



**ÖKONOMIHÖGSKOLAN**  
Lunds universitet

# Provocerad uppsägning – en uppsägning gjord av arbetstagaren eller av arbetsgivaren

Författare: Helen Ek

Handledare: Andreas Inghammar

HARH16 Kandidatuppsats i Arbetsrätt

2019 – 09 - 30

# Innehåll

<b>Förkortningar:</b> .....	3
<b>Abstrakt:</b> .....	4
<b>1 Inledning och bakgrund:</b> .....	5
1. 1 Bakgrund:.....	5
1. 2 Syfte och frågeställning:.....	7
1. 3 Avgränsningar: .....	8
1. 4 Metod: .....	8
<b>2 LAS - grunder för uppsägning respektive avsked och begreppet provocerad uppsägning</b> .....	10
2. 1 Grunder för uppsägning från arbetsgivarens sida.....	10
2. 2 Grunder för avsked från arbetsgivarens sida .....	12
2. 3 Uppsägning från arbetstagarens sida.....	12
2. 4 Provocerad uppsägning – begreppet.....	14
<b>3 Provocerad uppsägning, kategoriserade rättsfall och analys</b> .....	15
3. 1 Provocerad uppsägning – brott inom eller utom anställningen .....	15
3. 1. 1 Förmögenhetsbrott och andra brott .....	15
3. 1. 1. 1 Avtalsbrott.....	19
3. 2 Provocerad uppsägning – konflikter.....	21
3. 2. 1 Konflikter mellan arbetstagare och arbetsgivare .....	22
3. 2. 2 Konflikter mellan arbetstagare .....	25
3. 3 Provocerad uppsägning – dålig arbetsprestation .....	28
3. 4 Provocerad uppsägning – sjukdom.....	29
3. 5 Provocerad uppsägning – diskriminering .....	32
3. 6 Provocerad uppsägning – illojalitet.....	36
3. 7 Provocerad uppsägning – Återtagande av uppsägning:.....	36
<b>4 Rättsfrågorna och analys:</b> .....	38
4. 1 Provocerad uppsägning .....	38
4. 2 När en uppsägning gjord av en arbetstagare, betraktas som en uppsägning eller ett avsked gjord av arbetsgivaren - Otillbörligt agerande eller agerande i strid mot god sed på arbetsmarknaden .....	40
<b>5 Sammanfattning och slutsats:</b> .....	42
<b>Abstract:</b> .....	44
<b>Källförteckning:</b> .....	45
Statliga utredningar: .....	45
Riksdagstryck: .....	45
Doktrin: .....	45
Rättsfallsförteckning: .....	46

## **Förkortningar:**

AD	Arbetsdomstolen
AvtL	Avtalslagen
DiskL	Diskrimineringslagen
JämO	Jämställdhetsombudsmannen
LAS	Lagen om Anställningsskydd
Prop	Proposition
SOU	Statens Offentliga Utredningar

## Abstrakt:

Denna uppsats behandlar provocerade uppsägningar. Uppsägningar som har gjorts av arbetstagaren själv men som kan jämföras med en uppsägning från arbetsgivarens sida. För att utreda begreppet provocerad uppsägning, även kallad framtvungad uppsägning och kunna dra slutsatser kring när en uppsägning från arbetstagaren sida räknas som framtvungad av arbetsgivaren, har författaren studerat Lagen om anställningsskydd – LAS och då särskilt 7 och 18 § § LAS, annan doktrin men framförallt praxis inom området. Begreppet provocerad uppsägning definieras och vissa specifika skyldigheter för arbetsgivaren har framkommit för att arbetsgivaren ska anses ha agerat tillbörligt i samband med situationer kring uppsägningar som kan kopplas till provocerade uppsägningar.

Provocerad uppsägning är det när en arbetsgivare på ett otillbörligt sätt förmår en arbetstagare att själv säga upp sig eller om arbetsgivaren agerat i strid mot god sed på arbetsmarknaden.

I detta arbete har det framkommit att arbetsgivare agerat på ett otillbörligt sätt eller i strid mot god sed på arbetsmarknaden om följande inte beaktats:	
Tiden	När arbetstagaren inte fått tid att reflektera över situationen.
Konsultera annan	När arbetstagaren inte ges möjlighet att konsultera fackombud, advokat eller annan person, före en framtvungad uppsägning.
Utredning och dokumentation	När arbetsgivaren inte har utrett eller dokumenterat skälet för uppsägning/avsked tillräckligt noggrant, före en framtvungad uppsägning.
Instruktioner till arbetstagaren	Om arbetsgivaren inte har gett noggranna instruktioner till arbetstagaren, kring konfliktområdet, före en framtvungad uppsägning.
Trakasserier	När trakasserier från arbetsgivaren eller person i arbetsledande ställning förekommit av arbetstagare.
Fingerad arbetsbrist	När fingerad arbetsbrist åberopas för att förmå arbetstagare att säga upp sig.
Oriktiga grunder för uppsägning	När oriktiga grunder för uppsägning har förelagts för att förmå arbetstagare att säga upp sig.

# 1 Inledning och bakgrund:

## 1. 1 Bakgrund:

Rätten att fritt säga upp personal har varit och är fortfarande en fråga som landets olika fackföreningar och arbetsgivarförbund strider om. I dag är förändringar i turordningslistan en aktuell fråga. Innan lagen om anställningsskydd (1974:12) - LAS kom, hade saklig grund för uppsägning bara gällt för vissa personer och för vissa kollektivavtal.<sup>1</sup> I och med LAS, kom saklig grund för uppsägning att gälla för alla arbetstagare, utom företagsledare och arbetsgivares familj, husligt anställda och personer som innehar skyddat arbete, (arbete med till exempel anställningsstöd).<sup>2</sup> ”Begreppet saklig grund beskrivs inte närmare i lagen, men har belysts i ett mycket stort antal rättsfall från Arbetsdomstolen - AD.”<sup>3</sup> När LAS infördes begränsades således möjligheten för arbetsgivarna att fritt kunna säga upp personal. En annan stor skillnad var att LAS gav möjlighet att vid tvist om giltigheten av uppsägningen, avgöra fallet i domstol och möjligheten att kvarstå i anställning tills ärendet avgjorts slutligt.<sup>4</sup> Även möjligheten till att ogiltigförklara en uppsägning var nytt.<sup>5</sup> Lagen tillkom under en period då Sverige genomgick en förändring från varuproduktion till tjänsteproduktion. Många företag omstrukturerade sina verksamheter, vissa lades ner, arbetstagare blev arbetslösa, särskilt drabbade var äldre personer, personer med låg utbildningsgrad och de med nedsatt arbetsförmåga.<sup>6</sup> För att lagen ändå ska kännetecknas av den svenska modellen,<sup>7</sup> är stora delar av lagen semidispositiv, dvs att annat kan avtalas genom kollektivavtal. Lagen började gälla, första gången 1974, den fick kritik på ett antal punkter, vilket ledde till en ny anställningsskyddslag 1982 som till vissa delar förtydligade 1974 års LAS. Till stora delar var lagen ändå accepterad av aktörerna inom arbetsmarknaden.<sup>8</sup> Det slogs därför fast att ”den enskilde arbetstagarens anställningsskydd består ograverat”, i och med nya LAS (1982:80).<sup>9</sup>

---

<sup>1</sup> Proposition 1981/82:71 s. 33.

<sup>2</sup> Glavå, Mats, 2011, *Arbetsrätt*, Studentlitteratur AB, Lund, s. 466 och 467.

<sup>3</sup> Statens Offentliga Utredning 2012:62, s. 45.

<sup>4</sup> Proposition 1973:129 s. 1.

<sup>5</sup> Prop. 1981/82:71 s. 32.

<sup>6</sup> Nycander, Svante, 2017, *Makten över arbetsmarknaden*, Studentlitteratur AB, Lund, s. 298.

<sup>7</sup> Nycander, 2017, s. 116.

<sup>8</sup> Prop. 1981/82:71 s. 33.

<sup>9</sup> Prop. 1981/82:71 s. 1.

Lagens huvudsyfte är således att skapa bestående anställningar och att skydda de individer som har svårt att få ett nytt arbete, så kallat särskilt utsatta arbetstagare.<sup>10</sup> ”Ett av de viktigaste elementen i grundskyddet är krav på saklig grund för att uppsägning skall kunna ske.”<sup>11</sup>

Andra viktiga element som beskrivs för att skydda särskilt utsatta personer är: varsel, uppsägningstid och uppsägningslön.<sup>12</sup>

Hur stor del av arbetstvister som avser provocerade uppsägningar går inte att beräkna men SOU 2012:62 indikerar att problemen med arbetstvister kan vara utbredd då endast ett fåtal tvister verkar avgöras av domstolar.<sup>13</sup>

I huvudsak ändrades LAS från 1974 till 1982, så att provanställningar och visstidsanställningar tilläts, skadestånden kopplade till felaktiga uppsägningar och avsked stramades upp och man använde tidigare praxis för att förtydliga vad som anses som sakliga skäl för uppsägning och avsked.<sup>14</sup> Den så kallade enmånadsregeln blev tvåmånadersregel.

Sveriges arbetsrätt anses på grund av LAS allmänt, både internationellt och nationellt, ha ett starkt skydd för arbetstagarna.<sup>15</sup> Trots detta har arbetsgivarna rätt att säga upp personer tämligen obehindrat på grund av arbetsbrist, då arbetsbrist är ett sakligt skäl för uppsägning.<sup>16</sup> Däremot om det gäller att säga upp personal på grund av personliga skäl, är den sakliga grunden inte självklar, dessa ärenden leder oftare till tvister.

För arbetsgivare är det viktigt att ha rätt personal och att ha rätt man på rätt plats för att företaget ska drivas så effektivt som möjligt både produktionsmässigt och kostnadsmässigt, samtidigt som det finns ett individ- och samhällsintresse i att skydda arbetstagare från obefogade uppsägningar.<sup>17</sup> Det kan finnas en diskrepans mellan arbetstagares behov av anställningsskydd och arbetsgivares behov av ”rätt” arbetskraft. Att arbetsgivare av olika anledningar kan ha skäl att vilja bli av med en specifik arbetstagare är välkänt. Denna vilja kan få arbetsgivare att agera för att bli av med denna oönskade person, det är också välkänt.

---

<sup>10</sup> Prop. 1973:129 s. 114.

<sup>11</sup> Prop. 1973:129 s. 114.

<sup>12</sup> Prop. 1973:129 s. 114.

<sup>13</sup> SOU 2012:62 s. 73.

<sup>14</sup> Prop. 1981/82:72.

<sup>15</sup> Numhauser-Henning, Ann, Rönnmar, Mia ”Det flexibla svenska anställningsskyddet”, *Särtryck ur Juridisk Tidskrift*, 2010, nr. 2, s. 383.

<sup>16</sup> Numhauser-Henning, et.al., 2010, s. 384.

<sup>17</sup> Prop. 1981/82:71 s. 33.

Hela anställningsskyddslagstiftningen grundar sig just på att skydda arbetstagare från att bli uppsagda av anledningar som inte är sakliga.

Nöden är uppfinningarnas moder, så hur ska en arbetsgivare bli av med en oönskad arbetstagare om önskan inte bottnar i arbetsbrist, i ett land med ”stränga” rättsregler för saklig grund för uppsägningar? Kanske genom att få personen att själv säga upp sig! ”Det förhållandet att arbetsgivare behöver saklig grund för att säga upp en arbetstagare leder stundom till att arbetsgivare försöker kringgå anställningsskyddslagens regler genom att direkt eller indirekt söka förmå en anställd att säga upp sig själv.”<sup>18</sup> Detta är ett tämligen oreglerat område inom arbetsrätten. Liksom regeringen ansett att varje fall av skälig uppsägning behöver bedömas individuellt,<sup>19</sup> anser man att varje fall av misstänkt provocerad uppsägning måste bedömas individuellt. Praxis ligger således till stor del till grund för hur provocerade uppsägningar ska bedömas.

Denna uppsats reder ut vad en provocerad uppsägning är och undersöker vilka situationer som leder till att arbetsgivaren anses ha provocerat fram arbetstagarens uppsägning.

## **1. 2 Syfte och frågeställning:**

Syftet med denna uppsats är att reda ut begreppet provocerad uppsägning och att hitta gemensamma nämnare för när en uppsägning från en arbetstagares sida går att likställas med att arbetsgivaren har sagt upp arbetstagaren, det vill säga när arbetsgivaren har uppträtt på ett otillbörligt sätt eller agerat i strid mot god sed på arbetsmarknaden, vilket fått till följd att arbetstagaren sagt upp sin anställning.

Området är inte helt tydligt och riktlinjerna för bedömning är inte helt klara. Därför ska denna uppsats söka hitta en röd tråd i bedömningarna av de olika rättsfallen kopplade till provocerad uppsägning.

De frågeställningar uppsatsen kommer att söka besvara är därför följande:

- Vad är provocerad uppsägning? En utredning av begreppet görs.
- När ska en uppsägning gjord av en arbetstagare, betraktas som en uppsägning eller ett avsked gjord av arbetsgivaren?

---

<sup>18</sup> Glavå, 2011, s. 452.

<sup>19</sup> Prop. 1973:129 s. 62.

### **1. 3 Avgränsningar:**

Då detta är en kandidatuppsats med begränsningar i både tid och utrymme görs följande avgränsningar.

EU-rätten granskas inte, även om det finns ett rättsfall kopplat till provocerad uppsägning kommer detta inte att behandlas.<sup>20</sup>

Skadeståndsanspråk vid en provocerad uppsägning är i och för sig intressanta att undersöka närmare men kommer inte att tas upp här. Rättsfall som specifikt handlar om skadestånd kopplade kring provocerad uppsägning kommer inte att behandlas, detsamma gäller för preskriptionstid.

Arbetstagarbegreppet kommer inte att utredas närmare, inte heller rättsprocessen kommer att behandlas i detta arbete. De frågor som kan bero på att arbetstagaren haft ett fackligt uppdrag kommer inte särskilt att beröras annat än att uppdraget kan reta arbetsgivaren så att konflikter uppstår.

Bevisbörda och varsel kan inte heller på grund av utrymmesskäl få närmare utrymme i detta arbete, liksom diskrimineringsgrunder och ogiltighetsgrunder för avtal. Eventuella skillnader som kan finnas på grund av kollektivavtal behandlas inte heller i detta arbete.

Diskrimineringslagen, Avtalslagen och bevisbörda kommer endast att behandlas ytligt för att ge läsaren den förståelse som behövs för fortsättningen i detta arbete.

### **1. 4 Metod:**

Denna uppsats lägger stort fokus på att studera rättsfall och praxis, rättsdogmatisk metod används.<sup>21</sup> Uppsatsen behandlar framförallt 7 § och 18 § LAS, vilka omfattar uppsägning respektive avskedande från arbetsgivarens sida. Det är just dessa paragrafer som reglerar på vilka grunder en anställd kan bli uppsagd eller avskedad. Vederbörliga rättskällor som: propositioner, statliga utredningar och annan litteratur kopplad till 7 och 18 § § LAS och provocerad uppsägning, har studerats.

---

<sup>20</sup> EU domstolens dom den 17 juli 2008, S. Coleman mot Attridge Law och Steve Law, mål C-303/06.

<sup>21</sup> Lehrberg, Bert, 2015, *Praktisk juridiks metod*, lusté AB, Uppsala, s. 32.



Litteraturen kring provocerad uppsägning är inte särskilt omfattande därför behandlar denna uppsats som beskrivits, ett flertal rättsfall och därmed inarbetad rättspraxis kopplad till provocerad uppsägning. För att kunna förstå och dra slutsatser kring provocerad uppsägning har ca 60 olika rättsfall om provocerad uppsägning undersökts, 26 rättsfall är relevanta i detta arbete med dess begränsningar. Genom Rättsdatabasen, Infоторget, hittades ett antal rättsfall med anknytning till ”provocerad uppsägning”. Rättsfallen som, Lars Lunning<sup>22</sup> och Sören Öman<sup>23</sup>, tar upp har också använts. Sören Öman beskriver vissa rättsfall i sin bok som inte kan hittas genom vanliga sökningar, dessa refereras inte. När många rättsfall behandlar samma rättsliga problem, har de mest innehållsrika och därmed intressanta, refererats till.

Ett försök har gjorts, att få med rättsfall som representerar alla de olika orsaker som kan ligga bakom en sakligt grundad uppsägning och avskedande, kopplade till provocerad uppsägning, dessa redovisas i kapitel 3. Kapitel 2 redogör för begrepp och rekvisit och i kapitel 5 ges visst utrymme för författarens egna åsikter.

I viss mån kommer jag att använda mig av analogislut, det vill säga jag drar slutsatser från snarlika fall<sup>24</sup>, till viss del kan även en extensiv tolkning<sup>25</sup> förekomma.<sup>26</sup> I de fall det finns huvudregler och undantag kommer dessa att redovisas.<sup>27</sup>

---

<sup>22</sup> Lunning, Lars, Toijer, Gudmund 2016, *Anställningsskydd*, 11:e upplagan, Wolters Kluwer AB, Stockholm s. 195.

<sup>23</sup> Öman, Sören, 2008, *Anställningsskyddspraxis*, Norstedts Juridik AB, Stockholm.

<sup>24</sup> Hydén, Håkan, Hydén Therese, 2016, *Rättsregler*, Studentlitteratur AB, Lund, s. 119.

<sup>25</sup> Hydén, 2016, s. 114.

<sup>26</sup> Samuelsson Joel, och Melander, Jan, 2003, *Tolkning och tillämpning*, Iustus förlag, s. 58.

<sup>27</sup> Samuelsson et.al., 2003, s. 95.

## 2 LAS - grunder för uppsägning respektive avsked och begreppet provocerad uppsägning

### 2.1 Grunder för uppsägning från arbetsgivarens sida

7 § LAS är tvingande<sup>28</sup> till förmån för arbetstagaren, den går inte att avtala bort, inte ens genom kollektivavtal.

En uppsägning ska vara sakligt grundad, arbetsbrist och omläggning av drift på grund av ekonomiska skäl anses vara godtagbara skäl för uppsägning.<sup>29</sup> Fingerad arbetsbrist är däremot inte saklig grund för uppsägning.<sup>30</sup>

En uppsägning är inte sakligt grundad om det är skäligen att omplacera arbetstagaren.<sup>31</sup> Detta innebär att arbetsgivaren först behöver se över sitt behov av arbetskraft totalt, innan en sakligt grundad uppsägning kan ske. Begreppet saklig grund är inte preciserat i lagtexten då ”situationerna inom arbetslivet växlar”.<sup>32</sup> Även i prop. 1981/82:71 beskrivs svårigheterna med att precisera vad som ska betecknas som saklig grund för uppsägning.<sup>33</sup>

För att arbetsgivaren ska kunna hävda saklig grund för uppsägning krävs att de dokumenterat arbetstagarens olämplighet. ”Först vid klart dokumenterad olämplighet bör kravet på saklig grund anses uppfyllt.”<sup>34</sup>

Det finns mycket litteratur som kommenterar LAS, Wästfelt är en av dem som skrivit om LAS, han beskriver vad som anses vara saklig grund för uppsägning, kopplat till personliga skäl och vad som inte anses vara det. Wästfelt börjar med att klargöra att arbetsplatsens storlek, anställningstidens längd och anställningens beskaffenhet, (vilket ansvar och position den innebär), tidigare misskötsamhet, arbetsgivarens agerande och personliga förhållande också har betydelse för hur tolkningen ska göras.<sup>35</sup>

Om arbetsplatsen är liten minskar möjligheten till omplacering, vilket kan medföra att ett litet företag kan ha saklig grund för uppsägning där ett stort företag inte har saklig grund för

---

<sup>28</sup> LAS (1982:80) § 2 stycke 3.

<sup>29</sup> Prop. 1973:129 s. 31.

<sup>30</sup> SOU 1973:7 s. 148.

<sup>31</sup> 7 § LAS.

<sup>32</sup> Lunning, et.al., 2016, s. 327.

<sup>33</sup> Prop. 1981/82:71 s. 69.

<sup>34</sup> Prop. 1973:129 s. 124.

<sup>35</sup> Wästfelt Martin, Bäckström Magnus, Wulkan Malin, Åström Lars, 2014, *Anställningsskyddslagen med kommentar*, Tolfte upplagan, Studentlitteratur AB, Lund, s. 101 - 103.

uppsägning trots liknande situation.<sup>36</sup> I Wästfelts kommentar till LAS beskrivs ytterligare en rad orsaker som kan vara saklig grund till uppsägning i vissa fall, dessa är: misshandel och hot om våld, förmögenhetsbrott, brottslighet utom tjänsten, onykterhet i tjänsten, sjukdom, nedsatt arbetsförmåga, inkompetens, samarbetssvårigheter, misskötsamhet, illojalt beteende, ordervägran, strejk och arbetsbrist, dessa orsaker kan också vara skäl till avsked om det anses att arbetstagaren grovt åsidosatt sina åtaganden.<sup>37</sup>

En gemensam regel som finns i både 7 och 18 §§ LAS är tvåmånadersregeln. Med tvåmånadersregeln menas att arbetsgivaren vid en uppsägning som grundas på personliga skäl inte får använda information äldre än två månader.<sup>38</sup> Undantaget är att information äldre än två månader får användas om det finns synnerliga skäl eller om tidsöverdraget beror på arbetstagaren eller med arbetstagarens medgivande.<sup>39</sup> Tvåmånadersregeln har som syfte att arbetstagaren efter att ha gjort något olämpligt, inom rimlig tid ska få veta konsekvenserna av sitt agerande. Tvåmånadersregeln är tänkt att användas vid specifika händelser, missförhållanden av fortlöpande karaktär kan åberopas utan hänsyn till tvåmånadersregeln.<sup>40</sup>

Skillnaden mellan en uppsägning och ett avsked är bland annat tiden. En arbetstagare som sägs upp har rätt till uppsägningstid<sup>41</sup> och lön under den tiden<sup>42</sup>, en tid som beror på hur länge arbetstagaren varit anställd hos företaget och vilket kollektivavtal som gäller. När en arbetstagare avskedas bygger det på att ett grovt avtalsbrott förelegat, därmed kan avtalet anses ha brutits.<sup>43</sup> Arbetstagaren får sluta omgående.

Bevisbördan för både uppsägningar och avsked beskriver Glavå, att det genom framväxande praxis är arbetsgivarna som har bevisbördan. ”arbetsgivaren har bevisbördan för de omständigheter som läggs till grund för en uppsägning eller avskedande.”<sup>44</sup> Däremot handlar provocerad uppsägning om att arbetstagaren själv har sagt upp eller frånträtt sin tjänst, därmed blir bevisbördan den motsatta, det vill säga arbetstagaren har bevisbördan.<sup>45</sup>

---

<sup>36</sup> Öman, 2017, s. 87.

<sup>37</sup> Wästfelt, et.al., 2014 s. 105.

<sup>38</sup> 7 § LAS stycke 3.

<sup>39</sup> 7 § LAS stycke 3.

<sup>40</sup> Öman, 2017, s. 95.

<sup>41</sup> 11 § LAS.

<sup>42</sup> 12 § LAS.

<sup>43</sup> Prop. 1973:129 s. 38.

<sup>44</sup> Glavå, Mats, Hansson, Mikael, 2015, *Arbetsrätt*, Studentlitteratur AB, Lund, s. 419.

<sup>45</sup> ” I en tvist huruvida en sådan överenskommelse ska förklaras ogiltig är det arbetstagaren som har bevisbördan för de omständigheter som görs gällande som grund för talan.” AD 2011 nr. 92.

## 2. 2 Grunder för avsked från arbetsgivarens sida

Avskeda en arbetstagare kan arbetsgivaren göra som ett led i brott mot anställningskontraktet, avskedande innebär att uppsägningstid och andra eventuella förmåner arbetstagaren kan ha vid en uppsägning inte längre gäller, arbetstagaren lämnar arbetet omgående.<sup>46</sup> Dock finns krav på att arbetstagaren ska ges tillfälle till överläggning av avskedandet, detta för att undvika förhastade avsked.<sup>47</sup>

Avskedande innebär att en anställning avbryts med omedelbarverkan och utan uppsägningstid.<sup>48</sup>

”Avskedande får ske om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina ålägganden mot arbetsgivaren.”<sup>49</sup> Även till denna paragraf listas, i Wästfelts kommentar till LAS, en rad orsaker som kan vara saklig grund för avsked, dessa är misshandel och hot om våld, förmögenhetsbrott, brottslighet utom tjänsten, misskötsamhet, sexuella trakasserier, illojalt beteende, ordervägran och otillåten strejk.

I denna paragraf finns också tvåmånadersregeln, se 2. 1 ovan.

Propositionen 1973:129 beskriver ”grova avtalsbrott i form av stöld på arbetsplatsen, förskingring av anförtrodda medel och onykterhet i tjänsten”, som skäligen grunder för avsked,<sup>50</sup> också grov försumlighet och grov oaktsamhet kan utgöra skäl för avsked.<sup>51</sup> Det finns inga självklara regler för skillnaden mellan saklig grund för uppsägning och avsked. Den riktlinjen som finns är att ”man inte ska titta så mycket på vad som faktiskt hänt utan på de slutsatser som kan dras framöver”.<sup>52</sup>

## 2. 3 Uppsägning från arbetstagarens sida

En arbetstagare anställd tillsvidare kan när som helst säga upp sin anställning och den behöver inte vara sakligt grundad.<sup>53</sup> Normalt kan inte en visstidsanställd säga upp sin anställning, då

---

<sup>46</sup> Prop. 1973:129 s. 148.

<sup>47</sup> Prop. 1973:129 s. 150.

<sup>48</sup> Lunning, et.al., 2016, s. 573.

<sup>49</sup> 18 § LAS stycke 3.

<sup>50</sup> Prop. 1973:129 s. 38.

<sup>51</sup> Prop. 1973:129 s. 40.

<sup>52</sup> Prop. 1973:129 s. 124.

<sup>53</sup> Prop. 1973:129 s. 128.

det i anställningskontraktet avtalats om arbete för en specifik tid, i en del visstidskontrakt står det dock att kontraktet kan sägas upp i förtid.<sup>54</sup>

Huvudregeln säger att den arbetstagare som säger upp sig inte har rätt att återta sin rättshandling.<sup>55</sup> Inte ens efter en kort tid har arbetstagaren rätt att ta tillbaka sin uppsägning enligt huvudregeln.<sup>56</sup> En uppsägning är således en rättslig handling som omedelbart blir bindande. För arbetsgivaren vore det orimligt om det inte är på det sättet, arbetsgivaren behöver troligtvis tillsätta tjänsten som blir vakant med en annan arbetstagare. Med hänsyn till detta görs det ändå ibland undantag från huvudregeln, om uppsägningen gjorts i hastigt mod och tagits tillbaka omgående,<sup>57</sup> även arbetstagarens ålder och befattning påverkar bedömningen om uppsägningen bör tas tillbaka, för att arbetsgivaren inte ska anses ha provocerat fram en uppsägning.

I anställningskontraktet eller i kollektivavtal finns bestämmelser angående uppsägningstid, ju mer avancerat arbete desto längre är normalt uppsägningstiden. ”Om en anställd önskar lämna en tillsvidareanställning är hon fri att göra det med den begränsningen att uppsägningstid skall iakttas.”<sup>58</sup>

Liksom en arbetsgivare kan avskeda en arbetstagare kan en arbetstagare frånträda sin anställning ”om arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina ålägganden mot arbetstagaren.”<sup>59</sup> Exempel på arbetsgivarens grova åsidosättande är framför allt om lönen uteblir, eller om arbetsgivaren trakasserar arbetstagaren eller ”utövar våld eller hot om våld”.<sup>60</sup> Att arbetstagare inte behöver tolerera våld finns det flera rättsfall som visar.<sup>61</sup> ”ett frånträdande från arbetstagarens sida rättsligt kan klassificeras som ett avskedande från arbetsgivarens sida.”<sup>62</sup> Dessa räknas dock inte som provocerade uppsägningar, utan handlar om frånträde eller avsked.<sup>63</sup>

---

<sup>54</sup> Wästfelt, et.al., 2014, s. 68.

<sup>55</sup> SOU 1973:7 s. 145 – 146.

<sup>56</sup> Glavå, et.al., 2015, s. 386.

<sup>57</sup> Prop. 1981/82:71 s. 82.

<sup>58</sup> Glavå et.al., 2015, s. 387.

<sup>59</sup> Glavå, 2011, s. 455.

<sup>60</sup> Glavå, 2011, s. 455.

<sup>61</sup> AD 2006 nr. 42, AD 2005 nr. 30.

<sup>62</sup> Glavå, 2011, s. 456.

<sup>63</sup> ”Tvisten gäller i huvudsak om T.W. blivit avskedad av bolaget eller om han till följd av bolagets agerande haft rätt att frånträda anställningen och om frånträdandet är att jämställa med ett avskedande.” AD 2006 nr. 42.

## 2. 4 Provocerad uppsägning – begreppet

Det kan förekomma att en uppsägning från arbetstagaren har föregåtts av påtryckning eller oegentligheter från arbetsgivarens sida. Proposition 1973:129 beskriver provocerad uppsägning enligt följande: ”Visar det sig att en arbetsgivare genom otillbörligt handlande har förmått en anställd att själv säga upp sig, är det i själva verket fråga om en situation helt jämförlig med den som föreligger när en arbetsgivare säger upp en arbetstagare utan saklig grund.”<sup>64</sup> Ett annat sätt arbetsgivare kan agera på, så att det räknas som en provocerad uppsägning, är när arbetsgivaren har handlat i strid mot god sed på arbetsmarknaden.

Arbetsgivare ska således inte använda sig av oegentligheter. Ett exempel på när en arbetsgivare använt sig av oegentligheter är när arbetsgivaren fingerat arbetsbrist för att förmå en arbetstagare att själv säga upp sig.<sup>65</sup> Arbetsgivare ska inte heller agera i strid mot god sed på arbetsmarknaden, detta begrepp, ”god sed”, är svårare att tydliggöra. Prop. 1973:129 hänvisar till begreppet i samband med den fria uppsägningsrätten så tidigt som 1932, (rättsfall 1932 nr.100).<sup>66</sup> Försök att förtydliga båda begreppen görs i kap. 3 och 4.

När arbetsgivare utövar påtryckningar för att förmå en arbetstagare att säga upp sig behöver det inte alltid vara otillåtna påtryckningar. Om en anställd till exempel begått brott mot arbetsgivaren eller på annat sätt grovt åsidosatt sina åtaganden gentemot arbetsgivaren, då anses det inte vara otillåtna påtryckningar, om arbetsgivaren försöker förmå arbetstagaren att säga upp sig. Dessa påtryckningar kan till och med vara till fördel för arbetstagaren, som då kan slippa andra repressalier, AD 1997 nr. 1, (rättsfallet refereras på s. 16) är exempel på detta resonemang.

När AD tar ställning till sina domskäl i de olika rättsfallen, behöver de således först ta ställning till om det finns något orsakssammanhang mellan arbetsgivarens agerande och arbetstagarens uppsägning. Orsakssammanhanget i sig är dock inte tillräckligt för att AD ska kunna konstatera att provocerad uppsägning har skett. Domskälet eller domskälen beror på om arbetsgivaren i dessa fall har agerat tillbörligt och enligt god sed på arbetsmarknaden eller om de inte har gjort det.<sup>67</sup>

---

<sup>64</sup> Prop. 1973:129 s. 129.

<sup>65</sup> AD 2011 nr. 92.

<sup>66</sup> Prop. 1973:129 s. 28.

<sup>67</sup> Glavå, et.al., 2015, s 385.

### **3 Provocerad uppsägning, kategoriserade rättsfall och analys**

#### **3. 1 Provocerad uppsägning – brott inom eller utom anställningen**

”Brott som begås i tjänsten eller som har betydelse för denna kan få arbetsrättsliga följder i form av uppsägning eller avskedande.”<sup>68</sup> Uppsägning eller avskedande på grund av att arbetstagaren begått brott, kan handla dels om förmögenhetsbrott dels om annan brottslig handling, vilken kan ha utförts på eller utanför arbetstid, riktad mot arbetsgivaren eller inte. Dessa uppsägningar och avskedanden kan bli föremål för tvist, om saklig grund har förelegat. Jag har däremot inte hittat något rättsfall där arbetstagaren begått brott som är kopplat till provocerad uppsägning, som inte handlar om förmögenhetsbrott.

**3. 1. 1 Förmögenhetsbrott** och andra brott riktade direkt mot arbetsgivaren är oftast en saklig grund för avsked.<sup>69</sup> Om brottsligheten har begåtts utan koppling till arbetet, krävs det att företaget lidit någon skada för att en uppsägning eller ett avsked ska anses som sakligt grundat. Att anställda efter att ha ertappats med oegentligheter, ges möjligheten att själv säga upp sig, är som tidigare beskrivits inte ovanligt. Arbetstagaren och arbetsgivaren kommer då överens om att arbetstagaren säger upp sig för att båda parter ska slippa en rättsprocess.<sup>70</sup> Detta sätt att hantera brottslighet inom tjänsten kan dock leda till att arbetsgivaren anses ha provocerat fram uppsägningen, följande två fall beskriver detta problem. AD:s utslag har blivit olika i de båda fallen.

#### **AD 1975 nr. 74**

En arbetstagare som arbetade som busschaufför blev konfronterad om oegentligheter med bussbiljetter. Utan tidigare förvarning och utan betänketid skrev hon på sin uppsägning. Utredningen som arbetsgivaren gjorde innan konfrontationen, är inte helt tydlig i sin beskrivning av vad som har hänt. AD förklarade uppsägningen ogiltig. En domare var av skiljaktig mening och ansåg att det fanns starka indicier för att det faktiskt förekommit oegentligheter.

Normalt sett är som sagt förmögenhetsbrott inom anställningen, anledning för avsked men i AD 1975 nr. 74, pekar AD på flera punkter. En punkt var arbetsgivarens utredningsansvar, att utredningen i detta fallet i sig inte var skäl nog till avsked. En annan punkt handlade om arbetsgivarens överläggningskyldighet, arbetstagaren gavs inte möjlighet att överlägga med

---

<sup>68</sup> Lunning, et.al., 2016, s. 424.

<sup>69</sup> Prop. 1973:129 s. 150.

<sup>70</sup> Prop. 1981/82:71 s. 69.

sitt fackliga ombud. En tredje punkt handlade om tidsaspekten, dels att företaget redan hade skrivit ut uppsägningen före konfrontationen, dels att fackförbundet krävde överläggning i ärendet redan samma dag, arbetstagaren hade alltså ångrat sig direkt. Sammantaget blev därför AD:s beslut till fördel för arbetstagaren, trots att utredningen visade på att arbetstagaren troligtvis sålt använda biljetter.<sup>71 72</sup>

Ett annat fall av förmögenhetsbrott riktat mot arbetsgivaren är AD 1997 nr. 1. Här fick arbetsgivaren rätt, när de avskedat en anställd som haft en väldigt lång anställningstid. Arbetstagaren som tillfälligt haft en tjänst med kassaansvar, ertappades med att ha använt märkta sedlar för egna inköp inom företaget.

#### **AD 1997 nr. 1**

En ekonomisk förening inom handeln hade under lång tid haft en anställd hos sig. Denna person hade fått hoppa in tillfälligt på en tjänst som gett henne tillgång till varuhusets växelkassa. Det fattades några 20-kronorssedlar vid några tillfällen, föreningsledningen märkte då upp sedlar. Då upptäcktes det att den anställda använde de märkta sedlarna för att köpa varor på företaget, utan att hon kunde ge en godtagbar anledning till att dessa sedlar användes. Föreningsledningen konfronterade den anställda som nekade, varefter hon polisanmäldes. Därefter hölls ett möte om händelsen med föreningsledning och fack, där föreningen ställde ultimatum att hon skulle säga upp sig och få en månadslön och arbetsbetyg eller bli avskedad och inte få något. Den fackliga representanten ringde upp arbetstagaren och förklarade situationen för henne, varpå hon sa upp sig. Föreningen försökte därefter ta tillbaka polisanmälan men det gick inte. I målet som behandlade stölden som arbetstagaren begått, förlorade föreningen i både tingsrätt och hovrätt. Därefter lämnade arbetstagaren in en fråga om föreningen ville återanställa henne, vilket de inte ville. Efter detta kommer rättsprocessen om provocerad uppsägning igång i arbetsdomstolen. AD gjorde bedömningen att föreningen haft fog för sina misstankar. AD konstaterar att arbetsgivarens agerande i detta sammanhang är ett normalt förfarande. AD anser inte att arbetsgivaren har agerat mot god sed och heder.

---

<sup>71</sup> "Frågan är då till en början om uppsägningen skall anses ha skett på föranledande av bolaget, d v s om det finns ett orsakssamband mellan bolagets handlande och Es åtgärd att underteckna uppsägningshandlingen." AD 1975 nr. 74.

<sup>72</sup> "Uppsägningshandlingen hade upprättats av bolaget i förväg. Av utredningen framgår vidare att bolagets företrädare gav uttryck åt att det inträffade skulle kunna föranleda såväl att E. uppsades eller avskedades från sin anställning som att saken polisanmäldes men att E. kunde undgå detta genom att själv lämna sin anställning, vilket även skulle ha betydelse vid utfärdande av betyg. När E. frågade om det var nödvändigt att uppsägningshandlingen undertecknades genast, synes bolagets företrädare ha varit motvilliga att medge något uppskov. Dessa omständigheter ger enligt arbetsdomstolens mening klart vid handen att uppsägningen skedde på föranledande av bolaget." AD 1975 nr. 74.



I detta rättsfallet utreddes om arbetstagaren är bunden av sin uppsägning eller om arbetsgivaren ska ha ansetts avskedat arbetstagaren och om det i så fall funnits sakligt skäl att säga upp henne. Även om summorna som försvunnit var små och arbetstagaren varit anställd sedan många år, valde AD att ge arbetsgivaren rätt att avskeda arbetstagaren, då förtroendet för den anställda förbrukats genom oegentligheterna. Här uttalas praxis att företag tillåts, att efter stöld, eller denna typ av händelse, utöva påtryckningar på en anställd att säga upp sig, även om stölden sedan inte blir föremål för dom i tingsrätt eller hovrätt.<sup>73</sup>

Den anställda hade i rättsfallet haft en tjänst under många år men på en annan position som inte innebar kassatjänst. Till skillnad från det tidigare rättsfallet, hade arbetsgivaren gjort en gedigen utredning och de hade ertappat den anställda med stöld inom tjänsten, de hade gett henne möjlighet att samråda med sitt fackförbund och de hade gett henne tid att fundera över situationen. Troligtvis hade AD inför sin bedömning också tittat på slutsatserna som kan dras av arbetstagarens handlande och inte så mycket på vad som faktiskt skett, det vill säga, att arbetstagaren så fort hen fick tillfälle stal, om än små summor, från arbetsgivaren.<sup>74</sup> Om AD inte hade resonerat enligt slutsatserna som kan dras, hade de kanske kommit fram till att arbetstagaren skulle få tillbaka sin gamla tjänst som inte innebar kassatjänst.

I AD 2001 nr. 29 hade en anställd använt sitt företagskort för att bekosta privata tågresor och vissa privata inköp.

#### **AD 2001 nr. 29**

Ett möte mellan arbetstagare och arbetsgivare, som föranletts av att det framkommit att arbetstagaren betalat privata tågresor med företagets betalkort, gjort vissa privata inköp och att hon använt företagets mobiltelefon till många privata samtal. Vid mötet hotades den anställda med avsked och polisanmälan varpå hon blev förskräckt och sa upp sig själv. AD ansåg inte att hon grovt åsidosatt sina ålägganden, vilket krävs för ett avskedande.

Trots att arbetstagaren, en visstidsanställd, under en kort period gjort sig skyldig till flera förseelser ansågs hon ha provocerats till att frånträda sin tjänst, detta på grund av

---

<sup>73</sup>” I en situation som den aktuella kan det finnas rimliga skäl för en arbetsgivare att låta arbetstagaren själv säga upp anställningen, eventuellt i kombination med att denne erhåller ekonomisk kompensation av arbetsgivaren, i stället för att arbetsgivaren fullföljer planerna på att avskeda arbetstagaren. Det kan även ligga i arbetstagarens intresse att genom en egen uppsägning bringa anställningen till ett upphörande i stället för att bli avskedad av arbetsgivaren. Om arbetstagaren i en sådan situation väljer att säga upp sig själv, kan saken inte utan vidare bedömas så att arbetsgivaren har framkallat uppsägningen i strid med grunderna för anställningsskyddslagen.” AD 1997 nr. 1.

<sup>74</sup> Prop. 1973:129 s. 124.

arbetsgivarens agerande, att arbetsgivaren inte hade utrett situationen tillräckligt och inte givit arbetstagaren tid till att reflektera över situationen.<sup>75</sup>

AD 2013 nr. 73 är ytterligare ett fall som tar upp samma typ av problem. Här har arbetsgivaren kommit på några arbetstagare med att fiffla med fakturor och någon arbetstagare har redan sagts upp.

#### **AD 2013 nr. 73**

Efter att oegentligheter med fakturor konstaterats träffades arbetsgivare och arbetstagare, under mötet blev arbetstagaren hårt åtgången i en förhandling. En lång förhandling avslutades vid midnatt, utan att parterna nått en överenskommelse. Efter en kort stund kallades arbetsgivaren tillbaka av arbetstagaren för fortsatt förhandling. Arbetstagaren ville ändå genomföra en överenskommelse, gällande att hon sa upp sig och att avtalet skulle innehålla en sekretess klausul. En knapp månad efter överenskommelsen hävdade arbetstagaren att hon provocerats till att säga upp sig. AD slog fast att överenskommelsen står fast.

I ovanstående fall hade vi ett liknande problem som med att ta tillbaka en uppsägning. Pacta sunt servanda - avtal ska hållas. En rättslig handling har ingåtts och den kan inte utan vidare upplösas. I detta fallet återupptogs förhandlingen på arbetstagarens initiativ, arbetstagaren hade fått tid att tänka över sitt beslut, hon hade också kontakt med en facklig företrädare under förhandlingen. Även tiden som gått mellan överenskommelsen och viljan att återta densamma har troligtvis påverkat AD:s ställningstagande. Således ansågs inte arbetsgivaren ha agerat i strid mot god sed eller otillbörligt. Om omständigheterna hade varit de motsatta, det vill säga att arbetsgivaren tvingat tillbaka arbetstagaren mitt i natten, hade AD troligtvis ansett att arbetsgivaren inte agerat enligt god sed på arbetsmarknaden.<sup>76</sup>

Ett fall som visar att det är viktigt för arbetsgivaren att agera tydligt och enligt tvåmånadsregeln, är AD 1976 nr. 103, vilket handlar om misstänkt förmögenhets brott. En källarmästare misstänktes för förskingring, han omplacerades därför till hovmästare. Därmed trodde arbetstagaren att hans förseelse var utagerad. När arbetstagaren sedan dömdes för brottet krävde arbetsgivaren plötsligt att han skulle säga upp sig själv eller bli avskedad. Arbetstagaren valde att säga upp sig själv men uppsägningen bedömdes som provocerad och

---

<sup>75</sup> "Mot den nu angivna bakgrunden förefaller L.R.s besked om att K.S. skulle komma att underrättas om avskedande ha varit förhastat. Det förhållandet att K.S., såvitt framkommit, inte erkände vad som lades henne till last borde, då utredningen i övrigt inte kan ha klargjort omfattningen av eventuella oegentligheter, ha föranlett bolagets företrädare att i stället fortsätta utredningen i syfte att klarlägga vad som hade inträffat." AD 2001 nr. 29.

<sup>76</sup> Lunning, et.al., 2016, s. 190.

ogiltigförklarades därför av AD. I detta fallet hade dåvarande enmånadsregeln inte följts, (nu tvåmånadsregeln), vidare hade arbetsgivaren varslat arbetstagaren från tjänsten som källarmästare, inte som hovmästare, vilket då skulle ha inneburit att han kunde arbeta kvar på tjänsten som hovmästare.<sup>77</sup>

### **3. 1. 1 Avtalsbrott**

Ett annat sätt att ta sig an provocerad uppsägning är att hänvisa till avtalsbrott gentemot anställningsavtalet. För att kunna avskeda en anställd krävs det, som tidigare beskrivits att ett avtalsbrott skett. Även arbetsgivarna kan begå avtalsbrott, vissa provocerade uppsägningar har angripits på så sätt att de ska räknas som avtalsbrott enligt 30 § Avtalslagen – AvtL, 33 § AvtL och/eller 36 § AvtL,<sup>78</sup> bland andra har Lunning beskrivit detta.<sup>79</sup>

30 § AvtL tar upp de omständigheter som legat till grund för avtalet, om grunderna för avtalet varit oriktiga, kan den ena parten anses ha blivit svikligt förledd.<sup>80</sup>

33 § AvtL redogör för de omständigheter som råder vid avtalets tillkomst och att det kan finnas situationer som gör, att om parterna står fast vid avtalet, att det då skulle strida mot tro och heder.<sup>81</sup> Denna paragraf behandlar således ”rättshandlingens tillkomst och förhållandet mellan parterna”.<sup>82</sup>

36 § AvtL beskriver jämningsrätt mot oskäligen villkor, det innebär att man tittar på det enskilda villkoret, dock bör en helhetsbedömning göras för att kunna göra en rättvisande bedömning.<sup>83</sup>

Både 30 §, 33 §, och 36 § AvtL är så kallade generalklausuler vilket innebär att de ska ses i sitt sammanhang men är skrivna så att de kan passa in för flera olika situationer i liknande situationer.<sup>84</sup>

---

<sup>77</sup> ”Eftersom bolaget sålunda haft vetskap om domen mer än en månad före den 20 februari 1976 har bolaget på grund av bestämmelsen i 7 § tredje stycket anställningsskyddslagen varit hindrat att åberopa domen som grund för uppsägning såvida inte varsel eller underrättelse enligt 31 § andra stycket anställningsskyddslagen lämnats dessförinnan.” AD 1976 nr. 103.

<sup>78</sup> Lunning, et.al., 2016, s. 195.

<sup>79</sup> Lunning, et.al., 2016, s. 190.

<sup>80</sup> Avtalslagen (2015:218) § 30

<sup>81</sup> AvtL § 33.

<sup>82</sup> Adlercreutz, Axel, Mulder, Bernard Johann, 2016, Norstedts Juridik, Stockholm, s. 87.

<sup>83</sup> Adlercreutz, et.al., 2016, s. 99.

<sup>84</sup> Hydén, et.al., 2016, s. 27.

## AD 2011 nr. 92

En arbetsgivare och arbetstagarare har kommit överens om och skrivit avtal som innebar att arbetstagararen sa upp sig själv med kompensation på nio månadslöner. Alternativet för arbetstagararen var att bli uppsagd på grund av arbetsbrist utan kompensation, med en månads uppsägningstid. Kort efter avtalet skrivits under, lägger arbetsgivaren ut platsannonser som kan motsäga syftet att minska personal på grund av ekonomiska skäl, vilket varit det ursprungliga skälet till uppsägningen. Arbetstagararen i fråga reagerar på och upplyser arbetsgivaren om att annonserna visar att de är i behov av det ursprungliga antalet personal. Arbetsgivaren drog då tillbaka den ena annonsen.

Här har arbetsgivaren hävdad arbetsbrist på grund av ekonomiska skäl men har tillsatt alla tjänster som blev lediga i samband med att flera slutade sina anställningar. Arbetstagararen har reagerat på annonserna och informerat bolaget om hennes åsikt, så fort det kom till hennes kännedom, vilket var innan hennes tjänst avslutats. Bolaget ansåg, att de genom avtalet, som ingåtts mellan dem och arbetstagararen och att de dragit tillbaka den ena annonsen, att de därmed fullgjort deras skyldigheter. De tillsatte dock tjänsten, vars annons de drog tillbaka, med en konsult. AD gjorde bedömningen att det inte förelåg arbetsbrist och att avtalet därmed ingåtts på oriktiga grunder.<sup>85</sup>

Andra rättsfall kopplade till provocerad uppsägning som också angripits med hänvisning till AvtL är: AD 1996 nr. 109<sup>86</sup> (rättsfallet refereras på s. 29), AD 2001 nr. 55 en brevbärare som rivit sönder post, säger upp sig när han blir påkommen men ångrar sig och hänvisar till

---

<sup>85</sup> "Vad domstolen har anfört i det föregående innebär sammanfattningsvis dels att bolagets uttalanden om arbetsbrist hade avgörande betydelse för C.C. när hon ingick överenskommelsen, dels att dessa uttalanden var oriktiga. Vad som framkommit om bolagets syn på C.C:s lämplighet för fortsatt anställning och om övriga omständigheter föranleder slutsatsen att bolagets företrädare gjorde dessa oriktiga uttalanden i syfte att förmå henne att acceptera överenskommelsen. Hon blev med andra ord svikligen förledd att ingå denna. Överenskommelsen den 29 oktober 2007 mellan bolaget och C.C. ska på grund av det anförda förklaras ogiltig." AD 2011 nr. 92.

<sup>86</sup> "Den fråga som först inställer sig är om bolaget vid uppsägningstillfället hade anledning att utgå från att S.M. sade upp sig från sin anställning av fri vilja och efter moget övervägande. Eller förelåg anledning för bolagets företrädare att räkna med att S.M. vidtog uppsägningen i desperation på grund av värken i armarna och de svårigheter hon mötte i arbetet?" "Arbetsdomstolen finner vid ett övervägande av anförda omständigheter att det inte kan anses att bolaget handlade i strid mot god sed eller eljest otillbörligt genom att inte tillåta S.M. att ta tillbaka uppsägningen." AD 1996 nr. 109.

depression.<sup>87</sup> AD 2006 nr. 114<sup>88</sup> (rättsfallet redovisas på s 35). Efter att ha studerat dessa rättsfall drar jag slutsatserna att fingerad arbetsbrist är att betrakta som ett agerande emot god sed eller ett otillbörligt agerande.<sup>89 90</sup> Tiden är även här väsentlig, vilket beskrivs i AD 1996 nr. 109,<sup>91</sup> där två veckor är för länge att vänta med att klaga. För att arbetsgivare ska anses skyldiga att agera måste de ha vetskap om problemen som hävdas. I AD 2001 nr. 55 var det depression som hävdades och i AD 1996 nr. 109 handlade det om ”frozen shoulder”. Att det är svårt att som arbetstagare hävda provocerad uppsägning enligt AvtL visar de rättsfall som undersökts.<sup>92</sup>

### 3. 2 Provocerad uppsägning – konflikter

Konflikter är en mycket vanlig anledning till att arbetsgivare avskedar arbetstagare, att arbetstagaren uppfattar sig som avskedad eller att en arbetstagare frånträder sin anställning mer eller mindre omedelbart. För arbetsdomstolen kan det vara svårt att ta ställning till exakt vad som har hänt, ofta står ord mot ord och som tidigare redovisats är det arbetstagaren som har bevisbördan.

Vid konflikter skiljer man ofta mellan små och stora arbetsgivare.<sup>93</sup> Det anses vara lättare för ett stort företag att omplacera arbetstagaren än vad det är för ett litet företag, genom att omplacera en arbetstagare kan en konflikt brytas.

---

<sup>87</sup> ”Sammanfattningsvis finner Arbetsdomstolen att utredningen får anses visa att Posten endast i begränsad utsträckning haft kännedom om B.Ls psykiska besvär, och att Posten fått uppfattningen att de besvär som förekommit i februari 1999 hade avtagit under hösten 1999. Det kan inte anses visat att Posten kände till eller bort känna till att B.L. vid tidpunkten för uppsägningen led av djup depression och inte klart kunde överblicka konsekvenserna av sitt handlande.” AD 2001 nr. 55.

<sup>88</sup> ”Utredningen i målet visar inte att bolaget vid någon av de angivna tidpunkterna hade vetskap om att det förhöll sig på ett sätt som skulle kunna motivera att uppsägningen förklarades ogiltig med stöd av 33 § avtalslagen eller att omständigheterna i övrigt vid uppsägningstillfället varit sådana att de motiverar en sådan bedömning. Arbetsdomstolen kan inte heller finna att omständigheterna i målet är sådana att det finns förutsättningar att med stöd av 36 § avtalslagen lämna uppsägningen utan avseende.” AD 2006 nr. 114.

<sup>89</sup> Prop. 1973:129 s. 62.

<sup>90</sup> ”Vad domstolen har anfört i det föregående innebär sammanfattningsvis dels att bolagets uttalanden om arbetsbrist hade avgörande betydelse för C.C. när hon ingick överenskommelsen, dels att dessa uttalanden var oriktiga.” AD 2011 nr. 92.

<sup>91</sup> ”Utredningen visar att S.M. över huvud taget inte själv eller genom facket uttryckte att hon inte ville stå fast vid uppsägningen förrän i och med brevet som bolaget mottog den 22 juni 1955, dvs. två veckor efter uppsägningen. I målet får anses styrkt att bolaget vid den tidpunkten hade träffat avtal om tillsvidareanställningar för arbetstagare som arbetat som vikarier och att avtalen träffades under beaktande av att S.M. skulle lämna sin anställning hos bolaget vid uppsägningstidens utgång den 7 augusti 1955.” AD 1996 nr. 109.

<sup>92</sup> AD 2001 nr. 55 och AD 2006 nr. 114.

<sup>93</sup> Prop. 1973:129 s. 124.

### **3. 2. 1 Konflikter mellan arbetstagare och arbetsgivare**

I konflikter mellan arbetstagare och arbetsgivare läggs det generellt ett större ansvar på arbetsgivaren. I följande fall är det tydligt att arbetstagaren i fråga och en person i arbetsledande ställning har haft en pågående konflikt mellan sig. Konflikten hade pågått under flera år, arbetstagaren var skyddsombud och facklig förtroendeman på enheten.

#### **AD 1985 nr. 112**

En arbetstagare, portvakt, fick efter det att en nyckel försvunnit inte arbeta i centralvaktens där han brukade arbeta. Trots att arbetsgivaren återfunnit nyckeln, som inte varit borttappad, blev portvakten utestängd från sina tidigare arbetsuppgifter under ca en månads tid. Arbetsgivaren underlät att berätta för portvakten om nya arbetsuppgifter, därför uteblev portvakten från de nattpass han skulle haft i sitt ordinarie arbete. Dessutom schemalade arbetsgivaren portvakten på julafton för inventeringsuppgifter och krävde en obefogad läkarundersökning. Portvaktens frånvaro gjorde att arbetsgivaren gjorde löneavdrag. Efter ca en månad sjukskrevs arbetstagaren. När två månader gått, beslutade arbetsgivaren att portvakten fick tillbaka sina ordinarie arbetsuppgifter. I samband med återkomsten anslogs ett meddelande om portvaktens återkomst från Socialstyrelsen, tillsammans med ett meddelande från klinikchefen med information om att portvakten handlat oegentligt. Denna information sattes upp för allmän beskådan på hela kliniken och kunde läsas av både patienter och anställda. Arbetstagaren blev därefter sjukskriven under en lång tid.

I detta rättsfallet behövde AD också ta ställning till flera punkter men bara en relevant för detta arbetet, det var om portvakten ska anses ha utestängts från sitt arbete. AD fann att arbetstagaren ska anses ha utestängts från sitt arbete och att arbetsgivaren därmed har agerat otillbörligt eller i strid mot god sed på arbetsmarknaden. Särskilt anmärkningsvärt var det att arbetstagaren stängts av från arbetet utan att ha hörts angående händelsen, som i detta fall handlade om en nyckel som var återfunnen på en säker plats, redan före avstängningen.<sup>94</sup> Här blev arbetstagaren också sjukskriven under en lång period och det fanns farhågor om att han aldrig skulle kunna återgå i arbete igen.

Att arbetstagarens agerande eller brist på agerande också påverkar AD:s beslut är nedanstående rättsfall ett bra exempel på.

#### **AD 2008 nr. 106**

En arbetstagare, lärare uppträdde diskriminerande mot vissa elever och fick därför en varning av arbetsgivaren, varpå läraren blev sjukskriven på grund av konflikt. Läraren

---

<sup>94</sup> Bedömningen av den anställdes lämplighet ska göras utifrån de slutsatser som kan dras. Prop. 1981/82:71 s. 65.

ansåg sig inte ha gjort något fel och ville därför ha upprättelse för den, i hans tycke, oriktiga varningen. Enligt kommunen, arbetsgivaren, hade flera rehabiliteringsmöten hållits med förslag till stödåtgärder men läraren ville endast ha det på sitt sätt, endast undervisa årskurs två och tre elever inte årskurs ett. Arbetstagaren tog alltså inte emot den hjälp som erbjöds av arbetsgivaren. Läraren sjukskrevs men efter ca sex månader betalade försäkringskassan inte längre ut sjukpeng, efter ytterligare ca en månad sa läraren upp sig. AD gjorde bedömningen att det inte varit fråga om provocerad uppsägning.

Twisten handlade om arbetsgivaren framtvingat uppsägningen genom att inte ha fullgjort deras rehabiliteringsskyldigheter gentemot arbetstagaren. Här ansågs arbetsgivaren förvisso ha varit passiv men de ansågs trots allt inte ha agerat otillbörligt eller i strid mot god sed.

Arbetstagaren hade avvisat alla försök att komma till rätta med problemen. Att arbetsgivare är skyldiga att utreda och försöka lösa konflikter har diskuterats tidigare i detta arbete men för att kunna lösa ett problem mellan två parter krävs att båda parter anstränger sig, vilket arbetstagaren inte gjorde i detta fallet. Arbetstagarens vägran att undervisa i årskurs ett, gör troligtvis att även arbetsgivares fria ledningsrätt legat till grund för AD:s beslut.<sup>95</sup>

Missförstånd och dålig kommunikation är troligtvis en anledning till konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare, så väl som mellan andra personer, följande rättsfall är ett exempel på det.

#### **AD 1988 nr. 107**

En anställd vid en textilfabrik var sjukskriven, sjukskrivningen inföll samtidigt som en fortbildning på två veckor var planerad och varade både före och efter sommarsemestern. Arbetstagaren arbetade nattskift och drev på fritiden en bärgningsfirma. Personalansvarig på företaget trodde att arbetstagaren arbetade med sitt eget företag och inte var sjuk, trots att han kunde visa sjukintyg för hela perioden. Arbetstagaren led av depression vilket han redan vid anställningens början påtalat. Vid ett möte mellan arbetstagare, fack och personalansvarig, en kort tid efter sjukskrivningen, var personalansvarig arg. Han trodde att arbetstagaren sjukskrivit sig för att slippa gå fortbildningen som var under dagtid. Därför ville personalansvarig att arbetstagaren skulle säga upp sig själv pga att han arbetade med sin egen verksamhet, detta gjorde dock inte arbetstagaren. Personalansvarig hörde av sig någon dag senare till arbetstagaren och undrade om arbetstagaren ändå inte ville ta det givna förslaget att säga upp sig och därmed få en arbetsfri månadslön och ett bra arbetsbetyg. Arbetsgivaren sa också att han kommer att ändra arbetstagarens arbetstid och söka anledning till avsked eller uppsägning om han inte accepterade erbjudandet. Arbetstagaren kände sig pressad och ovälkommen tillbaka till sitt arbete och hörde av sig

---

<sup>95</sup> Prop. 1973:129 s. 114.

till arbetsgivaren efter helgen och sa sig vilja sluta sin anställning, men han tyckte det var orättvist och han kände sig lurad. Efter ca en månad ville han göra uppsägningen ogiltig.

Twisten i detta fallet handlade om arbetstagarens uppsägning ska liknas vid en uppsägning gjord av arbetsgivaren och om det förekommit trakasserier från arbetsledningen för att provocera fram arbetstagarens uppsägning. AD kom fram till att trakasserier inte gick att styrka även om arbetsgivarens agerande inte varit helt korrekt.<sup>96</sup> Arbetsgivaren ansågs således inte ha provocerat fram uppsägningen. Vad som hade sagts under flera möten mellan arbetsgivaren och arbetstagaren har inte kunnat styrkas.

I det ovanstående fallet verkar det som om arbetsgivaren var säker på att arbetstagaren arbetade med sitt eget företag under påstådd sjukskrivning (och hade kanske rätt i det). Det påverkade arbetsgivaren så mycket att arbetsgivaren verkligen inte ville ha kvar arbetstagaren i anställning. Att en arbetsgivare utövar påtryckningar för att få en arbetstagare att säga upp sig på grund av sin sjukdom borde vara, både att agera otillbörligt och i strid mot god sed men det måste hävdas och gå att bevisa också. Att vänta en månad med att göra invändning mot en egen uppsägning har hittills visat sig vara lönlöst, så även här.<sup>97</sup> AD antyder att fallet kunnat få ett annat utfall om man hänvisat till att utbildningen inte varit nödvändig för nattarbetet och att arbetsgivaren missbrukat sin arbetsledningsrätt.<sup>98</sup>

Att både arbetsgivare och arbetstagare kan göra fel under en konflikt visar nästa rättsfall.

#### **AD 2005 nr. 24**

En anställd grälade med en företagsledare och blev hemskickad. Dagen efter ville arbetstagaren inte diskutera händelsen men det ville arbetsgivaren, som då blev frustrerad. Arbetsgivaren sa först till arbetstagaren att gå hem men ångrade sig direkt efteråt och satte istället arbetstagaren att tillfälligt rengöra färgburkar. Arbetstagaren gick då i stället hem,

---

<sup>96</sup> "Vid en sammanfattande bedömning av vad sålunda och i övrigt förekommit kan arbetsdomstolen inte finna klarlagt att bolaget på sådant sätt föranlett Ollis uppsägning, att denna i enlighet med vad som inledningsvis har anförts bör jämföras med en uppsägning från bolagets sida." AD 1988 nr. 107.

<sup>97</sup> "Det har inte heller styrkts att H.S. vid detta tillfälle utövat någon press på O. eller att denne bett om ytterligare rådru e d. Han har efter den 25 september ostridigt inte vänt sig till fackklubben. Enligt vad som framkommit var det först sedan han i mitten av oktober 1986 tagit kontakt med avdelningen rörande arbetslöshetsunderstöd som han tog upp frågan om uppsägningen med sin fackliga organisation." AD 1988 nr. 107

<sup>98</sup> "Det bör i detta sammanhang framhållas att Beklädnads inte har påstått, att bolagets bestämda krav på att Olli skulle genomgå vidareutbildningen för att få fortsätta på nattskift inneburit att bolaget missbrukat sin arbetsledningsrätt eller förfarit otillbörligt." AD 1988 nr. 107.



sjukskrev sig och sa efter förhandling upp sig. Domstolen gör bedömningen att det inte ska anses som provocerad uppsägning, båda inblandade parter har agerat inkorrekt

I ovanstående fall har således både arbetstagaren och arbetsledaren gjort fel. Arbetsledaren som stammade blev hånad av arbetstagaren, när arbetstagaren inte ville diskutera händelsen igen, då gav arbetsledaren igen på det sätt som han kunde, andra arbetsuppgifter.<sup>99</sup> Troligtvis hade det varit skillnad i AD:s utslag om det varit arbetsledaren som ursprungligen startat konflikten.<sup>100</sup>

### **3. 2. 2 Konflikter mellan arbetstagare**

Konflikter mellan arbetstagare gör att många arbetstagare anser sig ha blivit provocerade till att säga upp sig men samarbetsproblemen mellan arbetstagare gör det svårare att påvisa att en uppsägning har provocerats fram av arbetsgivaren. Följande rättsfall har inslag av både konflikt mellan kollegor men också med arbetsledningen på enheten.

#### **AD 1983 nr. 46**

En utbildad vårdare med lång erfarenhet, (som inte var fackligt ansluten) arbetade på en vårdavdelning styrd av landstinget. Där anmälde hon till ledningen att en annan vårdare misshandlade och kränkte patienter. Trots anmälan fick vårdaren arbeta kvar och oegentligheterna fortsatte. Till sist polisanmälde vårdaren själv sin kollega för misshandel av patienter, anmälde missförhållandena till socialstyrelsen och uttalade sig i pressen. Efter uppståndelsen som följde av uttalandet i pressen, skrev ledningen ett pressmeddelande som sa att det inte fanns några missförhållanden på den aktuella avdelningen och de misskrediterade den anmälande vårdaren. Detta pressmeddelande gjorde så att flera kollegor tog avstånd från den vårdare som polisanmält sin kollega, de litade inte på henne och var rädda för att själva bli anmälda av henne. Vårdaren som anmält missförhållandena flyttades kort därefter till en annan avdelning på grund av samarbetssvårigheter. Även där var kollegorna misstänksamma mot henne, därför blev hon särbehandlad arbetsmässigt och hade inga egentliga arbetsuppgifter. Hon protesterade mot förflyttningen varpå hon tvingades ta tjänstledigt med full lön under ca fem veckor. Därefter hade arbetsgivaren hittat ett arbete för henne på en helt annan enhet, vilket hon vägrade. Arbetstagaren ställdes då inför att ta det erbjudna arbetet, säga upp sig eller att ta tjänstledigt utan lön ca två månader. Tingsrätten gjorde bedömningen att det förvisso inte var rättvist att flytta på den

---

<sup>99</sup> "Vid bedömningen av P.F:s handlande måste även beaktas att det står helt klart att han inte hade något syfte att förmå B.S. att lämna anställningen, utan tvärtom hade uppfattningen att denne var en duktig tryckare. Även om P.F. måste anses ha handlat på ett överilat och olämpligt sätt, kan hans handlande enligt domstolens mening med beaktande av samtliga omständigheter inte betraktas som otillbörligt eller stridande mot god sed på arbetsmarknaden." AD 2005 nr. 24.

<sup>100</sup> Lunning, et.al., 2016, s. 194.

anmälande vårdaren. De konstaterade dock att arbetsgivaren ställts inför svårigheter som de hade försökt lösa på bästa sätt och att de genom att erbjuda henne andra arbeten inte skulle anses ha velat provocera fram en uppsägning, därför avslogs käromålet. Vårdaren som polisanmäls dömdes för tre fall av misshandel av patienter på avdelningen. Den misshandlande vårdaren ansågs lida av alkoholism, som denna behandlats för under flera perioder. AD kom fram till att sjukhusledningen inte agerat korrekt för att komma tillrätta med de missförhållanden som faktiskt hade förelegat, att bristerna varit allvarliga och att ledningens agerande hade påverkat händelserna som därefter uppkommit. Käranden tillerkändes därför ekonomiskt skadestånd för förlorad arbetsinkomst de två månader hon var tjänstledig utan lön och hennes rättegångskostnader.

Ovanstående fall visar just på svårigheterna med konflikter mellan arbetstagare och arbetsledning. Trots att arbetstagaren i princip fick rätt som valde att anmäla kollegan, som sedan blev dömd för misshandel av patienter, var det hon som anmälde missförhållandena som blev omplacerad, två gånger till och med. Att arbetstagaren blev just omplacerad lär vara anledningen till att just detta fallet inte ledde till att arbetstagaren ansågs ha blivit provocerad att säga upp sig.<sup>101</sup>

I följande fall beskrivs återigen betydelsen av att i rätt tid agera och svårigheterna med konflikter på arbetsplatsen. Här har arbetstagaren själv men genom ombud, tagit tag i situationen men är troligtvis ändå missnöjd, eftersom han ångrat sin uppsägning.

#### **AD 1991 nr. 47**

En arbetstagare anställdes som elektriker, efter 13 år uppstod en konflikt mellan arbetstagaren och några arbetskamrater, arbetstagaren blev sjukskriven i omgångar de tre efterföljande åren, därefter anlät arbetstagaren ett juridiskt ombud som förhandlade med arbetsgivaren. Arbetsgivaren erbjöd arbetstagaren tjänstledighet för studier mot att han sa upp sig, vilket arbetstagaren med ombud accepterade, med tillägg att han skulle få ett tjänstgöringsbetyg. Arbetstagaren var ledig med lön i nästan nio månader innan anställningen upphörde. En månad efter det att anställningen upphörde, stämde arbetstagaren arbetsgivaren vid tingsrätten gällande, att hans uppsägning skulle ogiltigförklaras då den skulle anses som provocerad, han hade också trakasserats av sina arbetskamrater utan att arbetsgivaren ingripit. Överenskommelsen var i och för sig riktig men påtvingad, dessutom fick han aldrig sitt tjänstgöringsbetyg som var ett villkor för överenskommelsen och utlovat av arbetsgivaren. Tingsrättens domslut: arbetstagaren hade inte i tid fört talan om ogiltig uppsägning men hade kvar rätten att begära skadestånd.

---

<sup>101</sup> "Det kan i och för sig ifrågasättas om landstinget handlade rättvist mot L.O. när man som utväg valde att mot hennes vilja förflytta henne till avdelning 42 B. Likväl måste denna landstingets åtgärd bedömas ha varit rimlig med hänsyn till omständigheterna. Något syfte från landstingets sida att genom denna förflyttning söka förmå L.O. att själv säga upp sig har inte visats." AD 1983 nr. 46.

Arbetstagaren gick vidare till AD med vilja att AD skulle ändra tingsrättens beslut om skadestånd. AD slog fast att arbetstagaren hade försuttit sin rätt på grund av preskription

Här hade troligtvis utslaget blivit ett annat om arbetstagaren inte väntat med anmälan.<sup>102</sup> Att efter 13 års anställning hamna i konflikt, utan att arbetsgivaren ingriper är i sig anmärkningsvärt. AD tar dock bara hänsyn till de fakta som åberopas. Att arbetstagaren har studerat i nio månader med lön och sen klagat, har troligtvis bidragit till utslaget.<sup>103</sup>

Nedanstående fall är också ett exempel på svårigheten att bedöma trakasserier och mobbing.

#### **AD 1993 nr. 185**

En arbetstagare anställdes som frisör och ansvarig för en salong. Efter en tid fråntogs hon uppgifterna som ansvarig. En rad olika omständigheter gör att hon under ett par års tid upplevde sig utfryst, mobbad och trakasserad av arbetsgivaren och övriga som arbetade på salongen. Efter ett möte, som inledningsvis skulle handla om en kort stängning för renoivering av salongen, uppkom kritik mot arbetstagaren från de andra frisörerna, varpå arbetstagaren gick hem. Dagen efter sjukskrevs hon för krisreaktion med depressiva symptom, sjukskrivningen pågick fortsatt under domstolsförandet. Förbundet ansåg att arbetstagaren hade trakasserats och mobbats för att förmå henne att säga upp sin anställning. AD:s domslut inledde med att beskriva svårigheten i att bedöma trakasserier och mobbing för utomstående, de sa också att även om arbetsgivaren inte är utan skuld för den uppkomna situationen ansåg AD inte att förseelsen var av den graden att arbetsgivaren kunde dömas, förbundets yrkande avslås.

Här hade det under flera års tid pågått en konflikt mellan arbetstagarna på arbetsplatsen. En orsak till att AD hade svårt att ta ställning till arbetsgivarens del i konflikten var att arbetstagaren inte hade ifrågasatt varför hon inte fick samma förmåner som övriga arbetstagare. Arbetsgivaren kunde ge godtagbara förklaringar i förhören med AD. Kanske hade arbetstagaren inte ansett sig vara så utanför, om hon fått dessa förklaringar under pågående arbete. En dålig arbetsledning är således i sig inte tillräckligt för att det ska anses som att arbetsgivaren agerat otillbörligt eller i strid mot god sed.<sup>104</sup>

---

<sup>102</sup> "talefristerna i 40 och 41 § görs analogt tillämpliga och då med dagen för uppgörelsen som utgångspunkt för beräkning av fristen" AD 1991 nr. 47, bilaga Dom 1991-04-24, målnummer B-45-1990.

<sup>103</sup> "I brev den 15 mars 1989 erbjöd arbetsgivaren G.S. tjänstledighet för studier så snart hans sjukledighet upphört t o m den 31 december 1989 med bibehållen lön mot att G.S. begärde avgång till sistnämnda dag .... G.S. uppbar därefter full lön från arbetsgivaren t o m 1989 års utgång utan att behöva utföra arbete." AD 1991 nr. 47.

<sup>104</sup> "I enlighet med vad domstolen tidigare har anfört kan det ifrågasättas, om bolaget härvid organiserat sin verksamhet på ett lämpligt sätt. Det finns sålunda anledning anta att den omständigheten att C.K. huvudsakligen arbetat i Stockholm, samtidigt som föreståndaren vid salongen i Karlstad inte ålagts något

### 3. 3 Provocerad uppsägning – dålig arbetsprestation

Det senast beskrivna fallet är också exempel på kritik mot dålig arbetsprestation och speglar hur olika personligheter reagerar olika. I AD 1993 nr. 185 blev arbetstagaren tyst och inåtvänd medan arbetstagaren i nedanstående fall, AD 1982 nr. 117 i stället blev provocerad och sa upp sig på stående fot.

#### AD 1982 nr. 117

En arbetare inom ett däckföretag kritiserades för att prata för mycket och vara långsam. I samtal med arbetsgivaren sa arbetstagaren upp sig men återtog sin uppsägning några timmar senare. Återtagandet av uppsägningen godtogs inte.

Här beskrev AD att det strider mot god sed på arbetsmarknaden att inte låta en arbetstagare, som i ett upprört tillstånd säger upp sig, återta sin uppsägning om återtagandet sker omgående, om uppsägningen gjorts en fredag anses måndagen som omgående men här togs uppsägningen tillbaka efter några timmar.<sup>105</sup>

Två andra fall som beskriver kritik mot arbetstagare och deras arbetsprestationer är AD 1991 nr. 93<sup>106</sup>. Arbetsgivaren hade anställt en ung bagerilärling. Under upplärningstiden gavs mycket burdus kritik, vilket fick till följd att lärlingen slutligen blev sjuk och sa upp sig. Arbetsgivaren ansågs ha provocerat fram uppsägningen.

AD 1983 nr. 3 är ytterligare ett exempel på att arbetsgivaren gått för långt i sin kritik eller varit för burdus i sättet att uttrycka kritiken. I detta rättsfallet ansågs arbetsgivaren ha handlat i

---

personalansvar, åtminstone bidragit till att förhållandena vid salongen under år 1990 och fram till i september 1991 kunnat utvecklas på ett sätt som inneburit att den psykiska arbetsmiljön vid salongen blivit undermålig. Från ett konstaterande av att kritik därvidlag kan riktas mot bolaget är steget emellertid långt till att finna att man på bolagets sida gjort sig skyldig till ett mot G.J. riktat otillbörligt handlande i syfte att förmå henne att lämna sin anställning hos bolaget." AD 1993 nr. 185.

<sup>105</sup> "Det avgörande i detta mål är nämligen att Kristiansson inom mycket kort tid - på förmiddagen samma dag som uppsägningen skedde - meddelade Almlöf att han ville återta sin uppsägning och att Almlöf vägrade att gå med på det. Därmed utnyttjade Almlöf den uppkomna situationen för att bli av med en arbetstagare som han inte var nöjd med trots att bolaget ostridigt inte skulle ha haft saklig grund för att säga upp Kristiansson. Bolagets handlingsätt framstår för också som anmärkningsvärt mot bakgrund av att bolaget tydligen aldrig hade försökt placera om Kristiansson för att man därmed skulle kunna komma tillrätta med hans svårigheter i arbetet." AD 1982 nr.117.

<sup>106</sup> "Tilläggs bör att ett beteende av detta slag inte kan anses försvarbart ens om det i sak finns fog för kritik mot arbetstagaren och arbetsgivaren på andra godtagbara sätt försökt komma till rätta med föreliggande problem." AD 1991 nr. 93.

strid mot god sed på arbetsmarknaden då de inte tog tillbaka hennes uppsägning, trots att arbetstagaren tagit tillbaka uppsägningen först efter tre dagar.<sup>107</sup>

Anställs unga och utbildade personer är det således praxis att de ska handledas på ett humant sätt. Tillrättavisningarna ska vara sakliga och balanserade, inte burdusa och elaka.<sup>108</sup>

### **3. 4 Provocerad uppsägning – sjukdom**

Mycket ofta leder konflikter på arbetsplatsen till sjukfrånvaro och lidande för de anställda, det är dock inte den typen av sjukdom som behandlas i detta avsnitt.

Sjukdom är normalt sett inte saklig grund för uppsägning och arbetsgivaren har ett stort ansvar för rehabilitering och omplaceringsskyldighet. I prop. 1973:129, beskrivs dock ett undantag, om ”det allmänna hälsotillståndet är sådant att arbetstagarens fysiska kvalifikationer som krävs för arbetsuppgifterna inte finns och att arbetstagaren därför anses som olämplig för arbetet och arbetsuppgifterna”.<sup>109</sup> Om arbetstagaren inte kan utföra arbete av betydelse för företaget är också en saklig grund för uppsägning.<sup>110</sup>

Följande rättsfall beskriver problem som kan uppstå vid rehabilitering och arbetsgivarens omplaceringsskyldighet.

#### **AD 1982 nr. 99**

En duktig yrkesman blev sjukskriven under en lång period. Arbetsgivaren var passiv under sjukskrivningen vilket AD i och för sig ansåg var anmärkningsvärt men de gjorde ändå bedömningen att arbetsgivaren inte agerat på ett sätt som är att jämställa med uppsägning från arbetsgivarens sida. AD hänvisade till att arbetsgivaren anställt en annan person men konstaterade att arbetsgivarens agerande var klandervärt. Två ledamöter var av skiljaktig mening.

I ovanstående rättsfall ansåg AD att arbetsgivaren hade varit passiv under en förvånansvärt lång tid under en duglig arbetstages sjukfrånvaro. De menade att arbetsgivaren hade haft

---

<sup>107</sup> ” När T. ville återta sin uppsägning hade bolaget genom L. och O:s kännedom om de särskilda omständigheter som enligt vad som nu angetts förelåg i detta fall. Bolaget hade då inte hunnit vidta någon åtgärd med anledning av T:s uppsägning. Med hänsyn härtill handlade bolaget enligt arbetsdomstolens mening i strid mot god sed på arbetsmarknaden när bolaget inte medgav T. att ta tillbaka sin uppsägning. Bolagets vägran att låta henne fortsätta anställningen utan hinder av den gjorda uppsägningen är därför liktydig med en uppsägning från bolagets sida.” AD 1983 nr. 3.

<sup>108</sup> Lunning, et.al., 2016, s. 192.

<sup>109</sup> Prop. 1973:129 s. 32.

<sup>110</sup> Prop. 1973:129 s. 126.

möjlighet att omplacera arbetstagaren till annat arbete men att den möjliga tjänsten ersatts med annan arbetstagare. Därmed var arbetsgivaren inte skyldig att vare sig säga upp den redan anställda eller att skapa en ny tjänst. Två av AD:s ledamöter var av skiljaktig mening, de ansåg att företaget borde ha omplacerat arbetstagaren då han ansågs ha tillräckliga kvalifikationer för arbetet.<sup>111</sup>

Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar illustrerar nästa fall.

#### **AD 1996 nr. 109**

Arbetstagaren, som arbetade natt, hade efter en längre tids sjukskrivning återkommit till arbetsplatsen och hade då lämnat in ett sjukintyg där hennes sjukdomsbild klargjordes. Arbetsgivaren hade dock inte sett sjukintyget. Arbetstagaren hade mycket ont men uppmärksammade inte arbetsgivaren på detta. Arbetsgivaren gav henne andra arbetsuppgifter när de fick kännedom om att hon inte klarade av sitt ordinarie arbete. Arbetstagaren hade fortsatt ont och bad om en uppsägningsblankett. Hon fick blanketten och lämnade in den ifylld troligtvis en vecka efter det att hon fått blanketten. Arbetstagaren ångrade därefter sin uppsägning och återtog den skriftligt två veckor senare.

Fackförbundet ansåg att arbetsgivaren inte tagit sitt rehabiliteringsansvar men AD ansåg att arbetsgivaren gjort vad de kunde så fort de fått vetskap om arbetstagarens situation. AD gjorde bedömningen att arbetsgivaren inte agerat otillbörligt eller i strid mot god sed.<sup>112</sup> För att försöka åstadkomma ett annat utfall borde arbetstagaren ha uppmärksammat arbetsgivaren på hennes läkarintyg direkt. Ett annat sätt att få en annan utgång, hade varit att hon ångrat sin uppsägning direkt.<sup>113</sup>

Att tiden för återtagande av uppsägning, ålder och tjänst påverkar AD:s bedömning tydliggörs i de två följande rättsfallen. De är tydliga exempel på när situationerna är motsatta och att AD:s utslag därför också blir olika.

---

<sup>111</sup> "Arbetsgivaren bör enligt min mening i princip vara skyldig att undersöka om det någonstans inom företaget kan ordnas ny anställning." Prop. 1973:129 s. 121.

<sup>112</sup> "Arbetsdomstolen anser att bolaget måste kritiseras för att inte några anpassningsåtgärder vidtogs i omedelbart samband med att S.M. återinträdde i arbete på halvtid men finner vid ett sammanfattande bedömande att bolaget inte kan anses ha åsidosatt sitt rehabiliteringsansvar under tiden fram till dess S.M. sade upp sig från anställningen." AD 1996 nr. 109.

<sup>113</sup> "Utredningen visar att S.M. över huvud taget inte själv eller genom facket uttryckte att hon inte ville stå fast vid uppsägningen förrän i och med brevet som bolaget mottog den 22 juni 1955, dvs. två veckor efter uppsägningen. I målet får anses styrkt att bolaget vid den tidpunkten hade träffat avtal om tillsvidareanställningar för arbetstagare som arbetat som vikarier och att avtalen träffades under beaktande av att S.M. skulle lämna sin anställning hos bolaget vid uppsägningstidens utgång den 7 augusti 1955." AD 1996 nr. 109.

#### **AD 1977 nr. 200**

Efter omplacering av en facklig förtroendeman med rörelsenedsättning i ena handen, kände arbetstagaren att han inte kunde utföra det beordrade arbetet, han frågade efter annan omplaceringsmöjlighet men det fanns inte. Arbetstagaren sa därefter upp sig utan att ha försökt sig på arbetet. Han ångrade sig en halv vecka senare men arbetsgivaren återtog inte uppsägningen. Arbetsgivaren fälldes inte för provocerad uppsägning men för andra överträdelser, eftersom arbetsgivaren i sin roll som facklig förtroende man borde ha förstått innebörden av sin uppsägning, huvudregeln, att en rättshandling inte är återkallningsbar.

Att arbetstagaren inte ens försökte utföra arbetet påverkade AD:s beslut, eftersom det då inte kunde bevisas att arbetstagaren faktiskt inte kunde utföra arbetet.<sup>114</sup> Även ålder och befattning påverkade ADs beslut.<sup>115</sup>

#### **AD 1975 nr. 35**

En ung man, 18 år, med en hörselskada fick arbete på ett företag inom glasindustrin. Trots att han hade läkarintyg på att hans hörsel försämrats även på det friska örat, beordrades han till en bullrig arbetsplats under hot om att annars söka sig annat arbete. Med rädsla för att bli av med sin intjänade semester, sa arbetstagaren upp sig omgående. Den fackliga representanten gav inga råd eller stöttade arbetstagaren under mötet. Arbetstagaren insåg sitt misstag direkt och kontaktade stadens fackföreningskontor, på inrådan av dem gick han inte hem. Facket kontaktade samma dag personalchefen och hänvisade till att anställningen kvarstod då uppsägningen provocerats fram, personalchefen tillbakavisade påståendet. AD gjorde bedömningen att anställningen kvarstod, detta med hänsyn till arbetstagarens låga ålder, läkarintyget och att ingen betänketid hade getts.

Rättsfallen ovan visar således att med högre ålder och en tjänst där arbetstagaren är mer insatt i arbetslivsfrågor, särskilt fackliga förtroendemen, då förväntas arbetstagare således veta bättre än en ung person som är oerfaren och inte vet vad som gäller inom arbetslivet.

---

<sup>114</sup> "För denna tvistefråga är avgörande bl a om Hs handikapp är sådant att han inte kan klara arbetet vid fanerpressen." " Enligt arbetsdomstolens mening kan man icke på grundval av rättsintyget - eller den övriga utredningen i målet - dra den slutsatsen att H. inte skulle ha klarat arbetet vid fanerpressen. Full visshet på den punkten torde kunna uppnås endast genom att H. försöker utföra arbete vid fanerpressen. I målet har emellertid framkommit att H. inte vid något tillfälle erbjudit sig att försöka arbeta vid fanerpressen." AD 1977 nr. 200.

<sup>115</sup> "H. kan därför knappast sägas ha blivit överrumplad och handlat i hastigt mod. Härtill kommer att H., som är född 1931, hade mångårig erfarenhet av arbetslivet och dessutom varit facklig förtroendeman på arbetsplatsen i ungefär två år. Under sådana omständigheter måste H anses vara bunden av uppsägningen." AD 1977 nr. 200.

### 3. 5 Provocerad uppsägning – diskriminering

Sveriges diskrimineringslag (2008:567) började gälla 2010 och är tvingande. Den innehåller sju tidigare lagar om diskriminering i en och samma lag.<sup>116</sup>

Lagen innehåller som sagt sju diskrimineringsgrunder: kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.<sup>117</sup>

Diskriminering delas in i kategorier, direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier. För direkt diskriminering krävs ”tre kriterier, missgynnande, jämförbar person och det krävs ett orsakssamband”.<sup>118</sup> För indirekt diskriminering krävs missgynnande, jämförbar person och intresseavvägning. Trakasserier kräver missgynnande, oönskat beteende och orsakssamband, sexuella trakasserier kräver också att trakasserierna är av sexuell art.<sup>119</sup>

Ett fall som tar upp diskriminering kopplad till etniskt ursprung är följande.

#### **AD 2009 nr. 27**

En arbetstagare sa upp sig efter en firmafest, där han blivit erbjuden att gå en svensk kurs på arbetstid. Han ansåg sig ha blivit diskriminerad av uttalandet. Frågan gällde om kränkning och diskriminering föranlett uppsägningen? AD avslög Förbundets talan.

Av ovanstående fall kan det konstateras att även om ett uttalande kan anses som olämpligt, innebär det inte automatiskt att det är otillbörligt eller i strid mot god sed. I detta fallet bad arbetsgivaren om ursäkt för sitt uttalande, arbetsgivarens vilja, att bli av med personen i fråga, saknades, orsakssammanhanget var således i detta fallet mycket svagt, att bli erbjuden en kurs i svenska ansågs inte heller vara ett missgynnande.<sup>120</sup>

---

<sup>116</sup> Gabinus Göransson, Håkan, Slorach, Martina, Flemström, Stefan, del Sante, Naiti, 2017, *Diskrimineringslagen*, 3:e upplagan, Norstedts Juridik AB, Stockholm, s. 29

<sup>117</sup> Diskrimineringslagen (2008:567).

<sup>118</sup> Gabinus Göransson, et.al., 2017, s. 43.

<sup>119</sup> Gabinus Göransson, et.al., 2017, s. 57.

<sup>120</sup> ”Till det anförda kommer att G.T. under de två dagar som följde på personalfesten hade samtal med D.A., varvid såväl han själv som G.W. bad om ursäkt för vad som kunde ha inträffat. Arbetsdomstolen kan sammantaget inte finna att det har varit fråga om en situation där bolaget har insett att det hade framkallat en situation som gjorde det svårt för D.A. att fortsätta anställningen hos bolaget.” AD 2009 nr. 27.



Trakasserier och trakasserier av sexuell natur ska utredas och att de, som andra rättsfall, kan vara svåra att bevisa, är följande dom ett exempel på.

**AD 2005 nr. 63**

En kvinnlig arbetstagarare vid försvarsmakten upplevde sig sexuellt trakasserad av sina arbetskamrater under ett utlandsuppdrag i Kosovo. Hon ansåg att hon provocerats att säga upp sig och åka hem. AD ansåg att det inte gick att bevisa att arbetsgivaren känt till anklagelserna. Arbetsgivaren pekade på samarbetsproblem i stället.

Det är svårt att veta vad som faktiskt hänt i ovanstående fall. Jämställdhetsombudsmannen – JämO, hävdade att det förekommit sexuella trakasserier, beskrivningarna av dessa trakasserier framstod som sanningsenliga. Arbetsgivarna, Försvarsmakten å sin sida hävdade att det varit samarbetsproblem inom arbetsgruppen som legat till grund för den egna uppsägningen och att dessa samarbetsproblem inte berodde på könstillhörighet, inte heller detta framstod som orimligt. Ett annat problem med detta fallet var att arbetstagararens pojkvän var den som hörde av sig till arbetsgivaren och hävdade att flickvännen blivit sexuellt trakasserad, detta gjorde han ca 3 månader efter hennes hemkomst. Då gjordes en utredning som först visade att det förekommit sexuella trakasserier, därefter gjordes en ny utredning som inte visade ett det förekommit sexuella trakasserier. Även om AD konstaterade att arbetstagararen troligen hade utsatts för sexuella trakasserier var det inte klarlagt att befälhavarna vetat om det i tid för att kunna agera. Arbetsgivarna hade dock agerat på samarbetsproblem och vidtagit flera åtgärder. Av dessa skäl ansåg AD att arbetsgivaren inte hade provocerat fram uppsägningen.<sup>121</sup>

Ledighet kopplad till graviditet kan ställa till det för arbetsgivare särskilt små arbetsgivare. Sedan länge är det olagligt att missgynna kvinnor i samband med graviditet men det finns flera rättsfall kopplade till graviditet och provocerad uppsägning, nedan följer några rättsfall kopplade till detta.

---

<sup>121</sup>”När det gäller påståendena om trakasserier på grund av kön mot C.M. kan till en början konstateras att det enligt domstolens uppfattning säkerligen låg till på det sättet att hon själv uppfattade saken så att hon blev negativt särbehandlad på grund av att hon var kvinna. Vad C.M. har uppgett om tilltalssätt som "lilla gumman" och liknande har bekräftats av J.W., som själv har medgett att han använt sådana uttryck. Beträffande andra yttranden som C.M. har berört, exempelvis yttrandet om kosovianska kvinnors utseende, kan det vara svårt för en utomstående att i efterhand värdera hur det kunde uppfattas av henne. Även uttalanden med ett förhållandevis oskyldigt innehåll kan göras i avsikt att provocera eller kan i varje fall uppfattas som provocerande.” AD 2005 nr. 63.

#### **AD 2006 nr. 79**

En kort tid efter att en arbetstagare övergått till en fast anställning, berättade hon att hon var gravid. Två veckor senare hölls ett medarbetarsamtal, där två chefer och arbetstagaren deltog, samma dag avslutades hennes anställning. Arbetsgivaren skickade brev till arbetstagaren med erbjudande om att hon kunde återta sin uppsägning och var välkommen tillbaka. Detta gjorde arbetsgivaren så fort de förstod att arbetstagaren känt sig provocerad att säga upp sig. Tack vare detta brev ansåg AD att arbetstagaren inte utsatts för provocerad uppsägning.

I rättsfallet ovan räddade arbetstagaren sig genom att i ett brev välkomna henne tillbaka och de visade genom att skicka brevet att de inte vill bli av med henne.<sup>122</sup> I det nedanstående rättsfallet har arbetsgivaren inte varit lika smidig.

Följande rättsfall refereras det ofta till i AD:s domar.

#### **AD 1985 nr. 65**

En kvinna tillika facklig företrädare blev gravid, hon sa i god tid till att hon behövde vara föräldraledig. Hon ringde sin arbetsgivare för att meddela att hon ville arbeta deltid några månader efter återgången till arbetet. Vad som sades i samtalet råder det delade meningar om. Strax efter samtalet, under föräldraledigheten inleddes en § 11 MBL-förhandling, med syfte att säga upp kvinnan. Under dessa förhandlingar uttryckte företagsledningen besvikelse över att kvinnan blivit gravid och att hon inte talat om det tidigare, även uttalanden om att kvinnan var olämplig för arbetet uttrycktes. Företagsledningen trodde att kvinnan var sist anställd och hävdade först turordningsreglerna, därefter visade det sig att en annan person hade en kortare anställningstid. Kvinnan stängdes sedan ute från sitt arbete under den första veckan efter föräldraledigheten, därefter sattes hon att inventera, inte utföra sina ordinarie arbetsuppgifter. Efter en förhandling som fastställde hennes rätt till arbetet och rätt att arbeta deltid, kom kvinnan till arbetet på eftermiddagen, det uppstod ett gräl med företagsledningen om när hon skulle varit på arbetet. Företagsledningen ansåg att hon skulle varit på plats under förmiddagen och kvinnan hade uppfattat det som att hon kunde välja själv, förmiddag eller eftermiddag. Efter grälet gick kvinnan hem för att hon inte mådde bra, hon sjukskrev sig och gick inte tillbaka till arbetet.

---

<sup>122</sup> "Enligt Arbetsdomstolens mening har det inte visats några omständigheter som föranleder den bedömningen att bolaget agerat otillbörligt och i strid mot vad som är god sed på arbetsmarknaden. Dessutom har, som redogjorts för ovan, bolaget med erforderlig skyndsamhet sedan det fått kännedom om att H.v.W. uppfattade sig som avskedad, klagat för henne att så inte var fallet och erbjudit henne att fortsätta att arbeta hos bolaget." AD 2006 nr. 79.

Det kan även i detta rättsfall konstateras att det inte räcker med muntlig bevisning, där ord står mot ord, för att företag ska fällas för diskriminering. Företaget ansågs dock ensam vara orsak till att stämningen mellan arbetstagaren och arbetsgivaren var så infekterad att arbetstagaren sjukskrev sig och inte återgick till arbetet, de ansågs ha agerat otillbörligt. Att arbetsgivarna agerat motsägelsefullt kan konstateras, då de först ville säga upp arbetstagaren på grund av ekonomisk arbetsbrist och först hänvisade till turordningsreglerna, därefter angav de att hon hade sämre kompetens än kollegan. Sedan vägrade arbetsgivaren, låta arbetstagaren arbeta deltid, (billigare) de tvingade henne att arbeta heltid. Därefter kom de överens om deltidsarbete och reagerade starkt på hennes arbetstider.<sup>123</sup>

Inte heller gjorde arbetsgivaren i AD 2013 nr. 22 rätt när arbetstagaren skulle återgå i arbete efter sin föräldraledighet.<sup>124</sup> Efter att ha varit anställd som kock dagtid före föräldraledigheten fick arbetstagaren jobb som servitris i puben, vilket innebar kvällsarbete under helger.<sup>125</sup> Även om arbetsgivaren har arbetsledningsrätt ansågs arbetstagaren här ha blivit erbjuden ett annat arbete, vilket skulle ha inneburit uppsägning av befintligt anställningskontrakt till förmån för ett nytt.

---

<sup>123</sup> "Arbetsdomstolen anser sig visserligen inte kunna slå fast att man från bolagets sida handlat i direkt syfte att förmå K. att lämna anställningen, även om detta uppenbarligen i och för sig legat i bolagets intresse. Som framgår av vad domstolen tidigare har anfört kan bolagets företrädare emellertid inte ha undgått att inse att de nyss berörda åtgärderna varit ägnade att framkalla en svår situation för K. som anställd och därmed risk för att hon skulle finna för gott att lämna sin anställning. Bolagets ifrågavarande handlande mot K., vilket får anses ha gett henne godtagbar grund för att omedelbart frånträda anställningen enligt 4 § tredje stycket anställningsskyddslagen, måste därför enligt arbetsdomstolens mening bedömas som otillbörligt och stridande mot god sed på arbetsmarknaden." AD 1985 nr. 65.

<sup>124</sup> "S.P. gett ett mycket trovärdigt intryck. De av henne lämnade uppgifterna har även fått stöd av vad H.B. berättat. Arbetsdomstolen lägger därför S.P:s uppgifter till grund för bedömningen. Genom hennes uppgifter är det därmed visat dels att R.T. uttryckte sig så att S.P. fick komma åter i arbete till det erbjudna arbetet eller inte alls, dels att S.P. gav ett motförslag efter att hon förklarat att det var omöjligt för henne att arbeta samtliga helger i månaden, men att R.T. inte återkom till henne den 11 januari 2010 med besked om han accepterade förslaget. Anställningen upphörde därmed." AD 2013 nr. 22.

<sup>125</sup> "Enligt Arbetsdomstolens mening har arbetserbjudandet, med hänsyn till att det innebar ändrade arbetstider från dagtid på vardagar till kvälls- och nattetid på enbart helger, varit ett erbjudande om arbete på för S.P. helt klart mindre gynnsamma villkor jämfört med det arbete hon hade före föräldraledigheten. Därutöver innebar erbjudandet ett sänkt arbetstidsmåt. Det erbjudna arbetet uppfyllde därmed inte kriterierna för ett arbete som sammantaget kunde anses likvärdigt. Det erbjudna arbetet kan således inte anses godtagbart." AD 2013 nr.22.

### **3. 6 Provocerad uppsägning – illojalitet**

Att en arbetstagare anses som illojal handlar ofta om konkurrerande verksamhet, det vill säga att arbetstagaren driver eget företag som konkurrerar med arbetsgivarens. Den typen av illojalitet är oftast ett godtagbart skäl för uppsägning eller avsked.<sup>126</sup>

Flera av rättsfallen som beskrivits har haft inslag av att arbetstagaren ursprungligen har uppfattats som illojala mot sina arbetsgivare och att denna uppfattning legat till grund för fler konflikter. Detta problem verkar gälla i högre grad för fackliga förtroendemän än för andra arbetstagare, följande rättsfall är ett exempel på detta.

#### **AD 2002 nr. 18**

En arbetstagare tillika facklig förtroendeman fick en skriftlig varning på grund av illojalitet. Förtroendemannen hade under sitt uppdrag som förtroendeman uttalat kritik mot skolans drift, varpå han varnades för illojalitet. Arbetsgivaren, en skola, ansågs av AD ha agerat på ett sätt som hade provocerat fram arbetstagarens uppsägning.

Att få kritik är det inte många som uppskattar och att människor reagerar olika när de utsätts för kritik, visar bland annat avsnittet 3. 3 i detta arbete. Fackliga förtroendemän påpekar ofta brister inom den egna verksamheten, därför verkar det som om de oftare hamnar i konflikt med arbetsgivaren och kan uppfattas som illojala. Det finns som sagt flera rättsfall som beskriver samma problem som ovanstående rättsfall.<sup>127</sup>

### **3. 7 Provocerad uppsägning – Återtagande av uppsägning:**

Flera är de fall där en arbetstagare sagt upp sig för att senare ångra sitt beslut och försöka återta uppsägningen, många rättsfall som redovisats i detta arbete har redan beskrivit problematiken.

Att tiden som gått mellan uppsägningen och återtagandet av uppsägningen är avgörande, beskrivs också i följande fall.

#### **AD 2006 nr. 114**

En arbetstagare som hade en vikarierande tjänst kom inte till jobbet och hörde inte av sig efter ett familjegräl under helgen. Företrädare för arbetsgivaren åkte hem till arbetstagaren för att se hur det var med honom, efter en diskussion sa arbetstagaren upp sig. Två dagar senare ångrade han sig men arbetet var redan tillsatt av annan arbetstagare. Rätten kom

---

<sup>126</sup> AD 1988 nr. 80, AD 2009 nr. 40.

<sup>127</sup> AD 1988 nr. 59, 1985 nr. 65, 2002 nr. 18, 1977 nr. 200, AD 1992 nr. 56, AD 1985 nr. 112.

fram till att arbetsgivaren inte hade provocerat fram en uppsägning och att de haft godtagbara skäl att tillsätta tjänsten snabbt. Därmed hade arbetsgivaren godtagbara skäl att inte ta tillbaka hans uppsägning.

I ovanstående fall blir det återigen väldigt tydligt att tiden har betydelse för om arbetsgivaren tillåter att arbetstagaren tar tillbaka sin uppsägning eller inte. I detta fallet hade tjänsten redan efter två dagar tillsats av annan sökande. Arbetet kunde inte vänta så tjänsten behövde tillsättas omgående. Hade de två dagarna däremot infallit under helgen hade utslaget troligtvis varit ett annat, likaså om tjänsten inte hade tillsats av annan sökande.<sup>128 129</sup>

---

<sup>128</sup> "Enligt Arbetsdomstolens mening har omständigheterna varit sådana att M.A., när hon under måndagen den 10 maj 2010 klagade för C.W. och T.B. att hon ville återta uppsägningen, har haft rätt att göra detta. Bolagets vägran att låta M.A. fortsätta anställningen är därför liktydig med en uppsägning från 6 bolagets sida. Bolaget har inte gjort gällande att det har förelegat saklig grund för uppsägning av M.A. Uppsägningen ska därför förklaras ogiltig." AD 2012 nr. 30.

<sup>129</sup> "Omständigheterna vid uppsägningen var på grund av det anförda sådana att M.A. hade möjlighet att återta den under förutsättning att detta gjordes inom en kortare tidsrymd. Det förhållandet att hon inte försökte kontakta bolagets företrädare samma dag, som var en fredag, eller under den följande lördagen och söndagen, bör inte tillmätas betydelse för bedömningen. Det avgörande är i stället vad som inträffade under den närmast följande arbetsdagen." AD 2012 nr. 30.

## 4 Rättsfrågorna och analys:

### 4.1 Provocerad uppsägning

Provocerad uppsägning föreligger när en arbetsgivare på ett otillbörligt sätt förmår en arbetstagare att själv säga upp sig eller om en sådan egen uppsägning sker efter att arbetsgivaren agerat i strid mot god sed på arbetsmarknaden.<sup>130</sup> Det är således tillåtet att en arbetsgivare förmår en arbetstagare att säga upp sig själv om det görs på ett tillbörligt sätt och ett sätt som inte strider mot god sed på arbetsmarknaden.<sup>131</sup>

Uppsägningen ska således vara föranledd av arbetsgivarens agerande men det är arbetstagaren som säger upp eller frånträder sin tjänst, det behöver finnas ett orsakssamband.<sup>132</sup>

Arbetsgivaren bör vara försiktig om en anställd hastigt säger upp sig efter ett samtal som inneburit någon form av kritik mot arbetstagaren. ”Det anses tillräckligt att arbetsgivaren har insett att han genom sitt handlande har framkallat en svår situation för arbetstagaren och därmed en risk för att arbetstagaren ska finna för gott att lämna sin anställning.”<sup>133</sup> En uppsägning som görs i hastigt mod och som återtas direkt, bör därför tas tillbaka för att inte anses vara en uppsägning gjord av arbetsgivaren.<sup>134</sup> Har arbetsgivaren däremot hunnit anställa en efterträdare bör arbetsgivaren inte vara tvingad att återta uppsägningen.<sup>135</sup>

Anledningar som generellt sett inte leder till provocerad uppsägning är, om en arbetsgivare varit passiv under en konflikt, sjukskrivning eller liknande. Arbetsgivaren anses då generellt sett inte ha agerat med uppsåt att provocera fram en uppsägning.<sup>136</sup> Detta beror troligtvis på bevisbördan, då det är arbetstagaren som säger upp sig själv eller frånträder sin tjänst, läggs bevisbördan på arbetstagaren. Det kan vara betydligt svårare att bevisa arbetsgivarens bakomliggande orsak till sitt agerande och därmed svårt att få gehör för sin ståndpunkt.

---

<sup>130</sup> Prop. 1973:129 s. 129.

<sup>131</sup> AD 1997 nr. 1.

<sup>132</sup> AD 1975 nr. 74.

<sup>133</sup> Numhauser et.al., 2010, s. 403.

<sup>134</sup> AD 1982 nr. 117.

<sup>135</sup> AD 2006 nr. 114.

<sup>136</sup> AD 1982 nr. 99, AD 1991 nr. 47, AD 1993 nr. 185, AD 2008 nr. 106.

Något som kan verka självklart men som ibland ifrågasätts är arbetsgivarens kunskap om arbetstagarens situation. För att arbetsgivaren ska bli ansvariga i till exempel diskriminerings-, trakasserier- och rehabiliteringsfrågor eller anses skyldiga enligt 33 § eller 36 § AvtL krävs att arbetsgivaren haft vetskap om arbetstagarens situation.<sup>137</sup>

Tiden är avgörande för bedömningen, att ångra en rättshandling i efterhand är bara möjligt en mycket kort tid efter att den utfördes.<sup>138 139</sup> Tiden är också avgörande, när en arbetsgivare enligt god sed och på ett tillbörligt sätt, kräver att en arbetstagare ska säga upp sig eller frånträda sin anställning, då måste arbetsgivaren ge arbetstagaren betänketid för att inte anses ha provocerat fram uppsägningen.<sup>140</sup>

Några arbetstagare ångrar deras uppsägningar efter det att deras avtalade uppsägningsförmåner tagit slut, ofta då uppsägningstiden faktiskt upphört.<sup>141</sup> Inte i något fall har dessa arbetstagare fått rätt, även om det i något fall funnits anledning att kritisera arbetsgivaren.<sup>142</sup> Att det är dagen för överenskommelsen och inte sista anställningsdagen som gäller för när talefristen gått ut följer som redan beskrivits av bland annat av rättsfall AD 1991 nr. 47.<sup>143 144</sup>

---

<sup>137</sup> AD 1996 nr. 109, AD 2001 nr. 55, AD 2006 nr. 114.

<sup>138</sup> AD 1977 nr. 200, AD 1982 nr. 117.

<sup>139</sup> Prop. 1981/82:71 s. 82.

<sup>140</sup> AD 1975 nr. 74, AD 2013 nr. 73, AD 1982 nr. 117, AD 2012 nr. 30, AD 1996 nr. 109.

<sup>141</sup> AD 1988 nr. 107, AD 1991 nr. 47, AD 2013 nr. 73.

<sup>142</sup> AD 1991 nr. 47.

<sup>143</sup> "talefristerna i 40 och 41 § görs analogt tillämpliga och då med dagen för uppgörelsen som utgångspunkt för beräkning av fristen" AD 1991 nr. 47 bilaga Dom 1991-04-24, målnummer B-45-1990.

<sup>144</sup> "Också i litteraturen (Lunning: Anställningsskydd, sjunde upplagan, sid 491-492) anförs att en analogi i sistnämnda fall ligger nära till hands. Såvitt avser fall då arbetstagaren lämnar en anställning efter en träffad uppgörelse som han vill få ogiltigförklarad uttalar Lunning att det finns mycket som talar för att det skulle vara bäst förenligt med lagens syfte att talefristerna i 40 och 41 § görs analogt tillämpliga och då med dagen för uppgörelsen som utgångspunkt för beräkning av fristen." AD nr. 1991 nr. 47 bilaga Dom 1991-04-24, målnummer B-45-1990.

Ett företag som omplacerar en arbetstagare som är i konflikt med annan person på enheten, riskerar sällan att anses ha provocerat fram en uppsägning. Förutsatt att omplaceringen görs på ett tillbörligt sätt.<sup>145</sup> Om omplaceringen däremot görs som en hämnd, är risken mycket stor att arbetstagarens uppsägning är att jämföras med arbetsgivarens uppsägning eller avsked.<sup>146</sup>

Omplaceringsskyldigheten har i övrigt visat sig vara ett område som är svårare att beskriva generellt när det gäller provocerad uppsägning. Omplacering kan göras som ett led i arbetsgivarens fria arbetsledningsrätt eller för att hantera konflikter, troligtvis är det anledningen till variationerna i bedömningarna.<sup>147</sup>

I efterföljande avsnitt beskrivs vad som generellt räknas som arbetsgivarens agerande i strid mot god sed på arbetsmarknaden och otillbörligt agerande, dvs. när en uppsägning gjord av en arbetstagare, betraktas som en uppsägning eller ett avsked gjord av arbetsgivaren.

#### **4. 2 När en uppsägning gjord av en arbetstagare, betraktas som en uppsägning eller ett avsked gjord av arbetsgivaren - Otillbörligt agerande eller agerande i strid mot god sed på arbetsmarknaden**

Om en arbetsgivare agerar otillbörligt eller i strid mot god sed på arbetsmarknaden riskerar arbetsgivaren att anses ha provocerat fram en arbetstagares uppsägning. Tabellen nedan visar vilka generella betingelser som kan leda till att en arbetsgivare anses ha provocerat fram en arbetstagares uppsägning.

---

<sup>145</sup> AD 1983 nr. 46.

<sup>146</sup> AD 1985 nr. 112.

<sup>147</sup> AD 1976 nr. 103, AD 1983 nr. 46, AD 1991 nr. 106, AD 1993 nr. 160, AD 2016 nr. 53.



I detta arbete har det framkommit att arbetsgivare agerat i strid mot god sed på arbetsmarknaden eller att de agerat på ett otillbörligt sätt, om följande inte beaktats:	
Tiden	När arbetstagaren inte fått tid att reflektera över situationen. <sup>148 149</sup>
Konsultera annan	När arbetstagaren inte givits möjlighet att konsultera fackombud, advokat eller annan person, före en framtvingad uppsägning. <sup>150 151</sup>
Utredning och dokumentation	När arbetsgivaren inte har utrett eller dokumenterat skälet för uppsägning/avsked tillräckligt noggrant, före en framtvingad uppsägning. <sup>152</sup>
Instruktioner till arbetstagaren	Om arbetsgivaren inte har givit noggranna instruktioner till arbetstagaren kring konfliktområdet, före en framtvingad uppsägning. <sup>153</sup>
Trakasserier	När trakasserier av arbetstagaren förekommit från arbetsgivarens, eller från person i arbetsledande ställning, sida. <sup>154 155</sup>
Fingerad arbetsbrist	När fingerad arbetsbrist åberopas för att förmå arbetstagare att säga upp sig. <sup>156</sup>
Oriktiga grunder för uppsägning	När oriktiga grunder för uppsägning har förelagts för att förmå arbetstagaren att säga upp sig. <sup>157</sup>

<sup>148</sup> AD 1975 nr. 74, AD 2013 nr. 73, AD 1982 nr. 117, AD 2012 nr. 30, AD 1996 nr. 109.

<sup>149</sup> Lunning, et.al., 2016, s. 195.

<sup>150</sup> AD 1975 nr. 35, AD 1975 nr. 74, AD 1992 nr. 50.

<sup>151</sup> Lunning, et.al., 2016, s. 192.

<sup>152</sup> AD 1992 nr. 50, AD 1975 nr. 74.

<sup>153</sup> AD 2001 nr. 2, AD 1992 nr. 50.

<sup>154</sup> AD 1985 nr. 112, AD 1991 nr. 65, AD 1991 nr. 93.

<sup>155</sup> Lunning, et.al., 2016, s. 193.

<sup>156</sup> Prop. 1973:129 s. 123.

<sup>157</sup> AD 2011 nr. 92.

## 5 Sammanfattning och slutsats:

Att det inte finns specifika kommentarer i lagtext som anger vad som är saklig grund för uppsägning respektive avsked har varit den springande punkten i detta arbete.<sup>158</sup> Det finns allmänt hållna riktlinjer som är uttalade i förarbetena.<sup>159</sup> Utöver dessa är det framväxande praxis som styr hur AD bedömer de olika rättsfallen. Härav har detta arbete till stor del kommit att bli en studie av rättsfall, även om lagar och traditionella doktriner också har undersökts.

Precis som det beskrivs i proposition 1973:129, ”det går inte att generellt slå fast vad som är saklig grund för uppsägning, fallen är så olika att de måste bedömas från fall till fall.”<sup>160</sup> Detta gäller således även provocerade uppsägningar, då dessa bygger just på om saklig grund för uppsägning förelegat eller ej.

Till skillnad från när detta arbete inleddes anser jag att det går att ganska klart urskilja hur AD kommer att göra sin bedömning, när det är fråga om eventuell provocerad uppsägning. Den största osäkerhetsfaktorn kring bedömningen enligt min mening är bevisningen. Det är i stort sett alltid arbetstagaren som har bevisbördan vid provocerad uppsägning, vilket ofta gör det svårare för arbetstagaren att få rätt. Bevisning och bevisbörda är i och för sig inget specifikt problem kopplat till provocerad uppsägning.

I två diskrimineringsfall kanske det hade varit möjligt att ifrågasätta arbetsgivarna mer, i båda fallen såg AD att arbetstagarna farit illa av arbetsgivarnas agerande eller brist på agerande.<sup>161</sup> Kanske är det så att beviskraven faktiskt är för högt ställda? ” Det har t.o.m. gjorts gällande att beviskraven är så höga att det i praktiken är omöjligt att uppfylla dem.”<sup>162</sup>

Om en arbetstagare begått ett brott verkar sannolikheten att arbetstagaren går vidare med att anmäla, eventuell provocerad uppsägning, minska. Samtidigt förvånades jag över AD:s utslag i det tidigare redovisade fallet AD 1997 nr 1, där en arbetstagare som varit anställd under många år, tar små belopp från arbetstagaren, ca 60 kronor enligt rättsfallet. Omplacering till tidigare tjänst utan kassatjänst kan ses som ett möjligt alternativ. Jag kan endast spekulera i att

---

<sup>158</sup> SOU 2012:62 s. 45.

<sup>159</sup> Prop. 1973:129 och Prop. 1981/82:71.

<sup>160</sup> Prop. 1973:129 s. 62.

<sup>161</sup> AD 1985 nr. 65, AD 2005 nr. 63.

<sup>162</sup> Prop. 1997/98:177 s. 17.

AD tittat på slutsatserna som kan dras av handlandet och inte handlandet i sig, slutsatsen att det inte går att lita på arbetstagaren.

Den sammantagna slutsatsen av detta arbete blir ändå att det till övervägande del går att förutse AD:s bedömning, när det gäller provocerad uppsägning, som i alla rättsfall är det bevisningen som avgör utfallet.

## Abstract:

This paper is a work about provoked redundancies, redundancies that has been made by the employee himself, but is comparable to a termination made by the employer. In order to investigate the concept of provoked dismissal, also called forced dismissal and be able to make conclusions about when a termination by the employee is considered forced by the employer, the author has studied the Law on Employment protection – LAS and In particular, 7 and 18 § § LAS and other doctrines and practices in the field. The concept of provoked dismissal is defined, and certain specific obligations of the employer have arisen for the employer to be deemed to have acted appropriately in connection with situations surrounding redundancies that may be linked to provoked redundancies.

Provoked dismissal is when an employer improperly induces a worker to terminate himself or if the employer acted contrary to good practice on the labour market.

This paper, has found that employers acted contrary than of good practice on the labour market or they have acted improperly, if the following are not considered:	
Time	The employee has not been given time to reflect on the situation.
Consult other	The employee is not given the opportunity to consult a representative of the union, lawyer or other person, before a forced termination.
Investigation and documentation	The employer has not investigated or documented the reason for termination/dismissal sufficiently and carefully, prior to a forced termination.
Instructions to the employee	If the employer has not given thorough instructions on the area of conflict, before a forced termination.
Harassment	An employer or person in leading position have harassed an employee.
Fictitious labour shortage	A fictitious labour shortage is invoked in order to persuade workers to terminate themselves.
Incorrect grounds for termination	Incorrect grounds for dismissal have been imposed in order to induce workers to terminate themselves.

## **Källförteckning:**

### **Statliga utredningar:**

SOU 1973:7 *Trygghet i anställningen*

SOU 2012:62 *Uppsägningstvister*

### **Riksdagstryck:**

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

Regeringens proposition 1981/82:71, *om ny anställningsskyddslag m.m.*

Regeringens proposition 1997/98:177 *Ny lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet*

### **Doktrin:**

Adlercreutz, Axel, Mulder, Bernard Johann, 2013, *Avtal*, 13:e upplagan, Norstedts Juridik AB, Stockholm

Gabinus Göransson, Håkan, Slorach, Martina, Flemström, Stefan, del Sante, Naiti, 2017, *Diskrimineringslagen*, 3:e upplagan, Norstedts Juridik AB, Stockholm

Glavå, Mats, Hansson, Mikael 2015, *Arbetsrätt*, 3:e upplagan, Studentlitteratur AB, Lund

Hydén, Håkan, Hydén Therese, 2016, *Rättsregler En introduktion till juridiken*, Studentlitteratur AB, Lund

Lehrberg, Bert, 2015, *Praktisk juridisk metod*, 8:e upplagan, Iusté AB, Uppsala

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

Numhauser-Henning, Ann, Rönmar, Mia, 2010, ”*Det flexibla svenska anställningsskyddet*”, Särtryck ur *Juridisk Tidskrift*, 2010, nr 2, s. 382-411.

Nycander, Svante, 2017, *Makten över arbetsmarknaden*, 3:e upplagan, Studentlitteratur AB, Lund

Samuelsson Joel, och Melander, Jan, 2003, *Tolkning och tillämpning*, Iustus förlag

Wästfelt Martin, Bäckström Magnus, Wulkan Malin, Åström Lars, 2014,

*Anställningsskyddslagen med kommentar*, Tolfte upplagan, Studentlitteratur AB, Lund

Öman, Sören, 2017, *Lagen om anställningsskydd En kommentar*, Karnov Group Sweden AB, Stockholm

Öman, Sören, 2008, *Anställningsskyddspraxis*, 4:e upplagan, Norstedts Juridik AB, Stockholm

**Rättsfallsförteckning:**

AD 1975 nr. 35	AD 1985 nr. 112	AD 2005 nr. 24
AD 1975 nr. 74	AD 1988 nr. 107	AD 2005 nr. 63
AD 1977 nr. 200	AD 1991 nr. 47	AD 2006 nr.79
AD 1978 nr. 89	AD 1993 nr. 185	AD 2006 nr. 114
AD 1982 nr. 99	AD 1996 nr. 109	AD 1991 nr. 106
AD 1982 nr. 117	AD 1997 nr. 1	AD 2008 nr. 106
AD 1983 nr. 3	AD 2001 nr. 29	AD 2009 nr. 27
AD 1983 nr. 46	AD 2001 nr. 55	AD 2013 nr. 73
AD 1985 nr. 65	AD 2002 nr. 18	