

Våga vägra arbetsvägran

En analys av arbetsvägran och dess rättsföljder



LUNDS
UNIVERSITET

Martin Johansson
Nils Klintberg

Kandidatuppsats i arbetsrätt
HARH 16
HT 2016

Handledare
Andreas Inghammar

1. Inledning	4
1.1 Bakgrund	4
1.2 Syfte och frågeställning.....	5
1.3 Avgränsningar	6
1.4 Metod och material	8
1.5 Disposition	10
2. Arbetsvägrans hörnstenar - arbetsledningsrätt, arbetskyldighet och det rättsliga stödet för arbetsvägran	11
2.1 Arbetskyldigheten	11
2.2 Arbetsledningsrätten	13
2.2.1 Uppsägning.....	15
2.2.2 Avsked.....	16
2.3 Rättsligt stöd för arbetsvägran.....	17
2.3.1 Medbestämmandelagen och tolkningsföreträdet.....	17
2.3.2 Arbetsmiljö.....	18
2.3.3 Religionsfrihet – en del av samvetsfriheten.....	19
3. Skäl för arbetsvägran	20
3.1 Arbetsvägran på grund av rådande arbetsmiljö.....	20
3.1.1 Fara för liv.....	20
3.1.2 Kalkylerade risker i anställningsavtalet.....	23
3.1.3 Arbetstagarens subjektiva bedömning	24
3.1.4 Arbetsmiljöns beskaffenhet	25
3.2 Vid omplacering av arbetstagare.....	26
3.2.1 Omplacering <i>inom</i> arbetskyldigheten	26
3.2.2 Omplacering <i>utanför</i> arbetskyldigheten.....	29
3.3 Religionsfrihet	31
3.3.1 Arbetskläder "Turbanmålen".....	31
3.3.2 Arbetsuppgifter	32
3.4 Order som strider mot lag.....	33
3.5 Arbetsvägran på grund av missförstånd eller otydliga order.....	34
3.5.1 Otydliga order	34
3.5.2 Villfarelse.....	37
4. Sammanfattning och slutsats	38
4.1 Sammanfattning.....	38
4.2 Slutsats.....	42
5. Käll- och litteraturförteckning	46

Sammanfattning

Arbetsvägran är i grund och botten ett allvarligt brott mot anställningsavtalet. I och med begreppets komplexitet uppstår dock situationer som inte alltid är enkla att förutse. På grund av det nyss anförda vaknade vårt intresse kring arbetsvägran och dess rättsliga konsekvenser, vilket sedermera la grunden för denna uppsats.

Uppsatsens syfte är att undersöka och analysera rättsläget kring arbetsvägran. För att uppnå detta har vi formulerat en huvudfrågeställning som lyder; *under vilka förutsättningar kan en arbetsvägran leda till ett avslutande av anställningsavtalet på arbetsgivarens initiativ*. Huvudfrågeställningen ledde oss in på en analys och en utredning kring när det i så fall handlar om grund för uppsägning eller grund för avsked. Vidare utreds och analyseras även de situationer där arbetsvägran kan ses som en rättfärdigad handling.

Vår slutsats är att det enbart finns två situationer där en arbetstagare alltid har rätt att vägra utföra arbete. Den första situationen är när en arbetsgivare ger en order som innebär att arbetstagare måste bryta mot lag, och den andra situationen är om arbetsuppgifterna kan innebära fara för liv eller hälsa.

Vidare visar utredningen att de övriga situationerna, där arbetstagare vägrar att utföra arbete, helt och hållet är avhängigt de omständigheter som råder. Avslutningsvis konstaterar vi att skillnaden mellan huruvida en arbetsvägran leder till uppsägning eller avsked är om arbetsvägran är av specifik- eller allmän karaktär.

1. Inledning

1.1 Bakgrund

”Det här var inte de arbetsuppgifter som jag anställdes för att utföra, jag vägrar göra dem!”

”Jodå, du är visst skyldig att köra Peter från Solvägen till Kämnärsrätten, oavsett om du måste köra i 170 km/h”

Har arbetsgivaren rättsligt stöd att beordra en arbetstagare att utföra arbetsuppgifter som han eller hon av någon anledning vägrar att utföra? Om arbetstagaren gör sig skyldig till arbetsvägran, är det tillräckligt för att anställningen ska avslutas?

Arbetsvägran är ett begrepp som förmodligen har funnits lika länge som en uppdelning har gjorts mellan arbetstagare och arbetsgivare. Anställningsförhållandet går ut på att arbetstagaren ställer sin arbetskraft till arbetsgivarens förfogande och den senare betalar för arbetskraften¹. I Sverige är tillsvidareanställning den vanligaste formen av anställning,² och arbetstagaren är genom anställningsförhållandet underordnad arbetsgivaren och har lydnads- och lojalitetsplikt gentemot densamma. Samtidigt har arbetsgivaren en arbetsledningsrätt, vilken är en allmän rättsgrundsats i den svenska arbetsrätten och ger arbetsgivaren rätt att fritt leda och fördela arbetet inom sin verksamhet.

Begränsningar och inskränkningar i arbetsledningsrätten finns däremot i form av anställningsskyddslagen, diskrimineringslagen, medbestämmandelagen, arbetsmiljölagen³ etc. och är till för att jämna ut den inneboende obalansen i anställningsförhållandet. Det händer emellanåt att det uppstår en intressekonflikt mellan arbetsledningsrätten och arbetstagarens vilja. Det kan till exempel handla om arbetsuppgifter som ska göras men som arbetstagaren uppfattar som farliga, eller

¹ Se avsnitt 2.1 ”Arbetskyldighet”

² Se avsnitt 1.3 – ”Avgränsningar”

³ För vidare beskrivning av inskränkningarna, läs avsnitt 2.2 ”Arbetsledningsrätt”

⁴ För vidare beskrivning av inskränkningarna, läs avsnitt 2.2 ”Arbetsledningsrätt”

⁵ Det finns specialfall, se t.ex ovanligt lång stridsåtgärd - AD 1967:9, AD 1981:10, AD 1986:16.

oförenliga med arbetstagarens livsåskådning och som resulterar i att arbetstagaren vägrar att utföra dem. När en arbetstagare arbetsvägrar uppstår ett missförhållande i anställningen och arbetstagaren underlåter att utföra sin huvudprestation. Ett sådant missförhållande bör rimligtvis inte tålas av någon av parterna i anställningsförhållandet. Men, de ovan nämnda inskränkningarna i arbetsledningsrätten reglerar arbetsvägran till en viss mån och kan, trots det allvarliga avtalsbrott en arbetsvägran i vanliga fall innebär, ge arbetstagaren rätt att vägra utföra arbete.

Arbetsvägran är emellanåt föremål för arbetsrättsliga tvister, där en avvägning mellan arbetsgivarens- och arbetstagarens intressen måste göras. Vilken av parternas intressen som ska premieras är väldigt svårt att förutspå. Genom dessa tvister kan en tydligare bild av arbetsvägran träda fram som även vittnar om anställningsförhållandet i stort.

1.2 Syfte och frågeställning

Med avstamp i ovan given bakgrund har vi formulerat ett övergripande syfte samt ett par frågeställningar. Det övergripande syftet med denna uppsats är att undersöka och analysera det rådande rättsläget kring arbetsvägran. Som beskrivet i bakgrunden är arbetsvägran ett mångfacetterat begrepp som berör båda parterna i anställningsförhållandet och ett antal bestämmelser och lagar. Uppsatsämnet fordrar därför att ett brett perspektiv antas till en början, för att sedan brytas ner i mindre frågeställningar. För att uppfylla uppsatsens övergripande syfte har vi formulerat en huvudfråga; *Under vilka förutsättningar kan arbetsvägran leda till ett avslutande av anställningsavtalet på arbetsgivarens initiativ?*

Huvudfrågeställningen är egentligen en sammanslagning av två underfrågor som lyder; *under vilka förutsättningar kan arbetsvägran leda till uppsägning och under vilka förutsättningar kan arbetsvägran leda till avsked?*, vilka kommer utgöra grund för vidare diskussion.

Genom huvudfrågeställningen, och för att uppfylla uppsatsens övergripande syfte, kastas även indirekt ljus på de situationer där arbetsvägran inte har lett till ett

upphörande av anställningen och därigenom kan ses som en *rättighet* för arbetstagaren. Därför uppstår en intressant fråga som är avhängig huvudsyftet; *Finns det förutsättningar under vilka arbetstagare har en rätt att vägra utföra arbete?*

1.3 Avgränsningar

Vanligt förekommande, i doktrin och praxis, är att order som strider mot god sed brukar ses som ett rättfärdigat skäl till arbetsvägran. Dock är det vanligtvis andra orsaker som är det primära skälet till arbetsvägran, och därför kommer “god sed” som skäl för arbetsvägran inte behandlas som ett enskilt och isolerat avsnitt. Däremot går skälet hand i hand med många andra skäl, som sedermera behandlas nedan.

Då uppsatsens fokus ligger på den form av arbetsvägran som generellt sett kan, eller inte kan, utgöra ett brott mot anställningsförhållandet och därmed det enskilda anställningsavtalet, kommer vi sedermera inte att gå in på arbetsvägran i form av stridsåtgärder. Praxis har slagit fast, att om en arbetsvägran på något sätt är sanktionerad eller anordnad av en facklig organisation, har den en kollektiv prägel och betraktas därmed som en stridsåtgärd.⁴ En stridsåtgärd är, oavsett om den är lovlig eller olovlig, generellt sett inte något brott mot det enskilda anställningsavtalet⁵ och behandlas därigenom annorlunda än en enskild arbetsvägran.⁶

En fråga som är viktig att utreda är huruvida det föreligger någon skillnad mellan “ordervägran” och “arbetsvägran”. Ett rättsfall gör skillnad på begreppen, då de uttryckte att en arbetstagares vägran att utföra arbete var att “...objektivt sett betecknas som ett slags arbetsvägran eller eventuellt ordervägran”.⁷ Det skulle kunna finnas anledning att ur ett semantiskt-språkligt perspektiv se å ena sidan ordervägran som en vägran att utföra direkt angivna order, och å andra sidan arbetsvägran som en mer generell vägran att överhuvudtaget arbeta för arbetsgivaren. Vi kommer i denna uppsats inte göra någon sådan skillnad, då det i rättslig mening *inte* skiljs på

⁴ AD 1967:9.

⁵ Det finns specialfall, se t.ex ovanligt lång stridsåtgärd - AD 1967:9, AD 1981:10, AD 1986:16. Stridsåtgärder behandlas i lagen om medbestämmande i arbetslivet, och skiljer sig från de rättsliga bestämmelser som berör arbetsvägran (41 § 2 st Medbestämmandelagen).

⁶ Lunning & Toijer (2016), *Anställningsskydd*, s. 364.

⁷ AD 1977:1.

arbetsvägran och ordervägran. I rättsfallen nämns ibland ordervägran, och ibland arbetsvägran, när det talas om samma rättsliga situation.⁸ Det finns därför anledning att i rättslig mening se begreppen som synonymmer.

Antagandet bekräftas även i doktrinen som berör arbetsvägran, då ordervägran och arbetsvägran ofta nämns i samma mening och på ett synonymt sätt (likt rättspraxis), när de syftar på en och samma situation.⁹

En annan aspekt som är viktig att understryka är att med arbetsvägran menar vi en vägran att utföra arbete eller beordrade arbetsuppgifter. Det ska alltså vara tal om en arbetsvägran som är relaterad till arbetstagarens *arbete* eller *arbetsuppgifter*. En form av arbetsvägran kan vara vägran att utföra drogtest, som i sin tur kan leda till uppsägning eller avsked.¹⁰ Drogtest är ingen arbetsuppgift, trots att det i anställningsavtalet kan finnas ett uttryckligt krav på att gå med på sådant test. Vi kommer därför att lämna den sortens vägran att utföra arbete därhän, då vi koncentrerar oss på arbetsvägran som är relaterad till *arbetstagarens faktiska arbetsuppgifter*.¹¹

Vidare finns det rättsfall som behandlar arbetsvägran men som vi har valt att inte ta med i uppsatsen. Rättsfallen ses som undantagsfall och grundas i väldigt *speciella omständigheter*, och är därmed inte relevanta för uppsatsens frågeställningar. Däremot belyser de arbetsvägrans kontextuella- och komplexa natur¹².

Vad gäller anställningsform kommer vi i denna uppsats i fortsättningen koncentrera oss på tillsvidareanställning. 4 § i anställningsskyddslagen nämner att “en anställning gäller tills vidare”,¹³ vilket får ses som den grundläggande normen vad gäller anställningsform.

⁸ Se bland annat AD 2006:63.

⁹ Lunning & Toijer (2016), *Anställningsskydd*, s. 360, Glavå & Hansson (2016), *Arbetsrätt*, s. 449-450.

¹⁰ AD 1991:45, AD 2001:3, AD 2009:36.

¹¹ För vidare läsning om drogtest inom arbetslivet – se Annamaria Westregårds bok ”*Integritetsfrågor i arbetslivet*”

¹² Se AD 2003:70 om arbetsvägran på grund av anhörigvård, samt AD 2003:50 om arbetsvägran på grund av psykisk sjukdom

¹³ 4 § Lag (1980:82) om anställningsskydd.

1.4 Metod och material

Som nämnts i tidigare avsnitt är syftet med denna uppsats att redogöra för det rådande rättsläget vid arbetsvägran. Uppsatsens övergripande tillvägagångssätt är att lyfta ut arbetsvägran från de existerande rättskällorna och sätta in den i ett större sammanhang för att därigenom få en övergripande bild av arbetsvägran. Vi kommer gå igenom rättsfall och doktrin för att åskådliggöra under vilka förutsättningar och i vilka situationer arbetsvägran kan utgöra grund för uppsägning eller avsked, samt under vilka förutsättningar en arbetsvägran kan vara rättfärdigad.

För att nå ett tillfredsställande forskningsresultat kommer vi använda oss av det rättsdogmatiska metodförfarandet. Enligt Lehrberg utgår den rättsdogmatiska metoden från “befintliga rättskällor och går ut på att fastställa vilka rättsregler som finns och att precisera deras innehåll”.¹⁴ Rättsdogmatiken angriper ämnen från ett övergripande perspektiv, och växlar mellan de olika rättskällorna för att skapa en fullständig bild av rättsläget och en förståelse för rättsreglernas funktion. Rättskällorna kompletterar varandra, och bör inte ses som enskilda, isolerade enheter. Det är samspelet mellan rättskällorna som ger den adekvata och uttömmande bilden av rättsläget.¹⁵ Rättskällorna kommer beskrivas nedan och förklaras i förhållande till arbetsvägran.

Arbetsvägran är indirekt reglerad i svensk lagstiftning genom bland annat anställningsskyddslagen och kravet på “saklig grund” för uppsägning eller avsked, arbetsmiljölagens bestämmelser om fara för liv och hälsa och tolkningsföreträdet i medbestämmandelagen.¹⁶ I svensk lag saknas det en enhetlig definition av arbetsvägran och därigenom måste lagtexten kompletteras med andra rättskällor. Lagtext är ett exempel på en primär rättskälla och “går före” de sekundära (exempelvis doktrin). Däremot är de senare nödvändiga för att förstå hur lagtext ska tolkas och tillämpas.¹⁷ Den lagtext som är nödvändig för att skapa en förståelse och närma sig arbetsvägran kommer presenteras under avsnitt två och utgör det ramverk som omger arbetsvägran.

¹⁴ Lehrberg (2014) *Praktisk juridisk metod*, s. 203.

¹⁵ Samuelsson & Melander (2003) *Tolkning och tillämpning*, s. 50-51.

¹⁶ Se avsnitt 2.2.1, 2.4.1, samt 2.4.2.

¹⁷ Samuelsson & Melander (2003) *Tolkning och tillämpning*, s. 155.

Innan en lag stiftas, utförs ett genomgripande utredningsarbete. Denna förberedande utredning kallas för förarbeten. Här framgår motiven till lagen som stiftas, och även det ursprungliga syftet. Det går inte att undersöka ovanstående lagtext som berör arbetsvägran, utan att grundligt analysera syftena med bestämmelserna. Därför är förarbeten en viktig grundpelare vid analysen av arbetsvägran, och då i synnerhet propositionerna som innehåller grundliga motiveringar och riktlinjer för hur lagbestämmelserna ska tolkas.¹⁸

För att lyckas urskilja de förutsättningar och omständigheter som avgör om en arbetsvägran leder till ett upphörande av anställningen eller om den är rättfärdigad, är det nödvändigt att hitta och analysera de tidigare rättsfall och domar som behandlat arbetsvägran, även kallat rättspraxis. Tidigare domar, från framförallt de högsta domstolarna i Sverige, kan anses vara "vägledande" inom ett visst rättsområde och kallas prejudikat.¹⁹ De ger alltså en fingervisning om hur en domstol bör döma i liknande fall och bidrar till en enhetlig tolkning av lagtext. Den rättspraxis som berör arbetsvägran kommer att presenteras under avsnitt tre och utgör en central del av uppsatsen. Förutom rättspraxis kommer även andra rättskällor (som lagtext, doktrin, förarbeten) användas som ett komplement och belysa de olika aspekterna av arbetsvägran.²⁰

Slutligen har vi använt oss av den juridiska doktrinen, för att närma oss och själva få en bredare förståelse för arbetsvägran. Doktrin är enligt Samuelsson och Melander rättsvetenskapliga alster, exempelvis böcker och tidskrifter. Den inneboende risken med doktrin är att den kan vara "färgad" av författarens åsikter. Genom att kontrollera och jämföra doktrinen med andra rättskällor har vi försökt göra en så allmän framställning och objektiv tolkning som möjligt.²¹

¹⁸ Samuelsson & Melander (2003) *Tolkning och tillämpning*, s. 42-45.

¹⁹ I uppsatsen refereras enkom till domar från Arbetsdomstolen (Med ett undantag – se tingsrättsdomen om "Turbanmålet" under avsnitt 3.3.1), vilken är den högsta instansen inom arbetsrätten.

²⁰ Samuelsson & Melander (2003) *Tolkning och tillämpning*, s. 39-42.

²¹ Samuelsson & Melander (2003) *Tolkning och tillämpning*, s. 48.

1.5 Disposition

Uppsatsen är uppdelad på ett sätt som möjliggör för läsaren att på ett effektivt sätt få en djupgående kunskap om uppsatsens områden. Vidare är uppsatsens struktur utformad för att på ett pedagogiskt sätt redogöra för de olika rättsliga begrepp och de juridiska områden som behövs för att kunna ta sig vidare i läsningen.

I uppsatsens första avsnitt presenteras först en bakgrund till ämnet, och därefter syftet och de tillhörande frågeställningarna. Det första avsnittet avhandlar även vilken metod och vilket material som ligger till grund för uppsatsen, samt vilka avgränsningar som gjorts.

Det andra avsnittet tar upp de juridiska områden och begrepp som angränsar till uppsatsens ämne, och som är nödvändiga att ha som underlag för en vidare förståelse. Samma avsnitt behandlar även den lagstiftning som angränsar till arbetsvägran, och beskriver kort innebörden av arbetsvägrans olika rättsliga konsekvenser.

Avsnitt tre är uppsatsens utredande del, där en vidare utveckling av arbetsvägrans rättsliga följder äger rum. Avsnittet utreder de situationer där arbetsvägran kan rendera i uppsägning eller avsked. Detta avsnitt utreder även under vilka förutsättningar och i vilka situationer en arbetsvägran kan vara rättfärdigad. Syftet med avsnittet är att få fram underlag för en vidare analys i avsnitt fyra.

Uppsatsen avslutas i avsnitt fyra med en kort sammanfattning och slutsatser baserade på det material som presenterats i avsnitt två och tre. I detta avsnitt besvaras även uppsatsens frågeställningar i förhållande till den utredning vi gjort i avsnitt tre.

2. Arbetsvägrans hörnstenar - arbetsledningsrätt, arbetsskyldighet och det rättsliga stödet för arbetsvägran

Först och främst görs det i rättslig mening en skillnad på vilken form en arbetsvägran har. Enligt Rönmmar kan en arbetsvägran vara en ovilja att utföra *specifika* arbetsuppgifter eller en *allmän ovilja* att arbeta.²² Denna gränsdragning mellan allmän- och specifik arbetsvägran kan och brukar vara en avgörande aspekt för vilken rättslig konsekvens en arbetsvägran kan rendera i, och beskrivs genomgående i både rättspraxis och i doktrinen rörande arbetsvägran.²³

Innan vi går in på arbetsvägran är det essentiellt att skapa en förståelse för anställningsförhållandet och parternas olika rättigheter och skyldigheter. Då arbetsvägran i grund och botten är ett åsidosättande av arbetstagarens prestation gentemot arbetsgivaren, är det väsentligt att klargöra de grundläggande principerna kring anställningsförhållandet.

2.1 Arbetsskyldigheten

Arbetstagarens arbetsskyldighet förstås enklast om den ställs gentemot arbetsgivarens arbetsledningsrätt. I sin enklaste form går anställningsförhållandet ut på att arbetstagaren ställer sin arbetskraft till förfogande och arbetsgivaren betalar sedermera ut lön.

Huvudregeln i anställningsförhållandet är att arbetsgivaren har rätt att organisera och disponera arbetskraften efter eget tycke.²⁴

Arbetstagaren underkastar sig därigenom arbetsgivarens order och arbetsledningsrätten.

²² Rönmmar (2004) *Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet*, s. 50.

²³ AD 1982:52, AD 1978:6, Rönmmar (2004) *Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet*, s. 50-51.

²⁴ Glavå & Hansson (2016), *Arbetsrätt*, s. 505-506, 587-588.

Parterna har ömsesidiga förpliktelser gentemot varandra och är förbundna genom anställningsavtalet som medför skyldigheter och rättigheter, ovan beskrivet som; ställa arbetskraften till förfogande och betala ut ersättning. Ur avtalet uppstår följaktligen arbetskyldigheten. Vanligt är att anställningsavtalet innehåller bestämmelser om lön, på samma sätt är även arbetskyldigheten reglerad i viss mån.²⁵ Under anställningsperioden kan det däremot komma att uppstå en mängd arbetsuppgifter som är omöjliga för arbetsgivaren att förutse, därigenom går det inte att "lista" alla arbetsuppgifter i anställningsavtalet.²⁶

På grund av diskrepansen mellan arbetsgivarens intresse av att fritt fördela arbetskraften och arbetstagarens intresse av att genomföra "sina" arbetsuppgifter har det gjorts flera ansatser i domstol att fastställa arbetstagares arbetskyldighet.²⁷

I Sverige har arbetstagarna getts en vidsträckt arbetskyldighet vilken är förbunden med anställningsavtalet.²⁸ Eftersom varje arbetsuppgift inte kan definieras i avtalet uppstår det därigenom en tolkningsfråga som lyder; vilka arbetsuppgifter är arbetstagaren *skyldig* att utföra?

I enlighet med svensk praxis, är det framförallt en handfull grunder som används för att fastställa om det föreligger arbetskyldighet eller inte. Arbetskyldighetens "yttersta gräns" bestäms av det tillämpliga kollektivavtalet, vilket innebär att en arbetstagare kan vara tvungen att utföra alla arbetsuppgifter som tillhör de olika professionerna under samma kollektivavtal.²⁹ Enkelt beskrivet innebär det att en tjänsteman inte behöver utföra arbetsuppgifter som omfattas av en arbetares kollektivavtal och vice versa.³⁰

Arbetskyldighetens innehåll bestämdes framförallt i AD 1929:29, där det går att läsa följande; "arbetare är skyldig att (...) utföra allt sådant arbete för arbetsgivarens

²⁵ Rönmar (2004) *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet*, s. 147.

²⁶ Källström & Malmberg (2016) *Anställningsförhållandet*, s. 23.

²⁷ Se AD 1929:29, AD 1978:89.

²⁸ Glavå & Hansson (2016), *Arbetsrätt*, s. 505.

²⁹ Glavå & Hansson (2016), *Arbetsrätt*, s. 588-592.

³⁰ Glavå & Hansson (2016), *Arbetsrätt*, s. 589, Rönmar (2004) *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet*, s.158.

räkning, som står i naturligt samband med dennes verksamhet och kan falla inom vederbörande arbetares allmänna yrkeskvalifikationer”.³¹

Domen har gett upphov till den så kallade 29/29-principen som idag utgör en dold klausul i kollektivavtalet. Enligt principen finns det tre rekvisit som används för att fastställa arbetskyldigheten. Den första är att arbetsuppgiften som beordrats av arbetsgivaren ska vara för den senares räkning, alltså inte åt någon annan arbetsgivare. Vidare ska arbetsuppgifterna ha ett naturligt samband med den verksamhet som arbetsgivaren bedriver. Det sista rekvisitet återknyter till arbetstagaren och säger att arbetsuppgifterna ska falla inom arbetstagarens allmänna yrkeskvalifikationer. Om rekvisiten är uppfyllda kan arbetstagaren vara tvungen att utföra arbetet.³²

2.2 Arbetsledningsrätten

Arbetsledningsrätten innebär att arbetsgivaren i princip har en fri rätt att leda och fördela arbetet. Denna rätt innebär bland annat att arbetsgivaren beslutar i frågor som rör verksamheten, så som organisations- och produktionsaspekter, arbetsmetoder, omplacering av arbetstagare inom ramen för arbetstagarnas arbetskyldighet³³ med flera.³⁴

Ur ett historiskt perspektiv har arbetsgivaren genom arbetsledningsrätten haft en fri- och relativt ensidig beslutanderätt. Denna auktoritära beslutanderätt har sitt ursprung i arbetsgivarprerogativet, vilket är en del av den överenskommelse som träffades mellan Svenska arbetsgivareföreningen SAF (idag Svenskt Näringsliv) och Landsorganisationen i Sverige (LO). Arbetsgivarprerogativet innebar i princip att arbetsgivarna fritt kunde anställa och säga upp arbetstagare, medan föreningsrätten skulle lämnas okränkt.³⁵ Denna nästintill oinskränkta rätt för arbetsgivare har sedan dess begränsats avsevärt.³⁶ Arbetsgivare kan i grund och botten fatta beslut utan att skälen till dessa beslut kan bli föremål för rättslig prövning. Dock innebär regleringarna genom medbestämmandelagen en långtgående förhandlingsskyldighet innan arbetsgivaren fattar beslut i olika frågor. Dessa regleringar har, tillsammans med bland annat 7 § i anställningsskyddslagen rörande saklig grund för uppsägning,

³¹ AD 1929:29

³² Rönnmar (2004) *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet*, s. 158.

³³ Se avsnitt 2.1 ”Arbetskyldighet”.

³⁴ Rönnmar (2004) *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet*, s. 43-44.

³⁵ Rönnmar (2004) *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet*, s. 45-49.

³⁶ Genom Lag (1982:80) om anställningsskydd och lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

gjort att arbetsledningsrätten har fått en annan karaktär.³⁷ Inskränkningar och regleringar till trots, är arbetsledningsrätten fortfarande stark, och ses fortfarande som det tydligaste uttrycket för arbetsgivarens makt på arbetsmarknaden.³⁸

Rätten att omplacera, så kallad omplaceringsrätt, är en del av rätten att fritt fördela och leda arbetet, och kan i princip inte angripas rättsligt.³⁹ Dock är denna fria rätt inte undantagslös, utan har som ovan nämnt, liksom arbetsledningsrätten i allmänhet, begränsats av ett flertal lagbestämmelser i olika lagar.⁴⁰ En inskränkning i den fria omplaceringsrätten återfinns i AD 1978:89. Fallet kallas "Bastubadarprincipen", och innebär i princip att särskilt omfattande omplaceringar kräver objektivt giltiga skäl. Det kan exempelvis innebära att en arbetstagare, som en följd av en omplacering, har skiljts från sin anställning vilket således kan liknas vid en uppsägning eller ett avsked.⁴¹

En arbetsgivare har också enligt 11 § medbestämmandelagen en förhandlingsskyldighet gentemot de kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationerna innan viktigare beslut ska fattas.⁴² Skyldigheten gäller både vid beslut som innebär *viktigare förändringar* av arbetsgivarens verksamhet, även kallat "verksamhetsfallet", samt vid beslut som kan innebära viktigare förändringar av arbetstagarens anställningsförhållande, som benämns "arbetstagarfallet".⁴³ Enligt lagens förarbeten är arbetsgivaren skyldig att förhandla även vid omplaceringar, då "omplacering av en arbetstagare från en uppgift till en annan omfattas av förhandlingsskyldigheten...".⁴⁴

³⁷ Glavå & Hansson (2016), *Arbetsrätt*, s. 587-588.

³⁸ Glavå & Hansson (2016), *Arbetsrätt*, s. 585.

³⁹ AD 1998:150 citerat i Glavå & Hansson (2016), *Arbetsrätt*, s. 588.

⁴⁰ Genom förhandlingsskyldigheten 10-14 §§ i lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, 7 och 18 §§ i lag (1982:80) om anställningsskydd, bl.a. 5 och 8 §§ i lag(1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen samt genom Diskrimineringslag (2008:567).

⁴¹ AD 1978:89 samt Glavå & Hansson (2016), *Arbetsrätt*, 594-598.

⁴² 13 § medbestämmandelagen reglerar arbetsgivarens förhandlingsskyldighet gentemot icke-kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationer – gäller bara arbetstagarfallet enligt Glavå & Hansson (2016), *Arbetsrätt*, s. 664.

⁴³ Glavå & Hansson (2016), *Arbetsrätt*, s. 653-654.

⁴⁴ Proposition 1975/1976:105 bilaga 1 s. 353-354.

2.2.1 Uppsägning

När en arbetsgivare säger upp en arbetstagare, måste uppsägningen vara sakligt grundad⁴⁵. Sägs en arbetstagare sedermera upp, upphör anställningen först efter en viss uppsägningstid.⁴⁶ Uppsägningstiden kan variera beroende på kollektivavtal eller lagbestämmelser.⁴⁷

Kravet på saklig grund är generellt formulerat, och detta är enligt lagens förarbeten på grund av att det alltid är viktigt att ta hänsyn till det enskilda fallets *omständigheter*. Därför är det svårt att i lagtext precisera de rekvisit som uppfyller kraven för saklig grund.⁴⁸

Uppsägning kan ske på grund av två orsaker - Personliga skäl och arbetsbrist. Uppsägning på grund av personliga skäl definieras som "Uppsägningar som hänför sig till arbetstagaren personligen".⁴⁹ Detta kan röra sig om olika uppsägningsgrunder, som samarbetssvårigheter, brott på arbetsplatsen m.fl. Arbetsvägran är en annan uppsägningsgrund som hänför sig till arbetstagaren personligen.⁵⁰

Uppsägningar på grund av arbetsbrist behöver inte betyda att det helt saknas arbetsuppgifter för arbetstagare att utföra. Istället omfattar uppsägningar på grund av arbetsbrist *alla* de fall där uppsägningen *inte* hänför sig till arbetstagaren personligen.⁵¹

I båda fallen föreligger inte saklig grund, om "det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig".⁵² Nyss nämnda krav kallas för *omplaceringsskyldighet*, och handlar om att arbetsgivaren har en skyldighet att bereda arbetstagaren annat arbete hos sig, innan uppsägning av den sistnämnda kan ske. Det innebär att en uppsägning aldrig är sakligt grundad, om inte arbetsgivaren uppfyllt sin

⁴⁵ 7 § Lag (1982:80) om anställningsskydd.

⁴⁶ Glavå & Hansson (2016), *Arbetsrätt*, s. 373.

⁴⁷ 11 § Lag (1982:80) om anställningsskydd, se även 2 § Lag (1982:80) om anställningsskydd gällande semi-dispositivitet.

⁴⁸ Proposition. 1973:129 s.120.

⁴⁹ 7 § fjärde stycket Lag (1982:80) om anställningsskydd.

⁵⁰ Källström & Malmberg (2016) *Anställningsförhållandet*, s. 143.

⁵¹ Källström & Malmberg (2016) *Anställningsförhållandet*, s. 139.

⁵² 7 § andra stycket Lag (1982:80) om anställningsskydd.

omplaceringsskyldighet innan beslutet om uppsägning verkställs.⁵³ Skyldigheten att omplacera omfattar även andra tjänster, med förutsättning att arbetstagaren i fråga uppfyller de krav som ställs på den nya tjänsten. Arbetstagaren skall alltså ha tillräckliga kvalifikationer. Dock uttrycks det i lagens förarbeten, att det är skäligt att räkna med en viss upplärningstid, liknande den tid som man kan räkna med att en nyanställd skulle behövt.⁵⁴ Detta innebär således att uppsägning av den berörde arbetstagaren skall enligt praxis ses som den yttersta åtgärden.⁵⁵

Omplaceringsskyldigheten har begränsningar. Förutom kravet på tillräckliga kvalifikationer, skall omplaceringen i fråga vara rimlig. Det innebär att om förseelserna eller omständigheterna som ligger till grund för omplaceringen är av sådan karaktär, att det inte anses skäligt att kräva omplacering, föreligger givetvis ingen sådan skyldighet. Så kan vara fallet om arbetstagarens agerande anses omöjliga att acceptera, om förseelserna är av sådan *allvarlig karaktär* att en fortlöpning av anställningsavtalet ej kan anses vara möjlig.⁵⁶ Dock måste alltid en omplaceringsutredning göras, för att i så fall komma fram till ovanstående slutsatser. Omplaceringsskyldigheten avser inte heller tjänster hos andra företag, utan gäller enbart inom arbetsgivarens organisation.⁵⁷

Skyldigheten att omplacera arbetstagaren innan uppsägning kan ske, gäller både vid uppsägningar på grund av personliga skäl och vid uppsägningar på grund av arbetsbrist.⁵⁸

2.2.2 Avsked

Enligt förarbetena till anställningsskyddslagen är avsked den starkaste sanktionen som kan riktas gentemot en arbetstagare som grovt har misskött sina åligganden gentemot arbetsgivaren och som därigenom brutit mot anställningsavtalet.⁵⁹ Vad som är *grovt åsidosättande* är svårt att på förhand definiera och särskilja från "saklig grund" för

⁵³ 7 § andra stycket Lag (1982:80) om anställningsskydd.

⁵⁴ Proposition 1973:129 s. 120-122.

⁵⁵ Glavå & Hansson (2016), *Arbetsrätt*, s. 402, se även AD 2000: 69.

⁵⁶ Glavå & Hansson (2016), *Arbetsrätt*, s. 403.

⁵⁷ Glavå & Hansson (2016), *Arbetsrätt*, s. 405 som refererar till AD 1984:141.

⁵⁸ Se AD 2005:57 gällande omplacering på grund av arbetsbrist, och AD 2006:112 gällande omplacering på grund av personliga skäl.

⁵⁹ Glavå & Hansson (2016), *Arbetsrätt*, s. 74 samt Proposition 1973:129 s. 254 f.

uppsägning. I slutändan är det situationen och omständigheterna som avgör vilken sanktion som är rättfärdigad. Till skillnad från uppsägning, kan avsked endast användas i situationer som hänför sig till arbetstagaren själv och inte i “verksamhetsfallet”.⁶⁰

Enligt praxis är det fråga om avsked när en arbetstagare har handlat avsiktligt eller vårdslöst som inte rimligen ska behöva tålas i något rättsförhållande”.⁶¹ Exempel där avskedsgrund föreligger är en arbetstagare som uppsåtligt stjälar eller gör något brottsligt gentemot arbetsgivaren, eller andra grova olämpliga beteenden som är riktade mot arbetsgivaren eller andra arbetstagare.⁶² Som det kommer visas på kan arbetsvägran under vissa omständigheter vara ett grovt åsidosättande av arbetstagarens åligganden gentemot arbetsgivaren, och därmed utgöra grund för avsked.

Vid avsked upphör anställningen omedelbart, till skillnad från vid uppsägning.⁶³ Vid avsked gäller samma två-månadersregel som vid uppsägning på grund av personliga skäl, vilket innebär att ett avsked inte enbart får grundas på omständigheter som är äldre än två månader.⁶⁴

2.3 Rättsligt stöd för arbetsvägran

2.3.1 Medbestämmandelagen och tolkningsföreträdet

Enligt medbestämmandelagen 34 § har en arbetstagarorganisation tolkningsföreträde i frågor som rör medlemmarnas arbetskyldighet. En förutsättning är att det föreligger kollektivavtal mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen. Första stycket anger att den fackliga organisationens mening gäller “... Tills dess tvisten har slutligt prövats”.⁶⁵

⁶⁰ Se avsnitt 2.2.1 Uppsägning.

⁶¹ Proposition 1973:129 s. 149.

⁶² Källström & Malmberg (2016) *Anställningsförhållandet*, s. 163.

⁶³ Källström & Malmberg (2016) *Anställningsförhållandet*, s. 48-50.

⁶⁴ Källström & Malmberg (2016) *Anställningsförhållandet*, s. 164-165.

⁶⁵ 34 § Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Andra stycket i samma lagrum anger dock att arbetsgivaren kan kräva att arbetet utförs, om det föreligger synnerliga skäl som talar emot att arbetet stoppas. I sådana fall har arbetstagararen en skyldighet att utföra det arbete som tvisten berör.

Ovan nämnda stycke uttrycker sedan följande: "Sådan skyldighet föreligger dock ej, om arbetsgivarens mening i tvisten är oriktig och arbetsgivaren har insett eller bort inse detta eller om arbetet innebär fara för liv eller hälsa eller därmed jämförligt hinder möter".⁶⁶ Bestämmelsen innebär dels att arbetsgivaren måste ha rimliga skäl för att bryta igenom arbetstagarorganisationens tolkningsföretråde enligt första stycket. Vidare innebär det att arbetsgivaren inte kan beordra arbetstagarare att utföra arbetet, om arbetet kan innebära fara för liv eller hälsa. Vägrar arbetstagarare att arbeta i sådana situationer, är de dock *inte* skadeståndsskyldiga om de "... med sin organisations godkännande har vägrat att utföra arbete som arbetsgivaren har krävt enligt 34 § andra stycket".⁶⁷

I medbestämmandelagens förarbeten framgår även att samma rätt att vägra utföra arbete tillkommer den "enskilde arbetaren", dvs. att en arbetstagarare kan vägra att utföra sådan farligt arbete även utan arbetstagarorganisationens tolkningsföretråde.⁶⁸

2.3.2 Arbetsmiljö

Arbetsmiljölagens (1977:1160) syfte är att "förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö".⁶⁹ Lagen behandlar de regler och skyldigheter som tillkommer de som enligt samma lag är ansvariga för arbetsmiljön, och hur dessa ansvariga ska förebygga att det inom arbetet förekommer olycksfall och/eller ohälsa.⁷⁰

Den som har det yttersta ansvaret för en god arbetsmiljö på arbetsplatsen är arbetsgivaren. Arbetsgivaren ska "vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att

⁶⁶ 34 § andra stycket Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

⁶⁷ 59 § andra stycket Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

⁶⁸ Proposition 1975/1976:105, Bilaga 1, sid 256.

⁶⁹ 1 kap.1 § Arbetsmiljölagen (1977:1160).

⁷⁰ <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/lagar-och-regler-om-arbetsmiljo/arbetsmiljolagen/> (27-11-2016).

arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall”.⁷¹ Detta innefattar planering- och kontroll av arbetsgivarens verksamhet, för att denna ska uppfylla de krav som ställs på en god arbetsmiljö.⁷² Samma lag tar också upp andra krav som ställs på arbetsgivaren i dennes arbetsmiljöansvar, bland annat att arbetet ska anpassas för arbetstagarens särskilda förutsättningar⁷³, att arbetstagarna har de kunskaper och utbildningar som krävs för att inte utsättas för risker⁷⁴ samt att dokumentera arbetet med arbetsmiljön.⁷⁵

En viktig del för denna uppsats, som återfinns i arbetsmiljölagen 3:e kapitlet 4:e § andra stycket, är arbetstagarens rätt att vägra utföra arbete som kan innebära fara för liv eller hälsa. Bestämmelsen lyder som så, att “Om arbetstagaren finner att arbetet innebär omedelbar och allvarlig fara för liv eller hälsa, skall han snarast underrätta arbetsgivaren eller skyddsombud. Arbetstagaren är fri från ersättningsskyldighet för skada som uppstår till följd av att han underlåter att utföra arbetet i avvaktan på besked om det skall fortsättas”.⁷⁶ Enligt lagens förarbeten, som sedermera *hänvisar* till tolkningsföreträdet i 34 § medbestämmandelagen, har alla arbetstagare *oavsett om de är medlemmar i arbetstagarorganisation eller inte*, samma rätt att vägra utföra arbete som kan innebära fara för liv eller hälsa. En annan viktig aspekt uttrycks i samma förarbete. Följande går att utläsa: ” Det har självfallet förutsatts att inte heller annan påföljd än skadestånd skall kunna komma ifråga, om skada uppstår genom att arbetstagaren tillfälligt avbryter sitt arbete för att rådgöra med arbetsledare eller skyddsombud”.⁷⁷ Annan påföljd än skadestånd som inte får vidtas innefattar således även sanktioner som uppsägning och avsked.

Ovanstående bestämmelse i arbetsmiljölagen behandlas mer ingående i avsnitt 3:1.

2.3.3 Religionsfrihet – en del av samvetsfriheten

Religionsfrihet i arbetslivet är idag en högst aktuell fråga⁷⁸ och visar på den komplexa situation som kan uppstå när arbetsgivarens- och arbetstagarens intressen skiljer sig åt. Religionsfriheten är skyddad i svensk lag genom regeringsformen som säger att

⁷¹ 3 kap. 2 § Arbetsmiljölagen (1977:1160).

⁷² 3 kap. 2a § Arbetsmiljölagen (1977:1160).

⁷³ 3 kap. 3 § andra stycket Arbetsmiljölagen (1977:1160).

⁷⁴ 3 kap. 3 § första stycket Arbetsmiljölagen (1977:1160).

⁷⁵ 2 kap. 2a § andra stycket Arbetsmiljölagen (1977:1160).

⁷⁶ 3 kap. 4 § andra stycket Arbetsmiljölagen (1977:1160).

⁷⁷ Proposition 1976/77:149 s 395.

⁷⁸ <http://www.svd.se/samvetsfrihet-finns-redan-i-abortlagen> (2016-11-23).

”Var och en är gentemot det allmänna tillförsäkrad (...) religionsfrihet: frihet att ensam eller tillsammans med andra utöva sin religion”.⁷⁹ Skydd för religionsfriheten går även att hitta i Europakonventionen under artikel 9 p.1 som säger ”var och en har rätt till tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet”.⁸⁰ Andra stycket i samma artikel stadgar att friheterna enbart får begränsas och inskränkas om det är föreskrivet i lag eller är ”nödvändigt med hänsyn till den allmänna säkerheten, eller till skydd för allmän ordning, hälsa eller moral eller till skydd för andra personers fri och rättigheter”.⁸¹ En svensk medborgare har därigenom, om än begränsat, rättsligt stöd för att följa sin religion eller moral genom handling eller om så är, underlåtelse till handling.

3. Skäl för arbetsvägran

3.1 Arbetsvägran på grund av rådande arbetsmiljö

3.1.1 Fara för liv

Enligt både lagtext och praxis är det en *allmän arbetsrättslig bestämmelse* att en arbetstagare inte behöver utföra arbetsuppgifter som kan innebära fara för liv eller hälsa. 3 kap. 4 § Arbetsmiljölagen uttrycker att om en arbetstagare anser att arbetet eller arbetsuppgifterna kan innebära en direkt fara för liv eller hälsa, är arbetstagaren *inte skyldig att ersätta skada* som möjligen uppstår om arbetstagaren väljer att inte utföra arbetet.⁸²

Arbetsdomstolen uttalar samma rätt för arbetstagaren att vägra utföra farligt arbete i domen AD 2001 nummer 10. I domskälen hänvisas det till arbetsmiljölagens förarbeten,⁸³ där det uttrycks att en arbetstagare har rätt att vägra att utföra arbete som

⁷⁹ Regeringsformen 2 kapitlet 1 § 6p.

⁸⁰ http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ENG.pdf (Hämtad 2016-12-04).

⁸¹ Sveriges Regering – Regeringens webbplats för mänskliga rättigheter - http://www.manskligarattigheter.se/dm3/file_archive/020521/bb9e3648d3ba4bc99876ca6c6485a221/europa_501104.pdf (hämtad 2016-12-04).

⁸² 3:4 § Arbetsmiljölagen (1977:1160). Se också avsnitt 2.1.2 ”Arbetsmiljö”, där lagens förarbeten slår fast att även andra påföljder utöver skadestånd, som uppsägning eller avsked, inte får vidtas.

⁸³ Proposition 1976/77:149, som hänvisar vidare till lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet 34 §.

skulle kunna innebära fara för liv eller hälsa enligt de *allmänrättsliga grundsatser* som nämnts ovan.⁸⁴

Rätten att arbetsvägra i nyss nämnda situationer återfinns således i både rättspraxis samt i förarbetena till både arbetsmiljölagen och medbestämmandelagen. Vidare är arbetstagare enligt Lunning och Toijer aldrig skyldig att *följa en order* som skulle innebära en fara för liv eller hälsa.⁸⁵ Således finns det en i rättskällorna genomgående konsensus gällande rätten att vägra utföra farligt arbete.

Arbetsdomstolen har gjort vägledande uttalanden i olika rättsfall där arbetstagare vägrat att utföra farligt arbete. I ett rättsfall vägrade arbetstagare genom sina arbetstagarrepresentanter (SBAF) att utföra arbete på grund av farliga yttre omständigheter. De ansåg att väderleken var för farlig, och att det inte under några omständigheter gick att arbeta när temperaturen var för låg. Arbetet var förlagt utomhus, och arbetsgivaren och deras representanter (Byggförbundet) menade att de genom sin arbetsledningsrätt kunde ge order om att utföra arbetet, alltså att arbetsuppgifterna ingick i arbetstagarnas arbetskyldighet. Den del av tvisten som rörde arbetskyldigheten och arbetsvägran på grund av fara för liv eller hälsa grundade sig i att båda parter hade olika uppfattningar om *var den gränsen gick*. SBAF menade att gränsen gick om väderleken ansågs för "otjänlig" att arbeta i (vilket de ansåg borde ha räckt för att avbryta arbetet), medan arbetsgivarparten hävdade att gränsen gick där arbetet kunde anses utgöra fara för liv eller hälsa. Arbetstagarparten vann målet, men arbetsdomstolen gick inte närmare in på huruvida arbetstagarna var skyldiga att arbeta eller inte. Dock klargjorde arbetsdomstolen i domskälen att en arbetstagare enligt allmänna rättsgrundsatser alltid kan vägra att utföra arbete som skulle kunna innebära fara för liv eller hälsa.⁸⁶

Ett liknande mål som avgjordes i arbetsdomstolen, men där arbetstagarnas arbetsvägran på grund av fara för liv eller hälsa *inte* var befogad, var målet mellan Arbetsgivarverket (Staten, Statens järnvägar, SJ) och SEKO (Facket för Service och Kommunikation). SEKO hade utnyttjat sitt tolkningsföreträdare enligt 34 §

⁸⁴ AD 2001:10.

⁸⁵ Lunning & Toijer (2016), *Anställningsskydd*, s. 364.

⁸⁶ AD 1986 nr. 96.

medbestämmandelagen⁸⁷, då de ansåg att arbetstagarnas arbetsuppgifter med koppling av loken var farliga. Arbetsgivarsidan och Arbetsgivarverket menade att flera utredningar hade gjorts av myndigheter som var experter på området, och som kom fram till att tågvärmekopplingen inte utgjorde någon fara för arbetstagarnas liv eller hälsa. Vidare hade skyddsombudet stoppat arbetet i enlighet med arbetsmiljölagen 6 kap. 7 §,⁸⁸ men ansvarig myndighet hävdade sedermera stoppet.

På grund av utredningarna och de berörda myndigheternas (Yrkesinspektionens- och Elsäkerhetsverkets) utlåtanden om att arbetet inte utgjorde någon direkt fara för arbetstagarna, hävdade arbetsgivarsidan att arbetstagarna enligt arbetsskyldigheten skulle fortsätta utföra arbetsuppgifterna. Arbetsgivarsidan fick slutligen rätt, då arbetsdomstolen kom fram till att tågvärmekoppling normalt sett omfattas av arbetsskyldigheten.⁸⁹

Ovanstående dom fastslog att arbetsdomstolen, vid bedömningen av situationer där arbetet kan innebära fara för liv eller hälsa, lägger stor vikt vid de behöriga myndigheternas utlåtanden och bedömningar av situationen, då dessa enligt lag utövar tillsyn över arbetsmiljön.⁹⁰ Arbetsdomstolen uttalade i målet att det “bör krävas att det föreligger mycket speciella omständigheter för att domstolen skulle kunna komma till annan slutsats än de myndigheter gjort som enligt rättsordningen har att pröva de i målet aktuella säkerhetsfrågorna”.⁹¹

Därmed har arbetstagare generellt ingen rätt att arbetsvägra, om det genom behöriga myndigheters bedömning fastställs att det *inte* föreligger någon risk för liv eller hälsa. Således kan grund för uppsägning eller avsked föreligga, om arbetstagare vägrar att utföra (i deras mening) farligt arbete, trots myndigheternas utlåtanden och bedömning. I rättsfallet hade den fackliga organisationen stoppat arbetet genom tolkningsföreträdet enligt 34 § medbestämmandelagen. Därmed var arbetstagarna inte skadeståndsskyldiga, då ansvaret föll på arbetstagarorganisationen.⁹²

⁸⁷ Se avsnitt 2.4.1 – ”Medbestämmandelagen och tolkningsföreträdet”.

⁸⁸ 6 kap. 7 § Arbetsmiljölagen (1977:1160).

⁸⁹ AD 2001 nr. 10.

⁹⁰ 7 kap. 1, 7 kap. 2 §§ Arbetsmiljölagen (1977:1160).

⁹¹ AD 2001:10.

⁹² Se avsnitt 2.4.1 – ”Medbestämmandelagen och tolkningsföreträdet”.

3.1.2 Kalkylerade risker i anställningsavtalet

Som nämnt i ovanstående avsnitt har en arbetstagare i regel alltid rätt att vägra utföra arbete som kan innebära fara för liv eller hälsa, så länge arbetstagarens bedömning av situationen kan anses vara *skälig*.⁹³ En situation där arbetsvägran ändock skulle kunna leda till avsked, skulle vara om en arbetstagare vägrade att utföra farliga arbetsuppgifter som explicit är uttryckta i anställningsavtalet, och som klart och tydligt ingår i arbetstagarens arbetskyldighet.⁹⁴ I sådana fall är de farliga arbetsuppgifterna en så pass omfattande del av den totala arbetskyldigheten, att en vägran att utföra just de farliga arbetsuppgifterna skulle kunna likställas med en allmän ovilja att utföra arbetsuppgifterna, vilken kan leda till avsked.⁹⁵

Rättspraxis nämner exempelvis brandmän, som bör räkna med att de någon gång under sin anställningstid kommer hamna i situationer där det finns risker för deras liv eller hälsa.⁹⁶ Dessa situationer är på förhand kalkylerade, och något som arbetstagarna i viss mån accepterat när de tagit anställning. En stor del av arbetsuppgifterna kan för dessa arbetstagare innebära fara för liv eller hälsa. Därför skulle en sådan arbetsvägran kunna rendera i ett avsked, då arbetsvägran skulle omfatta en stor del av arbetsuppgifterna och därför, som ovan nämnt, en stor del av arbetskyldigheten.

Arbetsdomstolen uttrycker i samma mål, att rätten att vägra utföra arbete inte borde gälla för sådana arbeten där en på *förhand kalkylerad risk för fara föreligger*. Arbetsdomstolen uttalar följande: "Som nämnts ovan kan anställningsavtalet innefatta även ett uttryckligt åtagande att utföra arbete som är farligt. Begränsningen av arbetskyldigheten torde inte ta sikte på sådana s.k. kalkylerade risker i arbetslivet, utan snarare avse mer undantagsbetonade situationer som för den enskilde arbetstagaren innebär en sådan grad av fara för liv eller hälsa som denne rimligen inte skall behöva utsätta sig för".⁹⁷ Därför *kan* en arbetsvägran på grund av fara för liv eller hälsa leda till uppsägning eller till och med avsked, om de farliga arbetsuppgifterna (som arbetsvägran grundas på) uttryckligen omfattas av

⁹³ AD 2001:10, AD 1976 nr 97 samt Proposition 1975/1976:105, Bilaga 1, sid 256.

⁹⁴ Proposition 1975/76:105 bilaga 1, s. 495.

⁹⁵ Rönnmär (2004) *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet*, s. 50.

⁹⁶ AD 2001:10.

⁹⁷ AD 2001:10.

arbetstagarens arbetskyldighet, och som därtill innehåller så kallade “kalkylerade risker”.

3.1.3 Arbetstagarens subjektiva bedömning

Enligt rättspraxis finns det en oklarhet i det ovan nämnda sambandet mellan bestämmelserna i medbestämmandelagen 34 § och bestämmelserna i arbetsmiljölagen 3 kap. 4 § när det gäller arbete som är farligt. Det kan därför vara svårt att fastställa om arbetsuppgifterna verkligen är farliga, då det inte sällan är den enskilde arbetstagarens egna, *subjektiva* bedömning som ska bedömas. Sedermera är gränsen för hur långt arbetskyldigheten sträcker sig när arbetet kan utgöra en fara för liv eller hälsa svår att definiera. Praxis har på grund av det svåra bedömningsläget fastslagit att en arbetstagare har rätt att arbetsvägra på grund av fara för liv eller hälsa, om de med hänsyn till situationens omständigheter gjort en *bedömning som kan anses vara försvarbar*. Om det i efterhand visar sig att bedömningen var felaktig, är arbetstagaren trots det inte ersättningskyldig om dennes bedömning av situationen var rättfärdigad. Vikten läggs således på huruvida bedömningen av situationen kan anses vara försvarlig eller inte.⁹⁸

Rättsfallet AD 1976 nr 97, som beskrivs mer ingående i avsnitt 3.4.1, nämner också vikten av *skäligheten* i arbetstagarens egen bedömning, och om denna senare visar sig vara rätt eller fel. En arbetstagare vägrade att köra en lastbil, och ett av skälen till detta var att arbetstagaren misstänkte att lastens giftiga innehåll läckte. Arbetsdomstolen uttalade i målet; “Det är i målet utrett att lasten vid ifrågavarande tillfälle innehöll giftiga ämnen, att en läcka uppkom, att det inte genast kunde uteslutas att giftiga ämnen läckte ut samt att Åhlin tillkallat skyddsombud. Det kan inte göras gällande att Åhlin gjort sig skyldig till något fel genom att tillkalla skyddsombud. Det måste också beaktas att det först genom den därefter företagna undersökningen kunde konstateras att läckan var ofarlig”.⁹⁹ Uttalandet bekräftar att trots att det senare visade sig att läckan var ofarlig, fanns det rättfärdigade skäl att

⁹⁸ AD 2001:10 som hänvisar till Proposition 1975/1976:105, Bilaga 1, sid 256. Se även Proposition 1976/77:149 s 395.

⁹⁹ AD 1976:97.

misstänka att det förelåg en risk för arbetstagarens liv eller hälsa. Därför hade arbetstagaren i fallet rätt att vägra utföra arbetet.

Dock är det i de flesta fall grund för uppsägning, om en arbetsvägran grundar sig på en arbetstagares bedömning av den farliga situationen, som *inte* kan anses vara skälig.¹⁰⁰ Framkommer det i efterhand (efter att en arbetstagare vägrat utföra arbete på grund av fara för liv eller hälsa) att det inte förelåg någon fara för arbetstagaren, och att det inte kunde antas godtagbart att ens misstänka att fara förelåg, föreligger en arbetsvägran som skulle kunna leda till uppsägning.

3.1.4 Arbetsmiljöns beskaffenhet

En arbetstagare kan inte ha som utgångspunkt att vägra utföra arbete så fort arbetsmiljön försämras. Enligt rättspraxis kan en arbetstagare inte kräva att arbetsmiljön i varje situation är helt felfri. Rättsfallet AD 1962 nr 18 handlade om att arbetstagare vägrade att utföra arbetsuppgifter för att temperaturen i lokalen hade sjunkit avsevärt. Arbetsdomstolen fastslog att förändringen inte var så pass omfattande, att fara för liv eller hälsa förelåg. Förändringen av temperaturen var tillfällig, och åtgärdades på snabbast möjliga vis. Situationen sågs som en anomali, men inte tillräckligt för att en arbetsvägran skulle vara rättfärdigad. Samma domstol uttalade också att det för enskilda arbetstagare inte var tal om några speciella omständigheter såsom extra känslighet för kyla eller sämre immunförsvar vid sjukdom.¹⁰¹ Hade så varit fallet, hade domstolen fått ta ställning till den specifika arbetstagarens subjektiva bedömning av situationens farlighet,¹⁰² och utfallet av den specifika arbetsvägran hade möjligen kunnat bli en annan. Arbetsgivaren vann målet, vilket visade att arbetstagare *inte* kan vägra utföra arbete så fort arbetsmiljön försämras. Det måste alltså vara tal om omfattande försämringar, som inte är tillfälliga. Återigen bedömdes arbetstagarnas arbetsvägran efter omständigheterna som låg bakom.

¹⁰⁰ AD 2001:10.

¹⁰¹ AD 1962:18.

¹⁰² Se avsnitt 3.1.3 om ”Arbetstagarens subjektiva bedömning”.

3.2 Vid omplacering av arbetstagare

3.2.1 Omplacering *inom* arbetskyldigheten

Om en arbetstagare vägrar att bli omplacerad och denna omplacering ligger inom ramen för arbetskyldigheten, kan det anses föreligga grund för uppsägning och i vissa fall avsked. Då det ligger i arbetsgivarens arbetsledningsrätt att fritt placera om arbetstagare så länge åtgärden hamnar inom ramen för anställningsavtalets- eller kollektivavtalets ram, är det för arbetstagaren en direkt arbetsvägran att motsätta sig arbetet.

Arbetsdomstolen uttalade sig i frågan i målet AD 1999 nr. 102. Målet rörde en kommunarbetare som mot sin vilja skulle omplaceras till en annan avdelning inom kommunen, med liknande arbetsuppgifter. Anledningen till omplaceringen var delvis på grund av att arbetstagaren under en tid uppvisat samarbetssvårigheter. Dock var den primära orsaken till omplaceringen av organisatoriska/verksamhetsmässiga skäl. Flera andra arbetstagare, med samma arbetsuppgifter som den berörde arbetstagaren, hade vid en tidigare omorganisation flyttats till samma avdelning. Arbetstagaren ansåg dock att omplaceringen var en kränkning, och vägrade därför att inställa sig på arbetsplatsen trots ihärdiga instruktioner och upprepade order från arbetsgivaren. Efter flertalet försök till att förmå arbetstagaren att återkomma till arbetet, blev denne sedermera avskedad. Arbetstagaren hävdade att det inte ens förelåg grund för uppsägning. Han menade att omplaceringen var en kränkning, och att han blivit orättvist behandlad. Arbetsdomstolen slog i domen fast att grund för avsked förelåg, då arbetsvägran var ett *resultat* av omplaceringen. Kommunen hade agerat korrekt och enligt lag när de hanterade situationen.¹⁰³

Föregående rättsfall slår således fast att om en arbetsgivare omplacerar en arbetstagare och omplaceringen ligger *inom ramen för den senares arbetskyldighet*, samtidigt som omplaceringen görs *rättsenligt*, får en arbetstagare inte vägra en sådan omplacering. En vägran att över huvud taget gå med på en rättsenlig omplacering, och

¹⁰³ AD 1999:102.

sedermera vägra att komma till arbetet, ses alltså som en allmän ovilja att utföra arbete¹⁰⁴ och kan därför utgöra grund för avsked.¹⁰⁵

Arbetsdomstolen kommer i ett annat rättsfall fram till att en arbetsvägran på grund av omplacering kan leda till avsked. Fallet handlar om en verkstad, som på grund av att en del av produktionen skulle upphöra valde att omplacera en arbetstagare till en annan avdelning (en produktionsavdelning). Arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgifter omfattades av den del av produktionen som skulle läggas ner. Arbetstagaren motsatte sig omplaceringen med motiveringen att han dels ville behålla sin instruktörsbefattning, och dels att han inte ville gå ner i lön. Dock stod det uttryckligt i kollektivavtalet att en arbetstagare måste rätta sig efter sådana åtgärder som både kan påverka befattning och lön. Arbetsgivaren uttryckte flertalet gånger att en vägran att inställa sig på den nya avdelningen skulle utgöra grund för avsked. Arbetstagaren vägrade trots detta att komma till den nya avdelningen, och blev därför avskedad. Arbetsdomstolen konstaterade att arbetstagarens arbetsvägran var ett så pass allvarligt brott mot anställningsavtalet att grund för avsked förelåg.

Samma domstol lade stor vikt vid två aspekter. Dels att omplaceringen både var rättsevenlig, inom arbetstagarens arbetskyldighet och i enlighet med gällande kollektivavtal, och dels på att arbetsgivaren vid flertalet tillfällen upplyst arbetstagaren om vilka konsekvenser hans arbetsvägran kunde få. Detta i kombination med arbetstagarens allmänna vägran att över huvud taget komma till den nya arbetsplatsen var tillräckliga skäl för avsked. Arbetstagarpartens käromål ogillades, då grund för avsked ansågs föreligga.¹⁰⁶

Samtidigt som en mer allmän ovilja att utföra arbete i de flesta fall kan leda till avsked, finns det situationer där arbetsvägran är begränsad till vissa specifika arbetsuppgifter eller till ett specifikt arbete.

Ett rättsfall som bekräftar gränsdragningen mellan allmän- och specifik arbetsvägran, och vad dessa i rättslig mening kan leda till, är målet AD 1978 nr. 6. En arbetstagare på en gjuteriavdelning inom Volvo hade på grund av nedskärning i produktionen

¹⁰⁴ Se avsnitt 2 – ”Arbetsvägrans hörnstenar” om allmän- och specifik arbetsvägran.

¹⁰⁵ Rönnmär (2004) *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet*, s. 50.

¹⁰⁶ AD 1978:117.

blivit omplacerad till ett ledigt arbete som pendelslipare, vilket var en av de mer tunga- och fysiskt krävande tjänsterna inom verkstaden. Arbetstagaren accepterade omplaceringen, men efter att ha stått bredvid pendelslipen och även utfört några timmars arbete vid densamma, vägrade arbetstagaren att utföra arbetsuppgifterna. Arbetsgivaren beordrade arbetstagaren att lära sig mer om pendelslipen, samt att återgå till arbetet. Arbetstagaren fortsatte att vägra utföra arbete, och blev därför avskedad på grund av arbetsvägran vid två tillfällen.

Arbetsdomstolen kom i målet fram till att arbetstagaren visserligen hade grovt åsidosatt sina åtaganden gentemot arbetsgivaren genom sin arbetsvägran. Dock kunde inte arbetstagarens arbetsvägran ses som en allmän ovilja att utföra arbete, då det rörde sig om en begränsad ovilja att utföra arbete vid pendelslipen - alltså vissa specifika arbetsuppgifter. Arbetsdomstolen konstaterade följande: "...(Arbetstagarens) handlingssätt innefattar i och för sig ett allvarligt åsidosättande av hans åligganden mot bolaget. Hans arbetsvägran kan dock inte ses som ett uttryck för någon mera allmän ovillighet att utföra föreliggande arbetsuppgifter utan är begränsad till visst bestämt arbete".¹⁰⁷

Arbetsdomstolen bedömde att det inte förelåg grund för avsked, och utdömde skadestånd till arbetstagaren. Dock slog samma domstol fast att det likväl förelåg grund för uppsägning av arbetstagaren, då denne vägrade att utföra de enda kvarvarande arbetsuppgifter som fanns tillhands. Praxis vidhåller alltså att om en arbetsvägran är begränsad till specifika arbetsuppgifter eller ett specifikt arbete, kan det vara grund för uppsägning, men inte avsked. För att grund för avsked ska föreligga i liknande situationer, krävs det att arbetstagarens arbetsvägran är av allmän karaktär.¹⁰⁸

¹⁰⁷ AD 1978:6.

¹⁰⁸ AD 1978:6 – Se återigen avsnitt 2 om allmän- och specifik arbetsvägran.

3.2.2 Omplacering *utanför* arbetskyldigheten

Om en arbetstagare på grund av omplacering blir tilldelad arbetsuppgifter som denne inte innehar tillräckliga kvalifikationer för, har arbetstagaren rätt att vägra utföra de beordrade arbetsuppgifterna.¹⁰⁹ Detta framkommer genom arbetsdomstolens utlåtande i mål 1929 nr. 29, den så kallade "29/29-principen". Arbetsdomstolen uttalar i domen att en arbetstagare är skyldig att utföra arbete för arbetsgivarens räkning, så länge arbetsuppgifterna har ett naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet, och som kan anses vara inom arbetstagarens allmänna yrkeskvalifikationer.¹¹⁰ Således har arbetstagare ingen arbetskyldighet om de blir omplacerade till arbetsuppgifter som de helt enkelt inte bemästrar. Arbetskyldighet föreligger inte heller, om omplacering av arbetstagare innebär att den senare utför arbete hos *annan* arbetsgivare.¹¹¹

Arbetstagare inom SAF/LO-området (Kollektivavtalsområdet mellan Svenskt näringsliv och Landsorganisationen i Sverige) har en långtgående arbetskyldighet, och har därför sämre möjlighet att motsätta sig en omplacering, om denna görs i enlighet med lag och god sed. Rättspraxis har slagit fast att arbetstagare på det nämnda området kan behöva flyttas till andra arbetsuppgifter, trots att dessa ligger utanför deras arbetskyldighet, om arbetsuppgifterna omfattas av kollektivavtalet.¹¹² Är omplaceringen *för* omfattande, med tanke på arbetstagarens ursprungliga tjänst, föreligger det dock ingen arbetskyldighet i sådana fall.

Vidare finns det till viss del ett befattningsskydd för tjänstemän, vilket innebär att en tjänsteman har ett visst skydd tillhörande dennes befattning. AD uttalar sig i målet 1996:113: "Också på privatanställda tjänstemän är 29/29-principen tillämplig, även om möjligheten att tilldela en tjänsteman nya arbetsuppgifter kan vara inskränkt till följd av det enskilda anställningsavtalet; traditionellt har en tjänsteman ansetts inneha en befattning".¹¹³ Således innebär ett befattningsskydd att en tjänsteman, i sitt anställningsavtal, har en snävare arbetskyldighet, där arbetskyldigheten är mer

¹⁰⁹ Källström & Malmberg (2016) *Anställningsförhållandet*, s. 220.

¹¹⁰ AD 1929:29.

¹¹¹ Källström & Malmberg (2016) *Anställningsförhållandet*, s. 219.

¹¹² AD 1983:174.

¹¹³ AD 1996:113.

direkt kopplade till specifika arbetsuppgifter som tillhör en befattning. Sedermera innebär detta att om en tjänsteman blir tilldelad arbetsuppgifter som denna inte borde behöva utföra, och som i stor utsträckning ligger långt utanför deras arbetskyldighet, föreligger det vanligtvis ingen arbetskyldighet.¹¹⁴ Liknande premisser gäller för arbetstagare som är offentligt anställda. Här är den rättsliga utgångspunkten att om en arbetstagare genom omplacering erhåller nya arbetsuppgifter som kan innebära att anställningen förändras i grunden, eller om arbetstagaren genom omplaceringen får en helt annan anställning än vad denne tidigare hade, föreligger det inte någon arbetskyldighet.¹¹⁵

Enligt praxis föreligger heller ingen arbetskyldighet, om en arbetstagare efter en omplacering kan anses skiljas från sin ursprungliga anställning. I sådana fall likställs omplaceringen med en uppsägning av arbetstagaren,¹¹⁶ och därmed föreligger ingen arbetskyldighet.¹¹⁷

Inte sällan uttrycks det i rättskällorna att arbetskyldigheten upphör, och inte explicit att arbetstagaren i samma situationer har en rätt att vägra utföra arbete. Rättspraxis och doktrin talar om att det i ovanstående situationer (där det kan tänkas vara rättfärdigat att vägra utföra arbete) inte föreligger någon *arbetskyldighet*. Detta tolkar vi som att arbetstagare i samma situationer har en rätt att *vägra* utföra de arbetsuppgifter som således ligger utanför deras arbetskyldighet. Enligt Källström och Malmberg har en arbetstagare rätt att vägra följa en order eller att vägra utföra arbetsuppgifter, om ordern eller arbetsuppgifterna ligger utanför ramen för anställningen och som således överskrider gränserna för arbetsgivarens arbetsledningsrätt.¹¹⁸ Och en felaktig omplacering som antingen gjorts i strid med god sed eller lag,¹¹⁹ eller som placerat arbetstagaren för långt ifrån dennes arbetskyldighet,¹²⁰ torde därför innebära en *rätt för arbetstagaren att vägra utföra arbete*.

¹¹⁴ AD 1996:113.

¹¹⁵ Källström & Malmberg (2016) *Anställningsförhållandet*, s. 220-221.

¹¹⁶ Se avsnitt 2.2.1 - "Uppsägning".

¹¹⁷ Källström & Malmberg (2016) *Anställningsförhållandet*, s. 229.

¹¹⁸ Källström & Malmberg (2016) *Anställningsförhållandet*, s. 193-194.

¹¹⁹ Källström & Malmberg (2016) *Anställningsförhållandet*, s. 231-232.

¹²⁰ Källström & Malmberg (2016) *Anställningsförhållandet*, s. 218-219.

3.3 Religionsfrihet

Enligt Fahlbeck avser ”friheten till religion i första hand att ha en religion, själva åsiktsfriheten. I andra hand avses att ge uttryck för denna”.¹²¹ Inledningsvis bör det nämnas att praxis från svenska domstolar som behandlar religionsfrihet kontra arbetsvägran är väldigt begränsad. Det finns ett par vägledande rättsfall som utgör ett fundament för hur arbetsvägran bedöms i förhållande till religionsfrihet och belyser intresseavvägningen mellan arbetstagaren och arbetsgivaren.

3.3.1 Arbetskläder “Turbanmålen”.

Det första svenska kända rättsfallet som behandlade arbetsvägran kontra religionsfrihet var ett mål i arbetsdomstolen där en arbetstagar, anställd som spårvagnsförare vid Göteborgs spårvagnar, blev uppsagd på grund av arbetsvägran. I enlighet med arbetsplatsens uniformbestämmelser var alla anställda tvungna att bära uniform med matchande skärmmössa. En av arbetstagarerna motsatte sig skärmmössan och ville istället, av religiösa skäl, bära turban. Arbetsgivaren valde då att omplacera arbetstagar till ett garage där uniformsbestämmelserna inte var lika strikta. När arbetstagar blev omplacerad vägrade han att arbeta och uteblev således från arbetsplatsen. Arbetsgivaren såg då ingen annan utväg än att säga upp arbetstagar på grund av arbetsvägran. Målet togs upp i arbetsdomstolen för att pröva uppsägningens giltighet. Arbetsdomstolen tog ingen hänsyn till arbetstagarrens religiösa åskådning, utan tog enbart hänsyn till arbetsplatsens uniformsbestämmelser och konstaterade att omplaceringen förvisso låg utanför arbetstagarrens arbetsskyldighet, men då arbetsgivaren gjorde omplaceringen i god tro, gjorde sig arbetstagar skyldig till arbetsvägran.¹²² Därigenom bedömde domstolen att uppsägningen var giltig och arbetstagar förlorade målet.¹²³

En kort tid därefter uppstod ytterligare ett fall, där en arbetstagar valde att använda turban istället för arbetsplatsens uniformbestämmelser. Den här gången avgjordes fallet i tingsrätten. Arbetstagar var anställd i Stockholms lokaltrafik som spärrvakt.

¹²¹ Fahlbeck (2011) *Bed och arbeta*, s. 185.

¹²² Arbetstagar omplacerades till ett annat kollektivavtalsområde, och därför förelåg egentligen ingen arbetsskyldighet, Glavå & Hansson (2016), *Arbetsrätt*, s. 592. Se även avsnitt 2.1 samt avsnitt 3.2.2 för mer om kollektivavtalsområden.

¹²³ AD 1986:11.

Efter att ha motsatt sig arbetsgivarens order om att följa uniformsbestämmelserna stängde arbetsgivaren av arbetstagaren och omplacerade honom. Till skillnad från det tidigare turbanmålet valde tingsrätten i det här fallet att väga arbetsgivarens intresse av att alla anställda skulle bära enhetlig uniform gentemot arbetstagarens intresse av att manifesteras sin religion. Tingsrätten kom då fram till att arbetstagarens religionsfrihet vägde tyngre än arbetsgivarens intresse och arbetsgivarens agerande stred därigenom mot god sed på arbetsmarknaden.¹²⁴

3.3.2 Arbetsuppgifter

Ibland kan det uppstå en konflikt mellan de arbetsuppgifter som naturligt förekommer inom en position och en arbetstagares religiösa övertygelser. År 2005 var ett mål uppe i arbetsdomstolen, där en kvinnlig arbetstagar, tillhörande Jehovas vittnen, arbetade som "aktiverare" på ett äldreboende. Kvinnan skiljdes från sin tjänst på grund av att hon vägrade utföra vissa arbetsuppgifter. I de tillhörande arbetsuppgifterna innefattades att delta och hjälpa till vid bland annat svenska högtider, så som midsommar, påsk, jul med mera. Den kvinnliga arbetstagar ville inte arbeta eller delta vid ovanstående tillfällen, eftersom det enligt henne stred mot hennes religion. Då högtider och andra religiösa inslag var vanligt förekommande på äldreboendet och uppskattat av brukarna såg arbetsgivaren ingen annan utväg än att säga upp arbetstagar. Arbetstagar hävdade då att hennes religionsfrihet hade blivit kränkt och att hon blivit utsatt för etnisk diskriminering.

Arbetsdomstolen bedömde att kvinnan inte diskriminerats, då en hypotetisk prövning gjordes. Arbetsdomstolen prövade huruvida arbetsgivaren hade sagt upp en annan arbetstagar som på samma sätt hade vägrat att utföra arbete, men *utan* religiösa motiv. Samma domstol kom fram till att arbetsgivaren hade vidtagit samma åtgärder gentemot en arbetstagar som vägrade att utföra arbetsuppgifter i samma utsträckning som kvinnan tillhörande Jehovas vittnen. I detta fall var det inte kvinnans "etniska tillhörighet" som utgjorde grunden för uppsägningen, utan arbetsvägran i sig själv. Arbetsdomstolen fann att arbetsgivarens order att delta vid högtiderna var rimliga

¹²⁴ Stockholms tingsrätt 1987, DT 536/87, T 3-107-86, den 11 juni 1987.

krav och utgjorde en väsentlig del av rollen som aktiverare på äldreboendet. Därigenom ogillades arbetstagarens yrkanden.¹²⁵

3.4 Order som strider mot lag

Om en från arbetsgivaren utgiven order strider mot lag eller god sed, har en arbetstagare rätt att vägra utföra sådana arbetsuppgifter.¹²⁶ Nyss nämnda rätt för arbetstagare får även stöd i rättspraxis.

Ett rättsfall från 1967 handlade om en arbetstagare som både lastade och körde grus åt ett företag. Arbetsgivaren gav arbetstagaren order om att lasta lastbilen med en vikt som skulle överskrida den maximalt tillåtna vikten, och sedan transportera samma last. Arbetstagaren hade vid ett flertal tillfällen uppmärksammat arbetsgivaren på att en sådan tung last skulle innebära ett brott mot vägtrafikförordningen, men inte fått gehör. Tvärtom hade arbetsgivaren förklarat för arbetstagaren att den senare fick se sig om efter annat arbete om han inte var villig att utföra arbetet. Efter en tids tvekande transporterade arbetstagaren den tunga lasten, men fastnade i poliskontroll. Arbetstagaren dömdes till böter, och blev därutöver avskedad av arbetsgivaren.

Det som primärt behandlas i målet är avskedandets giltighet, och huruvida själva avskedandet strider mot god sed. Men vad som är av vikt för uppsatsen är att rättsfallet också tog upp att arbetsgivarens order om att lasta lastbilen med för mycket vikt *stred mot gällande lag*. Domstolen konstaterade att arbetstagarens brott mot vägtrafikförordningen var ett resultat av arbetsgivarens direkta order. Arbetsgivarens order gentemot arbetstagaren hade “föranlett denne att bryta mot vägtrafikförordningen”,¹²⁷ vilket innebar att domstolen slog fast att en arbetsgivares order inte får strida mot gällande lag. Ett annat viktigt utlåtande som gjordes i samma mål ger också stöd för arbetstagarens rätt att vägra utföra sådant arbete som strider mot lag. Arbetsdomstolen uttalar att arbetstagaren “inte såvitt framgår av utredningen bidragit till uppkomsten av motsättningarna i vidare mån än han tillvaratagit sin rätt

¹²⁵ AD 2005:21.

¹²⁶ Rönnmar (2004) *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet*, s. 70-71, Källström & Malmberg (2016) *Anställningsförhållandet*, s. 231-232.

¹²⁷ AD 1967:22.

att undvika lagöverträdelser”.¹²⁸ Enligt ovanstående praxis har en arbetstagare således rätt att vägra utföra sådant beordrat arbete som kan strida mot lagbestämmelser.

Ovanstående praxis bekräftas också i ett senare rättsfall. I målet AD 1976 nr 97, blev en arbetstagare avskedad bland annat på grund av arbetsvägran. Arbetstagaren vägrade att köra en lastbil, som uppvisade allvarliga brister sett till både trafiksäkerhet och arbetarskydd. Arbetsgivaren hävdade tvärtemot att det inte fanns några fel på lastbilen, och att arbetstagaren därför var skyldig att köra lastbilen. Vad som framkom två veckor efter arbetstagarens vägran att köra lastbilen, var att samma lastbil efter en inspektion blev förlagd med körförbud, då den uppvisade allvarliga brister ur ett säkerhetsperspektiv. Arbetsdomstolen menade att om så pass allvarliga brister visades vid inspektionen två veckor efter arbetstagarens arbetsvägran, kunde det anses ha förelegat vissa allvarliga brister redan vid tidpunkten för arbetsvägran. Arbetsdomstolen kom fram till att arbetstagarens arbetsvägran var rättfärdigad, då lastbilen uppvisade så pass allvarliga brister att den senare blev förlagd med körförbud.¹²⁹ Körförbudet utgjorde enligt arbetsdomstolen ett hinder för arbetstagaren att köra lastbilen. Därmed förelåg varken grund för avsked eller grund för uppsägning. Och likt det förra rättsfallet slog arbetsdomstolen fast att en arbetstagare har rätt att vägra utföra arbete om arbetsuppgifterna kan komma att strida mot gällande lag.¹³⁰

3.5 Arbetsvägran på grund av missförstånd eller otydliga order

3.5.1 Otydliga order

När arbetsdomstolen bedömer huruvida en arbetsvägran utgör saklig grund för uppsägning eller avsked, tar domstolen hänsyn och prövar skälen bakom arbetstagarens arbetsvägran. En rad olika fall, presenterade i uppsatsen, åskådliggör denna praxis och de skäl som tas i beaktning när arbetsvägran bedöms. Arbetsdomstolen har slagit fast att en arbetsgivares order inte får vara tvetydiga.

¹²⁸ AD 1967:22.

¹²⁹ Se även avsnitt 3.1.3 – ”Arbetstagarens subjektiva bedömning”.

¹³⁰ AD 1976:97.

Arbetsgivaren måste förklara varför en viss åtgärd eller arbetsuppgift ska utföras och senare lyssna på arbetstagarens eventuella invändningar. En arbetsgivare kan aldrig säga upp en arbetstagare som omedvetet arbetsvägrar på grund av att han eller hon inte har fått tydliga arbetsuppgifter.¹³¹

Följande fall visar när saklig grund för uppsägning på grund av arbetsvägran inte har förelegat, då arbetsgivaren inte har kunnat styrka att arbetstagaren aktivt valt att vägra utföra arbetsuppgifter. AD 1976:40; gör gällande en tvist där oenighet råder mellan arbetstagare och arbetsgivare om vem som har avslutat anställningen. Arbetstagaren blev anställd tillsvidare som lastbilschaufför, och efter ett par år berättade arbetsgivaren att arbetstagaren skulle bli ersatt av en annan person som tidigare hade haft en annan tjänst inom företaget. Arbetstagaren blev erbjuden en annan tjänst hos samma arbetsgivare, en tjänst som arbetstagaren saknade yrkeskunskaper och de fysiska förutsättningarna för. Arbetstiderna och arbetsuppgifterna skiljde sig även märkbart i från vad som hade avtalats om i anställningsavtalet. Arbetstagaren valde att neka erbjudandet om den nya tjänsten med hänvisning till de tidigare nämnda anledningarna. Arbetsgivarsidan menade att genom nekandet av den nya tjänsten sa arbetstagaren därigenom upp sig från sin tjänst, och om det inte var en uppsägning var det ett fall av arbetsvägran och därigenom saklig grund för uppsägning. Arbetstagaren å andra sidan menade att han blev uppsagd av arbetsgivaren, och fick därefter lämna arbetsplatsen utan betald uppsägning.

I domskälet skriver AD att saklig grund för uppsägning inte har förelegat, eftersom det inte finns något dokumenterat eller som pekar på att arbetsgivaren har gett arbetstagaren tillräckligt tydliga order om vilket arbete som ska utföras. Arbetstagaren hade enligt arbetsdomstolen fortsatt att utföra sina ursprungliga arbetsuppgifter i väntan på nya, till dagen då denna blev uppsagd.¹³²

Ovanstående fall visar på arbetsvägrans komplexitet och situationella aspekt. Det är förvisso logiskt att begå arbetsvägran av misstag, om arbetstagaren inte har uppfattat vilket arbete som ska utföras. För att arbetsvägran ska föreligga krävs det sedermera

¹³¹ Källström & Malmberg (2016) *Anställningsförhållandet*, s. 217.

¹³² AD 1976:40.

att ordena från arbetsgivaren är tillräckligt tydliga och att arbetstagaren aktivt väljer att inte utföra dem.

I ett liknande mål prövar arbetsdomstolen *hur* otydliga arbetsgivarens order är, det vill säga; är ordena tillräckligt otydliga för att arbetsvägran ska bedömas skäligen?

I AD 2010 nr 81 prövades bland annat huruvida en arbetsvägran förelåg på grund av att arbetsgivarens order var för otydlig eller inte. På en arbetsplats hade arbetsgivaren beslutat att gå över från tvåskift till treskift. Förändringen i sig innebar därigenom att arbetstiderna förändrades för de anställda. Det nya skiftschemat togs i bruk innan påskhelgen och innebar för en av arbetstagarna att han var tvungen att börja arbeta en dag tidigare efter påsken, till skillnad från det tidigare schemat. Arbetsgivaren informerade arbetstagaren per telefon, i god tid innan han skulle befinna sig på arbetsplatsen, om vad skiftförändringen innebar och att han följaktligen skulle infinna sig på arbetet en dag tidigare än vanligt. Enligt arbetsgivarsidan svarade arbetstagaren att han vägrade infinna sig på jobbet enligt det nya skiftschemat och uteblev därför från arbetet den dagen. I efterhand menade arbetstagersidan att arbetstagaren hade fog för sin arbetsvägran eftersom det under tiden för frånvaron/arbetsvägran pågick förhandlingar mellan parterna om det nya skiftschemat och arbetstagaren var av uppfattningen att någon arbetskyldighet inte förelåg så länge förhandlingarna pågick, han handlade alltså i god tro. Arbetsgivaren och arbetstagaren hade tidigare diskuterat vad det nya skiftschemat innebar och att det var gällande oavsett om förhandlingarna var avslutade eller inte. Arbetstagaren hävdade i arbetsdomstolen att arbetsgivarens order inte var tillräckligt tydliga och att han sedermera hade fog för sin uppfattning.

Arbetsdomstolen bedömde att arbetsgivaren hade uppfyllt de krav som ställs på att ordena ska vara tydliga, några andra åtgärder än de ovanstående var inte skäligen att begära från arbetsgivarens sida. Arbetstagaren var därigenom tillräckligt informerad om det nya skiftschemat att hans frånvaro från jobbet kunde likställas med en arbetsvägran.¹³³

Om arbetsgivaren tydligt har förklarat vilka order som gäller, vilket arbete som ska utföras, när det ska utföras och hur det ska göras går det inte för arbetstagaren att hävda att ett missförstånd har föranlett arbetsvägran.

¹³³ AD 2010:81.

3.5.2 Villfarelse

Om en arbetstagare vägrar att utföra arbete, och denna arbetsvägran grundar sig i att arbetstagaren på något sätt missuppfattat vad denna enligt sin arbetskyldighet är skyldig att utföra, är det inte tvunget att sådan arbetsvägran leder till uppsägning eller avsked. Kan det bevisas att det hos arbetstagaren, när denna i sådana fall vägrar att utföra arbete, rör sig om någon form av *villfarelse* kring vad som gäller rent arbetsrättsligt, kan det röra sig om en arbetsvägran som med tanke på omständigheterna kan anses vara rättfärdigad. Mia Rönnmar är inne på samma spår och menar att om en arbetstagare, när denna vägrar att utföra arbete, befinner sig i rättsvillfarelse är det inte särskilt troligt att en sådan arbetsvägran skulle leda till uppsägning.¹³⁴

Ett rättsfall som beskriver denna typ av arbetsvägran på grund av villfarelse är domen AD 1977 nr 1. Målet rörde en arbetstagare som avskedats på grund av att denna vägrade att återgå till heltidstjänst. Arbetstagaren hade fått beviljad ledighet för studier, och heltidstjänsten skulle på grund av studierna därför övergå till en halvtidstjänst. Kursen som arbetstagaren skulle genomgå blev dock inställd. Arbetsvägran grundade sig på att arbetstagaren ansåg att han hade stöd i studieledighetslagen. dvs. en rätt att på grund av studier behålla sin halvtidstjänst. Tvisten handlade även om att arbetstagaren vägrade att återgå från halvtids- till heltidstjänst innan denne erhållit garantier om att samma överenskommelse om halvtidstjänst skulle gälla när kursen i framtiden skulle starta om.

Arbetsdomstolen uttalade att vid bedömning av arbetsvägran måste hänsyn tas dels till omständigheterna kring arbetsvägran, och dels till arbetstagarens fortsatta lämplighet hos företaget. Arbetsdomstolen uttalar följande:

“I förarbetena framhålls vidare att omständigheterna vid ordervägran i det enskilda fallet kan ha varit sådana att arbetstagaren har haft skäl för sin vägran som det kan vara rimligt att ta hänsyn till. I det nu aktuella fallet har Schill vid tidpunkten för arbetsvägran varit övertygad om att han hade lagen på sin sida. Det kan inte antas annat än att han skulle ha gått över till heltidstjänstgöring om han hade haft klart för

¹³⁴ Rönnmar (2004) *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet*, s.51.

sig att han var skyldig att göra det. Under sådana omständigheter kan saklig grund för uppsägning inte anses föreligga”.¹³⁵ Arbetstagaren hade således en villfarelse kring vad som enligt lag gällde. Denna arbetsvägran på grund av villfarelse ansågs, i ljuset av dess omständigheter, som skälig. Därmed förelåg varken grund för uppsägning eller avsked.

4. Sammanfattning och slutsats

4.1 Sammanfattning

I detta avsnitt har vi gjort en kortare sammanställning av de situationer och under vilka omständigheter arbetsvägran kan utgöra saklig grund för uppsägning eller avsked. På samma sätt har vi sammanställt de fall som har visat på vilka förutsättningar och omständigheter som kan rättfärdiga en arbetsvägran. Efter sammanfattningsavsnittet avslutas uppsatsen med en slutsats där vi presenterar våra egna tankar om arbetsvägrans komplexitet, och vilka faktorer som påverkar vilken typ av rättslig konsekvens en arbetsvägran kan leda till.

Arbetstagare med arbetsuppgifter som innefattar en på förhand *kalkylerad risk* för fara för liv eller hälsa¹³⁶ har en *begränsad rätt att vägra utföra arbete* på grund av nyss nämnda anledning. En sådan arbetsvägran skulle därför kunna leda till uppsägning eller till och med avsked. Vidare skulle en mindre försämring av **arbetsmiljön**, som dessutom är tillfällig, inte heller utgöra ett rättfärdigat skäl att vägra utföra arbete. Dock spelar omständigheterna en stor roll vid bedömningen av arbetsvägrans karaktär.

Arbetsvägran får heller inte ske, om myndigheterna som enligt lag utövar tillsyn i arbetsmiljöfrågor gjort bedömningen att fara för liv eller hälsa inte föreligger. I sådana fall är arbetstagaren i regel skyldig att utföra arbetet.

Om arbetstagaren vägrar att utföra arbete på grund av att det föreligger *fara för dennes liv eller hälsa*, och arbetstagarens *bedömning* av den farliga situationen anses vara *skälig*, har en arbetstagare *alltid* rätt att vägra utföra sådant arbete. Rätten att arbetsvägra vid sådana situationer är enligt rättspraxis och förarbeten en allmänrättslig

¹³⁵ AD 1977:1.

¹³⁶ exempelvis brandmän, se avsnitt 3.1.2 – ”Kalkylerade risker i arbetslivet”.

grundsats. Det spelar ingen roll om det i efterhand visar sig att arbetstagarens *subjektiva* bedömning var felaktig, om bedömningen bygger på *rättfärdigade skäl*.¹³⁷ En icke-rättfärdigad bedömning skulle således kunna leda till uppsägning eller avsked. Då arbetstagarens uppfattning av faran är subjektiv, kan det vara komplicerat att bedöma skäligheten av arbetstagarens uppfattning.

Vidare gäller rätten att arbetsvägra på grund av fara för liv eller hälsa främst vid *undantagssituationer*, och inte arbeten där det föreligger en uttrycklig förpliktelse att utföra arbete som kan vara farligt.¹³⁸

Vid arbetsvägran på grund av **omplacering** skiljer både rättspraxis och doktrin på *specifik-* och *allmän* arbetsvägran, samt på vilka rättsliga konsekvenser var och en av dessa kan leda till.

Om en arbetstagare på grund av omplacering vägrar att utföra *specifika arbetsuppgifter*, kan en sådan arbetsvägran leda till *uppsägning*. En förutsättning är att omplaceringen är rättsenlig och *inom* arbetstagarens arbetsskyldighet.¹³⁹

Däremot är en arbetsvägran där arbetstagaren helt motsätter sig omplaceringen (och således de nya arbetsuppgifterna) att likna med en *allmän ovilja att utföra arbete*, vilket kan utgöra grund för *avsked*. Likt det förra exemplet gäller att omplaceringen är rättsenlig och *inom* arbetstagarens arbetsskyldighet.¹⁴⁰

Vad gäller omplaceringar *utanför* arbetstagarens arbetsskyldighet, kan arbetstagaren i viss mån ha rätt att vägra utföra sådana arbetsuppgifter. Så är fallet, om arbetstagaren inte har de tillräckliga kvalifikationer som krävs för den nya tjänsten, om omplaceringen innebär att arbetstagaren utför arbete hos annan arbetsgivare, eller om omplaceringen är så pass omfattande att arbetstagaren anses ha skiljts från sin ursprungliga tjänst. Vidare kan arbetsskyldighetens utsträckning bero på olika

¹³⁷ Se exempelvis AD 1976:97 under avsnitt 3.4.1 samt avsnitt 3.1.3, om arbetstagarens bedömning.

¹³⁸ Se återigen avsnitt 3.1.2, om arbetsdomstolens särskiljning mellan undantagsbaserade situationer och kalkylerade risker.

¹³⁹ I målet AD 1978 nr. 6 vägrade en arbetstagare, efter en omplacering, att utföra en viss specifik arbetsuppgift på grund av att arbetet var för fysiskt krävande, vilket utgjorde grund för uppsägning. (Se avsnitt 3.2.1 – ”Omplacering *inom* arbetsskyldigheten”).

¹⁴⁰ Se avsnitt 3.2.1 – ”Omplacering *inom* arbetsskyldigheten” – två rättsfall tar upp när arbetsvägran på grund av omplacering kan leda till avsked.

kollektivavtalsområden, där exempelvis tjänstemän *kan* ha en snävare arbetskyldighet i jämförelse med arbetstagare på SAF/LO-området.

Förhållandet mellan arbetsvägran och **religionsfrihet** är väldigt komplext, eftersom den är sprungen ur en intressekonflikt mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. Vems intresse som ska gå först och därigenom inskränka på motpartens intresse är svårt att säga på förhand. På ena sidan står arbetsgivaren med sin arbetsledningsrätt, skyddad genom arbetsgivarprerogativet¹⁴¹ och på andra sidan står arbetstagaren med sin religionsfrihet, skyddad genom svensk lag och Europarätten. Vid varje enskilt fall, där tvist råder, måste en avvägning göras huruvida arbetsledningsrätten ska överskrida arbetstagarens religionsfrihet eller vice versa.

Då det råder brist på svenska rättsfall där ovanstående tvister har behandlats är det svårt att dra några slutsatser och på förhand beskriva vilka situationer då arbetsledningsrätten överskrider religionsfriheten. Utifrån de presenterade rättsfallen går det att konstatera att arbetsgivaren behöver ha *skäliga argument* för att arbetsledningsrätten ska få inskränka på arbetstagarens religionsfrihet.¹⁴² Om arbetsgivaren inte kan presentera tillräckligt starka argument för att hävda sin arbetsledningsrätt och därigenom rättfärdiga en inskränkning av arbetstagarens religionsfrihet, är det högst troligt att saklig grund för uppsägning eller avsked *inte* föreligger. Vid bedömningen om arbetsgivaren har diskriminerat en arbetstagare, som vägrat utföra arbete på grund av religiösa anledningar, genom att säga upp vederbörande kan domstolen göra en hypotetisk prövning och ställa frågan; “hur hade arbetsgivaren agerat om en arbetstagare arbetsvägrade *utan hänvisning till religiösa motiv?*”.¹⁴³ Om arbetsgivaren hade agerat på samma sätt gentemot den senare arbetstagaren kan arbetsvägran på grund av religiösa motiv utgöra *saklig grund för uppsägning*. Avslutningsvis beaktas även huruvida arbetsvägran har påverkat arbetsgivaren. Leder arbetstagarens arbetsvägran till negativa konsekvenser för

¹⁴¹ Se avsnitt 2.2 – ”Arbetsledningsrätt”

¹⁴² Se exempel - turban istället för uniform under avsnitt 3.3.1 – AD 1986:11. Det tidigare turbanmålet saknar enligt vår mening relevans, eftersom religion- och samvetsfrihet har fått större betydelse i och med Europarätten. Således är det högst troligt att samma tvist hade resulterat i att arbetsgivaren gjort sig skyldig till en kränkning av arbetstagarens religionsfrihet. Men eftersom bedömningen i detta mål inte rörde mannens religionsfrihet utan snarare omplacering, hade arbetstagarens agerande fortfarande klassificerats som en arbetsvägran och i sin tur saklig grund för uppsägning.

¹⁴³ Se avsnitt 3.3.2 ”Arbetsuppgifter”, om målet rörande Jehovas.

arbetsgivarens verksamhet är det vanligtvis *inte skäligt* att arbetsgivaren ska tåla ett sådant förfarande.

Den praxis som finns att tillgå och som behandlar arbetsvägran på grund av att en arbetsgivare har gett **lagstridiga order** indikerar klart och tydligt att; en arbetstagare som blir tillsagd att utföra ett arbete eller en order som innebär att han eller hon tvingas bryta mot lagen är i sig självt ett brott mot god sed och arbetstagaren har därigenom *rätt att vägra utföra arbetet*. Rätten att undvika lagöverträdelser överskrider arbetstagarens arbetskyldighet och därigenom arbetsledningsrätten. En arbetsgivare som säger upp eller avskedar en arbetstagare som har vägrat utföra ett arbete som bryter mot gällande lag riskerar att få uppsägningen ogiltigförklarad i domstol och erlagd med stora böter.¹⁴⁴

Missförstånd och otydliga order är, precis som arbetsvägran i stort, väldigt *avhängig situationen* den uppstår inom. Arbetsdomstolen tillskriver arbetsgivaren ett stort ansvar att förmedla och säkerställa att arbetstagaren vet vilka order som ska följas, de får inte visa sig tvetydiga eller på något sätt möjliga att missuppfatta. En arbetstagare som har missuppfattat sina uppgifter och därigenom underlåter att utföra dem kan inte ses som en "arbetsvägran" och sedermera utgör det *inte ett brott mot det enskilda anställningsavtalet*.

Om det finns bevis som stödjer att information har getts, kan arbetsdomstolen göra en bedömning om det är rimligt att arbetstagaren missuppfattat informationen till den grad att arbetsvägran kan anses vara omedveten. Om arbetsgivarens instruktioner bedöms *tillräckligt tydliga* kan en arbetsvägran leda till saklig grund för uppsägning eller avsked.

Vid arbetsvägran på grund av **villfarelse** bedömer domstolen hur skälig arbetstagarens missförstånd eller uppfattning är.¹⁴⁵ Om en arbetstagare vägrar att utföra arbete på grund av att arbetstagaren exempelvis tror att han eller hon har rättsligt stöd för sin

¹⁴⁴ Det går att fråga sig varför det inte finns fler fall att tillgå där tvist har uppstått mellan en arbetstagare som blivit uppsagd på grund av arbetsvägran och en arbetsgivare som gett lagstridiga order. En möjlig slutsats som går att dra är att en arbetsgivare helt enkelt inte vill gå upp i domstol och erkänna att han eller hon har beordrat arbetstagaren att utföra ett arbete som är brottsligt, och som således strider mot lag.

¹⁴⁵ Se förklaring till "villfarelse" under avsnitt 3.5.2 - "Villfarelse".

arbetsvägran kan den bedömas vara *rättfärdigad*. För att domstolen ska komma till den slutsatsen kräver det att arbetstagaren har rimliga skäl för sin uppfattning och att det *inte är en allmän arbetsvägran*. Om en arbetsgivare säger upp- eller avskedar en arbetstagare som vägrat utföra arbete på grund av villfarelse, och det uppstår en tvist, prövar domstolen arbetstagarens fortsatta lämplighet som anställd hos arbetsgivaren. Om det visar sig vara en enskild företeelse och arbetstagaren har skäl för sin villfarelse finns det en risk för arbetsgivaren att uppsägningen eller avskedet ogiltigförklaras.

4.2 Slutsats

Under avsnitt tre och i den sammanfattande delen ovan, har vi utrett *under vilka förutsättningar en arbetsvägran kan leda till uppsägning, under vilka förutsättningar en arbetsvägran kan leda till avsked, samt under vilka förutsättningar och i vilka situationer en arbetsvägran kan vara rättfärdigad*.

Genom utredningen har vi konstaterat att det enbart finns två fall av arbetsvägran som med stöd av rättspraxis och doktrin *alltid* har en *given rättslig konsekvens*. Först och främst har en arbetstagare alltid rätt att vägra utföra arbetsuppgifter som kan innebära *fara för liv eller hälsa*, så länge arbetstagarens bedömning av faran är skälig. Vidare kan en arbetstagare arbetsvägra om *arbetsgivarens order strider mot gällande lag*.

Arbetsvägran är ett av de “brott” som kan utgöra saklig grund för uppsägning eller avsked. Saklig grund är i sig generellt definierat för att omständigheterna i det enskilda fallet måste tas till hänsyn innan en bedömning kan göras. På samma sätt finns det ingen enhetlig definition som “fångar in” eller räknar upp de situationer och under vilka omständigheter en arbetsvägran kan utgöra saklig grund för uppsägning eller avsked. Domstolen måste alltså i varje enskilt fall **ta hänsyn till vilka omständigheter som har föranlett arbetsvägran**, och bedöma *skäligheten bakom arbetstagarens agerande*.

Exempelvis är det väldigt svårt att säga upp en arbetstagare som “arbetsvägrat”, på grund av att arbetsgivaren har glömt bort att ge order om vad som ska göras. Vidare behöver en tolv meter hög byggnadsställning inte nödvändigtvis utgöra en fara. Men

om väderleken, exempelvis vinden, förändras i så pass stor utsträckning att ställningen svajar, kan det helt plötsligt utgöra en fara för arbetstagaren. En annan arbetstagare kan, med övertygelsen att denne har stöd i lag, ha ”rätt” att vägra utföra arbete om hans villfarelse, med hänsyn till omständigheterna, bedöms skäliga – trots att en sådan arbetsvägran i *vanliga fall* är ett allvarligt brott mot anställningsavtalet.

De nyss nämnda situationerna visar tydligt att varje fall av arbetsvägran har sin specifika karaktär, och bedöms således utefter omständigheterna. Framförallt visar samma situationer på den svårighet som arbetsdomstolen står inför, vid bedömningen av enskilda fall av arbetsvägran.

Den viktigaste aspekten sett till bedömningen av huruvida arbetsvägran utgör *grund för uppsägning* eller *grund för avsked*, är **skillnaden mellan allmän- och specifik arbetsvägran**. Det uttrycks tydligt och genomgående i de ovan analyserade rättsfallen som behandlat arbetsvägran, att det finns en skillnad mellan de olika formerna att vägra utföra arbete. Samma skillnad görs också i doktrinen som behandlar de rättsliga konsekvenserna vid arbetsvägran.¹⁴⁶

En allmän ovilja att arbeta, eller en allmän vägran att utföra arbetsuppgifter, är den mest allvarliga formen av arbetsvägran, och således ett allvarligt brott mot anställningsavtalet. En sådan form av arbetsvägran kan, och brukar, leda till ett *avskedande* av arbetstagaren. Den hos arbetstagaren hållna ståndpunkten att uppenbart och konsekvent vägra att utföra antingen alla former av arbetsuppgifter, eller de arbetsuppgifter som utgör en större del av arbetskyldigheten, bör inte tolereras av arbetsgivaren.

Å andra sidan föreligger en specifik arbetsvägran, då arbetstagaren vägrar att utföra specifika arbetsuppgifter. Det kan vara bestämda- och specifika arbetsuppgifter eller arbeten¹⁴⁷, eller specifikt angivna order från arbetsgivaren. En sådan form av arbetsvägran kan leda till *uppsägning*, då det är ett allvarligt brott mot anställningsavtalet.

¹⁴⁶ Se exempelvis avsnitt 2, avsnitt 3.2.1, AD 1978:6 samt Rönmar (2004) *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet* s. 50 om gränsen mellan allmän- och specifik arbetsvägran.

¹⁴⁷ Som beskrivet i avsnitt 3.2.1 – AD 1978:6.

Mia Rönmar nämner också att det aldrig kan föreligga grund för avsked, om det kan bevisas att arbetsvägran är av specifik karaktär. Som vår utredning visar är dock gränsen för vad som är specifik- eller allmän arbetsvägran svår att dra. Enligt oss borde det istället röra sig om hur stor del av arbetskyldigheten som i så fall omfattas av de arbetsuppgifter som en arbetstagare vägrar att utföra, i kombination med arbetstagarens inställning till att fortsätta arbeta hos arbetsgivaren. Om en arbetstagare vägrar att utföra en eller flera arbetsuppgifter, som utgör en *större* del av de arbetsuppgifter som arbetstagaren var anställd till att utföra, är det inte omöjligt att en sådan begränsad (specifik) arbetsvägran trots det skulle bedömts som en allmän arbetsvägran. Bedömningen borde därför bero på *hur stor del av de totala arbetsuppgifterna* som en arbetstagare är anställd att utföra, som omfattas av arbetstagarens arbetsvägran.

Det som föranledde uppsatsen var att vi fann att det förelåg en allmän kunskapslucka kring vilka konsekvenser en arbetsvägran kan leda till, samt kring vilka omständigheter och förutsättningar som påverkar bedömningen.

Utredningen visar att det finns starka skäl till att inte definiera arbetsvägran i exempelvis lagtext, på grund av de situationella aspekter och omständigheter som måste beaktas vid bedömningen av arbetsvägran. Det går helt enkelt inte att på förhand bestämma begreppet arbetsvägran, och än mindre vilka rättsliga konsekvenser en sådan kan få.¹⁴⁸

Avslutningsvis kan vi konstatera att arbetsvägran är, och kommer förmodligen förbli, ett triangulärt begrepp - en uppsägningsgrund, ett skäl till avskedande, samt en rättighet som tillskrivs arbetstagaren.

¹⁴⁸ Förutom de i avsnitt 4.2 angivna skälen: arbetsvägran vid fara för liv eller hälsa om arbetstagarens subjektiva bedömning är skälig, och arbetsvägran där arbetsgivarens order strider mot gällande lag.

Abstract

“Refusal to work” is fundamentally a serious violation of the employment contract. Through its complexity, however, there are situations regarding “refusal of work” which is not easy to foresee. Our interest in the topic emerged from that complexity, and layed the basic ground for our essay.

The purpose of this essay is to investigate and analyze the legal position regarding “refusal to work”. To achieve this, we have produced a main question which is; under which circumstances may “refusal to work” lead to a termination of the employment contract, made by the the Employer? The main question then led us to an investigation and analysis of when such situations lead to either notice of termination or to dismissal. Furthermore, we investigate the situations in which “refusal to work” can be seen as justified.

Our conclusion is that there are only two situations where an employee have the right to “refusal of work”. The first situation is unlawful orders made by the employer, and the second is when the work tasks can lead to danger of life and health for the employee.

Furthermore the investigation of the essay shows that the other cases of “refusal to work” is to a great extent dependent on the circumstances. Lastly we establish that the difference between the forms of termination of the employment contract depends on if the “refusal to work” is of a specific- or general character.

5. Käll- och litteraturförteckning

Offentligt Tryck

Proposition 1975/1976:105 – *Med förslag till arbetsrättsreform m.m.*

Proposition 1973:129 – *Förslag till lag om anställningsskydd*

Proposition 1976/77:149 – *Om Arbetsmiljölagen m.m.*

Lagar och författningar

Arbetsmiljölagen (1977:1160)

Diskrimineringslagen (2008:567)

Lagen (1982:80) om anställningsskydd

Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Regeringsformen (1974:152) (2011:109) (SFS 2014:1385 – Lag om ändring i regeringsformen)

Litteratur

Fahlbeck, Reinhold. *Bed och Arbete – Om religionsfrihet i arbetsliv och skola*.
Upplaga 1:1. Malmö: Liber AB, 2011

Glavå, Mats. Hansson, Mikael. *Arbetsrätt*, 3:e upplagan. Lund: Studentlitteratur, 2016

Källström, Kent. Malmberg, Jonas. *Anställningsförhållandet*, 4:e upplagan. Uppsala:
Iustus Förlag, 2016

Lehrberg, Bert. *Praktisk juridisk metod*. 7:e upplagan. Uppsala: Iusté AB, 2014

Lunning, Lars. Toijer, Gudmund. *Anställningsskydd: en lagkommentar*. 11:e upplagan. Stockholm: Wolters Kluwer Sverige AB, 2016

Rönmar, Mia. *Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet: En komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*. Diss., Lunds Universitet, 2004

Samuelsson, Jan. Melander, Jan. *Tolkning och tillämpning*. 2:a upplagan. Uppsala: Iustus Förlag, 2003

Internetkällor

Arbetsmiljöverket. <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/lagar-och-regler-om-arbetsmiljo/arbetsmiljolagen/> (HÄMTAD 27-11-2016).

European Court of Human Rights – European Convention on Human Rights
http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ENG.pdf (Hämtad 2016-12-04) .

Sydsvenskan. *Samvetsfrihet finns redan i abortlagen*. Reinhold Fahlbeck – 2015-05-02. <http://www.svd.se/samvetsfrihet-finns-redan-i-abortlagen> (HÄMTAD 2016-11-23).

Rättsfallsförteckning

AD 1929:29

AD 1962:18

AD 1967:9

AD 1967:22

AD 1976:40

AD 1976:97

AD 1977:1

AD 1978:6

AD 1978:89
AD 1978:117
AD 1982:52
AD 1983:174
AD 1984:141
AD 1986:11
AD 1986:96
AD 1991:45
AD 1996:113
AD 1998:150
AD 1999:102
AD 2000:69
AD 2001:10
AD 2003:50
AD 2003:70
AD 2005:21
AD 2005:57
AD 2006:112
AD 2009:36
AD 2010:81

Stockholms Tingsrätt 1987, DT 536/87, T 3-107-86, 11 juni 1987