst som distriktsjuksköterska i Södermanland läns landsting uppställdes i platsannonsen bland annat krav på körkort och tillgång till egen bil. Den arbetssökande som senare skulle tillförordnas tjänsten underlät att upplysa om att hon saknade tillgång till egen bil, varpå hon nekades tillträde till tjänsten.

Arbetstagersidan yrkade på att kommunens agerande skulle jämföras med olaga avskedande. Landstinget hävdade att de med stöd av 30, 33 eller 36 §§ AvtL hade rätt att häva anställningsavtalet, eftersom arbetstagaren inte uppfyllde de för den aktuella tjänsten uppställda kraven.

Förbundet menade å sin sida att kravet på tillgång till egen bil var stridande mot såväl gällande lag inom det offentliga anställningsområdet som gällande kollektivavtal. Domstolen fann inget stöd för att dessa invändningar skulle begränsa landstingets antagningsfrihetsfrihet i förhållande till vad som i allmänhet gäller på arbetsmarknaden, nämligen att arbetsgivaren i princip är fri att ställa upp vilka anställningsvillkor som helst.



I efterföljande utredning drog emellertid domstolen slutsatsen att en arbetstagare utan tillgång till bil kunde utföra de aktuella arbetsuppgifterna på ett fullgott sätt. Tillgång till egen bil bedömdes inte vara ett så väsentligt inslag i anställningsavtalet att landstinget haft rätt att häva avtalet. På grund av att arbetstagaren var medvållande till det händelseförlopp som ledde fram till hävningen blev dock det allmänna skadeståndet lägre än vad som normalt hade utgått.

#### **4.4 AD 1987 nr. 57**

En arbetstagare anställd vid HSB var misstänkt för försök till grovt skattebedrägeri och mutbrott, och fick veta att han skulle skiljas från sin befattning på grund av detta. I detta skede blev arbetstagaren kontaktad av en konsult som erbjöd anställning som verkställande direktör i G-Förvaltning Fastighets AB. I samband med detta anställningsförfarande upplyste arbetstagaren inte närmare om att han stod under åtal för inblandning i den s.k. ”HSB-härvan.” När detta kom arbetsgivaren till känna ville denna avveckla anställningen. Parterna kom överens om avvecklingen i ett tilläggsavtal. Arbetsgivaren ville senare få till stånd ändringar i tilläggsavtalet, vilket arbetstagaren motsatte sig. Arbetsgivaren hävde då både anställningsavtalet och tilläggsavtalet med hänvisning till att arbetstagaren hade handlat svikligt vid ingående av de båda avtalen.

Domstolen gjorde bedömningen att det inte kunde anses styrkt att arbetstagaren i anställningsförfarandet förnekade att brottsmisstankar var riktade mot honom. Hans uppfattning om sin oskuld bidrog sannolikt till att han inte närmare redogjorde för den situation han befann sig i. Arbetsgivaren visade inte heller intresse för mer detaljerade uppgifter. Frågan kom då att handla om huruvida han självmant borde lämnat mer ingående upplysningar om sin situation. Domstolen bedömde att arbetstagaren haft fog att utgå från att arbetsgivaren hade så mycket information om saken att det inte var motiverat att lämna mer detaljerade upplysningar. HSB-härvan var redan uppdagad när arbetsgivaren - på eget initiativ - presenterade erbjudandet om anställning till arbetstagaren. Flera av landets största dagstidningar hade rapporterat om härvan.

Domstolen fann därför att arbetstagaren inte kunde anses ha agerat svikligt för att få bolaget att ingå anställningsavtalet med honom.

#### **4.5 AD 1997 nr. 36**

En man anställdes av ett svenskt telemarketingbolag som planerade en satsning inom rese- och turismbranschen. Arbetstagaren anställdes först på en projektanställning, därefter provanställning, och sedermera en tillsvidareanställning. Mannen hade tidigare varit anställd på ett resebolag i Tyskland, men avskedats sedan han gjort sig skyldig till grov förskingring mot arbetsgivaren, något han senare kom att dömas till villkorlig dom och dagsböter för. När detta kom till den svenska arbetsgivarens kännedom, skiljdes han även från denna anställning.

Arbetsgivaren menade att arbetstagaren inför anställningen förtigit omständigheter rörande sin bakgrund och person, som han måste ha insett haft påverkan för bolagets vilja att anställa honom. Man gjorde därför gällande att arbetstagaren hade agerat svikligt och

att det hade stridit mot tro och heder att låta anställningen bestå. Man ansåg sig ha rätt att häva anställningsavtalet med stöd av i första hand 30 § AvtL och i andra hand 33 § AvtL. I tredje hand åberopades förutsättningsläran. För det fall domstolen skulle finna att grund för hävning inte förelåg, ansåg man sig i varje fall haft rätt att avskeda arbetstagaren. Arbetstagersidan yrkade på att agerandet skulle bedömas som olaga avskedande.

Efter vittnesförhör konstaterade domstolen att arbetstagaren i anställningsförfarandet inte uppgett att han avskedats från sin anställning i Tyskland eller något om bakgrunden till detta. Domstolen ansåg det däremot inte utrett om arbetstagaren fick frågor om detta i anställningsintervjun, och att det därför var oklart om han lämnat något oriktigt svar. Domstolen uttalade att det inte föreligger ”någon undantagslös eller ens särskilt långtgående skyldighet för arbetstagaren att självmant lämna sådana upplysningar om sig själv och sitt förflutna som kan inverka negativt på möjligheterna att få anställning.”

Arbetsgivaren menade att de av affärsmässiga och etiska skäl ställde höga krav på de anställda. Domstolen ansåg det däremot inte utrett att arbetstagaren skulle ha känt till detta. Domstolen ansåg dessutom inte att man kunde dra slutsatsen att arbetstagaren skulle sakna möjligheter att verka inom rese- och turismbranschen på grund av det som skett. Ytterligare en omständighet som tillmättes betydelse var att arbetstagarens anställning inte involverade ekonomiska befogenheter.

Domstolen konstaterade vidare att vid både projekt- och provanställning torde det för en arbetsökande framstå som att arbetsgivaren är mindre intresserad av omständigheter som rör vederbörandes person. Meningen med provanställning är att arbetstagarens lämplighet ska prövas, och i detta fall hade ingenting framkommit som antydde att arbetstagaren misskötte sina arbetsuppgifter.

Domstolens slutsats blev att det varken förelåg grund för hävning enligt avtalsrättsliga regler eller laga grund för avsked. Eftersom arbetstagaren varit medvållande till händelseförloppet som föranledde avskedandet bestämdes det allmänna skadestånd till lägre än normalt.

## **4.6 AD 2000 nr. 81**

Landstinget i Uppsala län hävde ett anställningsavtal med en läkare sedan det framkommit att han under anställningsförfarandet förtigit omständigheter som enligt arbetsgivaren var betydande.

Arbetsgivaren hävde avtalet med stöd av 30 och 36 §§ AvtL. För det fall domstolen skulle finna att grund för hävning inte förelåg, ansåg man sig i varje fall haft rätt att avskeda arbetstagaren. Arbetstagersidan hävdade att agerandet varit att betrakta som ett olaga avskedande.

Arbetstagaren hade vid ingåendet av anställningen inte upplyst om att han saknade läkarlegitimation och att det krävdes ett särskilt förordnande från Socialstyrelsen för att han skulle få utöva yrket. Arbetstagaren trodde att landstinget kände till detta förhållande. Han berättade inte heller att han under 1980-talet hade haft missbruksproblem och dömts

för allvarlig brottslighet. Genom sin underlåtenhet att lämna dessa uppgifter menade landstinget att arbetstagaren hade agerat otillbörligt och svikligt.

Domstolen konstaterade att Socialstyrelsen hade skickat ut information till de olika sjukvårdsförvaltningarna om att läkarförordnande för arbetstagaren skulle avgöras av Socialstyrelsen. Landstinget hade således brutit i sina rutiner i det aktuella anställningsförfarandet. Man hade inte heller ställt några frågor om arbetstagarens behörighet.

Domstolen framhöll att en arbetssökande normalt inte är skyldig att upplysa om sin vandel, såsom kriminalitet och tidigare drogmissbruk, som inte har någon inverkan på möjligheterna att utföra de aktuella arbetsuppgifterna. Undantaget är sådana omständigheter som normalt utgör saklig grund för uppsägning. I det aktuella fallet hade arbetstagarens lämplighet som läkare prövats vid åtminstone två tillfällen i Kammarrätten, där man inte funnit tillräckligt starka skäl för återkallelse av arbetstagarens behörighet.

Arbetsdomstolen konstaterade att landstingets agerande var att jämställa med ett olaga avsked.

#### **4.7 AD 2014 nr. 39**

En lärare med examen som mellanstadie lärare hade föreskriven utbildning för att få undervisa i engelska, men inte svenska, på högstadiet. Hon sökte och fick anställning som grundskolelärare i svenska och engelska. I ansökningsformuläret hemsida hade hon angett att hon hade behörighet för undervisning i både svenska och engelska. När kommunen senare förstod att hon inte hade behörighet för undervisning i svenska hävdades anställningsavtalet.

Arbetsgivaren åberopade för sin handling stöd av i första hand 30 § AvtL och i andra hand förutsättningsläran. I det fall domstolen skulle finna att det inte förelåg grund för hävning var parterna överens om att åtgärden var att jämställa med avskedande för vilket det saknats laga grund.

Arbetsgivaren hävdade att arbetstagaren handlat i ond tro och ljugit om sin behörighet, i syfte att förleda arbetsgivaren att anställa henne. Anställningen hade aldrig kommit till stånd om arbetsgivaren känt till den bristande behörigheten, vilket arbetstagaren bort insett. Vidare menade man sig ha rätt att utgå från att uppgifterna som arbetstagaren presenterade i anställningsförfarandet var korrekta.

Arbetstagaren hävdade att hon inte hade insett, eller ens borde ha insett, att den gällande skollagstiftningen innebar att hon inte var behörig för tjänsten.

På grund av de många förändringar gällande behörighetskrav i skollagen konstaterade domstolen att det inte var helt lätt att bedöma om en lärare får användas för viss undervisning. Dessutom hade kommunen tidigare använt arbetstagaren för undervisning i svenska. Vid intervju tillfället berättade visserligen arbetsgivaren att anledningen till anställningsförfarandet var att en lärare förflyttats på grund av bristande behörighet, men

detta innebar enligt domstolen inte att arbetstagaren måste ha insett att hon inte var behörig för den aktuella tjänsten. Någon dokumentation över arbetstagarens behörighet efterfrågades aldrig, och inga frågor ställdes om den.

Domstolen prövade om anställningsavtalet kunde ogiltlighetsförklaras med hjälp av förutsättningsläran. Man konstaterade att arbetstagaren varit oaktsam när hon utan kontroller angav att hon var behörig. Domstolen uttalade att ”Det som nu redovisats - särskilt att arbetssökanden av oaktsamhet lämnat arbetsgivaren oriktiga uppgifter om en konkret och objektiv egenskap hos sig själv - är särskilda omständigheter av sådan art som talar för att det är lämpligt och rimligt att låta en nyanställd bära risken för att arbetsgivarens synliga och väsentliga förutsättning brast.” I detta fall fanns det dock enligt domstolen särskilda omständigheter som talade för en annan bedömning, nämligen att skollagstiftningen genomgått många förändringar på kort tid och att arbetstagaren tidigare använts till undervisning i svenska. Dessa omständigheter ledde till bedömningen att anställningsavtalet inte kunde hävas med stöd av förutsättningsläran.

Åtgärden att häva anställningsavtalet jämfördes med ett olaga avskedande. På grund av att arbetstagaren var medvållande till det händelseförlopp som ledde fram till hävningen blev dock det allmänna skadeståndet lägre än vad som normalt hade utgått.

## 5. Analys

### 5.1 Förhållandet mellan AvtL och LAS

Skillnaderna mellan avtalsrättsliga och arbetsrättsliga regler tydliggörs när de båda regelkomplexen konkurrerar i en tvist om hävning av anställningsavtal. Det är tydligt att allmänna avtalsrättsliga regler är mer oförmånliga för arbetstagaren än bestämmelserna i LAS, vilket inte är särskilt remarkabelt med tanke på LAS ställning som skyddslagstiftning. Naturligtvis bestämmer parterna sina yrkanden utifrån det mest fördelaktiga utfallet. Vid en genomgång av praxis framgår med tydlighet att arbetsgivaren åberopar allmänna avtalsrättsliga regler som stöd för sina åtgärder, medan arbetstagsidan istället hänvisar till 18 § LAS.

Även om AvtL uttryckligen kan användas i anställningsförhållanden har AD intagit en restriktiv hållning. I vissa fall har man p.g.a. mer eller mindre implicita omständigheter försökt undvika att göra åtskillnad mellan de båda regelkomplexen och istället framhållit att lagvalet saknar praktisk betydelse och endast ägnat det avtalsrättsliga resonemanget mycket litet utrymme.<sup>146</sup>

I vissa fall hade utgången sannolikt blivit annorlunda om domstolen hade tillämpat en strikt avtalsrättslig tolkning. AD 1985:129 uppställde arbetsgivaren krav på tillgång till egen bil, vilket enligt AD var fullt godtagbart med hänsyn till arbetsgivarens rätt att i princip ställa upp vilka anställningsvillkor som helst - en rättighet som kan hänföras till den fria antagningsrätten. I det aktuella målet hade arbetsgivaren garderat sig med både 30, 33 och 36 §§ AvtL för att få avtalet ogiltigförklarat. Någon prövning om avtalets giltighet utifrån dessa lagrum verkar dock AD inte ha gjort, utan konstaterade istället att tillgång till egen bil inte utgjorde ”ett väsentligt inslag i anställningsavtalet” och att det därför inte förelåg grund för hävning. Vid en avtalsrättslig prövning hade man snarare frågat sig om det uppställda kravet var så väsentligt att det hade kunnat antagas att den arbetsökande inte hade blivit anställd om arbetsgivaren känt till de verkliga omständigheterna, d.v.s en kausalitetsprövning. Vid en sådan bedömning torde anställningsavtalet blivit ogiltighetsförklarat med stöd av 30 eller 33 §§ AvtL. Istället gjordes en prövning om saklig grund, precis som vid vilket avskedande som helst. Om, å andra sidan, AD hade funnit att tillgång till egen bil verkligen hade utgjort ett väsentligt inslag i anställningen, torde arbetsgivaren vunnit framgång i sina yrkanden. AD har således valt att tillämpa avtalslagens ogiltighetsregler endast i de fall det redan föreligger grund för avsked.

---

<sup>146</sup> T.ex. AD 1979:149, AD 1980:89.

Mot bakgrund av detta ter sig arbetsgivarens yrkanden i AD 2014:39 något märkliga. Parterna var överrens om att laga grund för avsked *inte* förelåg. Trots detta trodde sig arbetsgivaren kunna vinna gehör för sin åtgärd att häva anställningsavtalet med allmänna avtalsrättsliga regler – något som hade varit helt stridande mot de av AD utvecklade principerna om förhållandet mellan och AvtL och LAS.

Anställningsavtal intar helt uppenbart en särställning bland civilrättsliga avtal och hävning kan därför inte göras efter strikta avtalsrättsliga regler. De fall där en arbetstagare riskerar att förlora jobbet har en särskild social dimension som inte har bortsetts från i lagstiftning och praxis. Av detta följer att en arbetsgivare inte ska kunna åberopa avtalsrättsliga regler för att undgå prövning enligt LAS. För arbetsgivaren ter det sig sannolikt mer naturligt att häva ett nyss ingånget avtal än att avskeda en arbetstagare som kanske inte ens har jobbat sin första dag.<sup>147</sup> Att avsked typiskt sett är förknippat med otillbörligt beteende i tjänsten torde innebära att en hävning av anställningsavtalet uppfattas som en naturligare åtgärd i anställningens initiala skede. Även om det skulle visa sig att arbetstagaren gör en fullgod arbetsinsats, är ett plausibelt antagande att arbetsgivaren uppfattar det som stridande mot rättskänslan att tvingas till fortsatt fullgörelse av anställningsavtalet. Det ligger då nära till hands att vilja häva avtalet med stöd av allmänna avtalsrättsliga regler.

## 5.2 Förhållandet mellan arbetstagarens upplysningsplikt och arbetsgivarens undersökningsplikt

En mängd medel står arbetsgivaren till buds för att kontrollera en arbetssökandes lämplighet för anställning. Som nämnts tidigare i framställningen kan exempelvis arbetsgivare, för att försäkra sig om att den arbetssökande inte är dömd för brott, begära att den arbetssökande uppvisar utdrag ur belastningsregistret. Arbetsgivaren besitter dessutom en i princip oinskränkt frågerätt, även om vissa typer av ovidkommande frågor bör undvikas. Dessa, och andra, möjligheter att ta reda på omständigheter kring den arbetssökandes person ses sannolikt av arbetsgivaren som just möjligheter och inte skyldigheter. Av praxis framkommer emellertid att arbetsgivaren, i de fall denne vill påkalla ogiltighet, måste ha fullgjort vissa åtaganden som kan liknas vid en undersökningsplikt. Vid ett flertal tillfällen har AD uttalat att arbetsgivaren själv måste ställa frågor om sådana förhållanden som denne tycker är av vikt för anställningen, såsom behörighet eller kriminell vandel.<sup>148</sup> I köplagen stipuleras att köparen inte kan påtala fel om denne, trots uppmaning av säljaren, utan godtagbar anledning underlåtit att undersöka varan. Vid ett anställningsförfarande däremot, måste arbetsgivaren på eget initiativ genomföra de undersökningar som krävs. Arbetsgivaren är således ålagd en jämförelsevis sträng undersökningsplikt, för att kunna åberopa ”fel” i efterhand.

---

<sup>147</sup> I AD 1979:149 hade arbetstagaren anställts men anställningsavtalet hävdades innan hon han tillträdde tjänsten.

<sup>148</sup> T.ex. AD 1997:36, AD 2000:81, AD 2014:39.

En arbetssökande kan både passivt och aktivt agera svikligt i anställningsförfarandet, genom att förtiga eller ljuga om en viss omständighet. Av praxis framgår att domstolen utreder huruvida den arbetssökande vid intervjutillfället förtigit eller förnekat en viss omständighet, vilket tyder på att det kan ha betydelse vilken typ av svek som förelegat. Enligt motiven till AvtL finns det skäl att se mer allvarligt på aktivt svek än passivt. Av praxis framgår tydligt att AD gör sitt bästa för att utreda huruvida den arbetstagen i anställningsförfarandet agerat aktivt eller passivt. Passivt svek faller ofta tillbaka på arbetstagarens undersökningsplikt, eftersom en arbetssökande inte är skyldig att på egen hand upplysa om sådant som kan inverka negativt på chansen att erhålla anställning och därför har rätt att förtiga sådana omständigheter. Om en omständighet är tillräckligt allvarlig för att grund för avsked enligt LAS regler föreligger, har det däremot inte någon betydelse om det svikliga förledandet var passivt eller aktivt.<sup>149</sup> Detta avgörs ytterst av domstolen, som bedömer om saklig grund föreligger. Vid en sådan bedömning tillmäts arbetes art ofta avgörande betydelse.<sup>150</sup> Såväl kriminell vandel som bristande behörighet kan innebära att den arbetssökande är olämplig för arbetsuppgifterna eller inte kan utföra dem på rätt sätt. En sådan prövning liknar den bedömning som görs av upplysningspliktens omfattning i köprättsliga avtal, där det objektivt prövas om köparen *med fog* kunnat räkna med att bli upplyst om en viss omständighet. Exempelvis kan inte arbetsgivaren med fog förvänta sig att en arbetssökande upplyser om sin kriminella vandel om den aktuella tjänsten inte innefattar ekonomiska befogenheter.<sup>151</sup>

Av praxis framgår att det är svårt för den arbetssökande att i efterhand hävda oförståelse för att en viss omständighet var väsentlig för arbetsgivaren, om denna synliggjorts genom ställda frågor. Aktivt svek, d.v.s. att den arbetssökande inte svarar sanningsenligt på arbetsgivarens frågor, torde i normalfallet innebära att arbetsgivaren fullgjort sin undersökningsplikt.<sup>152</sup> För att kunna häva avtalet på denna grund förutsätts givetvis att arbetssökandes lögn ska ha påverkat arbetsgivarens beslut att ingå anställningsavtalet. Det kan emellertid finnas omständigheter i det enskilda fallet som ålägger arbetsgivaren ansvar att kontrollera riktigheten i de uppgifter som den arbetssökande lämnar.<sup>153</sup>

Den arbetssökandes upplysningsplikt förefaller alltså vara tämligen begränsad. I konsumentrelationer besitter typiskt sett den som tillhandahåller en vara eller tjänst mer kunskap än konsumenten, varför säljaren anses vara överlägsen part. Inför ett anställningsförhållande besitter den arbetssökande mer kunskap om sig själv, sina behörigheter och sin bakgrund än arbetsgivaren och har således, precis som säljaren, ett informationsövertag. Trots detta anses arbetsgivaren vara överlägsen part och är därför ålagd en sträng undersökningsplikt, till skillnad från konsumenten. Det kan, åtminstone

---

<sup>149</sup> Jfr AD 1979:143 och AD 1980:89 där kriminell vandel bedömdes utgöra grund för avsked i båda fallen, oberoende av om sveket var passivt eller aktivt. AD 2014:39 intar en särställning, eftersom den arbetssökande bedömdes haft fog att tro att de oriktiga uppgifter hon lämnat var korrekta.

<sup>150</sup> Jfr t.ex. AD 1980:89 där självständigt ansvar för kassa och AD 1997:36 där kriminell vandel bedömdes vara ovidkommande pga. frånvaro av ekonomiska befogenheter.

<sup>151</sup> Jfr 1997:36.

<sup>152</sup> Jfr med försäkringstagaren som uttryckligen är ålagd skyldighet att ge riktiga svar på försäkringsbolagets frågor.

<sup>153</sup> Se AD 2014:39.

från arbetsgivarhåll, ifrågasätts om arbetstagaren verkligen ska betraktas som svagare part redan i den prekontraktuella fasen. Inom arbetsrätten läggs emellertid ingen vikt vid eventuellt informationsövertag, utan det är andra faktorer som är avgörande för obalansen i anställningsförhållandet. Att anställningen är basen för en arbetstagares försörjning bör generellt sett i och för sig vara oomtvistligt, men att som Malmberg likna anställningsavtal ur arbetsgivarens synvinkel som ”massavtal” torde vara att underskatta betydelsen av en lyckad rekrytering. Massavtal innebär dessutom typiskt sett att upplysningsplikten utvidgas i förhållande till undersökningsplikten, vilket har framgått med tydlighet inte vara fallet på arbetsmarknaden.<sup>154</sup>

På samma sätt som köparen inte får påtala sådana fel som denne borde ha märkt när den undersökte avtalsobjektet, har arbetsgivaren sig själv att skylla för att vid anställningsintervjun inte ställt de rätta frågorna. Vid en intervjusituation finns den arbetssökande tillgänglig att ”undersökas”, och arbetsgivaren bör ha väl utvecklade rutiner för vilka frågor man vill ställa och vilka diskussioner man vill väcka, för att få reda på omständigheter som man anser betydelsefulla.

I likhet med köparen kan inte arbetsgivare påtala fel som denne måste antagas känt till vid avtalsingåendet. För arbetsgivarens vidkommande räcker det emellertid att det kan förväntas av denne att känna till vissa omständigheter. Den arbetssökande har då fog att inte lämna närmare upplysningar, vilket innebär en utvidgning av arbetsgivarens undersökningsplikt.<sup>155</sup>

### **5.3 Förhållandet mellan arbetsgivarens undersökningsplikt och den fria antagningsrätten**

Som framgår av praxis hade arbetsgivarna aldrig ingått anställningsavtalen om de känt till den arbetssökandes kriminella vandel eller bristande behörighet. Att anställningsavtal ingångna under sådana omständigheter inte förutsättningslöst är möjliga att häva, kan säkert uppfattas som en kränkning av den fria antagningsrätten.

I AD 1985:129 erkänner domstolen den fria antagningsrätten när man uttalar att arbetsgivaren är fria att ställa upp i princip vilka anställningsvillkor som helst, men tillmäter den därefter ingen betydelse. Av detta kan man dra slutsatsen att arbetsgivaren måste vara aktiv i den prekontraktuella fasen för att fullt kunna åtnjuta den fria antagningsrätten. I det aktuella fallet borde man försäkrat sig om att den arbetssökande verkligen hade tillgång till egen bil. En arbetsgivare som enbart vill anställa ostraffade personer kan begära att den arbetssökande uppvisar utdrag ur belastningsregistret.

Arbetsgivaren kan alltid välja att inte anställa en arbetssökande p.g.a. en omständighet som objektivt sett är ovidkommande för vederbörandes möjligheter att göra en fullgod arbetsinsats. Efter avtalets ingående finns däremot inte möjlighet att häva eller avskeda på grund av samma omständighet. För att undvika framtida överraskningar bör därför arbetsgivaren noggrant kontrollera både de uppgifter som den arbetssökande lämnar och

---

<sup>154</sup> Jfr med försäkringsavtal.

<sup>155</sup> I AD 1987:57 förväntades det att arbetsgivaren kände till att den arbetssökande stod under åtal, eftersom detta hade rapporterats om i media.



de som eventuellt förtigs, om sådana omständigheter som av arbetsgivaren tillmäts avgörande betydelse.

## 6. Slutsats och avslutande reflektioner

Att hävning av anställningsavtal jämställs med avsked innebär att LAS regler blir tillämpliga. Den sociala skyddssynpunkt som detta innebär för arbetstagaren är självklart förmånligt för denne, men mindre fördelaktigt för den arbetsgivare som önskar frånträda anställningsavtalet.

En arbetssökande som svarar sanningsenligt på arbetsgivarens frågor kan sägas ha fullgjort sin upplysningsplikt. Vederbörande kan emellertid förlora sin anställning om det senare kommer fram att uppgifter som utgör saklig grund förtigits vid anställningsingåendet. Sådana uppgifter förtigts med andra ord på egen risk. På grund av arbetssökandes ringa upplysningsplikt är arbetsgivaren ålagd en relativt sträng undersökningsplikt, för att i efterhand kunna hävda bristande förutsättningar. Liksom köparen står arbetsgivaren risken för riktigheten i alla sina obefogade förväntningar, och måste därför lägga möda på att undersöka allt som i lagens mening inte kan betraktas som fel. AD har i flera fall haft att bedöma om arbetsgivaren fullgjort sin undersökningsplikt, genom att utreda huruvida det i anställningsförfarandet ställts frågor om den omständighet som senare åberopas som grund för hävning av avtalet. För arbetsgivaren är det därför av betydelse att skaffa sig tillfredsställande bevisning om vad som har sagts under anställningsförfarandet. Det anglosaxiska köprättsliga uttrycket *caveat emptor* – köparen tage sig i akt – kan användas för att beskriva hur arbetsgivare bör agera i ett anställningsförfarande.

Den fria antagningsrätten är en fundamental del i arbetsgivarprerogativen. Lagförslaget i SOU 2014:48 utgör en begränsning av arbetsgivarens möjligheter att undvika anställning av personer med kriminell vandel, eftersom detta inte är en omständighet som den arbetssökande är skyldig att upplysa om. Tidigare har även röster höjts för att arbetsgivarens frågerätt borde begränsas. Även detta skulle påverka arbetsgivarens möjlighet att välja personal efter egna, objektivt sett ovidkommande premisser. En plausibel följd av sådana begränsningar i den fria antagningsrätten är ett ökat användande av prov- och tidsbegränsade anställningar.



## 7. Källförteckning

### Offentligt tryck

Förslag till lag om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område (1914)

Prop. 1975/76:81, Förslag om ändring i lagen om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område, m.m

Prop. 1973:129, Förslag till lag om anställningsskydd mm.

Prop. 1981/82:71, Om ny anställningsskyddslag mm.

Prop. 1988/89:76, Om ny köplag

SOU 1993:32, Ny anställningsskyddslag

SOU 2002:18, Personlig integritet i arbetslivet

SOU 2009:44, Integritetsskydd i arbetslivet

SOU 2014:48, Registerutdrag i arbetslivet

Ds A 1981:6, Anställningsskydd

### Litteratur

Adlercreutz, A., Avtalsrätt I, 10:e uppl., Juristförlaget i Lund 1995

Adlercreutz, A. & Mulder, B.J., Avtal – lärobok i allmän avtalsrätt, 13:e uppl., Norstedts Juridik 2013

Adlercreutz, A. & Mulder, B.J., Svensk arbetsrätt, 14:e uppl., Norstedts Juridik 2013

Björkdahl, E.P., Lojalitet och kontraktliknande förhållanden, Iustus Förlag 2007

Glavå, M., Arbetsrätt, Studentlitteratur 2011

Göransson, H., Godtycklighet eller ”godtagbara skäl” vid arbetsledningsbeslut, I: Rosén (red.) Lex Ferenda. Rättsvetenskapliga studier av forskare vid Stockholms universitet, Juristförlaget 1996

Herre, J., & Ramberg, J., Konsumentköplagen, 4:e uppl., Norstedts Juridik 2014

- Hultmark, C., Upplysningsskyldighet vid ingående av avtal, Juristförlaget 1993
- Ingvarsson, T., Ogiltighet och rättsföljd, Norstedts Juridik 2012
- Kellgren, J. & Holm, A., Att skriva uppsats i rättsvetenskap – råd och reflektioner, Studentlitteratur 2007.
- Källström, K. & Malmberg J., Anställningsförhållandet – inledning till den individuella Arbetsrätten, Iustus Förlag 2006
- Källström, K., Arbetsgivarens kontroll – arbetstagarens integritet – Sverige, I: Malmberg (red.), Låglönekonkurrens och arbetstagares integritet, Arbetslivsinstitutet 2000.
- Lehrberg, B., Avtalsrättens grundelement, I.B.A. 2004
- Lehrberg, B., Förutsättningsläran, Iustus Förlag 1989
- Lunning, L. & Toijer, G., Anställningsskydd – en lagkommentar, 10:e uppl., Norstedts Juridik 2010
- Malmberg, J., Anställningsavtalet. Om anställningsförhållandets individuella reglering, Iustus förlag 1997
- Malmberg, J., Arbetssökandes upplysningsplikt, JT 2000-01, s. 638-647
- Munukka, J., Kontraktuell lojalitetsplikt, Jure 2007
- Schmidt, F., Löntagarrätt, Rev. uppl., Norstedts Juridik 1994
- Ramberg, C., Avtal om abort – pactum turpe?, I: Flodgren, B., Gorton, L., Lindell-Frantz, E., Samuelsson, P., (red.), Avtalslagen 90 år – aktuell nordisk rättspraxis, Norstedts Juridik 2005
- Ramberg, J., & Herre, J., Allmän köprätt, 6:e uppl., Norstedts Juridik 2012.
- Ramberg, J. & Ramberg, C., Allmän avtalsrätt, 8:e uppl., Norstedts Juridik 2010
- Sandgren, C., Rättsvetenskap för uppsatsförfattare, Norstedts Juridik 2006
- Votinius, S., Avtalslagens generalklausul och den rättvisebaserade kontraktsuppfattningen, I: Flodgren, B., Gorton, L., Lindell-Frantz, E., Samuelsson, P., (red.), Avtalslagen 90 år – aktuell nordisk rättspraxis, Norstedts Juridik 2005

### **Elektroniska källor**

Avtalslagen2010, Ogiltighet och jämkning, <http://www.avtalslagen2010.se/Section/5.2>, Hämtad 2014-12-01.

Nationalencyklopedin, sökord: plikt, <http://www.ne.se>, Hämtad 2014-12-13.

### **Rättsfall**

AD 1979 nr. 143

AD 1997 nr. 36

AD 1980 nr. 89

AD 1985 nr. 129

AD 1987 nr. 57

AD 1997 nr. 36

AD 2000 nr. 81

AD 2001 nr. 24

AD 2010 nr. 42

AD 2012 nr. 37

AD 2014 nr. 39