

Upphörandeavtal

En analys av avtal om anställningens avslut

Victoria Lindén
HARH16 Kandidatuppsats i arbetsrätt
Höstterminen 2015

Handledare Andreas Inghammar



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	7
1.1 Bakgrund	7
1.2 Syfte och frågeställning.....	8
1.3 Disposition	8
1.4 Avgränsning.....	8
2. Metod och material.....	10
2.1 Rättsdogmatisk metod	10
2.2 Material	10
2.3 Tolkning.....	12
3. Anställningsskydd vid anställningens avslut	
3.1 Former av upphörande av anställning	14
3.1.1 Uppsägning på arbetstagarens initiativ.....	14
3.1.2 Uppsägning på grund av arbetsbrist	14
3.1.3 Uppsägning på grund av personliga skäl.....	15
3.1.4 Avskedande.....	15
3.1.5 Provocerad uppsägning	16
3.1.6 Överenskommelse om anställningens avslut.....	16
3.2 Oklara förhållanden.....	17
3.3 Rättigheter vid anställningens slut	17
3.4 Tvingande rättsregler för anställningens avslut.....	18
3.5 Vid brott mot anställningsskyddet vid anställningens slut	19
3.5.1 Att lösa tvist i domstol.....	19
3.5.2 Anställning under tvist	20
3.5.3 Skadestånd och avslut av anställning genom 38 och 39 §§ LAS.....	20
4. Allmän avtalsrätt	22
4.1 Avtalsfrihet	22
4.2 Oskäligen och skäligen avtal.....	22
4.3 Avtalslagens tvingande rättsregler.....	22
4.4 Förutsättningsläran	23
4.5 Underlägsen ställning.....	23

5. Upphörandeavtals utformning och giltighet	
5.1 Allmänt om upphörandeavtal	24
5.2 Skäl att göra överenskommelse om anställningens avslut	24
5.3 Exempel på förfarande vid upprättande av upphörandeavtal	25
5.4 Upphörandeavtals avtalsvillkor	26
5.4.1 Ersättning vid upphörandeavtal	26
5.4.2 Att avskriva framtida anspråk	28
5.5 Grunder för att ogiltigförklara upphörandeavtal	28
5.5.1 Att agera mot god sed på arbetsmarknaden	28
5.5.2 Att anförleda arbetstagare att arbetsbrist råder	29
5.5.3 Ogiltigförklaring genom förutsättningsläran	30
5.5.4 Oskäligen avtalsvillkor	30
5.5.5 Övriga oskäligen omständigheter	31
5.6 Utgång av rättsfall gällande upphörandeavtal	31
6. Analys	33
6.1 Kriterier för giltighet av upphörandeavtal	33
6.1.1 Allmänna ogiltighetsprinciper	33
6.1.2 Ogiltigen upphörandeavtal	33
6.1.3 Sammanfattning av kriterier för giltighet	33
6.2 Upphörandeavtals påverkan på anställningsskyddet	35
6.2.1 Speglar rättsfallen situationen på arbetsmarknaden?	35
6.2.2 Skäl att tillämpa upphörandeavtal framför att tvista i Arbetsdomstolen	36
6.2.3 Hur påverkas anställningsskyddet av tillämpningen av upphörandeavtal?	38
5. Sammanfattning	41
Summary in English	43
Källförteckning	44
Bilagor	48
Bilaga A. Kallelsen i AD 2013 nr 73	48
Bilaga B. Överenskommelsen i AD 2013 nr 73	49

Abstrakt

Denna studie behandlar fenomenet då arbetsgivare och arbetstagare möts i överenskommelser om att avsluta anställning genom att åsidosätta anställningsskyddet. Studien har i syfte att svara på vilka förutsättningar som krävs för att dessa överenskommelser ska vara giltiga och hur användandet av dessa avtal påverkar det svenska anställningsskyddet.

I korthet har det framkommit att dessa avtal är legitima så länge det finns en vilja från båda parter att ingå överenskommelse, och att denna vilja inte är grundad på falska uppgifter, som till exempel att det råder arbetsbrist. Arbetsgivaren får inte utnyttja sin ställning eller handla mot god sed på arbetsmarknaden. Enligt avtalslagens generalklausul får dessa avtal inte heller innehålla oskäligena avtalsvillkor. Det verkar till och med vara så att överenskommelser om anställningens avslut får ingås utan någon kompensation till arbetstagaren för att han eller hon valt att åsidosätta sitt skydd.

Efter kartläggning av överenskommelserna om anställningens upphörande kan det konstateras att dessa överenskommelser har många fördelar, vilket i förlängningen påverkar anställningsskyddet. Sannolikt drivs färre tvister till domstol vilket också innebär att många arbetstagare inte utnyttjar sina rättigheter utan istället väljer en bekvämare väg genom avtal. Om användandet av överenskommelserna ökar kommer arbetsgivarna i allt större grad att inte behöva inrätta sig efter de skyldigheter de har enligt lag och anställningsskyddet förlorar sitt värde.

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AvtL	Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område
EU	Europeiska Unionen
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LOA	Lag (1994:260) om offentlig anställning
LRA	Lagen om rättegången i arbetstvister
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop.	Proposition

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Maktförhållandet på arbetsmarknaden är till arbetsgivarens fördel. Det är med få undantag som arbetstagaren har mer makt än arbetsgivaren. I regel är det arbetstagaren som är beroende av arbetsgivaren som erbjuder anställning, lön och förmåner. För att balansera förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare finns tvingande regleringar.¹ I svensk arbetsrättslig lagstiftning finns det också flera dispositiva bestämmelser vilket innebär att arbetsgivare och arbetstagare, i vissa fall genom kollektivavtal, kan avtala om annat än vad lagen föreskriver. Detta i kombination med avtalsfriheten gör att det existerar avtal på arbetsmarknaden där arbetstagar skyddet kan avsägas, vilket givetvis är en uppoffring från arbetstagarens sida. Det blir då en fråga om vad arbetstagaren ska få i gengäld för denna uppoffring och vi kan ställa oss frågan vad anställningsskyddet är värt. Kan ett enskilt avtal där arbetstagar skyddet offras vara bästa lösningen i en situation, men komma att påverka anställningsskyddet som helhet om denna typ av avtal tillämpas titt och tätt på arbetsmarknaden?

Överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare om anställningens slut är en företeelse som på senare tid uppmärksammats av flera medier. Nyligen publicerade Sydsvenska Dagbladet en artikel om en lärare som skolan tappat förtroendet för. Skolans ledning gjorde tillsammans med läraren en överenskommelse om att anställningen skulle avslutas och att läraren i samband med överenskommelsen skulle få 700 000 kronor.² Samma tidning har tidigare uppmärksammat en rad likande överenskommelser i Lomma Kommun. Fackförbundet STs tidning gjorde tidigare i år en granskning av flera statliga myndigheter där det framgår att Försäkringskassan under år 2013 och 2014 gjorde 146 överenskommelser om anställningens upphörande med sina anställda.³ Frågan om avtalen förekommer är därmed överflödig utan det intressanta blir avtalens påverkan på anställningsskyddet.

Den nämnda typen av överenskommelser som beskrivs ovan, överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare om anställningens avslut, kommer fortsättningsvis i rapporten benämnas som upphörandeavtal.

¹ Malmberg (1997), s. 84-85.

² Sydsvenska Dagbladet, http://www.sydsvenskan.se/malmo/uppsagd-larare-far-700-000/?utm_source=fb&utm_medium=sds&utm_campaign=ma Hämtad 2015-12-04.

³ Publikt, <http://www.publikt.se/artikel/arbetsgivare-ser-utkop-som-en-sista-atgard-17387> Hämtad 2015-12-04.

1.2 Syfte och frågeställning

Studiens mål är att klargöra när upphörandeavtal kan vara giltiga och hur avtalet i så fall ska vara utformat. Syftet med rapporten är även att kartlägga de tillämpningar som finns på arbetsmarknaden gällande upphörandeavtal för att sedan skapa en analys gällande upphörandeavtalens giltighet och påverkan på anställningsskyddet.

För att uppnå studiens syfte ska nedan frågeställningar besvaras.

1. Vilka kriterier krävs för att ett upphörandeavtal ska vara giltigt?
2. Hur påverkas anställningsskyddet av möjligheten att träffa upphörandeavtal som ett alternativ till att tillämpa 38 och 39 § LAS?

1.3 Disposition

För att kunna redogöra för relevant material som kan ligga till grund för besvarandet av mina frågeställningar har texten disponerats i tre huvudkapitel: Anställningsskydd vid anställningens slut (kapitel 3), allmän avtalsrätt (kapitel 4) och upphörandeavtals utformning och giltighet (kapitel 5). Under kapitlet för anställningsskydd vid anställningens slut klargörs regleringar som finns idag på området, vilket skydd som finns mot arbetstagare vars anställning tar slut och olika sätt avsluta anställning på. Kapitlet om allmän avtalsrätt fyller en funktion genom att behandla principer som finns för avtals giltighet och på vilka grunder avtal kan bli ogiltiga. Det sista kapitlet om upphörandeavtals giltighet och utformning är till stor del baserad på det aktuella rättsläget vad gäller praxis från Arbetsdomstolen och tingsrätterna. Även nyhetsartiklar om upphörandeavtal uppmärksammas.

1.4 Avgränsning

Med hänsyn till rapportens omfång och tidsbegränsning kommer vissa avgränsningar göras på området upphörandeavtal. Studien kommer enbart att fokusera på svensk lagstiftning och praxis. Dessvärre kommer inte något annat land att undersökas på grund av begränsning i tid och material. Vidare kommer studien inte skilja på uppsägningar inom privat eller offentlig sektor.

Det har inte funnits möjlighet att undersöka hur vanligt förekommande upphörandeavtal är vilket också gör att en fullständig bedömning av hur det påverkar anställningsskyddet inte är möjlig.

Det har inte varit möjligt dels på grund av tiden som studien disponerats under men också på grund av svårigheten i att mäta en typ av avtals förekomst på hela arbetsmarknaden.

Fackföreningars roll och dess betydelse har inte givits utrymme i rapporten. Detta perspektiv har fått prioriterats bort på grund av brist på utrymme då mer betydande delar haft större relevans.

2. Metod och material

2.1 Rättsdogmatisk metod

Framställning av studiens innehåll kommer att ske genom rättsdogmatisk metod. Genom att använda kvalificerade och redan befintliga rättskällor så som lag, förarbeten och rättspraxis samt doktrin både vad gäller arbetsrätt, men också avtalsrätt, sker studien i linje med rättsdogmatisk metod. Vid framställningen kommer jag att ta hänsyn till de olika rättskällornas dignitet och exempelvis prioritera förarbeten och rättspraxis med hög dignitet framför litteratur med lägre dignitet.⁴ I linje med den rättsdogmatiska metoden kommer det att vara av högre prioritet att undersöka sammanhang där upphörandeavtal förekommer för att se hur problem i dessa sammanhang löses med aktuella rättsregler och hur anställningsskyddet påverkas.⁵ Med anledning av detta kommer aktuella rättsfall på ämnet upphörandeavtal beskrivas utförligt i rapporten då detta är det mest rättssäkra men också mest tillgängliga sättet att utforska sammanhang där upphörandeavtal förkommer då litteraturen berör överenskommelser om anställningens avslut i mycket liten grad i förhållande till förekomsten på arbetsmarknaden.

2.2 Material

Materialet som studien bygger på kommer, som tidigare nämnt, att bestå av förarbeten, lagtext, lagkommentarer, doktrin och rättsfall gällande arbetsrätt och avtalsrätt. Avsikten gällande underlaget är att använda material som är aktuellt och gärna skrivet på senare år för att materialet ska vara uppdaterat. Det i viss mån begränsade materialet gör mig dock tvungen att emellanåt använda äldre material, men då alltid av den senaste upplagan. Det finns också material av värde som har några år på nacken som kommer att användas trots sin ålder. Exempel kan vara propositioner till LAS eller en doktrin som behandlar en specifik fråga såsom *Oskäliga avtalsvillkor inom civilrätten* av Jeanette Katzin från 1984. Det är eftersträvansvärt att i största möjliga mån använda olika författare för att undvika att influeras alltför mycket av enskilda författares ställningstaganden. Förstahandskällor kommer att användas i största möjliga utsträckning.

Lagtext, den primära rättskällan⁶, kommer ha ett värde för rapporten, och det är också i lagtexten som undersökningen kommer att ha sin början. Lagar som kommer att användas är

⁴ Lehrberg (2006), s. 179.

⁵ Lehrberg (2006), s. 177-179.

⁶ Samuelsson & Melander (2003), s. 31.

främst AvtL och LAS då det är dessa lagar som behandlar regleringar kopplade till upphörandeavtal.

Enligt svensk tradition är förarbeten av stor betydelse och är dessutom utförligt skrivna. Förarbeten kan ge förklaring, eller i vart fall indikation, på hur lagen ska tolkas i de fall där lagtexten självt inte är tillräckligt tydlig.⁷ Av förarbeten anses propositioner ofta vara den del av förarbetena som är mest betydande, vilket det också kommer att vara i min rapport.⁸ Detta då det är den del av förarbetena som innehåller riktlinjer för tolkning av rättsfall och ger svar på lagens uppkomst. Propositioner till LAS är den typ av förarbete som kommer att ha betydelse för min studie.

Vidare kommer även lagkommentarer att hjälpa mig vad gäller tolkning och förståelse av lagen, i synnerhet avtalslagen med tanke på det föråldrade språket anses svårtytt. Lagkommentarer anses ha ett högt värde som rättskälla.⁹ Ett exempel på lagkommentar som kommer att ha ett värde för rapporten är *Avtalslagen – En kommentar* av Kurt Grönfors och Rolf Dotevall. Doktrin, så som *Anställningsförhållandet* av Kent Kjellström och Jonas Malmberg, kommer att användas för att studera upphörandeavtals sammanhang, men också vara behjälplig i att beskriva avtalslagens och arbetsskyddslagstiftningens regleringar. En typ av doktrin är doktorsavhandling som kommer att användas genom Jonas Malmbergs avhandling om anställningsavtalet.

Rättsfall, publicerade och opublicerade, kommer att användas med motiveringen att inte endast prejudikat kan ligga till grund för materialet då studien kräver mer praxis än det prejudikaten erbjuder. Då det inte finns några regleringar gällande upphörandeavtal utan är en konsekvens av avtalsfriheten kommer praxis att spela stor roll för undersökningen. Urvalet av avkunnade domar gällande upphörandeavtal har skett genom att välja rättsfall som avkunnats år 2005 eller senare. Om fler domar avkunnades varje år hade kravet på nyligen avkunnade domar varit strängare. Istället har jag valt att använda mig av fler domar, som då också är något äldre, för att få en bredd bland rättsfallen, då dessa kommer att bli betydelsefulla för studiens resultat. Anledningen till att urval skett på detta sätt är att undersöka hur upphörandeavtal tillämpas idag och hur avtalsinnehållet utformats på senare år för att kunna skapa en aktuell analys gällande

⁷ Lehrberg (2006), s.123.

⁸ Samuelsson & Melander (2003), s. 44.

⁹ Lehrberg (2006), s.182.

upphörandeavtals existens och dess påverkan på anställningsskyddet. Avkunnade domar innan år 2005 kommer också delvis användas i studien, men dessa behandlar andra rättsområden än upphörandeavtal och har i regel varit prejudicerande eller ett pedagogiskt exempel. För att få en bättre överblick över tillämpningen och utformningen av tillämpningen av upphörandeavtal på arbetsmarknaden har också tidningsartiklar använts. Exempelvis *Sydsvenska Dagbladet* har uppmärksammat upphörandeavtal. Även Fackförbundet ST:s tidskrift, *Publikt*, har granskat tillämpandet av upphörandeavtal. Vid användandet av *Publikt* har jag medvetandegjort att detta är en, förvisso politiskt obunden¹⁰, tidskrift från ett fackförbund som har intresse av att publicera sådant som väcker intresse hos sina medlemmar. Detsamma gäller *Sydsvenska Dagbladet* som är en oberoende liberal dagstidning.¹¹

Fackböcker och handböcker skrivna av författare som kan kategoriseras mer som praktiker än som författare med vetenskapliga ambitioner kommer inte att användas i undersökningen med bakgrund av deras låga värde som rättskälla.¹² Internetkällor kommer att användas i begränsad omfattning.

EU rätten kommer inte att ligga till grund för studien då EU inte erbjuder någon, för studien relevant, lagstiftning gällande uppsägningar eller om upphörandeavtal.

2.3 Tolkning

En kombination av ändamålstolkning och språklig tolkning kommer att tillämpas. Då upphörandeavtal är något som uppkommit genom avtalsfrihet och inte arbetsrättsliga regleringar är rättskällorna begränsade på området. Begreppet upphörandeavtal är inte etablerat i Sverige och litteratur har inte skrivits på temat. Det begränsade materialet tvingar mig att stundvis göra teologisk tolkning då materialet behandlar exempelvis avtalsrätt. Språklig tolkning kommer att användas vid tolkning av lagtext.

Språklig tolkning utgår från att tolkning sker enbart utav ord och då med förutsättningen att ordens betydelse är desamma som i vardagligt språk.¹³ Teleologisk tolkning, eller ändamålstolkning, tolkar text utifrån ändamålet med texten och försöker svara på frågan vilket

¹⁰ Publikt, <http://www.publikt.se/artikel/om-publikt-2144> Hämtad 2015-12-08.

¹¹ Sydsvenska Dagbladet, <http://www.sydsvenskan.se/opinion/oberoende-liberal/> Hämtad 2015-12-08.

¹² Lehrberg (2006), s. 183.

¹³ Lehrberg (2006), s. 111.

syfte, exempelvis, lagen hade vid dess stiftande.¹⁴ Teleologisk tolkning kan vara ett alternativ för exempelvis domstolar vid civilrättsliga fall där det inte alltid finns regleringar för den aktuella frågan.¹⁵

¹⁴ Lehrberg (2006), s. 225.

¹⁵ Lehrberg (2006), s. 197.

3. Anställningsskydd vid anställningens avslut

3.1 Former av upphörande av anställning

Anställningsavtalet kan avslutas av både arbetsgivar- och arbetstagarpart. Då arbetstagare säger upp avtalet behövs ingen förklaring eller grund anges. Andra regler gäller då uppsägning av anställningsavtalet sker på arbetsgivarens beväg. Då arbetsgivare säger upp anställningsavtalet ska grunden för uppsägningen vara skälig. I svensk rättspraxis klassas skälig grund för uppsägning som arbetsbrist eller på grund av personliga skäl. Beroende av vilken anledning uppsägningen görs gäller olika typer av regler.¹⁶

3.1.1 Uppsägning på arbetstagarens initiativ

Propositionen till LAS föreslog att det inte skulle krävas saklig grund för arbetstagare att avsluta sin anställning på eget initiativ.¹⁷ Detta är en regel som gäller än idag och det finns inte heller några krav på hur arbetstagares uppsägningar ska vara utformade. Undantag kan vara kollektivavtal som innehåller så kallade ordningsföreskrifter gällande uppsägningar.¹⁸ Ett annat undantag är offentliga uppsägningar som ska sägas upp skriftligen både då uppsägning sker på arbetsgivaren eller arbetstagarens initiativ.¹⁹ För att en uppsägning som sker på arbetstagarens initiativ ska vara giltig ska båda parter ha uppfattat att anställningen ska upphöra.²⁰ Observera dock att arbetstagare, oavsett sektor, som säger upp sig på eget initiativ fortfarande är skyldiga att beakta uppsägningstiden enligt anställningsavtalet.²¹ Om arbetstagare inte beaktar uppsägningstid som han eller hon avtalat om kan arbetstagaren bli skyldig att betala skadestånd till arbetsgivaren.²²

3.1.2 Uppsägning på grund av arbetsbrist

Uppsägning från arbetsgivarens sida kan också ske på grund av arbetsbrist. Ett led i arbetsgivarprerogativet är att arbetsgivaren avgör när arbetsbrist uppstår, även om fingerad arbetsbrist är otillåten. Anledningar till arbetsbrist kan exempelvis vara minskad försäljning

¹⁶ Lundberg med flera (2013), s. 341.

¹⁷ Prop. 1973:129 s. 128.

¹⁸ Källström & Malmberg (2013), s. 123.

¹⁹ 9 – 10 §§ lag (1994:260) om offentlig anställning.

²⁰ Malmberg (1997), s. 325.

²¹ Glavå (2011), s. 455.

²² 38 § lag (1982:80) om anställningsskydd.

eller justering av arbetstider. Vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska turordningsregler för arbetsplatsen tas i beaktning. Om inget annat bestämts i eventuellt kollektivavtal skyddas i regel äldre arbetstagare från arbetslöshet genom att personen med kortast arbetstid hos arbetsgivaren står först i tur att blir uppsagd. Vidare skyddas också arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga och fackliga förtroendemän.²³ Vid uppsägning på grund av arbetsbrist är arbetsgivaren skyldig att först se efter möjligheter att omplacera den uppsagda arbetstagaren till annan tjänst hos sig.²⁴

3.1.3 Uppsägning på grund av personliga skäl

Om uppsägning sker på grund av personliga skäl avses detta med omständigheter relaterade till ”arbetstagarens personliga förhållanden”. Det finns varken distinkt lagtext eller tydliga riktlinjer från Arbetsdomstolen i vilka situationer personliga förhållanden hos arbetstagaren är saklig grund för uppsägning. En avvägning av parternas intressen ska dock göras för att fastställa grunden för uppsägningen. Det är, baserat på Arbetsdomstolens bedömningar, av vikt att inte enbart se till vilka händelser som ligger bakom uppsägningen utan också hur dessa incidenter påverkar arbetstagarens framtida lämplighet för fortsatt tjänstgöring hos arbetsgivaren. I regel innebär detta att enskilda företeelser inte kan utgöra saklig grund för uppsägning på grund av personliga skäl.²⁵

3.1.4 Avskedande

Arbetsgivare kan utöver att avsluta uppsägning och beakta uppsägningstiden, om saklig grund finns, också avsluta anställning utan att beakta uppsägningstid. Detta innebär avsked och för att arbetsgivaren ska ha rätt att avskeda en anställd ska denna person ha ”grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren”. Detta regleras i 18 § LAS. Dock är innebörden av att grovt ha åsidosatt sina åligganden svår att definiera: Arbetsdomstolen har både ansett att incidenter som skett direkt mot arbetsgivare, men också indirekt ansetts vara grund för uppsägning. En huvudregel är dock att det endast får gälla personliga förhållanden vid avsked, vilket är annorlunda från uppsägning.²⁶

²³ Lundberg med flera (2013), s. 343.

²⁴ Lundberg med flera (2013), s. 345.

²⁵ Sigeman (2010), s. 204.

²⁶ Glavå (2011), s. 542.

3.1.5 Provocerad uppsägning

En uppsägning av anställningsavtal är en rättshandling vilken parterna är direkt bundna av. En arbetstagare som säger upp sin egen anställning är bunden av detta och kan inte ta anställningen tillbaka. Det finns dock omständigheter som kan anses vara undantag för denna huvudregel.²⁷ Om trakasserier skett mot arbetstagaren, eller om arbetsgivaren hotat med att säga upp arbetstagaren, men uttryckt det som att arbetsgivaren vill ge arbetstagaren själv en chans att säga upp sig kan uppsägningen likställas med uppsägning från arbetsgivaren. Propositionen till LAS föreslog att arbetstagare som sägs upp genom provocerad uppsägning ska få likvärdigt rättskydd som om arbetsgivaren sagt upp den anställde.²⁸ Om arbetsgivaren provocerat arbetstagaren att säga upp sitt anställningsavtal, och samtidigt agerat mot god sed på arbetsmarknaden, anses uppsägningen rättsligt vara en uppsägning från arbetsgivarens sida.²⁹ Om arbetsgivaren borde ha insett att hans eller hennes handlande skulle kunna leda till att arbetstagaren skulle frångå sin anställning kan detta räcka för att anse att arbetsgivaren provocerat fram anställningen. Det finns inga krav på att arbetsgivaren skulle ha som direkt syfte att den anställde skulle avsluta sin anställning.³⁰ Uppsägningen kan vara ogiltig om arbetsgivarparten inte har skäl原因 för att avsluta anställningen. Även skadestånd kan bli aktuellt om frågan drivs till rättegång.³¹

3.1.6 Överenskommelse om anställningens avslut

”Arbetsgivare och arbetstagare kan komma överens om att anställningen ska upphöra omedelbart och utan iakttagande av LAS regler om t.ex. uppsägningstid. En sådan överenskommelse innebär i praktiken att arbetstagare efterger sin rätt enligt LAS. En sådan eftergift är inte tillåten på förhand, men väl sedan frågan om avslutande av anställning aktualiserats.”³²

Den svenska arbetsrättslagstiftningen är ensidigt tvingande vilket innebär att överenskommelser i strid mot lagen som görs till arbetstagarens nackdel är olovliga. Avtal som däremot tecknas till arbetsgivarens nackdel, och är i strid med lagstiftningen, är däremot tillåtna. Till dessa avtal räknas upphörandeavtal.³³ Även Arbetsdomstolen godkänner att överenskommelser om anställningens slut i regel är lovliga att ingå och därmed också giltiga.³⁴

²⁷ AD 2010 nr 41.

²⁸ Prop. 1973:129 s. 128-129.

²⁹ Sigeman (2010), s. 209.

³⁰ Källström & Malmberg (2013), s. 125.

³¹ Sigeman (2010), s. 209.

³² Källström & Malmberg (2013), s. 128.

³³ Källström & Malmberg (2013), s. 164.

³⁴ AD 2013 nr 73; AD 2011 nr 92.

Då det är arbetstagaren som avsäger sig sina rättigheter enligt LAS är uppsägningen per definition en uppsägning av arbetstagaren.³⁵

3.2 Oklara förhållanden

En arbetsgivare får aldrig utnyttja en situation som uppkommit där det inte är säkert om uppsägning av anställning skett, eller inte, och i så fall av vem.³⁶ AD 2008 nr 58 kan ges som exempel på oklara förhållanden där arbetsgivaren, i samband med konflikt, bad arbetstagaren att lämna arbetsplatsen. Arbetstagaren uppfattade detta som att arbetsgivaren därmed avslutade anställningen, vilket Arbetsdomstolen dock inte fann belägg för.³⁷ Om arbetstagaren slutar att närvara vid arbetet, utan att ge skäl för detta så kan detta också vara ett exempel på en situation där det råder oklara förhållanden. Enligt praxis ska arbetsgivaren låta det gå en tid för att se om arbetstagaren kommer tillbaka och ger skäl för sin frånvaro. Om arbetstagaren varken kommer tillbaka, eller ger skäl för sin frånvaro, ska situationen anses som att arbetstagaren sagt upp sig själv från den dag han eller hon inte närvarade.³⁸

3.3 Rättigheter vid anställningens slut

28 – 30 a §§ LAS samt 11 – 14 §§ MBL reglerar hur eventuell facklig organisation ska meddelas om beslut samt hur förhandlingar ska gå till i samband gällande anställningens avslut.³⁹

Om uppsägning sker på grund av arbetsbrist (observera att följande inte gäller om uppsägning skett på grund av personliga skäl, avsked eller på arbetstagaren initiativ) kan arbetstagaren ifråga få företrädesrätt. Företrädesrätt kan också gälla personer som inte fått fortsatt anställning efter att tidsbegränsad anställning löpt ut. För att arbetstagare ska kunna tillgodoräkna sig företrädesrätt ska personen under de senaste tre åren ha arbetat för arbetsgivaren i mer än tolv månader. Observera dock att tid i provanställning inte kan tillgodoräknas som kvalifikationstid för företrädesrätt. Nio månader efter att anställningsförhållandet avslutats gäller inte längre företrädesrätten. För anställda med tidsbegränsade anställningar gäller de 9 månaderna från dess att arbetstagaren fått besked om att fortsatt anställning inte blir aktuell. Företrädesrätten gäller

³⁵ Källström & Malmberg (2013), s. 165.

³⁶ Källström & Malmberg (2013), s. 124.

³⁷ AD 2008 nr 58.

³⁸ Källström & Malmberg (2013), s. 124.

³⁹ 28 – 30 a §§ lag (1982:80) om anställningsskydd LAS; 11 – 14 §§ lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

om den före detta arbetsgivaren nyanställer till samma driftsenhet oavsett vilken typ av anställningsform så länge arbetstagaren har kvalifikationer för utlyst tjänst. Observera att ytterligare regleringar finns gällande anmälan om intresse för företrädesrätt samt erbjudande om företrädesrätt i 25 – 27 §§ LAS.⁴⁰

Både om uppsägning sker på grund av personliga skäl, eller arbetsbrist, så finns det vissa krav på arbetsgivaren att se över möjlighet till omplacering. I Sverige ska uppsägningar hanteras enligt principen om att alla möjligheter ska ses över innan anställd sägs upp oavsett anledning.⁴¹ Om inte arbetsgivaren i den utsträckning som kan anses skälig sett över omplaceringsmöjligheterna anses uppsägningen ogiltig. Vad gäller omplacering finns inga krav på turordningslistor för lediga tjänster. Arbetsgivaren behöver inte nödvändigtvis erbjuda en liknande tjänst hos sig, eller göra större förändringar i verksamheten, för att omplacering ska vara möjlig.⁴² Skyldigheten att erbjuda omplacering kan utgå om arbetstagaren inte visar intresse för att lösa situationen. Om skäligt erbjudande nekas utan godtagbart skäl behöver arbetsgivaren inte se över andra möjligheter.⁴³

Om arbetstagaren blir avskedad, uppsagd på grund av personliga skäl eller säger upp sig själv blir han eller hon avstängd från arbetslöshetsförsäkringen i normalt sett 45 ersättningsdagar.⁴⁴

3.4 Tvingande rättsregler för anställningens avslut

Större delen av arbetsrättslagstiftningen är tvingande för att arbetstagare inte ska gå miste om skydd.⁴⁵ Reglerna om skälighet vid uppsägning, och att det inte finns krav på skälighet från arbetstagarens sida, är inte semidispositiva och kan därför inte heller begränsas genom kollektivavtal, varken på lokal eller central nivå.⁴⁶ Dessa tvingande regler gäller även för personliga avtal.⁴⁷

En annan typ av tvingande regel är att mellan arbetstagare och arbetsgivare göra överenskommelser som strider mot kollektivavtalet så länge arbetsgivaren och arbetstagaren är

⁴⁰ Källström & Malmberg (2013), s. 153 – 155.

⁴¹ Prop. 1973:129 s. 121.

⁴² Källström & Malmberg (2013), s. 141.

⁴³ Källström & Malmberg (2013), s. 142.

⁴⁴ 43 b § lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring.

⁴⁵ Sigeman (2010), s. 40.

⁴⁶ § 2 lag (1982:80) om anställningsskydd.

⁴⁷ Sigeman (2010), s. 40.

medlemmar hos parterna som träffat kollektivavtal på arbetsplatsen. Lagen om medbestämmande reglerar både förbud om att träffa avtal som strider mot kollektivavtalet samt skadestånd som i sådana fall utgår.⁴⁸

Om avtal ska ingås om sådant som är emot de tvingande rättsreglerna, så som att avstå rättigheter enligt lagen om anställningsskydd, ska arbetsgivaren kontrollera att arbetstagaren är införstådd vad avtalet innebär och får för konsekvenser för anställningen.⁴⁹

3.5 Vid brott mot anställningsskyddet vid anställningens slut

3.5.1 Att lösa tvist i domstol

I svensk rätt löses majoriteten av konflikter i arbetslivet genom förhandling där arbetstagarorganisation i regel är inblandad. De tvister som inte kan lösas mellan parterna får lösas i tingsrätt eller i Arbetsdomstolen (beroende på facklig anslutning). Arbetsdomstolen kan vidare döma uppsägningar eller avsked som ogiltigförklarade samt utlägga skadestånd.⁵⁰ Observera att Arbetsdomstolen för somliga tvister är första och sista instans medan de fall som först väcks i tingsrätt kan bli överklagade till Arbetsdomstolen.⁵¹

Tvister gällande upphörandeavtal är en rättstvist och ska således försöka lösas främst genom förhandling. Om det inte går att hitta en lösning mellan parterna via förhandling kan tvist lösas i domstol eller via skiljedom.⁵² Arbetsdomstolen finansieras av statsmedel.⁵³ Förlorande part betalar bådas parter rättegångskostnader, så länge parterna yrkat på detta, om det inte funnits särskilda skäl att pröva tvisten. Domstolen kan då besluta att parterna betalar sina egna rättegångskostnader.⁵⁴ Exempel på belopp för rättegångskostnader: I AD 2011 nr 92 var vinnande parts rättegångskostnader 300 700 kronor och i AD 2013 nr 73 var vinnande parts rättegångskostnader 130 500 kronor. Från det att upphörandeavtalet skrevs till att rättegång ägde rum i första instansen tog det drygt 4 respektive 3 år i fallen ovan.⁵⁵

⁴⁸ Malmberg (1997), s. 53.

⁴⁹ Kjellström & Malmberg (2013), s. 165.

⁵⁰ Glavå (2011), s. 137.

⁵¹ Arbetsdomstolen, <http://www.arbetsdomstolen.se/pages/page.asp?lngID=9&lngLangID=1>
Hämtad 2015-12-08.

⁵² Adlercreutz & Mulder (2007), s. 106.

⁵³ Arbetsdomstolen, <http://www.arbetsdomstolen.se/pages/page.asp?lngID=9&lngLangID=1>
Hämtad 2015-12-08.

⁵⁴ 5 kap 2 § lag (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

⁵⁵ AD 2011 nr 92; AD 2013 nr 73.

3.5.2 Anställning under tvist

34 § LAS berör konsekvenserna av om en arbetstagare blir uppsagd utan saklig grund (observera att avskedade arbetstagare inte inkluderas). En uppsägning kan då ogiltigförklaras om arbetstagaren yrkar på detta. Anställningen fortsätter då med samma villkor som tidigare fram till att parterna funnit en lösning av tvisten. 34 § LAS är dock inte tillämplig om uppsägningen ska ogiltigförklaras på grund av att turordningsreglerna inte efterföljs.⁵⁶ Om arbetstagare som blir uppsagd på ogiltiga grunder, och anser att det inte är möjligt att stanna i anställningen, men har intresse av att yrka på att uppsägningen saknar grunder kan arbetstagaren lämna anställning och istället yrka på skadestånd för händelsen.⁵⁷

3.5.3 Skadestånd och avslut av anställning genom 38 och 39 §§ LAS

Arbetsdomstolen och tingsrätterna kan döma uppsägningar eller avsked som ogiltiga och att anställningsförhållande därmed ska fortsätta. Dock kan arbetsgivare vägra att följa domstolens dom, men blir då skyldiga att betala skadestånd till arbetstagaren.⁵⁸ Om arbetsgivaren vägrar att följa domstolens dom kan 38 och 39 § LAS tillämpas. 38 § LAS fastställer att om arbetsgivare bryter mot regleringarna i LAS ska skadestånd betalas ut. Skadestånd kan både vara ekonomiskt och allmänt.⁵⁹ Skadeståndsbeloppen som är skrivna i 39 § LAS ska då betalas ut till arbetstagaren om arbetsgivaren vägrar rätta sig efter domslut och därefter ska anställningsförhållandet vara upplöst. Därmed kan arbetstagare inte ännu en gång ta ogiltighetsfrågan till domstolen. Arbetsgivaren behöver inte ange några skäl för att inte följa domstolens dom men de höga ståndbeloppen har som syfte att få arbetsgivaren att överlägga beslutet ytterligare. I praktiken innebär skadeståndsregleringarna att arbetsgivare kan köpa sig ut ur tvister med arbetstagare.⁶⁰

Skadeståndsbeloppen som finns förbestämda i lagtexten, 39 § LAS, grundar sig på längden på anställningstiden hos arbetsgivaren. En anställning som varit kortare än fem år innebär 16 månadslöner i skadestånd om arbetsgivaren vägrar följa en dom. Vid fem och tio års anställningstid är skadeståndsbeloppet 24 månadslöner och vid tio år eller längre anställningstid är beloppet 32 månadslöner.⁶¹ Observera att arbetsgivare kan komma överens om

⁵⁶ 34 § lag (1982:80) om anställningsskydd.

⁵⁷ Lunning & Toijer (2010), s. 725.

⁵⁸ 39 § lag (1982:80) om anställningsskydd.

⁵⁹ 28 § lag (1982:80) om anställningsskydd.

⁶⁰ Lunning & Toijer (2010), s. 775.

⁶¹ 39 § lag (1982:80) om anställningsskydd.

skadeståndsbeloppen enligt 39 § LAS eller andra skadeståndsbelopp innan tvist tagits till domstol.⁶²

⁶² Lunning & Toijer (2010), s. 114.

4. Allmän avtalsrätt

4.1 Avtalsfrihet

Avtalsfrihet innebär att parterna som ingått avtalet av fri vilja valt att ingå avtalet med just den andra motparten om vad och när. Observera dock att avtalsfriheten delvis är begränsad: Det är inte möjligt att ingå avtal om vad som helst. Exempelvis inte om sådant som strider mot lag eller god sed på arbetsmarknaden. Även tvingande rättsregler begränsar avtalsfriheten.⁶³ Huvudregeln vad gäller avtalsfrihet är att parterna själva har ansvar för sina intressen när avtal ingås.⁶⁴

4.2 Oskäligen och skäligen avtal

Ett avtal med oskäligt innehåll kan tappa sin giltighet, helt eller delvis, genom 36 § AvtL.⁶⁵ Det är domstols uppgift att avgöra om ett avtal helt eller delvis ska ogiltigförklaras på grund av oskälighet. Följande ska då tas i beaktning: Avtalets innehåll, omständigheterna vid tillkomsten, senare inträffade förhållanden samt omständigheterna i övrigt. Vidare tas också hänsyn till om någon part är i underlägsen ställning.⁶⁶ Avtal som delvis är ogiltiga på grund av oskälighet brukar så långt det går jämkas på de delar som är oskäligen men behålla avtalet i helhet då 36 § AvtL främst är en jämningsregel. Generalklausulen tar också i beaktning vad som sker efter att avtalet ingåtts. Exempelvis kan ett avtal bli ogiltigt många år senare på grund av exempelvis inflation.⁶⁷

4.3 Avtalslagens tvingande rättsregler

För att undvika att arbetstagare binds av ofördelaktigen avtalsvillkor finns det idag tvingande rättsregler. Dessa tvingande rättsregler är tvingande i den meningen att arbetstagare och arbetsgivare inte får avtala om mindre förmånliga avtalsvillkor än den tvingande lagen föreskriver. Ett exempel är semesterlagen där personligen avtal inte får göras om färre semesterdagar än vad semesterlagen anger eller tidigare exempel om skälighet vid uppsägning. Om ett sådant avtal träffas mellan parterna ska semester enligt semesterlagen utgå.⁶⁸ Avtal som

⁶³ Lehrberg (2004), s. 51 – 52.

⁶⁴ Asketorp Katzin (1984), s. 12.

⁶⁵ 36 § lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område.

⁶⁶ Grauers (2009), s. 102.

⁶⁷ Lundberg med flera (2013), s. 164.

⁶⁸ Malmberg (1997), s. 84.

inte är i linje med gällande lagstiftning är inte heller giltiga.⁶⁹ Avtalsvillkor som går emot tvingande regler är likaså ogiltiga. Vidare går avtalsrättens bestämmelser om ogiltighetsförklarande gällande avtal grundade på tvång och svek att tillämpa även på rättshandlingar på arbetsmarknaden.⁷⁰

4.4 Förutsättningsläran

Huvudregeln är att varje part står för sina risker vid ingång av avtal. Det finns dock undantag genom den så kallade förutsättningsläran som inte är reglerad i lag utan istället utvecklad genom praxis.⁷¹ Om en förutsättning för avtalet varit så betydande att rättshandlingen inte hade skett om förutsättningen inte funnits, och att motparten varit medveten om detta, kan avtalet bli ogiltigt om det kan vara befogat att flytta över risken på motparten.⁷² Om det ska vara befogat att flytta över risken på motparten ska han eller hon ha makt över risken som den andra parten tar i samband med avtalet. Ett exempel från doktrinen är en situation där en arbetstagare köper en bostad i en stad i tron att han skulle få jobb där. Om den säljande fastighetsmäklaren också är den tilltänkte arbetsgivaren, som vet att han inte kommer att få arbetet, skulle arbetstagaren kunna åberopa förutsättningsläran för att försöka häva köpet av fastigheten.⁷³ Vidare är inte heller avtal som framkommit genom tvång eller svek giltiga avtal.⁷⁴

4.5 Underlägsen ställning

Arbetstagare ges som exempel på avtalspart som kan vara i en svagare ställning i förhållande till arbetsgivaren. Arbetstagare som inte är fackligt anslutna, och därmed inte får ekonomiskt stöd i en tvist med sin arbetsgivare, är att likställa med konflikt mellan konsument och näringsidkare, vilket är ett annat exempel på en underlägsen ställning.⁷⁵ Det är inte tillåtet att använda större kunskap, eller stort ekonomiskt övertag, för att skapa villkor med motparten som är till hans eller hennes ”uppenbara nackdel”.⁷⁶

⁶⁹ Malmberg (1997), s. 82.

⁷⁰ Sigeman (2010), s. 41.

⁷¹ Lundberg med flera (2013), s. 162.

⁷² Grauers (2009), s. 162.

⁷³ Lundberg med flera (2013), s. 162.

⁷⁴ Grönfors & Dotevall (2010), s. 202.

⁷⁵ Jansohn & Kjellin (1990), s. 73.

⁷⁶ Grönfors & Dotevall (2010), s. 242.

5. Upphörandeavtals utformning och giltighet

5.1 Allmänt om upphörandeavtal

Det finns svårigheter med att urskilja på vems initiativ upphörandeavtal är skrivet, och om tillvägagångssättet skett i linje med god sed på arbetsmarknaden. Rättsfallen på området diskuterar huruvida förfarandet i samband med upphörandeavtalet är enligt god sed på arbetsmarknaden. Det förekommer att ledamöterna har skiljaktig mening gällande om arbetsgivarens handlande varit i linje med god sed på arbetsmarknaden. I sådana diskussioner uppkommer alltid frågan gällande om det kan röra sig om provocerad uppsägning istället för en överenskommelse då förslaget om upphörandeavtal kan anses vara provocerande.⁷⁷

5.2 Skäl att göra överenskommelse om anställningens avslut

Fackförbundet ST ger fyra exempel på anledningar till överenskommelse: Kompetensbrist, nära pension, långa sjukskrivningar och förtroendekris.⁷⁸

I AD 2013 nr 73 hade arbetsgivaren tappat förtroendet för arbetstagaren då arbetstagaren, som var anställd i Svenska Kyrkan, bland annat ska ha hanterat fakturor på ett felaktigt sätt, förskingrat församlingens pengar och låtit sin dotter arbeta svart för församlingen. Arbetsgivaren kallade då arbetstagaren till ett möte som hölls sent på kvällen tills arbetstagaren själv tog initiativ att ses igen för att skriva avtal.⁷⁹ Det finns fler fall där ekonomiskt ansvar för en verksamhet inte hanterats korrekt och legat till grund för upphörandeavtal. Ett exempel är en skolchef i Eslövs kommun.⁸⁰

Nyligen har ett fall uppmärksamats där en gymnasielärare i Malmö Stad påståtts ha satt felaktiga betyg och inte bidragit till en god arbetsmiljö. Malmö Stad valde då att ingå en överenskommelse om anställningens avslut med läraren.⁸¹ En annan uppmärksam artikel i Dagens Nyheter redovisar en granskning av Svenska Kyrkan där det kommit upp till ytan att anställda upplever att ”utköp” av anställda gjorts på grund av missförhållanden i verksamheten.

⁷⁷ AD 2013 nr 73.

⁷⁸ Publikt, <http://www.publikt.se/artikel/arbetsgivare-ser-utkop-som-en-sista-atgard-17387> Hämtad 2015-12-04.

⁷⁹ AD 2013 nr 73.

⁸⁰ Sydsvenska Dagbladet, <http://www.sydsvenskan.se/omkretsen/eslov/skolchef-tvingas-sluta-pa-studs/> Hämtad 2015-12-04.

⁸¹ Sydsvenska Dagbladet, http://www.sydsvenskan.se/malmo/uppsagd-larare-far-700-000/?utm_source=Fb&utm_medium=sds&utm_campaign=ma Hämtad 2014-12-04.

Bland annat ska personer som varit mobbade på arbetsplatsen köpts ut.⁸²

5.3 Exempel på förfarande vid upprättande av upphörandeavtal

I fallet med kyrkoherden som arbetsgivaren förlorat förtroendet för bjöds arbetstagaren in till ett möte på kvällstid via mail (se kallelsen i bilaga A) och fick också erbjudande om att ta med sig en facklig representant till mötet. Vid denna tidpunkt hade arbetstagaren haft två möten tidigare med sin arbetsgivare om hur hennes ekonomiska ansvarsområden skötts och hur det kunde komma att påverka hennes framtida anställning. Under mötet var tonen stundvis hård och under mötet förklarades det att arbetstagaren skulle sägas upp av arbetsgivaren samt att polisanmälan skulle göras. Arbetstagaren fick nu dock chansen att själv lämna sin anställning. Arbetstagaren fick också chans att ringa sitt fackliga ombud. Arbetsdomstolen betvivlar inte att arbetstagaren kände sig mycket pressad och håller med om att mötet var förlagt och pågick anmärkningsvärt sent. Däremot finner domstolen inga tecken på att det inte funnits utrymme för arbetstagaren att be om betänketid. När mötet avslutades vid midnatt fanns inget beslut, men arbetsgivaren gav skriftlig information om tilltänkt avskedande. Senare samma natt ringde arbetstagaren arbetsgivaren och bad om att få skriva under en överenskommelse, vilken också träffades några timmar senare. Alla parter var i denna stund utmattade men Arbetsdomstolen anser att då arbetstagaren var i en arbetsledande roll, och tidigare varit med i liknande situationer, borde den vara bekant på ett sätt så att arbetstagaren trots den sena timmen visste innebörden av avtalet.⁸³

I ett annat fall ingicks överenskommelsen efter förhandling mellan arbetsgivarförbund och arbetstagarförbund. Överenskommelsen gjordes utan arbetstagarens närvaro, men hennes ombud ansågs ha behörighet och befogenhet för att ingå avtalet samt att arbetstagaren fått godkänna avtalet muntligt, och senare också skriftligt. Arbetstagaren hävdar dock att hon inte var medveten om att överenskommelsen var bindande på grund av dess formulering, men detta påstående var inte skäl att ogiltigförklara avtalet.⁸⁴

I ett tredje fall hade arbetsgivaren under flertalet tillfällen påpekat att arbetsbrist skulle uppstå på den aktuella arbetstagarens position på grund av besparingar. Samma arbetstagar hade

⁸² Dagens Nyheter, <http://www.dn.se/nyheter/sverige/de-kritiserade-kyrkan-fick-betalt-for-att-sluta/> Hämtad 2015-12-04.

⁸³ AD 2013 nr 73.

⁸⁴ AD 2005 nr 55.

också nämnt att hon tappat förtroende för ledningen och hon misstänkte därför att arbetsgivaren var intresserad av att hon slutade på grund av detta. Arbetsgivaren hade också emellan gångerna gett förslag på ersättning vid en överenskommelse om anställningens upphörande. Förslagen var ena gången outplacement, andra gången också avgångsvederlag grundat på 6 månadslöner, vilket arbetstagaren nekade, och efterfrågade istället omplaceringsmöjligheter. Vid ett senare tillfälle under ett möte med arbetsgivarombud fick arbetstagaren information om att hennes anställning övervägdes att sägas upp på grund av arbetsbrist, varpå hon föreslog upphörandeavtal och tolv månadslöner i avgångsvederlag vilket nekades. Under ett sista möte erbjöd arbetsgivaren en överenskommelse med nio månadslöner, vilket var en kompromiss mellan tidigare förslag. Det underströks att överenskommelsen tvunget skulle ingås under mötet och arbetstagaren accepterade avtalet. Arbetsdomstolen beslutade senare att arbetsbrist inte förelåg och att arbetsgivaren svikligen förlätt arbetstagaren att ingå avtalet.⁸⁵

5.4 Upphörandeavtals avtalsvillkor

5.4.1 Ersättning vid upphörandeavtal

I regel kommer arbetsgivarparten och arbetstagarparten i upphörandeavtal överens om att arbetstagare tekniskt sett säger upp sig själv och får i gengäld en summa pengar eller annan kompensation.

I AD 2007 nr 55 betalade arbetsgivaren ut 8 månadslöner för att anställningsförhållandet skulle upphöra.⁸⁶ I en annan avkunnad dom, AD 2011 nr 92, ingick en arbetstagare som var anställd som webbprojektledare för kommunalägda Stockholm Business Region ett upphörandeavtal mot att hon fick 9 månadslöner, och var under uppsägningen delvis arbetsbefriad. En tid innan upphörandeavtalet ingicks fick arbetstagaren erbjudande om outplacement mot att hon sa upp sig, vilket var ett erbjudande hon tackade nej till.⁸⁷

I AD 2013 nr 73 fick arbetstagaren, en kyrkoherde i ett pastorat, en månadslön i avgångsvederlag (se överenskommelsen i bilaga B). En av frågorna som ställdes till Arbetsdomstolen var huruvida denna summa var avgångsvederlag eller lön för den månad arbetstagaren hade i uppsägningstid. Arbetsdomstolen tolkade avtalet som att arbetstagaren hade rätt till månadslönen som avgångsvederlag, utöver lönen för sista månadens arbete.

⁸⁵ AD 2011 nr 92.

⁸⁶ AD 2007 nr 55.

⁸⁷ AD 2011 nr 92.

Arbetsdomstolen håller dock med arbetstagararen i domen att beloppet är mindre än vad som brukar betalas ut i samband med överenskommelser om uppsägning, men att detta är gör inte avtalet oskäligt.⁸⁸

I det uppmärksammande fallet med läraren som gjorde överenskommelse med Malmö Stad blev skadeståndsbeloppet 700 000. Skadeståndsbeloppet grundades utifrån 39 § LAS.⁸⁹

En skolchef som varit anställd i 7 år i Eslövs Kommun lämnade sin anställning omgående efter överenskommelse och fick 672 000 kronor enligt avtalet vilket i detta fall motsvarade 12 månadslöner.⁹⁰ Ett annat framträdande fall är överenskommelsen mellan en anställd chef och Migrationsverket. Chefen hade varit anställd vid Migrationsverket i 34 år och fick vid överenskommelsen lämna omedelbart med 22 månadslöner.⁹¹

Fackförbundet ST gjorde en granskning av statliga myndigheter och organisationer vad gäller deras användande av upphörandeavtal och vilket ersättning som utgår. Arbetsförmedlingen, som gjort näst flest överenskommelser av de statliga myndigheterna, har mellan år 2013 och 2014 betalat ut mellan 46 000 kronor upp till belopp på 2,3 miljoner i svenska kronor. Det förtydligas dock att det vanligaste är att personerna är befriade under sin uppsägningstid, vilken de får fullt betalt under. Stockholms Universitet är en av de organisationer som gjort minst överenskommelser, åtta i antal, men betalat ut belopp mellan 583 000 och 2 145 000 kronor. Skatteverket gjorde endast sex överenskommelser under år 2013 och 2014 och betalade som högst ut 622 810 kronor. Försäkringskassan som gjorde flest överenskommelser, 146 stycken, under år 2013 och 2014 redovisar inga belopp i granskningen. Polisen och Domstolsverket uppger att de inte gjort några överenskommelser alls under perioden.⁹²

Inom Svenska Kyrkan är skadestånd och avgångsvederlag vid överenskommelser mycket vanligt. Belopp upptill 24 månadslöner har utbetalats i samband med upphörandeavtal.⁹³

⁸⁸ AD 2013 nr 73.

⁸⁹ Sydsvenska Dagbladet, http://www.sydsvenskan.se/malmo/uppsagd-larare-far-700-000/?utm_source=Fb&utm_medium=sds&utm_campaign=ma Hämtad 2015-12-04.

⁹⁰ Sydsvenska Dagbladet, <http://www.sydsvenskan.se/omkretsen/eslov/skolchef-tvingas-sluta-pa-studs/> Hämtad 2015-12-04.

⁹¹ Publikt, <http://www.publikt.se/artikel/de-far-betalt-att-inte-arbeta-17388> Hämtad 2015-12-04.

⁹² Publikt, <http://www.publikt.se/artikel/arbetsgivare-ser-utkop-som-en-sista-atgard-17387> Hämtad 2015-12-04.

⁹³ Dagens Nyheter, <http://www.dn.se/nyheter/sverige/de-kritiserade-kyrkan-fick-betalt-for-att-sluta/> Hämtad 2015-12-04.

5.4.2 Att avskriva framtida anspråk

Upphörandeavtal kan innehålla klausuler om begränsade möjligheter gällande framtida förfaranden i ärendet. I en avkunnad dom på detta område innehöll upphörandeavtalets sista mening att tvisten var slutreglerad. Avtalsvillkoret var formulerat enligt nedan.

”... att eventuella inestående löne- och/eller övriga anställningsförmåner slutregleras i samband med anställningens upphörande samt att tvisten därmed är slutreglerad och avskrivs från vidare handläggning och att ingendera parterna har några ytterligare anspråk på varandra.”

När arbetstagaren senare yrkade på att ogiltigförklara överenskommelsen fick Uppsala Tingsrätt initialt pröva giltigheten i avtalets villkor om att tvisten var slutreglerad. Arbetstagaren i fråga har inte förhandlat eller varit närvarande vid förhandlingarna om hennes anställningsupphörande utan lokala fackliga representanter har fört hennes talan. När lösning inte kunde ske genom lokal förhandling valde parterna att förhandla på central nivå istället, även denna gång utan arbetstagarens närvaro. De centrala parterna nådde en överenskommelse vilken avslutades med klausulen ovan. Då detta avtal tecknades av två centrala parter med behörighet och befogenhet att teckna ett sådant avtal är avtalet att likställa med ett giltigt kollektivavtal. Arbetstagaren har också godkänt avtalet både muntligt och skriftligt. Varken tingsrätten eller Arbetsdomstolen har invändningar mot att använda sig av en klausul som denna i avtalet. Detta innebar att varken tingsrätten eller Arbetsdomstolen prövade övriga yrkanden då tvisten var slutreglerad.⁹⁴

Även om avtalet inte innehåller en klausul likt ovan kan arbetstagaren inte senare åberopa ogiltigheten av avtalets förekomst, men har däremot rätt att i domstol yrka på ogiltighet på andra grunder.⁹⁵ Ett exempel skulle kunna vara ogiltighet på grund av tvång.

5.5 Grunder för att ogiltigförklara upphörandeavtal

5.5.1 Att agera mot god sed på arbetsmarknaden

Att agera mot god sed på arbetsmarknaden innebär att arbetsgivaren har hanterat sin arbetsledningsrätt enligt § 32 befogenheterna på ett egenmäktigt sätt, eller på ett sätt som inte anses vara i linje med god allmän moral.⁹⁶ Om arbetsgivaren agerar mot god sed på

⁹⁴ AD 2007 nr 55.

⁹⁵ AD 2011 nr 92.

⁹⁶ Kjellström & Malmberg (2013), s. 231.

arbetsmarknaden kan det få rättsliga konsekvenser i form av ersättningsskyldighet för ekonomisk skada som arbetstagaren lidit för arbetsgivarens agerande.⁹⁷ En annan konsekvens kan bli ogiltighet av handlandet som var i strid mot god sed på arbetsmarknaden exempelvis vid provocerad uppsägning.⁹⁸

5.5.2 Att anförläda arbetstagare att arbetsbrist råder

En del av arbetsledningsrätten ger arbetsgivaren rätten att själv avgöra om förändringar i verksamheten ska genomföras eller inte, oavsett om detta får till följd att det skapas arbetsbrist för en eller flera arbetstagare. Arbetsdomstolen gör vanligtvis inga företagsekonomiska eller organisatoriska bedömningar i rättsfall gällande arbetsbrist utan endast om arbetstagaren kan göra det sannolikt att fingerad arbetsbrist varit grund för uppsägning. Fingerad arbetsbrist innebär att arbetsgivaren sagt upp en anställning på grund av arbetsbrist, men att den verkliga anledningen till uppsägningen förhåller sig till arbetstagaren personligen. Om det kan bevisas att fingerad arbetsbrist förekommit, ska den verkliga grunden till uppsägningen prövas. Uppsägningen kan då bli ogiltig om det inte finns saklig grund för den verkliga grunden.⁹⁹

I AD 2011 nr 92 understryker Arbetsdomstolen att om fingerad arbetsbrist föreligger, och arbetsgivaren därför förlett arbetstagaren att skriva under avtalet, kan det vara skäl att ogiltigförklara avtalet. I detta fall väljer Arbetsdomstolen att pröva huruvida arbetsbrist förelagat eller inte och kommer därmed fram till att fingerad arbetsbrist förekommit. Arbetsgivaren hade inte fog för att säga upp arbetstagaren på grund av personliga skäl och får därför avslag på sig bestridande. Arbetsgivaren borde ha förstått att de genom att meddela arbetstagaren att arbetsbrist förelåg, kom det att påverka arbetstagaren i sitt beslut att ingå överenskommelse.¹⁰⁰

Att ett avtal är grundat på att en av parterna blivit svikligen förledd att ingå avtalet är skäl att ogiltigförklara avtalet.¹⁰¹ Om en rättshandling, vilket upphörandeavtal är, inte konstruerats om inte uppgifterna grundande på svek förelåg är 30 § AvtL tillämplig.¹⁰²

⁹⁷ AD 1983 nr 96.

⁹⁸ Kjellström & Malmberg (2013), s. 231.

⁹⁹ Lunning & Toijer (2010), s. 491 – 492.

¹⁰⁰ AD 2011 nr 92.

¹⁰¹ 30 § lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område.

¹⁰² Grönfors & Dotevall (2010), s. 208.

5.5.3 Ogiltigförklaring genom förutsättningsläran

Läs mer om förutsättningsläran i kapitel 4.4 Förutsättningsläran. I fallet med arbetstagaren hos Stockholm Business Region åberopar arbetstagaren att överenskommelsen ska ogiltigförklaras genom bland annat förutsättningsläran. Detta på grund av att arbetsgivaren klargjorde att hon skulle bli uppsagd på grund av arbetsbrist om hon inte sade upp sig själv och att det då var mer förmånligt att säga upp sig själv genom en överenskommelse. Tingsrätten ansåg att arbetsbrist förelåg och ansåg då inte heller att förutsättningsläran inte kunde åberopas medan Arbetsdomstolen gjorde en annan bedömning. Med tillämpning av förutsättningsläran, 30, 33 och 36 § AvtL blev överenskommelsen därmed ogiltig.¹⁰³

5.5.4 Oskäligen avtalsvillkor

Läs mer om oskäligen avtalsvillkor i kapitel 4.2 Oskäligen och skäligen avtal. Enligt avtalslagens generalklausul kan avtal med oskäligen avtalsvillkor bli helt eller delvis ogiltigen. Formuleringen i lagtexten är vag och varje fall bör få sin egen bedömning.¹⁰⁴ I fallet med kyrkoherden som kyrkan förlorat förtroendet för åberopade kyrkoherden att avtalet skulle ogiltigförklaras på grund av att hennes ersättning för att ingå överenskommelsen var oskäligen liten (en månadslön). Arbetsdomstolen ansåg att beloppet förvisso var mindre än normen för avgångsvederlag i samband med överenskommelser om anställnings upphörande, men att detta inte var skäl nog för att se det som ett oskäligen avtalsvillkor.¹⁰⁵

Arbetstagaren i en annan dom åberopade att överenskommelsen om hennes anställnings slut skulle ogiltigförklaras då formuleringen i överenskommelsen mellan ombuden inleddes med ”att rekommendera Uppsala läns landsting att till...”. Formuleringen gjorde att arbetstagaren inte förstod att hon blev bunden av avtalet. Dock utreddes det i Tingsrätten att formuleringen bygger på en etablerad rekommendationsmodell som finns mellan Landstinget och Landstingsförbundet. Uppsala Tingsrätt dömde att avtalet trots formuleringen var bindande.¹⁰⁶

¹⁰³ AD 2011 nr 92.

¹⁰⁴ Grauers, Per Henning (2009), s. 103.

¹⁰⁵ AD 2013 nr 73.

¹⁰⁶ T 3173-06; målnummer B-25-2007.

5.5.5 Övriga oskäligen omständigheter

Det finns omständigheter som kan ogiltiggöra överenskommelser utöver nämnda exempel ovan. Ett sådant kan vara att utnyttja arbetstagarens underlägsna ställning. Vid bedömning om personen är i underlägsen ställning, i detta fall arbetstagaren, tas hänsyn till personens underlägsna ställning i sammanhanget. Personer i underlägsen ställning ska få särskilt skydd.¹⁰⁷ Den av parterna, i detta sammanhang normalt sett arbetsgivaren, som har störst övertag i form av ekonomi och kunskap får inte utnyttja sin ställning.¹⁰⁸

I fallet med prästen yrkade arbetstagaren på att ogiltigförklara avtalet med bakgrund av, bland annat, omständigheterna när avtalet kom till. Det var mycket sent på natten och hon upplevde att hon var en i pressad situation. Arbetsdomstolen höll i sin bedömning med arbetstagaren om detta, men detta var inte skäl nog att ogiltigförklara avtalet. Det fanns ingenting som tydde på att arbetstagaren inte kunnat fråga om mer tid för att överväga ingåendet av avtalet.¹⁰⁹

Tvång kan vara en grund för ogiltighet. Om det varit allvarligt tvång ska avtalet vara ogiltigt medan det i lindrigare fall av tvång endast ska ogiltigförklaras om parten som utövat tvång varit i ond tro.¹¹⁰ Arbetstagarna i rättsfallen har det gemensamt att de påpekar att de känt sig tvungna att skriva på men inte i den grad att de åberopar det som ett skäl till att avtalet ska ogiltigförklaras.

5.6 Utgång av rättsfall gällande upphörandeavtal

Hur domstolen dömer gällande upphörandeavtal beror givetvis på omständigheterna i målet. Det finns dock inte någon tydlig trend som indikerar på hur AD dömer fall gällande upphörandeavtal.

Uppsala Tingsrätt dömde år 2007 till arbetsgivarens fördel gällande om ett upphörandeavtal var giltigt eller inte då tingsrätten ansåg att avtalet var att likställa med ett gällande kollektivavtal.¹¹¹ Fallet överklagades senare och även Arbetsdomstolen bedömde att avtalet var ogiltigt av samma

¹⁰⁷ Grönfors & Dotevall (2010), s. 274.

¹⁰⁸ Grönfors & Dotevall (2010), s. 242.

¹⁰⁹ AD 2013 nr 73

¹¹⁰ Grönfors & Dotevall (2010), s. 202 – 203.

¹¹¹ T 3173-06; målnummer B-25-2007.

skäl.¹¹² Även fallet med kyrkoherden i Bräcke Revsunds pastorat dömdes till arbetsgivarens fördel, först i tingsrätt och sedan i Arbetsdomstolen. Arbetsdomstolen ansåg inte att arbetsgivaren brutit mot kollektivavtalet, god sed eller att avtalet var grundat på tvång eller svek. Dock ansåg Arbetsdomstolen att fallet mellan en arbetstagare och Stockholm Business Region att arbetsgivaren anförlett arbetstagaren att skriva på genom att fingera arbetsbrist. Detta strider mot god sed på arbetsmarknaden samt att arbetsgivaren hade svikligen anförlett arbetstagaren gör därmed avtalet ogiltigt.¹¹³

I den avkunnade domen med arbetstagaren som ingått överenskommelse om uppsägning med klausul om att tvisten var slutreglerad dömde både tingsrätten och Arbetsdomstolen till arbetsgivarens fördel.

¹¹² AD 2007 nr 55.

¹¹³ AD 2013 nr 73.

6. Analys

6.1 Kriterier för giltighet av upphörandeavtal

6.1.1 Allmänna ogiltighetsprinciper

Upphörandeavtal är ett avtal som kan göras ogiltigt på samma grunder som andra avtal. Avtal får inte komma till genom *tvång*. Observera att det måste röra sig om grovt tvång och att arbetsgivaren ska ha handlat i ond tro för att avtalet ska kunna ogiltigförklaras på denna grund. Vidare får avtalen inte innehålla *oskäligen villkor* eller *villkor som strider mot tvingande rättsregler*. Villkor får inte heller vara baserade på *falska grunder* och kan ogiltigförklaras genom *förutsättningsläran*. Arbetsgivaren får inte *utnyttja sin ställning* som arbetsgivare med bättre förutsättningar vad gäller kunskap och ekonomi i samband med upphörandeavtal.

6.1.2 Ogiltiga upphörandeavtal

I de senaste årens avkunnade domar på området upphörandeavtal finns det enbart ett fall där Arbetsdomstolen bedömde att överenskommelsen var ogiltig. Detta avtal var ogiltigt på grund av att *arbetsgivaren fått arbetstagaren att tro att det förelåg arbetsbrist* på arbetsplatsen och att hennes anställning skulle upphöra på grund av arbetsbrist om hon inte själv frånträdde anställningen genom upphörandeavtal. På dessa grunder ingicks upphörandeavtalet. Efter utredning av den påstådda arbetsbristen *fann Arbetsdomstolen att arbetsbrist inte rådde* då arbetsgivaren nyrekryterade samt att arbetsgivaren inte heller hade skäl för att säga upp henne på grund av personliga skäl. Sammanfattningsvis hade *arbetsgivaren inte handlat i linje med god sed* på arbetsmarknaden.

6.1.3 Sammanfattning av kriterier för giltighet

En överenskommelse som ska ingås mellan arbetsgivare och arbetstagare om anställningens avslut är fullt legitim, men parterna bör ta hänsyn till vissa aspekter. Villkoren ska vara giltiga. Vad som är ogiltiga villkor i ett upphörandeavtal är inte fastställt då det varken finns regleringar eller bra exempel från tingsrätt eller Arbetsdomstolen. Vad som dock kan konstateras är att en, i sammanhanget, liten ekonomisk kompensation i samband med upphörandeavtal inte är ett ogiltigt villkor. Det finns tyvärr inga exempel på överenskommelser där det inte funnits någon ersättning alls men det finns inte heller några belegg för att detta skulle innebära att avtalet var ogiltigt. I fallet med kyrkoherden menade arbetsgivarna på att inget avgångsvederlag skulle utgå alls, Arbetsdomstolen tolkade avtalet annorlunda men nämnde inte att avtalet skulle

ogiltigförklaras om avgångsvederlag inte skulle utgå. Ett upphörandeavtal utan ersättning kan i högsta grad anses vara oförmånligt för en arbetstagare men i en situation där arbetsgivaren har belägg att avskeda arbetstagaren kan det vara mer förmånligt med ett upphörandeavtal utan ersättning än ett avskedande. Exempelvis för att slippa skammen att bli avskedad eller vid kommande arbetsökande. Det har också bevisats att ett avtal som innebär att tvisten är slutreglerad är giltigt. Även avtal som inte tecknats av de parter som avtalet gäller, utan av fackliga ombud, är giltiga så länge dessa har behörighet och befogenhet att teckna avtal.

Det framgår också av doktrin och praxis att arbetsgivaren måste säkerställa att arbetstagare förstår innebörden av avtalet som ingås. Detta har en koppling till att arbetsgivaren inte får utnyttja sin ställning. En lösning på dessa två problem kan vara att i samband med upphörandeavtal informera arbetstagaren om vad som avtalet innebär, regleringar på området och avtalets konsekvenser vilket gärna får ges av en utomstående part.

Om arbetsgivare redogör för att det råder arbetsbrist men erbjuder arbetstagaren att ingå överenskommelse istället måste arbetsgivaren vara beredd att kunna redogöra för arbetsbristen i en eventuell tvist.

Arbetsgivare får inte heller tvinga arbetstagare att ingå överenskommelser. Detta skulle innebära provocerad uppsägning eller ogiltighet på grund av tvång. Gränsen för vad som är provocerad uppsägning och upphörandeavtal är inte alldeles tydlig. Enligt praxis för provocerad uppsägning så får arbetsgivaren inte hota medarbetaren med att han eller hon kommer bli uppsagd om inte arbetstagaren säger upp sig själv. En sådan situation kan förekomma om en arbetsgivare föreslår att mötas i en överenskommelse. Vad som verkar bli avgörande för om uppsägningen är provocerad, eller om det är en giltig överenskommelse, är om arbetsgivaren handlar i strid mot god sed på arbetsmarknaden. Om arbetsgivaren utöver att hota om att anställningen kommer att sägas upp på annat sätt dessutom agerar mot god sed på arbetsmarknaden är uppsägningen provocerad.

Det finns inget som tyder på att det skulle kunna anses som tvång att ge arbetstagare nya erbjudanden och då till slut komma fram till ett erbjudande som arbetstagaren inte kan tacka nej till.

Slutligen bör nedan tas i beaktning av parterna inför överenskommelse om anställningens slut.

- Överenskommelsen om upphörandet av anställningen ska vara frivilligt ingången av båda parter.
- Inga falska uppgifter ska vara grund till att arbetstagare väljer att ingå avtalet.
- Enligt kutym får arbetstagaren någon form av ekonomisk kompensation i samband med anställningens slut. Klausul om att tvisten är slutreglerad kan legitimt användas.
- Arbetstagaren ska vara väl informerad om vad avtalet innebär och arbetsgivaren får gärna kontrollera att arbetstagarens uppfattning stämmer.
- Arbetsgivaren ska varken utnyttja sin ställning eller handla i strid med god sed på arbetsmarknaden varken innan, under eller efter avtalets ingående.
- Allt som sker bör dokumenteras och skrivas under. Arbetsgivaren bör inte hamna i situationer där förhållandena inte är utredda. I oklara situationer kan förhållandena tolkas till arbetstagarens fördel.

6.2 Upphörandeavtals påverkan på anställningsskyddet

6.2.1 Speglar rättsfallen situationen på arbetsmarknaden?

Rättsfall och uppmärksammade fall på området upphörandeavtal har varit en stor del av underlaget för studien. En högst relevant fråga att ställa är huruvida rättsfallen och just de uppmärksammade artiklarna om upphörandeavtal på ett rättvist sätt speglar situationen på arbetsmarknaden. De upphörandeavtal som blivit uppmärksammade genom domstol och i tidskrifter är primärt upphörandeavtal från statliga anställningar. Varför kommer just dessa fall upp till ytan? En bidragande effekt till denna konsekvens är förmodligen det allmänna engagemanget gällande förtroendevalda i en kommun, eller högt uppsatta chefer inom myndigheter, är stort samt att allmänheten alltid anser det vara av intresse hur skattefinansierade verksamheter sköts. I offentlig sektor är kulturen också en annan vad som är och vad som kan göras offentligt. Jag antar att upphörandeavtal är lika vanligt förekommande inom den privata sektorn, trots att det inte finns lika många uppmärksammade fall, då jag inte kan se några skäl till varför detta inte skulle förkomma inom privata företag. Därmed inte sagt att villkoren ser likadana ut, men förekomsten av överenskommelser om anställningens slut är sannolikt minst lika vanligt förekommande. Ett annat skäl till att upphörandeavtal inom den privata sektorn inte tas till domstol eller uppmärksammas av media i samma utsträckning som i offentlig sektor kan

vara att upphörandeavtalet innehåller villkor som gör arbetstagarparten mer nöjd och i mindre behov att ta fallet till domstol eller uppmärksamma situationen i medier. Det kan också, uppskattningsvis, röra sig om större belopp, andra förmåner eller outplacement (vilket erbjöds i fallet med Stockholm Business Region). Ytterligare en anledning kan vara att avtalet innehåller klausuler om att tvisten är slutreglerad, likt i landstingsfallet (se rubrik 5.4.2 Att avskrivna framtida anspråk) samt att tvisterna avgörs i skiljedom. Jag utgår alltså ifrån att anställningsskyddet påverkas av upphörandeavtals förekomst även i privat sektor, trots att övervägande delen av fallen i studien berör statliga anställningar.

6.2.2 Skäl att tillämpa upphörandeavtal framför att tvista i Arbetsdomstolen

Skälen för att använda upphörandeavtal är flera: Det är tidseffektivt, parterna måste per definition inte genomgå förhandlingsprocesser, det går att reglera så att båda parterna kan gå förhållandevis nöjda ur situationen, hänsyn till varken LAS eller MBL behöver inte tas och framförallt är det mindre kostsamt än att processa tvist i domstol. I situationer där organisationen vill bli av med arbetstagaren så fort som möjligt går det att ta arbetstagaren ur tjänst omgående på ett legitimt sätt. Frågan jag ställer mig är om det finns några nackdelar? Det främsta argumentet för upphörandeavtal är att arbetsgivaren inte behöver ta hänsyn till arbetsrättsliga lagar. En anställd som arbetsgivare vill avskeda, eller säga upp, på grund av personliga skäl eller arbetsbrist, men inte har tillräckliga grunder för att göra detta, alternativt om arbetsgivaren är osäker på det rättsliga läget, behöver inte se över skyddet för arbetstagaren utan kan helt enkelt köpa ut denne. Å ena sidan ger den negativa avtalsfriheten arbetstagaren rätt att neka att ingå överenskommelsen men å andra sidan kan en arbetsgivare med goda ekonomiska förutsättningar i princip fortsätta ge förslag tills arbetstagaren får ett erbjudande han eller hon inte kan tacka nej till. I de fall en arbetstagare inte bidrar till god arbetsmiljö, inte presterar enligt förväntningar eller av andra anledningar är en kostnad snarare än en tillgång för organisationen kan ett kostsamt upphörandeavtal ändå vara en investering.

Alternativet som arbetslagstiftningen erbjuder i lagtext är lagen om anställningsskydds paragrafer 38 och 39. Dessa förutsätter att tvist mellan arbetsgivare och arbetstagare drivs till domstol. I de fall där arbetsgivaren vägrar att följa domen ska skadestånd enligt 39 § LAS betalas ut baserat på anställningstid. De villkor som upphörandeavtal erbjuder är i majoriteten av fallen betydligt lägre än vad som skulle betalas ut om 39 § skulle bli aktuell att tillämpa. Frågan varför det är på detta vis är givetvis befogad: Varför accepterar arbetstagare avtal där

de får en lägre summa än om arbetstagaren fått rätt i tingsrätt eller Arbetsdomstolen? Svaret på frågan kan vara okunskap om sina rättigheter, viljan eller möjligheten att processa samt att arbetstagaren genom överenskommelsen är garanterad beloppet inom en snar framtid. Om arbetstagaren inte är fackligt ansluten eller själv inte intresserar sig för sina rättigheter kan bristen på information göra att arbetstagaren inte är medveten om sina möjligheter eller chanser att få skadeståndsbelopp enligt 39 § LAS. Om medvetenhet om sina rättigheter är bristfällig kan givetvis också kunskap om sina rättigheter i allmänhet vara svårt att veta: Får arbetsgivaren säga upp mig på dessa grunder? Om jag blir uppsagd – får jag arbeta och få lön under tiden för tvisten? Det är i dag lätt att få tag i på information via nätet och andra kunskapskanaler men arbetsrätten är ett stort område och dessutom inom juridiken, vilket kan få gemene man att dra sig ifrån att sätta sig in i frågorna. Vidare kanske arbetstagare också skäms över sin situation och därför inte vill be om hjälp. I en situation där arbetstagaren förstår att han eller hon inte är önskad av arbetsgivaren kan det självklart vara lockande att ingå en överenskommelse och snabbt ”komma ifrån” arbetsgivaren. Det kan också vara så att arbetsgivaren inte heller säger upp arbetstagaren om han eller hon inte vill ingå överenskommelse. Då finns det ingen fråga att driva i domstol och tillämpning av 38 och 39 paragrafen blir aldrig aktuell.

En annan effekt av att inte vara fackligt ansluten, förutom att rådgivning är mer svårtillgängligt, är att arbetstagare själv får stå för sina rättegångskostnader vid eventuell förlust. Detta kan göra att arbetstagare är tveksamma till att dra på sig stora kostnader genom att ta tvisten till domstol, vilket även det kan vara en bidragande orsak till att ingå överenskommelse omgående. I Sverige är det dessutom ovanligt att arbetstagare driver en tvist mot sin arbetsgivare i domstol, vilket gör att det är något som kan kännas mycket långt bort för gemene man, vilket kan vara ytterligare ett skäl att avstå ifrån att gå upp i domstol. Betydelsen av mjuka värden, så som att det kan vara psykiskt påfrestande att tvista i samband med rättegång, får inte heller förbises. Rädslan att förlora och betydelsen av det vad gäller framtida arbetsökande är också en viktig faktor.

Slutligen ger upphörandeavtal i regel stora avgångsvederlag eller avräkningsfria månadslöner för flera månader fram i tiden. Dessa belopp är garanterade summor som direkt eller per månad, betalas ut om arbetstagaren accepterar överenskommelsen. Det finns alltså i regel få osäkerhetsbarometrar. Summorna som inkluderas i samband med överenskommelser är vanligtvis mindre än vad 39 § LAS kan erbjuda, men också betydligt mer förmånliga än vad som utgetts vid en uppsägning från arbetsgivaren, oavsett typ av saklig grund. Även

arbetsgivaren är intresserad av ett snabbt avslut och är inte road av att lägga värdefull arbetstid eller pengar på att processa.

Observera dock att när upphörandeavtal görs, istället för exempelvis en arbetsbristsituation, förlorar arbetstagaren sina rättigheter som varit aktuella om han eller hon sagt upp sig själv: Omplacering och företrädesrätten utgår och arbetstagaren blir också avstängd från arbetslöshetsersättning.

6.2.3 Hur påverkas anställningsskyddet av tillämpningen av upphörandeavtal?

För att summera är fördelarna med att tillsammans ingå överenskommelse större än nackdelarna både för den enskilda arbetsgivaren och arbetstagaren. Vad blir däremot konsekvenserna för systemet och arbetsskyddet? Systemet är uppbyggt på att parterna ska lösa majoriteten av sina konflikter mellan varandra, och i de fall det inte är möjligt, ska domstolen avgöra tvisten. Frågan är om syftet var, eller ska vara, att parterna löser överenskommelser där arbetstagar skyddet undantas – mot ekonomisk kompensation? Arbetsdomstolen redogör upprepade gånger i de avkunnade domarna att det inte finns några regleringar som hindrar överenskommelser, men att dessa kan vara ogiltiga i likhet med andra avtal.

I fallet med kyrkoherden som endast fick en månadslön för att ingå överenskommelsen ansåg Arbetsdomstolen att ersättningen var låg, men att den inte gjorde ersättningen ogiltig. Givetvis kan det inte införas regleringar som ogiltigförklarar avtal som är något ofördelaktiga men frågan är vad priset på arbetstagar skyddet är? Ska det vara möjligt att undgå lagstiftningen för en månadslön när högsta beloppet i prästens fall kunde ha varit 16 månadslöner? Å andra sidan är det inte i linje med den svenska modellen att sätta ett golv och/eller tak för enskilda överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare. En mellanväg skulle kunna vara att förbjuda överenskommelser som är mindre förmånliga än om arbetstagaren blev uppsagd av arbetsgivaren. Vad som gör denna mellanväg omöjlig är att det är svårt att fastställa vilka förmåner som skulle råda vid uppsägning på grund av arbetsbrist eller personliga skäl samt att det är svårt att överföra vad exempelvis outplacement är värt i förhållande till andra villkor. Just i fallet med prästen kan beloppet i det enskilda fallet dock bero på att församlingen ansåg att de hade grund för att avskeda den anställde: Liknande situationer kan givetvis komma att uppstå. Om arbetsgivaren då skulle utbetala belopp enligt ett lagstadgat golv, vilket han eller hon inte skulle vara speciellt villiga att göra om de ansåg att arbetstagaren ”grovt åsidosatt sina

åtaganden mot arbetsgivaren” (enligt rekvisitet för avsked). Kanske hade arbetsgivaren då föredragit att avskeda personen och vara beredd på att tvista om frågan om arbetstagaren skulle motsätta sig detta. Dock skulle golvet i många fall få vara högt för att det skulle bli en klar fördel att välja bort överenskommelsealternativet.

Även om regleringarna ändras så att upphörandeavtal endast fick ingås enligt skadeståndsbeloppen i 39 § (fast då utan att ha drivit tvisten till domstol) skulle förmodligen överenskommelser ändå ingås. Något som tyder på detta är exemplet med läraren i Malmö Stad som i sin överenskommelse fick skadeståndsbelopp som om tvisten drivits till domstol, hans uppsägning blivit ogiltigförklarad och arbetsgivaren vägrat rätta sig efter domstolens beslut. Malmö Stad ansåg att de ändå tjänade på att göra en överenskommelse trots höga skadeståndsbelopp. Det finns fler exempel på statliga myndigheter som betalat stora summor som förmodligen varit i närheten av så höga som beloppen i 39 § LAS. Genom att tolka artiklarna där arbetsgivarna är intervjuade är upphörandeavtal sista utvägen, men att betala ut stora summor är också att tysta ner konflikten för allmänhetens beskådan.

Avslutningsvis kan det fastställas att det inte går att fastställa upphörandeavtals påverkan på anställningsskyddet utan att ha kartlagt hur vanligt förkommande det är. Om upphörandeavtalen är en stor del av alla anställningslut på arbetsmarknaden är påverkan också stor då effekterna som diskuteras får större utslag. Vad vi kan konstatera utan att vet hur stor andel upphörandeavtal som skrivs på arbetsmarknaden varje år är att olika organisationer tillämpar upphörandeavtal i olika grad (jämför Försäkringskassan och Domstolsverket) och att avtalen med all säkerhet förekommer.

Vad som också kan fastställas är att upphörandeavtal är ett kryphål i anställningsskyddet för arbetsgivarna. Upphörandeavtal kan vara en genväg för arbetsgivare om det finns osäkerhet gällande det rättsliga läget eller om arbetsgivaren vet att det inte finns tillräckliga grunder att avsluta anställning på grund av arbetsbrist, personliga skäl eller avsked, men att intresse ändå finns för att avsluta anställningsförhållandet. En misstanke kan vara att upphörandeavtal främst tillämpas fallen som inte är självklara rättsligt då arbetsgivaren inte har intresse att göra anställningens avslut dyrare än det måste vara. Det är i fallen som inte är tydliga, eller där belägget är tillräckligt som anställningsskyddet finns för att skydda arbetstagare men kanske också i den situationen som det inte används. Dessa fall, som skulle kunna vara aktuella för domstol och ge praxis för framtiden, kommer aldrig dit utan försvinner genom avtal. Genom

att inte använda skyddet som finns, visa intresse för det eller utveckla praxis kan skyddet också försvagas på sikt om upphörandeavtals tillämpning ökar.

Det ska heller inte glömmas bort att alla arbetstagare inte får erbjudande om upphörandeavtal eller har en arbetsgivare som vill ingå upphörandeavtal. För dessa arbetstagare behöver skyddet finnas kvar och fortsätta utvecklas i takt med att arbetsmarknaden gör det. För att skyddet ska utvecklas och spegla behovet som finns på arbetsmarknaden bör också praxis reflektera alla uppkomna situationer på arbetsmarknaden.

De arbetstagare som tecknar upphörandeavtal med sin arbetsgivare behöver också ha något att uppoffra som en förhandlingsfördel. Om anställningsskyddet reduceras finns det heller ingen anledning för arbetsgivare att teckna upphörandeavtal utan kan istället avsluta anställningsförhållandet med arbetstagare utan avtal.

5. Sammanfattning

Studiens syfte är att kartlägga omständigheterna gällande fenomenet upphörandeavtal. I första kapitlet om anställningsskyddet vid anställningens slut redogörs för vilka typer av uppsägningar som finns i svensk lagstiftning: Uppsägning på arbetstagarens initiativ, uppsägning på grund av arbetsbrist, uppsägning på grund av personliga skäl samt avskedande och provocerad uppsägning. Även överenskommelse om anställningens slut presenteras och det förklaras att sådana avtal är att bryta mot tvingande regler, men kan accepteras om arbetstagaren frivilligt avstår från sina rättigheter och är införstådd med konsekvenserna av avtalet. Vidare redogörs det också för vilka rättigheter arbetstagare som blir uppsagda av arbetsgivaren har och vilka möjligheter som finns att driva tvist om uppsägning till domstol och vilka konsekvenser det kan få. Studiens fjärde kapitel berör avtalslagens bestämmelser, vilket påverkar upphörandeavtalen som kan ogiltigförklaras enligt avtalslagens regleringar. Det framkommer där vad som gäller för tvingande lagregler, att avtal kan ogiltigförklaras på grund av tvång, oskälighet, falska grunder, utnyttjande av ställning och förutsättningsläran. I kapitlet som berör upphörandeavtalens giltighet och utformning spelar de avkunnade domarna om upphörandeavtal och aktuella fall som publicerats i media en stor roll. Betydelsen av arbetsgivarens agerande i linje med god sed på arbetsmarknaden understryks och beskrivning av bakgrund och förfarande till upphörandeavtal sker. Den ekonomiska kompensation som utbetalas i samband med upphörandeavtalen som uppmärksammas i studien ges utrymme och skäl till att använda upphörandeavtal exemplifieras. Vidare lyfts även frågan om det är giltigt att i samband med avtalet också komma överens om att tvisten är slutreglerad och det framkommer även att fackligt ombud har rätt att teckna ett upphörandeavtal för en arbetstagare som är medlem i förbundet som ombudet representerar. I analysen sammanfattas inledningsvis krav som ställs på ett upphörandeavtal för att det ska vara giltigt och vad som gjort ogiltiga upphörandeavtal ogiltiga. Se förtydligande i tabell nedan.

Vad gör ett upphörandeavtal ogiltigt eller giltigt	
<i>Grunder för att ogiltigförklara ett upphörandeavtal</i>	<i>Giltiga omständigheter vad gäller upphörande avtal</i>
<ul style="list-style-type: none">• Grovt tvång och ond tro• Oskäliga villkor• Innehåller villkor som är i strid mot tvingande rättsregler• Avtal ingås på falska grunder• Arbetsgivaren har utnyttjat sin ställning• Arbetsgivaren har handlat i strid mot god sed på arbetsmarknaden	<ul style="list-style-type: none">• Parterna är överens och vill båda ingå avtal• Båda parter ingår avtalet på sanna grunder• Arbetsgivaren kontrollerar att arbetstagaren förstår konsekvensen av upphörandeavtalet

Denna följs av ett resonemang vad gäller upphörandeavtalens påverkan på anställningsskyddet när upphörandeavtal riskerar att bli ett bekvämare alternativ än att driva tvist till domstol. Även om skadeståndsbeloppen normalt sett blir större om 39 § LAS tillämpas så innebär avtalsmöjligheten stora fördelar. Att dessa fördelar är stora frestar givetvis både arbetstagare och arbetsgivare att välja att göra en överenskommelse i stället för att eventuellt hamna i en tvist.

Upphörandeavtal kontra att driva tvist till domstol	
<i>Upphörandeavtal</i>	<i>Domstol</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Tvistens lösning måste inte vara enligt det lagstadgade anställningsskyddet • Parterna kan själva säkerställa att båda går ur tvisten nöjda • Parterna kan göra tvisten slutreglerad • Arbetstagare kan få kompensation för att offra sitt anställningsskydd • Om ekonomisk kompensation utgår är den garanterad och belopp är fastställt • Arbetstagare kan tas ur tjänst omgående om så önskas • Det är enkelt och anställning kan avslutas från en dag till en annan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tvist kommer att lösas enligt det skydd som anställningsskyddet erbjuder • Parterna får gott om tid att förbereda sig formellt inför tvist • Ombud kan representera formellt • Anställning kan under vissa omständigheter pågå under tvist • Allmänt och ekonomiskt skadestånd kan yrkas på • Slutgiltig lösning kan ta flera år • Risk för att få betala motparts kostnader och chans att motpart står för egna kostnader • Skadeståndsbelopp enligt 39 § LAS kan bli aktuella

Det går att konstatera att fenomenet upphörandeavtal är ett kryphål för arbetsgivaren. I förlängningen gör detta att färre tvister kommer till domstol och att arbetstagare tackar nej till det relativt omfattande skydd som de har rätt till. Om inte arbetstagarna på arbetsmarknaden utnyttjar de rättigheter de har blir de inte lika starka och vedertagna. Det går alltså att dra slutsatsen att användandet av upphörandeavtal påverkar anställningsskyddet då skyddet inte nyttjas. Att skyddet inte utnyttjas av dem som skyddet är till för gynnar givetvis inte skyddet eller intresset att bevara skyddet, vilket slår tillbaka på gruppen arbetstagare när skyddet behövs i situationer då arbetsgivare inte är intresserade av att teckna upphörandeavtal. Ur ett annat perspektiv kan skyddet också behövas för att arbetstagarna ska ha något att uppoffra, vilket är en förhandlingsfördel.

Summary in English

This study examine the phenomenon where employers and employees sign agreements to terminate employment by disregarding the employment protection. The study has aimed to find which necessary conditions needs to be required to make these agreements valid and how the Swedish employment protection are affected by the consumption of these agreements.

The study indicates that these agreements are legitimate as long as both parties sign the agreement by their own will and are not based on incorrect information. The employer may not use its position or act against good practice on the labor market. These agreements cannot contain unfair terms according to the contract law's general clause. It seems like these agreements do not even have to include any compensation for the employee for the disregard of the protection even if it often does.

After the completion of the study it can be stated that these agreements have many advantages which might will increase the usage and affect the employment protection. Fewer disputes will, most likely, be tried in court. This means that many workers do not exercise their rights but instead choose an easier way through agreements. If the use of these agreements increase, employers will in an increasingly way avoid establish their obligations according to the law and the law protection will lose its value.

Källförteckning

Litteratur

Adlercreutz, Axel & Mulder, Bernard Johann (2007). *Svensk arbetsrätt*. Upplaga 13. Stockholm: Norstedts Juridik.

Grönfors, Kurt & Dotevall, Rolf (2010). *Avtalslagen – En kommentar*. Upplaga 4. Stockholm: Norstedts Juridik.

Glavå, Mats (2011). *Arbetsrätt*. Upplaga 2. Lund: Studentlitteratur.

Grauers, Per Henning (2009). *Person och avtal – en kortfattad inledning till person- och avtalsrätten*. Upplaga 3. Malmö: Liber.

Jansohn, Åsa & Kjellin, Henrik (1990). *Vad är oskäligt? En analys av 36 § avtalslagen*. Upplaga 1. Lund: Institutionen för handelsrätt.

Katzin Asketorp, Jeannette (1984). *Oskäligen avtalsvillkor inom civilrätten*. Upplaga 1. Lund: Juridiska Föreningen.

Källström, Kent & Malmberg, Jonas (2013). *Anställningsförhållandet*. Upplaga 3. Uppsala: Iustus.

Lehrberg, Bert (2004). *Avtalsrättens grundelement*. Upplaga 1:1. Uppsala: Institutet för bank- och affärsjuridik (IBA).

Lehrberg, Bert (2006). *Praktisk juridisk metod*. Upplaga 5:1. Uppsala: Iusté.

Lundberg, Konrad; Schüldt, Johan; Rother-Schirren, Theddo; Lagerstedt, Anders; Calleman Catharina; Nordell, Per Jonas; Persson H., Annina; Radetzki, Marcus; Zila, Josef (2013). *Juridik: Civilrätt, straffrätt, processrätt*. Upplaga 2. Stockholm: Sanoma utbildning.

Lunning, Lars & Toijer, Gudmund (2010). *Anställningsskydd – en lagkommentar*. Upplaga 10. Stockholm: Norstedts juridik.

Malmberg, Jonas (1997). *Anställningsavtalet*. Uppsala: Iusté.

Samuelsson, Joel & Melander, Jan (2003). *Tolkning och tillämpning*. Upplaga 2. Uppsala: Iustus.

Sigeman, Tore (2010). *Arbetsrätten – En översikt*. Upplaga 5. Stockholm: Norstedts Juridik.

Internet

Arbetsdomstolen, *Om Arbetsdomstolen*

Hämtad 2015-12-08 från:

<http://www.arbetsdomstolen.se/pages/page.asp?lngID=9&lngLangID=1>

Dagens Nyheter, *Artikel om upphörandeavtal*

Hämtad 2015-12-04 från: <http://www.dn.se/nyheter/sverige/de-kritiserade-kyrkan-fick-betalt-for-att-sluta/>

Nationalencyklopedin, *Prejudikat*

Hämtad 2015-11-26 från: <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/prejudikat>

Publikt, *Om Publikt*

Hämtad 2015-12-04 från: <http://www.publikt.se/artikel/om-publikt-2144>

Publikt, *Artikel om upphörandeavtal*

Hämtad 2015-12-04 från: <http://www.publikt.se/artikel/arbetsgivare-ser-utkop-som-en-sista-atgard-17387>

Publikt, *Artikel om upphörandeavtal*

Hämtad 2015-12-04 från: <http://www.publikt.se/artikel/de-far-betalt-att-inte-arbeta-17388>

Sydsvenska Dagbladet, *Opinion*

Hämtad 2015-12-08 från: <http://www.sydsvenskan.se/opinion/oberoende-liberal/>

Sydsvenska Dagbladet, Artikel om upphörandeavtal

Hämtad 2015-12-04 från: <http://www.sydsvenskan.se/omkretsen/eslov/skolchef-tvingas-sluta-pa-studs/>

Sydsvenska Dagbladet, Artikel om upphörandeavtal

Hämtad 2015-12-04 från: http://www.sydsvenskan.se/malmo/uppsagd-larare-far-700-000/?utm_source=Fb&utm_medium=sds&utm_campaign=ma

Offentligt tryck

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

Lag (1994:260) om offentlig anställning.

Lag (1982:80) om anställningsskydd.

Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring.

Lag (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

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

Rättsfallsförteckning

AD 1983 nr 96

AD 2005 nr 55

AD 2007 nr 55

AD 2008 nr 58

AD 2010 nr 41

AD 2011 nr 92

AD 2013 nr 73

T 3173-06; målnummer B-25-2007

Bilagor

Bilaga A. Kallelsen i AD 2013 nr 73

I.K. [i.k.@svenskakyrkan.se]fr 2010-08-20 10:42

E.!

Härmed kallas du till klargörande samtal med representanter för arbetsgivarna, Bräcke-Nyhems och Revsund, Sundsjö, Bodsjö församlingar, samt R.R., angående den uppkomna situationen inom ditt arbetsområde.

Om du önskar närvaro av representant från din fackliga organisation, kallar du själv lämplig person.

Vi träffas på pastorsexpeditionen i Bräcke måndagen den 23 augusti 2010 kl 19.00.

Hölsningar

I.

Bilaga B. Överenskommelsen i AD 2013 nr 73

Överenskommelse om upphörande av anställning

Arbetsgivare Firmanamn Bräcke-Nyhems församling Telefonnr 0693-10043 Organisationsnr
E-postadress Kyrkvägen Adress 840 60 Bräcke

Arbetstagare Namn E.E. Telefonnr Personnr xxxxxx-xxxx E-postadress Adress

1. Arbetstagarens anställning hos arbetsgivaren upphör per den 22/9 2010
2. Arbetstagaren gör inte anspråk på någon företrädesrätt till återanställning hos arbetsgivaren.
3. Arbetsgivaren skall till arbetstagaren utge 1 månadslön vid 2010 års löneläge.
4. Ingen semesterersättning utgår för ovanstående belopp dock skall eventuell inestående semester utbetalas med utbetalningen ovan.
- 5 Ersättningen enligt detta avtal är samordningsfri mot framtida inkomster.
- 6 Arbetstagaren skall till arbetsgivaren återlämna nycklar etcE. får köpa bärbar dator, iphone och datorväska för 8000:-
- 7 Arbetsgivaren skall snarast utfärda ett tjänstgöringsintyg avseende arbetstagarens anställning hos arbetsgivaren
- 8 I och med denna överenskommelse är samtliga mellanhavanden slutligt reglerade mellan parterna. Således har ingen part något ytterligare krav mot den andra för lön, semester, semesterersättning, skadestånd eller annan ersättning av vad slag det vara må. Total sekretess råder i detta ärende från bägge parter

Denna överenskommelse har upprättats i två exemplar varav parterna har tagit var sitt.

Bräcke 2010-08-24 Bräcke 2010-08-24

(S.B.) (E.E.)

Arbetsgivarens underskrift Arbetstagarens underskrift

S.B. eu E.E.