



LUNDS UNIVERSITET  
Ekonomihögskolan

# ANSTÄLLNINGSSKYDD TILL VARJE PRIS

*Att säga upp en arbetstagare på grund av bristande  
arbetsprestation*

**Kandidatuppsats i handelsrätt**

Arbetsrätt - HARH06 15 hp

Emma Wåhlberg

HT 2019

Handledare: Andreas Inghammar

## Sammanfattning

Uppsatsens fokus är att beskriva och analysera rättspraxis gällande uppsägning på grund av bristande arbetsprestation. För att ge en god bild av rättsläget ges en översikt av lagen om anställningsskydd (LAS). Vidare ges en bakgrund och förklaring av begreppet 'saklig grund' som kan ses som en grundbult i uppsägningsrätten. Här redogörs för de rekvisit för saklig grund som arbetats fram i praxis.

I uppsatsen beskrivs och exemplifieras innebörden av begreppet 'bristande arbetsprestation' både utifrån doktrin, praxis och förarbeten. En distinktion görs mellan arbetsgivarens respektive arbetstagarens ansvar för den bristande arbetsprestationen. En beskrivning görs även av sådana omständigheter som till stor del kan hänföras till tjänsten i sig. Den kartläggning av praxis som gjorts följs av en sammanfattning och en jämförelse med ett förslag till en ny anställningsskyddslag som kom under tidigt 90-tal.

Uppsatsen analyskapitel sammanfattar och kommenterar den information som samlats om ämnet. Här framträder en bild av en något arbetsgivarfientlig praxis som tvingar arbetsgivaren att ta till mycket långtgående åtgärder innan en arbetstagare med bristande arbetsprestation kan sägas upp.

## **Abstract**

The focus of this essay is to describe and analyze case-law regarding termination of employment due to insufficiency in job performance. In order to present a comprehensive description of the present legal position, an overview of the Swedish Employment Protection Act (LAS) will be given. The term 'saklig grund' (objective ground) can be viewed as a linchpin of the right to terminate an employment. Therefore, the meaning and use of the term will be explained in order to provide the reader with an important basic understanding of termination due to personal reasons.

In the essay, the term 'insufficient job performance' will be described and exemplified. This will be done using legal doctrine, case-law and preparatory works. A distinction is made between the employer's and the employee's responsibilities regarding an insufficient job performance. A description will also be made regarding circumstances applicable to the employment itself. The mapping of the case-law is followed by a summary and a comparison to a proposal of a new employment protection act that was published in the early nineties.

The analyzing chapter summarizes and comments on the information that have been collected on the subject. It appears that case-law in this matter presents a slightly employer hostile image. The employer is forced to carry out a very broad repertoire of interventions before an employee that is performing insufficiently can be terminated from employment.

# Innehållsförteckning

<b>Förkortningar</b>	<b>4</b>
<b>1 Inledning</b>	<b>5</b>
1.1 Syfte och frågeställning	5
1.2 Avgränsning	6
1.3 Metod	6
1.4 Disposition	9
<b>2 LAS och begreppet saklig grund</b>	<b>9</b>
2.1 Inledande om lagen om anställningsskydd	9
2.1.1 Vilka omfattas av LAS?	10
2.2 Begreppet saklig grund	11
<b>3 Uppsägning på grund av bristande arbetsprestation</b>	<b>13</b>
3.1 Begreppet bristande arbetsprestation	13
3.2 Arbetstagarens ansvar	14
3.3 Arbetsgivarens ansvar	15
3.3.1 Tydlighet	16
3.3.2 Arbetsgivarens åtgärder	17
3.3.3 Arbetstagarens lämplighet i stort	20
3.4 Tjänstens beskaffenhet	21
3.4.1 När kostnaderna överstiger intäkterna	22
<b>4 Reglerna om uppsägning av personliga skäl - en ansats till förändring</b>	<b>22</b>
4.1 Uppvakten till SOU 1993:32	22
4.2 En ansats till förändring av anställningsskyddslagen	23
4.2.1 Om uppsägning av personliga skäl	23
<b>5 Analys och diskussion</b>	<b>26</b>
5.1 En analys av AD:s praxis kring uppsägning på grund av bristande arbetsprestation	26
5.1.1 Arbetsdomstolens grundläggande inställning och utgångspunkter	26
5.1.2 Bedömningsfaktorer i mål som rör uppsägning på grund av bristande arbetsprestation	28
5.1.2.1 Misskötsel	28
5.1.2.2 Medvetenhet	29
5.1.2.3 Skada	30
5.2 Likheter och skillnader mellan rådande praxis och de förslag som redogjorts för i SOU 1993:32	30
<b>Sammanfattande slutsats</b>	<b>31</b>
<b>Källförteckning</b>	<b>32</b>

## Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
ILO	International Labour Organization
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige
LOA	Lag (1994:260) om offentlig anställning
SAF	Svenska Arbetsgivareföreningen (idag Svenskt Näringsliv)

# 1. Inledning

Att säga upp en arbetstagare är i många fall svårt, inte bara utifrån ett rättsligt perspektiv, utan även på ett personligt plan. Detta gäller inte minst då uppsägningen hänförs till personliga skäl. Det är emellertid av stor vikt att en arbetsgivare kan säga upp en arbetstagare som, efter tillgripna åtgärder, inte bedöms som lämpad för fortsatt anställning. Detta delvis för att bibehålla en dynamisk arbetsmarknad och ett välmående näringsliv. I mitt arbete vid sidan av studierna har jag noterat en viss frustration bland arbetsgivare, där det finns en efterfrågan efter ett mer flexibelt anställningsskydd där man vågar anställa tillsvidare utan att oroa sig för potentiella svårigheter att avsluta anställningen vid behov. I uppsatsen ser jag närmare på möjligheten till uppsägning som hänförs till en arbetstagares bristande arbetsprestation. Jag går även igenom det förslag till förändring av LAS som kom under 90-talet.

## 1.1 Syfte och frågeställning

Den svenska anställningsskyddslagen trädde i laga kraft under sjuttioalet och kom under efterföljande decennium att revideras för att likna hur den ser ut idag. Det har gått snart 40 år sedan lagen nämnvärt ändrades gällande regler kring uppsägning av personliga skäl, trots att arbetsmarknaden och samhället i stort förändrats radikalt sedan dess. Till viss del kan detta försvaras med att lagen är semidispositiv och tämligen flexibel i sin utformning. Den paragraf (7 §) som reglerar uppsägning är dock inte dispositiv, likväl har lagstiftaren i stor utsträckning underlåtit att närmare definiera formerna för tillämpningen av denna regel, vilket lämnat ett stort tolkningsutrymme för den som vill använda den. Den som söker tolkningshjälp kan dock vända sig till praxis och förarbeten för viss vägledning.<sup>1</sup>

I min uppsats vill jag se närmare på uppsägning av personliga skäl, med fokus på bristande arbetsprestation som grund för detta. Syftet med uppsatsen är att kartlägga rättspraxis på området och även beskriva och utreda det förslag till förändring av reglerna kring uppsägning som kom under 90-talet. Detta förslag togs fram för att luckra upp anställningsskyddet något.

---

<sup>1</sup> Se prop. 1973:129, prop. 1981/82:71 samt praxis från Arbetsdomstolen.

Jag vill därav se hur möjligheten att säga upp en arbetstagare av personliga skäl idag skiljer sig från de förslag som kom med SOU 1993:32, som delbetänkandet kom att namnges.

- Under vilka förutsättningar kan man sägas upp på grund av bristande arbetsprestation?
- Vilka skillnader för anställningsskyddet vid bristande arbetsprestation hade lagförslaget i SOU 1993:34 kunnat medföra?

## 1.2 Avgränsning

Uppsatsen avgränsas i princip uteslutande till det rättsläge som råder i Sverige. Att göra en omfattande komparativ analys och jämföra med andra länder hade säkerligen resulterat i en intressant diskussion, men utifrån den tid och det utrymme som givits för uppsatsen avstår jag ifrån detta. Genom att endast titta på den svenska lagstiftningen kan jag ge en god bild av rättsläget och dessutom undersöka en av de ansatser till förändring av lagstiftningen som gjorts. En mycket begränsad komparation görs dock mot Danmark i avsnitt 5 i syfte att tydliggöra ett fenomen i det svenska anställningsskyddet.

En avgränsning görs även mot de kollektiva lagregler som återfinns i Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, där jag valt att endast fokusera på det enskilda anställningsavtalet.

## 1.3 Metod

Det finns ingen metod som passar för alla syften. Metodvalet är nära länkat till hur uppgiften är formulerad och vilket ämne som skall behandlas.<sup>2</sup> Denna uppsats kommer att behandlas utifrån den rättsdogmatiska metoden som är dominerande inom svensk rättsvetenskap. Denna traditionella metod kan vara svår att förklara då den är tämligen vag. Den refereras ofta till som “den enda rättsvetenskapliga metoden” då den ofta ses som normen för rättsvetenskaplig forskning i Sverige.<sup>3</sup> Ordet dogmatism betyder att något är en universell och obestridbar

---

<sup>2</sup> Trolle Önnerfors & Wenander, Att skriva rätt, 2016, s. 20.

<sup>3</sup> Svensson, De lege interpretata – om behovet av metodologisk reflektion, 2014, s. 215-216.

sanning, vilket av vissa uppfattas som en felaktig definition av den dogmatiska metoden eftersom det finns flertalet andra användbara metoder.<sup>4</sup>

Den dominerande rättskällan i min uppsats kommer att vara rättspraxis. Detta innebär att jag använder avkunnade domar i mål från Arbetsdomstolen för att få vägledning i min rättsfråga. Vilka fall som blir prejudicerande grundas inte på några formella bestämmelser - huvudregeln är dock att fall från högsta instans väger tyngst. I arbetsrättsliga frågor är Arbetsdomstolen vanligtvis både första och sista instans då det är en så kallad specialdomstol som uteslutande hanterar mål som rör tvister mellan arbetstagare och arbetsgivare.<sup>5</sup>

Ett rättsfall kan liknas vid en berättelse där det råder motstridighet mellan två parter. Domstolens uppgift är härvid att lösa konflikter och komma fram till vilken av parterna som har störst fog för sin ståndpunkt. Domstolen argumenterar för sitt beslut i ett så kallat 'domskäl'. Vid studerandet av rättspraxis är domskälet ofta mer intressant än domslutet eftersom det är där domstolen motiverar domslutet. Den information som inte ges i lagtexten kan ofta fyllas ut vid studerandet av olika domskäl, praxis fungerar härvid som tolkningshjälp. Viktigt att beakta vid studerandet av rättspraxis är när avgörandet skedde. Praxis utvecklas med tiden, precis som samhället i övrigt. Senare domar ger alltså oftast en mer korrekt bild av det rådande rättsläget.<sup>6</sup>

Jag kommer att inleda arbetet med att se över förarbeten till berörd lag - vilket här innebär lag (1982:80) om anställningsskydd. Inför stiftandet av en ny lag erfordras en mycket genomgripande förståelse och insikt i det berörda området. Arbetet inleds därav vanligtvis med en omfattande utredning. Denna typ av arbete kallas för *förarbete* eller *motiv*. I Sverige ses denna typ av förarbeten som en mycket viktig och användbar rättskälla. Arbetet med utredningen kompletteras av kommentarer och återkoppling från utvalda remissinstanser. När lagförslaget utretts skickas det tillbaka till regeringen som sedermera fastställer lagförslaget och presenterar det vidare för riksdagen. Slutprodukten av lagförslaget kallas för

---

<sup>4</sup> Sandgren, Är rättsdogmatiken dogmatisk?, 2008, s. 648-650.

<sup>5</sup> Melander & Samuelsson, Tolkning och tillämpning, 2003, s. 39.

<sup>6</sup> Melander & Samuelsson, Tolkning och tillämpning, 2003, s. 40-43.



‘proposition’. I propositionen presenteras en bakgrund och motivering av lagförslaget. Här återfinns även riktlinjer kring tolkning av lagen.<sup>7</sup>

En annan viktig rättskälla som jag kommer att använda mig av i uppsatsen är ‘*doktrin*’. Doktrin kan beskrivas som ett samlingsbegrepp för litteratur och artiklar inom rättsvetenskapen. Liksom förarbeten ses doktrinen som en rättskälla i Sverige. Det händer bland annat att domstolar hänvisar till doktrin i sina domskäl. Doktrinen arbetas fram av rättsvetenskapsmän, vilka alltså blir upphovsmän. Det är dock av vikt att göra skillnad på upphovsmannen och innehållet. Rättskällan utgörs av själva texten, som dels måste vara disponibel, men även återge en uppfattning som till hög grad anses vedertagen. Domstolar använder sig vanligtvis av doktrin i situationer där berörda rättskällor anses svårtolkade. Doktrinen ger tolkningshjälp i form av uttalanden från olika typer av nischade rättsvetenskapsmän. Det finns olika typer av doktrin och den som tillskrivs högst vederhäftighet är den så kallade monografin. En monografi kan exempelvis vara en doktorsavhandling, där kraven på akademisk kutym i form av vetenskaplig metod, källhantering etcetera är mycket högt ställda. Lagkommentaren är ett exempel på en enklare form av doktrin. Här kommenteras lagens paragrafer enskilt för att klargöra innehåll, motiv och betydelse. Här infogas även källhänvisningar och refererat till praxis. När ett rättsligt problem skall utredas är det av stor vikt att flera olika rättskällor beaktas och används. Ju färre rättskällor, desto mindre möjlighet att få en uttömmande bild av rättsfrågan. Det är alltså fördelaktigt att samla in information från olika typer av källor och sedan kan jämföra dessa med varandra.<sup>8</sup>

Slutligen är det viktigt att materialet som används i så hög grad som möjligt kommer ifrån ursprungskällor. I doktrin återfinns ofta refererat till olika rättsfall - men istället för att då referera till rättsfallet via doktrinen, bör originalkällan uppsökas och ses över. Att referera till ursprungskällor ger läsare och kritiker en känsla av att materialet genomgått grundligt och skapar därav ett större förtroende för författaren.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> Melander & Samuelsson, *Tolkning och tillämpning*, 2003, s. 42.

<sup>8</sup> Melander & Samuelsson, *Tolkning och tillämpning*, 2003, s. 48-51.

<sup>9</sup> Trolle Önnersfors & Wenander, *Att skriva rätt: goda råd för att skriva uppsats i juridik*, 2019, s. 21.

## 1.4 Disposition

I kapitel två inleder jag med att kort beskriva bakgrunden till lag (1982:80) om anställningsskydd. I anslutning till detta kommer jag in på 7 § LAS och begreppet *saklig grund* som leder vidare till en diskussion om förutsättningar för att saklig grund skall föreligga vid uppsägning av personliga skäl. Dessa förutsättningar kopplas ihop med rättsfall som berör uppsägning på grund av bristande arbetsprestation.

I tredje kapitlet redogör jag för det förslag till en ny anställningsskyddslag som arbetades fram under början på 1990-talet. Jag går igenom de förändringar som föreslogs med koppling till uppsägning av personliga skäl och framförallt på grund av bristande arbetsprestation.

Kapitel fyra ägnas åt en analys av det som framkommit i kapitel två och tre. I det avslutande kapitlet presenteras en sammanfattande slutsats med fokus på att besvara de frågeställningar som ligger till grund för uppsatsen.

## 2. LAS och begreppet saklig grund

### 2.1 Inledande om lagen om anställningsskydd

En av de mest tongivande lagarna inom svensk arbetsrätt är LAS (*lagen om anställningsskydd*)<sup>10</sup>. Lagen kom till år 1974, men ersattes 1982 av en uppdaterad version med vissa ändringar. Ett av syftena med anställningsskyddslagen var att inskränka en del av § 32-befogenheterna<sup>11</sup>, som i sin ursprungliga form bl.a. gav arbetsgivaren rätt att fritt anställa och avskeda arbetstagare. Denna rätt hade de facto redan inskränkts genom en lydelse i det s.k. Saltsjöbadsavtalet som slöts mellan LO och SAF (*idag Svenskt Näringsliv*) år 1938 - där det fastslogs att arbetsgivaren var skyldig att uppge skäl vid uppsägningar samt ingå förhandling innan genomförande. LAS förstärkte dock anställningsskyddet, bland annat genom ökat medbestämmande för arbetstagersidan.<sup>12</sup> Delar av anställningsskyddet finns

---

<sup>10</sup> Lag (1982:80) om anställningsskydd.

<sup>11</sup> § 32-befogenheterna är idag en s.k. dold klausul i alla kollektivavtal, såvida den inte avtalats bort.

<sup>12</sup> Sigeman, Tore. Sweden (national report), 2017 s. 51.

dessutom reglerat i ILO:s konvention (nr 158) om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ, som Sverige ratificerat.<sup>13</sup>

Reglerna kring uppsägning från arbetsgivarens sida regleras i 7 § LAS. Det finns några grundläggande förutsättningar som måste uppfyllas för att en uppsägning skall anses acceptabel. Först och främst skall uppsägningen vara *sakligt grundad*. Vad detta innebär mer specifikt kommer jag in på senare i uppsatsen. Innan arbetsgivaren kan säga upp en arbetstagare skall ett försök att omplacera arbetstagare göras, har man inte gjort detta så föreligger ej saklig grund. AD har fastslagit att det vid uppsägningar som hänförs till personliga skäl skall ha genomförts en noggrant utförd omplaceringsutredning. Omplaceringsskyldigheten innebär dock inte att redan upptagna befattningar står till förfogande. Arbetsgivaren har heller ingen skyldighet att upprätta nya tjänster i syfte att undvika uppsägning.<sup>14</sup> En arbetstagare får inte sägas upp på grund av verksamhetsövergång och heller inte med hänvisning till omständigheter som ligger längre bak i tiden än två månader.<sup>15</sup> Uppsägning kan ske utifrån två olika grunder - arbetsbrist eller personliga skäl.

### 2.1.1 Vilka omfattas av LAS?

Vilka grupper som omfattas av LAS anges i lagens inledande paragraf. Det gäller arbetstagare i allmän eller enskild tjänst, dock med några undantag som räknas upp i paragrafens andra stycke. Det rör 1. arbetstagare med företagsledande eller jämförbar ställning 2. arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj 3. arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll 4. arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling och 5. arbetsgivare som är anställda i gymnasial lärlingsanställning. Här bör även nämnas att 32 § 1 st LOA (lagen om offentlig anställning)<sup>16</sup> befäster att även personer i verksamhetsledande ställning eller därmed jämförbar ställning inom offentlig verksamhet omfattas av reglerna 7 § LAS.

---

<sup>13</sup> C158 - Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158).

<sup>14</sup> Prop. 1973:129, s. 121.

<sup>15</sup> Lag (1982:80) om anställningsskydd, 7 §.

<sup>16</sup> Lag (1994:260) om offentlig anställning.

Vad gäller innebörden av “företagsledande eller jämförbar ställning” är det inte endast den formella positionen som arbetstagaren innehar som skall beaktas. Det gäller även andra omständigheter som utmärker en företagsledare - i synnerhet arbetets ekonomiska villkor. Vad gäller arbetsgivarens familj räknar man make/maka och släktingar i rätt upp- eller nedstigande led. Sambor, styvbarn, fosterbarn, myndlingar inräknas också i denna kategori, under premissen att de bor tillsammans med arbetsgivaren.<sup>17</sup>

## 2.2 Begreppet saklig grund

I 7 § LAS fastslås att en uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara *sakligt grundad*. Begreppet uppkom inom anställningsskyddsområdet redan 1964 genom den s.k. apriluppgörelsen, tecknad mellan LO och SAF. Arbetsmarknadsnämnden fick i och med detta befogenhet att agera skiljenämnd i tvister kring uppsägningar. Ett av kraven som uppställdes för att en uppsägning skulle anses giltig var att den var sakligt grundad.<sup>18</sup> Innebörden av begreppet saklig grund har inte definierats i lagtext eller förarbete. Detta beskrivs som en medveten strategi från lagstiftaren då man tagit i beaktande att situationer som hänförs till arbete är komplexa och svåra att generalisera. Dessutom ger det domstolen en möjlighet att i sina beslut ligga i linje med rådande samhällsförhållanden.<sup>19</sup> Begreppet har med andra ord främst definierats genom rättslämpning i Arbetsdomstolen.<sup>20</sup> I förarbeten till LAS har man framhållit att rättspraxis skall utvecklas i linje med förändring i värderingar.<sup>21</sup> Det finns emellertid ett par grundläggande villkor för att saklig grund-kravet skall kunna anses uppfyllt. Vi har dels 7 § 2 st LAS där det framgår att saklig grund ej föreligger om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig - med andra ord att man, om möjligt, genomför en omplacering. I paragrafens tredje stycke fastslås att uppsägningar i samband med verksamhetsövergångar är direkt förbjudna. Fjärde stycket innebär en begränsning av arbetsgivarens rätt att åberopa händelser som är äldre än två månader som stöd för en uppsägning. Denna princip benämns som *tvåmånadersfristen* och återfinns även i 18 § LAS. Arbetsdomstolen har i flera domar markerat att syftet med regeln är att få till stånd

---

<sup>17</sup> Källström & Malmberg, Anställningsförhållandet, 4:e uppl. s. 138-139.

<sup>18</sup> Adlercreutz & Mulder, Svensk arbetsrätt, 14 uppl.

<sup>19</sup> Andersson, Edström & Zanderin, Arbetsrätt, 2010, s. 100.

<sup>20</sup> Weihe & Dalekant, Lag (1974:80) om anställningsskydd, 7 §, Karnov 2019-11-20.

<sup>21</sup> Prop. 1973:129 med förslag till lag om anställningsskydd, m.m. s. 118-123.

en snabb handläggning av ärenden om uppsägning eller avskedande. Vad som dock skall förtydligas är att händelser som är äldre än två månader får återopas som skäl för uppsägning, men endast i samband med omständigheter som ligger inom tvåmånadersfristen. De händelser som inträffat inom fristen behöver således inte i sig vara saklig grund för uppsägning.<sup>22</sup>

Utöver lagen har det utvecklats vissa kriterier utifrån rättspraxis från Arbetsdomstolen. Det gäller *misskötsel*, *medvetenhet* och *skada*. Att bryta mot ett anställningsavtal kan ses som misskötsel, även om brottet skett oavsiktligt. Vanligtvis bör det vara tämligen oproblematiskt att avgöra huruvida en arbetstagare gjort sig skyldig till misskötsamhet. Brott mot ordningsregler, negligering av säkerhetsföreskrifter eller otillfredsställande utförande av arbetsuppgifter ses i huvudsak som ett brott mot anställningsavtalet.<sup>23</sup> Det förekommer dock ofta situationer där det kan anses vara besvärligt att bedöma huruvida en person brutit mot anställningsavtalet eller ej. Fall där arbetsgivaren upplever arbetstagarens arbetsprestation som otillfredsställande eller anser att det föreligger samarbetssvårigheter är två exempel på sådana situationer.<sup>24</sup>

I AD 1990 nr 112 sades en arbetstagare upp då arbetsgivaren varit missnöjd med vederbörandes arbetsprestation samt förmåga att samarbeta med kollegor. Arbetsgivaren fälldes dock då han inte kunnat lägga fram tillräcklig bevisning för sina påståenden. Här kunde misskötsel inte bevisas och därav förelåg inte saklig grund.<sup>25</sup> Begreppet medvetenhet syftar i det här sammanhanget till att arbetstagaren skall vara medveten på om att vederbörande på något vis missköter sig samt vilka konsekvenser som kan följa av detta.<sup>26</sup> Ett exempel på detta återfinns i AD 1981 nr 111 där en bilmekaniker bl.a. misskött sig i form bristande arbetsprestation och dessutom har reparerat egna bilar på arbetstid. AD ansåg inte att uppsägningen varit sakligt grundad då arbetsgivaren inte varit konsekvent i sitt förhållningssätt till problemen. Arbetstagaren ansågs alltså inte fullt ut varit medveten om konsekvenserna av sitt handlande.<sup>27</sup> Det sista kriteriet, skada, belyser att medveten misskötsel

---

<sup>22</sup> Glavå, Arbetsrätt, 2:a uppl. s. 490. Se t.ex. AD 2013 nr 25.

<sup>23</sup> Lunning & Tojjer, Anställningsskydd: Kommentarer till anställningsskyddslagen, s. 345.

<sup>24</sup> Ileskog, Tommy, Uppsägning av personliga skäl, 8 uppl. s 105-106.

<sup>25</sup> AD 1990 nr 112.

<sup>26</sup> Ileskog, Tommy, Uppsägning av personliga skäl, 8 uppl. s 110-111.

<sup>27</sup> AD 1981 nr 111.

inte räcker för att saklig grund skall föreligga. Som följer av benämningen så handlar det om att den medvetna misskötseln skall ha skadat arbetsgivarens verksamhet på något sätt. Detta kan exempelvis handla om att ett visst medvetet beteende har lett till en ekonomisk förlust för arbetsgivaren. Skada kan även handla om att ett uppförande försämrar den generella arbetsmoralen på arbetsplatsen, eller liknande.<sup>28</sup> I AD 1981 nr 140 tog en arbetstagarare konsekvent längre raster än tillåtet och försvarade detta med att arbetsmiljön var så pass bristfällig att längre raster var nödvändigt. AD bedömde uppsägningen av denna arbetstagarare som sakligt grundad, trots att skadan för arbetsgivaren inte var särskilt omfattande eller tydlig.

Vid AD:s bedömning av saklig grund vid uppsägning av personliga skäl prövas varje fall utifrån rådande omständigheter. Liknande fall kan därav bedömas olika, trots att förutsättningarna uppfattas vara likartade.<sup>29</sup>

Viktigt att nämna är även att bevisbördan för att saklig grund förelagat vid en uppsägning normalt ligger hos arbetsgivaren. Uppsägningar skall vara väl grundade och kunna konkretiseras. Svepande kritik som inte kan hänföras till reella händelser är sällan en framgångsfaktor vid försvarandet av en uppsägning.<sup>30</sup> Bristande bevisning är det enskilt vanligaste skälet till att arbetsgivare förlorar mål som rör uppsägningar.<sup>31</sup>

### **3. Uppsägning på grund av bristande arbetsprestation**

#### **3.1 Begreppet bristande arbetsprestation**

Begreppet "bristande arbetsprestation"<sup>32</sup> definieras varken i LAS eller i dess förarbeten. En grundläggande inställning som formulerats är dock att arbetsprestationen märkbart skall

---

<sup>28</sup> Iseskog, Tommy, Uppsägning av personliga skäl, 8 uppl. s 130.

<sup>29</sup> Glavå, Arbetsrätt, 2:a uppl. s. 468.

<sup>30</sup> Se t.ex. AD 2009 nr 21.

<sup>31</sup> Källström & Malmberg, Anställningsförhållandet, 4:e uppl. s. 143.

<sup>32</sup> Olika benämningar på samma fenomen: bristande duglighet, bristande kompetens, bristande arbetsprestation.

understiga vad arbetsgivaren normalt bör kunna förvänta sig av arbetstagaren.<sup>33</sup> Vad som kan anses som bristande arbetsprestation är därav en bedömningsfråga, där domstolen får ta ställning till varje enskilt fall. Det har visat sig kunna gälla faktorer som utförandetid, arbetsresultat, effektivitet och försäljningsresultat.<sup>34</sup>

Vid bedömningen av saklig grund vid uppsägningar som kan hänföras till arbetstagarens beteende ligger fokus på huruvida arbetstagaren brutit mot- eller misslyckats med att uppfylla förpliktelser i anställningen som vederbörande borde ha känt till. Som tidigare nämnt är det dock inte alltid så att det rör sig om ett rent avtalsbrott från arbetstagarens sida.

### 3.2 Arbetstagarens ansvar

I arbetsdomstolens praxis framgår att arbetstagaren som utgångspunkt skall ha den kompetens och den förmåga som krävs för anställningen. Om arbetsgivaren tydliggjort vad som innefattas i anställnings så är det arbetstagaren som svarar för att vederbörande besitter de kvalifikationer som arbetsgivaren efterfrågar. Vad som bör noteras är dock, att arbetsgivaren inte kan åberopa brister såsom t.ex. oerfarenhet, då detta kan anses vara av övergående natur. Då en arbetstagare är ny i tjänsten har vederbörande rätt till en viss inlärningsperiod.<sup>35</sup> Det finns emellertid vissa undantag för denna utgångspunkt i situationer där det gäller yrken där det på ett absolut plan krävs att man besitter en viss nivå av kompetens, t.ex. pilot. Här finns myndighetsföreskrifter som ligger till grund för den prövning en pilot måste genomgå innan vederbörande får utöva sitt yrke.<sup>36</sup>

En annan viktig aspekt är de förpliktelser som följer av anställningsavtalet. Detta innefattar en s.k. lydnadsplikt. Denna plikt innebär att arbetstagaren underkastat sig en skyldighet att utföra det arbete som av arbetsgivaren ålagt vederbörande. Arbetsskyldigheten bestäms i första hand av avtalet och rådande sedvänja.<sup>37</sup> Att negligera förpliktelser i anställningsavtalet utgör alltså ett avtalsbrott. Det kan exempelvis gälla brister i tidspassning eller rapportering.<sup>38</sup>

---

<sup>33</sup> Prop. 1973:129 s 32.

<sup>34</sup> Se t.ex. AD 1980 nr 122, 1978 nr 161 och 1975 nr 68.

<sup>35</sup> Lunning, Lars. Anställningsskydd: kommentar till anställningsskyddslagen, s.466.

<sup>36</sup> Se AD 2011 nr 20, AD 1980 nr 10.

<sup>37</sup> Adlercreutz & Mulder, Svensk arbetsrätt, 14:e uppl. s. 270-271.

<sup>38</sup> Ileskog, Tommy, Uppsägning av personliga skäl, 8 uppl. s 68.

### 3.3 Arbetsgivarens ansvar

Som tidigare nämnt är Arbetsdomstolens utgångspunkt att arbetstagaren ansvarar för sin förmåga att leva upp till de krav som följer av anställningen. Arbetsgivaren anses dock vara skyldig att vara tydlig med sina förväntningar på arbetstagaren och vid brister ge arbetstagaren en rimlig chans att förbättra sin arbetsprestation. Detta gäller speciellt i fall där sjukdom ligger till grund för de påtalade bristerna.<sup>39</sup> Arbetsgivaren anses vara skyldig att, vid behov, bistå med vissa personalvårdande insatser såsom läkarkontakt eller liknande. Utgångspunkten uppfattas vara att arbetsgivaren skall uttömma alla rimliga möjligheter för arbetstagaren att stanna i sin anställning.<sup>40</sup> Jag går in djupare på detta i avsnittet "tydlighet".

Konsekvenserna av att en arbetstagare brister i t.ex. arbetsprestation, samarbete eller regelefterlevnad torde vara mer begränsade i en större verksamhet än en mindre. Ett större företag kan därför anses ha en mer långtgående plikt att ta till preventiva åtgärder innan en uppsägning kan ske.<sup>41</sup> Viss hänsyn tas även till anställningstid. Ju längre anställning, desto starkare blir ofta skyddet vid uppsägning. Detta gäller även ålder. En yngre, nyanställd arbetstagare kan alltså ha en svagare ställning vid en uppsägning än en äldre arbetstagare med längre anställningstid. Dock bör det nämnas att arbetsgivaren å andra sidan kan anses vara berättigad att kräva mer av en anställd som varit anställd länge.<sup>42</sup> En av de viktigare principerna i anställningsskyddslagen är att anställningsskyddet skall öka i symbios med anställningens längd. Denna princip infördes i och med en lagändring som trädde i kraft 1997 där man i detta hänseende bytte ut ålder mot anställningstid.<sup>43</sup>

Som tidigare nämnts ligger beviskravet för saklig grund hos arbetsgivaren. Detta kan ibland bli problematiskt, speciellt om arbetstagarens arbete sker utan bevakning från arbetsledare eller liknande och uppgifter misskötsamhet rapporteras från tredje part. Ett exempel på ett sådant fall går att finna i AD 1994 nr 99 där en busschaufför sades upp med hänvisning till klagomål från passagerare. Här ansåg domstolen att arbetsgivaren delvis underlåtit att

---

<sup>39</sup> Ileskog, Tommy, Uppsägning av personliga skäl, 8 uppl. s 174-175.

<sup>40</sup> Se AD 2007 nr 95.

<sup>41</sup> Glavå, Arbetsrätt, 2:a uppl. s. 487. Se även AD 1989 nr 28, 1996 nr 102.

<sup>42</sup> Glavå, Arbetsrätt, 2:a uppl. s. 487. Se även AD 2006 nr 13 där AD i sin motivering för avslag av arbetstagarpartens talan bl.a. skriver "*Det sagda gäller särskilt med tanke på att Y.B.Ö. vid den aktuella tiden hade varit anställd under endast en kort tid.*"

<sup>43</sup> Adlercreutz & Mulder, Svensk arbetsrätt, 14:e uppl. s. 85.



tillräckligt undersöka uppgifternas riktighet och dessutom inte tagit hänsyn till arbetsgivarens förklaringar till dessa.

### 3.3.1 Tydlighet

AD lägger stor vikt vid att arbetsgivaren har varit tydlig i sin kommunikation med arbetstagaren. I vissa fall kan det vara så att arbetsgivaren underlåtit att klargöra vissa förhållanden för arbetstagaren, vilket i sin tur lett till missförstånd som slutat i uppsägning. I sådana fall ligger ansvaret på arbetsgivaren och har denne på något sätt varit otydlig kan det innebära att uppsägningen anses vara osakligt grundad.<sup>44</sup> Detta framgår även i förarbetena till LAS där det tydliggörs att en uppsägning inte skall komma som en överraskning för arbetstagaren, då utgångspunkten är att arbetsgivaren under en tid tydligt skall ha påtalat de brister som föreligger.<sup>45</sup> Se t.ex. AD 1999 nr 96, där ett universitet satte in stödinsatser i form av en pedagogisk mentor för att hjälpa en lektor att planera sin undervisning.

AD 2007 nr 95 handlar om en högskoleingenjör som sades upp på grund av bristande yrkeskompetens och arbetsprestation. Vederbörande anställdes av bolaget år 1999 till en tjänst som provingenjör på allmänprovningen och flyttades under år 2001 till en annan avdelning med mer rutinbetonat arbete. Detta i och med att hennes dåvarande chef inte ansåg att hon klarade av det mycket självständiga arbete som hon hade på allmänprovningen. Under 2004 fick hon en ny gruppchef på avdelningen, vilken höll regelbundna utvecklingssamtal kring hennes arbetsprestationer. Senare samma år tog en annan person över som gruppchef och fortsatte hålla regelbundna utvecklingssamtal med högskoleingenjören. Vid denna tidpunkt kopplades även personalavdelningen och en facklig representant in i dialogen kring arbetstagaren och en s.k. PPI-process inleddes. Denna typ av process blir aktuell då en arbetstagare inte uppvisar en godtycklig arbetsprestation. En kort tid senare fastslog chefen att arbetstagaren inte uppvisade tillräckliga kompetenser för arbetet vid avdelningen och hon fick då, inom ramen för PPI-processen, välja mellan att gå över till en av två föreslagna avdelningar eller avsluta sin anställning med stöd från bolaget. Vid denna tidpunkt avstod hon från att lämna något besked och sjukskrev sig därefter i en månad. När hon väl kom

---

<sup>44</sup> Se t.ex. AD 2002 nr 44, 1990 nr 112.

<sup>45</sup> Prop. 1973:129 s. 125.

tillbaka hade hon gjort ett val och gick över till en av de två avdelningar hon fått välja mellan. Detta var under våren 2005 och under denna tid genomfördes kontinuerliga utvecklingssamtal med henne. I slutet av våren kom dock bolaget fram till att hon inte utvecklades och fortsatte underprestera även på sin nya befattning. Återigen kom ett avslutande av anställningen på tal, men hon fick en ny chans, denna gång i form av arbetsprövning vid en ny avdelning. Utvecklingssamtalen fortsatte och i slutet av 2005 lämnade gruppchefen där hon provarbetade in en rapport till bolaget där han anförde att arbetstagaren inte var kapabel till självständigt arbete. Hon kunde endast ta rutinuppdrag där kontinuerlig övervakning var nödvändig. I och med detta sades hon upp då bolaget kommit fram till att hon inte klarade av något arbete som man kunde erbjuda. AD gjorde bedömningen att arbetstagaren bevisligen inte haft den kompetens som krävdes för varken den tjänst hon inledningsvis anställdes för, men inte heller för de enklare uppgifter hon tilldelades efter omplaceringarna. Domstolen kom, utifrån den gedigna dokumentation som presenterats, fram till att det utifrån bedömningen av hennes arbetsinsatser funnits saklig grund för uppsägning. Man menar vidare att bolaget även fullföljt sina skyldigheter vad gäller kompetensutveckling. Se följande utdrag ur domstolens domskäl:

*”Enligt Arbetsdomstolens mening kan mot bakgrund av vad som sålunda framkommit inte heller riktas någon kritik mot bolaget i fråga om att ge S.A. möjligheter till kompetensutveckling. I den utsträckning hennes otillräckliga prestationsförmåga berott på brister i hennes grundläggande utbildning kan det enligt domstolens mening inte anses ha ålegat arbetsgivaren att erbjuda sådan utbildning.”<sup>46</sup>*

### 3.3.2 Arbetsgivarens åtgärder

Arbetsdomstolen godkänner sällan uppsägningar som baseras på enskilda händelser. Det krävs ett upprepande för att saklig grund skall anses föreligga. I dessa fall bör även arbetsgivaren ha påtalat problemet för arbetstagaren, alltså på något sätt gett en varning så att arbetstagaren har möjlighet att förbättra sig.<sup>47</sup> Detta framgår även i förarbetena till LAS där

---

<sup>46</sup> AD 2007 nr 95.

<sup>47</sup> Jfr AD 1989 nr 29, AD 2007 nr 95.

det uppges att upprepning ses som en förutsättning för att saklig grund skall föreligga.<sup>48</sup> Detta går hand i hand med den grundläggande inställning som formuleras, där man fastslår att en uppsägning endast får aktualiseras då alla andra möjligheter för att lösa problemet uttömts.<sup>49</sup> Denna princip går under benämningen *ultimaratioprincipen* och innebär att arbetsgivaren bl.a. är skyldig att bereda arbetstagaren annat arbete hos sig om detta kan anses skäligt, att uppsägning skall vara den sista utvägen. Detta bottnar i arbetsgivarens plikt av visa omsorg och omfattar utöver omplaceringsskyldigheten även andra typer av åtgärder som kan bidra till att arbetstagaren kan fortsätta sin anställning. Detta innefattas av en s.k. lojalitetsplikt där arbetsgivaren skall sätta arbetstagarens intresse av att kvarstå i anställning i första rummet. Denna lojalitetsplikt har dock begränsningar. Dels gäller omplaceringsskyldigheten enligt LAS 7 § 2 st inte utanför verksamheten där arbetstagaren är anställd. Arbetsgivaren har heller ingen skyldighet att skapa en ny tjänst för att fortsatt kunna bereda arbetstagaren arbete hos sig. Krav på kompetensutvecklingsinsatser och rehabiliterande åtgärder begränsas till sådana åtgärder som grundar sig i arbetstagarens möjlighet att kunna fortsätta hos aktuell arbetsgivare. Hänsyn skall även tas till arbetsplatsens övriga arbetstagare och deras anställningsförhållanden. Dessa skall inte bli lidande i syfte att kvarhålla en enskild anställd. Lösningar skall i första hand sökas inom ramen för arbetstagarens enskilda anställning.<sup>50</sup>

AD 2017 nr 3 behandlar uppsägningen av en försäljare. Arbetstagaren var anställd som resande säljare med sitt hem som kontor. 2012 tog säljarens chef kontakt via mail och framförde kritik mot arbetstagarens försäljningsresultat, bristande kommunikation samt oförmåga att rapportera i tid. Under 2013 var säljaren under en kortare period sjukskriven på grund av bland annat bihåleinflammation, yrsel, trötthet och högt blodtryck. Till följd av sjukskrivningen tilldelades han av sin chef en varning då han inte följt företagets policy kring sjukanmälan. Varningen innehöll dessutom ännu en notering om de rapporter som arbetstagaren fortsatt underlåtit att skicka in i tid. Under ett senare tillfälle hölls ett möte mellan arbetstagaren, hans chef och andra inblandade där ytterligare kritik framfördes mot hans insatser i tjänsten. Efter detta utfärdades ännu en skriftlig varning och kort därefter hölls ett möte mellan säljaren, hans fackliga ombud och representanter från bolaget. Drygt en

---

<sup>48</sup> Prop. 1981/82:71, s. 65-66.

<sup>49</sup> Prop. 1973:129 s. 121.

<sup>50</sup> Källström & Malmberg, Anställningsförhållandet, 4:e uppl. s. 145-147.

vecka senare kom ännu en varning, med fokus på bristerna i arbetsprestationen. Därefter följde ännu ett möte, en sjukskrivning samt en varning. Efter detta sades säljaren upp från sin anställning.

Arbetsdomstolen menar att det utan tvekan är så att säljaren presterat under bolagets förväntningar i form av mötesbokningar m.m. Dock har arbetsgivarparten inte tagit fram något underlag för hur andra säljare presterat, vilket gör det svårt att bedöma hur pass undermålig arbetstagarens prestation varit. AD anmärker även på det faktum att bolaget inte hävdade någon ekonomisk förlust som går att härleda till säljarens låga antal bokade möten (jfr AD 2002 nr 44). I och med detta menar AD att det, med föreliggande bevisning, inte kan styrkas att arbetstagaren misskött sin anställning på något allvarligare sätt, vilket gör uppsägningen obefogad i det hänseendet. Vad gäller den bristande rapporteringen och oviljan att fullfölja sina arbetsuppgifter menar domstolen att detta lett till så pass stora olägenheter för bolaget att uppsägning varit sakligt grundad i och med detta.<sup>51</sup>

I detta fall framgår att arbetsgivaren gång på gång genom varningar försökt få arbetsgivaren att ändra beteende, men utan framgång. Tillsammans med faktorer som bristande förtroende och bristande lämplighet för tjänsten har AD bedömt uppsägningen som sakligt grundad.<sup>52</sup>

Ett annat intressant fall där arbetsgivaren tagit till långtgående åtgärder är i AD 1999 nr 96 där en universitetslektor sades upp på grund av brister i hans arbete. Under åren 1991 till 1997 var en av lektorns viktigaste arbetsuppgifter att arbeta med sin doktorsavhandling, vilket han trots detta underlät att göra. Tjänsten innefattade även forskningsarbete och inte heller denna uppgift utförde lektorn. Under hela den tid som arbetstagaren varit anställd i lektorstjänst hade han inte kunnat redovisa ett enda forskningsresultat som av universitetet kunde godkännas som ett vetenskapligt arbete. En tredje uppgift som ingick i lektorns tjänst var att undervisa elever på universitetet. Här uppvisade han stora brister i fullföljandet av planerna för undervisningen och fick dessutom kritik av elever för att ha uppträtt stötande. Universitet satte bland annat in en pedagogisk mentor som planerade lektorns undervisning, dock utan resultat. Sammanfattningsvis kan sägas att lektorn uppvisade brister i samtliga

---

<sup>51</sup> AD 2017 nr 3.

<sup>52</sup> Jfr AD 2007 nr 95.

uppgifter som ingick i hans anställning. Trots medvetandegörande och stödande åtgärder från arbetsgivarens sida förbättrade han inte sin arbetsprestation. AD godkände uppsägningen som sakligt grundad i och med att universitetet tagit till de åtgärder som rimligtvis kan krävas och trots detta inte sett någon förbättring.<sup>53</sup>

### 3.3.3 Arbetstagarens lämplighet i stort

Det finns flertalet grunder som kan åberopas vid uppsägning. Lagstiftaren menar dock att man inte bör stirra sig blind på enskilda händelser som inträffat, utan använda dessa omständigheter för att dra en slutsats om arbetstagarens lämplighet i stort. Man vill att arbetsgivaren ska ha gjort en s.k. *prognos* för framtiden utifrån de skeenden som gjorts gällande vid planer på en uppsägning.<sup>54</sup> I förarbetena till LAS ges viss vägledning kring bedömningen för möjlighet till uppsägning i situationer som kan hänföras till misskötsamhet eller bristande lämplighet för tjänsten. Man befäster att fokus bör ligga på bedömningen för arbetstagarens möjliga framtid i tjänsten och inte på enskilda händelser. Saklig grund för uppsägning anses endast föreligga i fall där arbetstagaren inte bedöms som lämplig för fortsatt anställning ur ett långsiktigt perspektiv.<sup>55</sup> Se utdrag ur AD 1996 nr 102:

*“Avgörande för domstolens ställningstagande till frågan om det föreläggat saklig grund för uppsägningen är vilka slutsatser för framtiden som kommunen vid tidpunkten för uppsägningen hade anledning att dra av det som inträffat”<sup>56</sup>*

I AD 1983 nr 150 sades en VVS-montör med mångårig yrkesvana upp på grund av bristande arbetsprestation. Arbetsgivaren hade bevis för att arbetstagaren inte presterade på ett godtagbart vis och att arbetstagaren trots flera tillsägelser inte uppvisade någon förbättring. Utifrån detta såg inte arbetsgivaren att läget skulle förändras i framtiden och fick därav uppsägningen godkänd i AD.<sup>57</sup>

---

<sup>53</sup> AD 1999 nr 96.

<sup>54</sup> Glavå, Arbetsrätt, 2:a uppl. s 487.

<sup>55</sup> Prop. 1973:129, s. 62.

<sup>56</sup> AD 1996 nr 102.

<sup>57</sup> AD 1983 nr 150.

### 3.4 Tjänstens beskaffenhet

LAS 1 § 2 st pt. 1 anger att arbetstagare i företagsledande, eller jämförbar ställning, är undantagna av lagens regler. Vilken ställning en arbetstagare har i förhållande till förtroende från arbetsgivaren anses spela roll vid bedömningen av saklig grund. Ju högre förtroendeställning en anställd har, desto större möjlighet finns det för arbetsgivaren att säga upp vid brister. AD anser att brister hos anställda i hög förtroendeställning är allvarigare än motsatsen.<sup>58</sup> Se exemplet AD 1993:203 där AD godkände en uppsägning av en VD-sekreterare som uppvisade grova samarbetssvårigheter. Följande är ett utdrag ur domstolens domskäl:

*“Hennes handlande och uppträdande under den sistnämnda perioden gentemot [verkställande direktören] och andra personer i företagsledningen måste därjämte självfallet bedömas som alldeles särskilt allvarligt med hänsyn till den förtroendeställning hon innehaft som sekreterare åt bolagets högsta ledning.”<sup>59</sup>*

Det förekommer att uppsägning blir aktuell på grund av myndighetsbeslut som gör det omöjligt för arbetstagaren att stanna i sin tjänst. Detta kan t.ex. gälla arbetsplatser med hög säkerhetsklassning, där höga krav ställs på lämplighet.<sup>60</sup> Myndighetsbeslut kan dock även ha motsatt effekt när det gäller yrkeslegitimation. I AD 1984 nr 119 fastslogs att den arbetstagare som tilldelats en yrkeslegitimation normalt skall anses vara duglig för en tjänst inom legitimationens ramar. I ett fall likt detta - där en arbetsgivare, på grund av bristande arbetsprestation, vill säga upp en arbetstagare som innehar yrkeslegitimation krävs starka bevis för att arbetstagaren skulle ha en bristande skicklighet inom yrket. I detta fall gick AD på arbetstagarens linje med hänvisning till bristande bevis från arbetsgivarens sida.<sup>61</sup>

---

<sup>58</sup> Glavå, Arbetsrätt, 2:a uppl. s. 487-488, se även AD 2006 nr 73 och AD 1995 nr 123.

<sup>59</sup> AD 1993 nr 203.

<sup>60</sup> AD 2011 nr 20, AD 1980 nr 10.

<sup>61</sup> AD 1984 nr 119.

### 3.4.1 När kostnaderna överstiger intäkterna

I fall där kostnaderna för att ha en arbetstagare anställd betydligt överstiger intäkterna från dennes arbete har AD i vissa fall ansett att det förelegat saklig grund för uppsägning. Detta med reservation för att arbetsgivaren gjort en prognos och därmed kommit fram till att situationen inte förväntas förändras i framtiden. Kostnadsaspekten får extra tyngd i fall där arbetsgivaren dras med ekonomiska trångmål och därav kan anses ha ett mycket starkt intresse i att ersätta den arbetstagare som underpresterar.<sup>62</sup>

## 4. Reglerna om uppsägning av personliga skäl - en ansats till förändring

### 4.1 Upptakten till SOU 1993:32

Hur lätt eller svårt det skall vara att säga upp en arbetstagare har genom åren varit en politiskt laddad fråga. I samband med de ändringar som gjordes i LAS under sent 90-tal sade dåvarande statsministern Göran Persson att de som menade på att det är närmast omöjligt att säga upp folk har fel. Dock medgav han att det kan vara problematiskt om denna uppfattning är utbredd, då det kan påverka småföretagares benägenhet att nyanställa. I och med detta ansåg han att det trots allt finns anledning att ändra reglerna i LAS. Mats Glavå befäster Göran Perssons uppfattning genom att kalla bilden av uppsägningar som närmast omöjliga att genomföra för en "mytbildning". Han skriver att "man" (utan närmare definition av vem eller vilka detta är) genom att sprida bilden av svårigheterna i att säga upp arbetstagare skapat en situation där småföretagare är rädda för att nyanställa. Detta har enligt honom sedan använts som argument för att få till stånd ett mer flexibelt anställningsskydd.<sup>63</sup>

Kritik mot de påstådda svårigheterna att säga upp arbetstagare kom redan i och med reformeringen av LAS under 80-talet. Den rättspraxis som utvecklades i tillämpningen av 1974 års anställningsskyddslag gav upphov till kritik från arbetsgivarhåll, där man ansåg att

---

<sup>62</sup> Se AD 1978 nr 13 samt 1978 nr 161.

<sup>63</sup> Glavå, Arbetsrätt, 2:a uppl s. 468-469.

den i hög grad var onyanserad.<sup>64</sup> I förarbeten till LAS 1982 kan man läsa att “rättspraxis upplevs enligt SAF på det sättet att det nästan är omöjligt att skilja en arbetsgivare från anställningen”.<sup>65</sup> Närmare 40 år senare har Svenskt Näringsliv fortsatt en liknande uppfattning - det bör bli enklare att säga upp arbetstagare på grund av personliga skäl.<sup>66</sup> I skrivande stund pågår förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter om huruvida det skall bli enklare för en arbetsgivare att säga upp på grund av personliga skäl. Närmare hälften av LO-förbunden har lämnat förhandlingarna i protest över att frågan överhuvudtaget finns på agendan.<sup>67</sup>

## 4.2 En ansats till förändring av anställningsskyddslagen

En ansats till att förändra anställningsskyddslagen gjordes under 90-talet på begäran av dåvarande statsminister Carl Bildt och hans regering. Syftet med förslagen beskrevs som ett medel för att underlätta för arbetslösa och ungdomar att få anställning i ett svårt arbetsmarknadsläge och en väntande konjunkturuppgång. Detta menade man förutsatte att man underlättade för en expansion av landets många småföretag.<sup>68</sup> I sammanfattningen till det förslag (SOU 1993:32) som lades fram till lagändringen skrev författarna att förslaget innehåller ett flertal ändringar som *“syftar till en lagstiftning som är anpassad till den utveckling som under senare år har fortgått inom näringsliv och förvaltning”*. Man menade att den grundläggande utgångspunkten var att åstadkomma ett anställningsskydd som tog hänsyn till arbetstagarens behov, men samtidigt värnade om arbetsgivarens förutsättningar och en god arbetsplats för alla inblandade.<sup>69</sup>

### 4.2.1 Om uppsägning av personliga skäl

Författarna till SOU 1993:32 är tydliga med att man står bakom saklig grund-begreppet och inte har för avsikt att slopa detta. Ett viktigt konstaterande görs dock tidigt - anställningsskyddslagen innehåller långtgående inskränkningar i arbetsgivarens möjlighet att

<sup>64</sup> Adlercreutz & Mulder, Svensk arbetsrätt, 14:e uppl. s. 205.

<sup>65</sup> Prop. 1981/82:71 om ny anställningsskyddslag m.m., s. 71.

<sup>66</sup> [https://www.svensktnaringsliv.se/fragor/las/for-smalt-direktiv-till-las-utredning\\_736370.html](https://www.svensktnaringsliv.se/fragor/las/for-smalt-direktiv-till-las-utredning_736370.html)

<sup>67</sup> <https://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=83&artikel=7363824>

<sup>68</sup> Prop. 1993/94:67.

<sup>69</sup> SOU 1993:32 s. 3.



säga upp anställningsavtalet. Detta är något man till stor del anser rimligt. Dock poängterar man att detta kan komma i konflikt med arbetsgivarens möjlighet att bedriva en väl fungerande arbetsplats och en ekonomiskt rationell driven verksamhet. En uppsägning handlar till stor del om att väga motparternas intressen mot varandra, något som saklig grund-begreppet bör återspegla. Författarna skriver att det, vid tidpunkten, råder en situation där småföretagen blir fler. Detta bör beaktas i diskussionen om saklig grund-begreppet då en mindre verksamhet torde ha mer begränsade möjligheter i form av resurser och kompetens att lösa personalproblem. Man tar dock upp det faktum att skiljandet mellan en stor och en liten verksamhet inte endast skulle leda till att den lilla verksamheten kan säga upp den som medvetet skapar störning. Det skulle även kunna leda till att anställningsskyddet blir lägre i mindre verksamheter, då en arbetstagare skulle kunna sägas upp på en grund som ej hade ansetts skälig i en större verksamhet. Det är därför av stor vikt att ett sådant förslag är väl avvägt.<sup>70</sup>

Utöver diskussionen om mindre verksamheter gör man även gällande att det under senare tid blivit ännu viktigare att ha rätt person på rätt plats. Detta i och med det faktum att *“verksamheten inom näringsliv och förvaltning har blivit mer marknadsinriktad under senare år”*. Detta anser man gör att allt större fokus läggs vid kundkontakt, även för arbetstagare som inte har detta som huvuduppgift i sitt arbete. Sammanfattningsvis menar man att arbetstagarens individuella egenskaper framhävs allt oftare. Därav finns skäl att anställningsskyddet utformas på det vis att att större fokus läggs på arbetstagarens yrkesmässiga och personliga lämplighet. En naturlig utgångspunkt anser man vara att bygga vidare på delar av Arbetsdomstolens redan inarbetade praxis. Man tar bl.a. upp det högre krav som ställs på arbetstagare i förtroendeställning samt fall där arbetsgivaren allvarligt skadat arbetsgivarens kundrelationer. Man anser att det är viktigt med arbetsgivarens tydlighet i fall där t.ex. arbetsprestation brister, men menar att en uppsägning måste anses godkänd fullgjort sina åtaganden härvid. Lagstiftningen, skriver man, skall främja en ordning som syftar till att upprätthålla de normer som finns till för att bibehålla en god arbetsmiljö. Detta bör betraktas som ett, för arbetsgivaren och arbetstagaren, gemensamt intresse. Om en arbetstagare medvetet stör verksamheten måste detta få konsekvenser för anställningsförhållandet. Detta gäller inte bara för arbetsgivarens intresse, utan även med hänsyn till arbetskamraternas

---

<sup>70</sup> SOU 1993:32 s.375-377.

välbefinnande då det ofta är dessa som får lida när en enskild arbetstagare brister. I en situation där en arbetstagare uppvisar en bristande arbetsprestation blir konsekvensen inte sällan att mer arbete läggs på övriga medarbetare. Detta kan i sin tur skapa missnöje och irritation på arbetsplatsen.<sup>71</sup>

För att återkoppla till saklig grund-begreppet så menar författarna att dess ospecificerade karaktär skapat en situation där de enskilda parterna har svårt att bedöma huruvida saklig grund föreligger eller ej. Detta är delvis svårt att undgå, då det är rimligt att varje fall bedöms enskilt utifrån rådande omständigheter. Dock menar författarna att man bör kunna arbeta fram riktlinjer som kan tydliggöra för arbetsgivaren vad som gäller.<sup>72</sup>

Man nämner först och främst det faktum att en av arbetsgivaren utfärdad varning måste tas på allvar av arbetstagaren. *“Det centrala på detta område bör vara att avtalsbrottet kan bemötas med större fasthet än som kan ske i dagsläget”* skriver man. Vad gäller bristande arbetsprestation går man i linje med den allmänna uppfattning man har om att hänsyn skall tas till arbetsgivarens förmåga att hantera problemet. Det skall vara möjligt att säga upp en arbetstagare som brister i arbetsprestation - men hur mycket en enskild arbetsgivare skall behöva tolerera bör vara en bedömningsfråga. Man skriver dessutom att omplaceringsskyldigheten bör begränsas i fall där arbetsgivaren på grund av omständigheterna förlorat förtroendet för arbetstagaren. När en arbetstagare sätter sig över normer på arbetsplatsen anser man att det är svårt att finna något egentligt motiv för en omplacering.<sup>73</sup> Under perioden då lagförslaget arbetades fram uppgick den s.k. månadersregeln till endast en månad. Här föreslog man att regeln skulle kunna bestå, men att det i sådana fall skulle gå att göra undantag från den för att skapa en god balans mellan olika intressen.<sup>74</sup>

Sammanfattningsvis kan man säga att förslagen till en förändring av möjligheten för uppsägning på grund av bristande arbetsprestation inte hade förändrats radikalt från hur reglerna ser ut idag. Grundinställningen är dock att större hänsyn skall tas till arbetsgivarens

---

<sup>71</sup> SOU 1993:32 s. 377-381.

<sup>72</sup> SOU 1993:32 s. 382-383.

<sup>73</sup> SOU 1993:32 s. 390-397.

<sup>74</sup> SOU 1993:32 s. 399-400.

förmåga att bedriva en lönsam och välfungerande verksamhet. En arbetstagare som medvetet bryter mot de normer som finns på arbetsplatsen skall bli varnad, men vid upprepade eller återkommande problem skall saklig grund för uppsägning föreligga. Ökad hänsyn skall dessutom tas till övriga på arbetsplatsen, som ofta drabbas då en enskild arbetstagare inte uppnår en önskvärd arbetsprestation.

Förslagen kommenterades bl.a. av Jan Nordin, sakkunnig på området. Han gav ett i helhet positivt utlåtande och instämde i vikten av att lagen inte bara skyddade arbetstagaren utan även återspeglade arbetsgivarens intresse av att driva en välfungerande verksamhet. Hans enda invändning vad gällde saklig grund-begreppet var att vissa formuleringar som framförts i viss mån var otydliga och därav borde tas bort till förmån för tydliga riktlinjer.<sup>75</sup>

## **5. Analys och diskussion**

### **5.1 En analys av AD:s praxis kring uppsägning på grund av bristande arbetsprestation**

Det finns ett gediget antal rättsfall som behandlar frågan om uppsägning på grund av bristande arbetsprestation. Därav kan den som är intresserad av att sätta sig in i rättspraxis på området få en relativt god bild av Arbetsdomstolens grundläggande inställning och utgångspunkter vid en bedömning av fall som rör uppsägning vid bristande arbetsprestation. Vad som dock alltid måste tas i beaktande är att snarlika fall ofta kan få olika utfall. Vilka faktorer som kan spela in i detta skall sammanställas i detta kapitel.

#### **5.1.1 Arbetsdomstolens grundläggande inställning och utgångspunkter**

Vid en analys av Arbetsdomstolens domar i mål som rör uppsägning på grund av bristande arbetsprestation framkommer en del grundläggande utgångspunkter. Saklig grund-kravet som

---

<sup>75</sup> SOU 1993:32 s. 1022.

fastställs i LAS kan sägas ligga till grund för hela skyddet mot uppsägningar. En uppsägning skall vara sakligt grundad - vilket i korthet innebär att en arbetsgivare måste ha godtagbara och väldokumenterade skäl för att kunna säga upp en arbetstagare. Beviskravet för att saklig grund ligger hos arbetsgivaren - vilket kan ställa till det vid en eventuell rättegång. Bristande bevisning uppges vara den enskilt vanligaste anledningen till att arbetsgivare förlorar i mål som rör uppsägning av personliga skäl.

Då en arbetsgivare vill säga upp en arbetstagare på grund av bristande arbetsprestation krävs först och främst att arbetsgivaren försöker omplacera arbetstagaren. Utgångspunkten är att arbetsgivaren har en lojalitetsplikt gentemot arbetstagaren, vilket innebär att vederbörande skall göra allt för att arbetstagaren skall kunna kvarstå i tjänst. Om en omplacering inte kan ske, till exempel för att det inte finns några andra lediga befattningar på arbetsplatsen, så anses omplaceringsskyldigheten vara uppfylld. Arbetsgivaren har ingen skyldighet att skapa en ny tjänst för att undvika uppsägning. Detta innebär i praktiken att anställningsskyddet kan vara svagare på än mindre arbetsplats där omplaceringsmöjligheterna är mer begränsade än på en större arbetsplats.

Om en omplacering inte är möjlig kan en uppsägning komma att bli aktuell. Här kan vi utgå ifrån de sakliga grundkrav som tagits upp i punkt 2.2. Det gäller alltså misskötsel, medvetenhet och skada. Samtliga faktorer måste vara uppfyllda för att uppsägningen skall anses vara sakligt grundad. Arbetstagaren skall vara medveten om den misskötsel som arbetsgivaren upplever föreligger och dessutom förstå vilka konsekvenser detta kan få. Den medvetna misskötseln skall dessutom tillfoga arbetsgivaren någon form av skada. Det är vanligt att det gäller någon form av ekonomisk förlust, men det finns även andra former av skada som anses relevanta. Det kan till exempel handla om att den arbetstagare som brister i sin arbetsprestation skadar arbetsmoralen hos övriga på arbetsplatsen.

Viktigt att nämna är dessutom tvåmånadersregeln som finns stadgad i LAS. Uppsägningen får ej hänföras till händelser äldre än två månader. I bevisningen vid en rättegång får dock äldre händelser tas upp i syfte att styrka arbetsgivarens talan.

## 5.1.2 Bedömningsfaktorer i mål som rör uppsägning på grund av bristande arbetsprestation

Begreppet bristande arbetsprestation kan uppfattas som ganska vagt. Med utgångspunkt i de förpliktelser som finns i anställningsavtalet kan dock en klarare bild av vad som förväntas av arbetstagaren i form av arbetsprestation i många fall framgå. Utöver detta förväntas det av arbetsgivaren att denne är tydlig med sina förväntningar gällande vad arbetstagaren skall producera i sin tjänst. I saklig grund-kraven misskötsel, medvetenhet och skada kan vi skapa oss en någorlunda god bild av vad som krävs för att en arbetstagare skall kunna sägas upp på grund av bristande arbetsprestation.

### 5.1.2.1 Misskötsel

Begreppet 'misskötsel' hänförs i dessa fall till den bristande arbetsprestation som en arbetstagare uppvisar. Det kan exempelvis röra sig om att en arbetstagare negligerar de arbetsuppgifter som ålagts vederbörande, inte klarar av att arbeta självständigt på grund av bristande kompetens eller ej når upp till dem mål som arbetsgivaren satt upp. Hur mycket en arbetsgivare förväntas tåla av en arbetstagare varierar. En äldre arbetstagare med lång anställningstid har många gånger ett något starkare anställningsskydd än en ung arbetstagare med kort anställningstid. Vilken typ av tjänst en arbetstagare har spelar också in. Arbetsgivaren anses kunna förvänta sig mer av en arbetstagare som sitter på en hög förtroendeställning och tröskeln för hur pass bristande arbetsprestation som kan accepteras blir därav lägre. Det finns i vissa fall även myndighetsbeslut som gör att en arbetstagare måste nå upp till en viss nivå av prestation för att anses lämplig för en viss tjänst. Detta kan exempelvis gälla pilotyrket där det finns myndighetsföreskrifter och tester som måste uppfyllas för att en person skall ha behörighet för yrkesutövning.

Jag anser att den praxis som framarbetats här i stor grad är rimlig. Gällande det faktum att en arbetstagare med hög ålder har ett starkare anställningsskydd än en yngre arbetstagare så har det sina anledningar. Europeiska unionen har genom arbetslivsdirektivet 2000/78/EG tagit till åtgärder för att äldre inte skall diskrimineras på arbetsmarknaden. Detta i syfte att skapa en

hög sysselsättningsgrad och ett omfattande socialt skydd i alla medlemsländer.<sup>76</sup> Effekterna av att en äldre arbetstagare brister i arbetsprestation blir dock densamma för arbetsgivaren. Svenska arbetsgivare påtvingas härvid att delta i upprätthållandet av det sociala skyddsnät som staten har i uppgift att skapa och bibehålla.

En enklare jämförelse kan göras med det danska flexicurity-systemet. Termen 'flexicurity' är en sammanslagning av de engelska orden 'flexibility' (flexibilitet) och 'security' (trygghet) och signalerar det faktum att dessa två omständigheter inte nödvändigtvis behöver stå i strid mot varandra. Det är möjligt att upprätthålla en god ekonomisk utveckling och en hög anställningsnivå samtidigt som man har en arbetsmarknad som erbjuder både flexibilitet och trygghet.<sup>77</sup> Systemet består av tre delar. 1. arbetsgivarens rätt att anställa och säga upp i symbios med rådande arbetsmarknadsförhållanden och teknologisk utveckling 2. ett anställningsskydd som backas upp av ett extensivt socialt skyddsnät som administreras av staten. 3. ett trygghetsnät av statligt administrerade arbetsmarknadsåtgärder som syftar till att hjälpa arbetslösa individer att komma tillbaka in på arbetsmarknaden.<sup>78</sup>

Huruvida det danska systemet är bättre än det svenska är inget som kommer att diskuteras vidare. Vad som dock kan konstateras är att danska arbetsgivare i betydligt lägre grad än svenska förväntas bidra till ett socialt skyddsnät.

#### 5.1.2.2 Medvetenhet

Medvetenhetsbegreppet bottnar i hur väl införstådd arbetstagaren är i de brister som arbetsgivaren upplever att vederbörande uppvisar samt vilka konsekvenser detta kan leda till vid upprepning. Att arbetsgivaren är tydlig med sina förväntningar på arbetstagaren är av grundläggande betydelse. Här kommer även arbetsgivarens lojalitetsplikt in. Det förväntas att åtgärder såsom kompetensutveckling, revidering av arbetsuppgifter, vårdinsatser etc. har tagits till om detta anses kunna möjliggöra för arbetstagaren att kvarstå i tjänst.

---

<sup>76</sup> Arbetslivsdirektivet 2000/78/EG, skäl nr 11.

<sup>77</sup> Westerlund, Tryggare på andra sidan sundet? – Om flexicurity i Danmark, s. 4.

<sup>78</sup> Hasselbalch, Labour Law in Denmark, 2019. s. 24.

För att en uppsägning på grund av bristande arbetsprestation inte skall kunna ske rent arbiträrt anser jag att det är fullt rimligt att arbetsgivaren i första hand skall ta till åtgärder för att komma till rätta med problemet. En bristande arbetsprestation torde oftast kunna kopplas till tillfälliga omständigheter och inte en generellt dålig arbetsmoral. I situationer där arbetsgivaren trots åtgärder inte ser en förbättring anser jag att en uppsägning måste vara acceptabel.

### 5.1.2.3 Skada

Vilken skada arbetstagaren åsamkat arbetsgivaren genom sin medvetna misskötsel kan vara svårt att avgöra. Undantag finns givetvis om det gäller ekonomisk skada, där det torde vara tämligen oproblematiskt för arbetsgivaren att ta fram bevis. Gäller det skada i form av exempelvis negativ inverkan på övriga medarbetare kan det vara krångligare. I de rättsfall som behandlats i uppsatsen återfinns få exempel där mer abstrakta skador på verksamheten diskuteras i samma termer som den ekonomiska skadan.

Vad gäller skada som rekvisit för att saklig grund skall föreligga ställer jag mig kritisk. Här signalerar praxis att arbetsgivaren i princip måste vänta på att en skada skall ske innan en uppsägning får genomföras. För ett mindre företag kan detta bli förödande, framförallt när det rör sig om ekonomisk skada. Det borde vara rättsligt befogat att ägna sig åt förebyggande arbete snarare än att behöva vänta tills skadan redan är skedd. Att säga upp en person är i sig ofta en mycket kostsam process för arbetsgivaren och skaderekvisitet kan bidra till ökade utgifter.

## **5.2 Likheter och skillnader mellan rådande praxis och de förslag som redogjorts för i SOU 1993:32**

I det förslag till en ny anställningsskyddslag som presenteras i SOU 1993:32 finns en genomgripande uppfattning om att ett flexiblere anställningsskydd krävs för att möta en arbetsmarknad där allt högre krav ställs på personliga egenskaper. Skillnaderna från den praxis som utvecklats på området är inte särskilt stora rent praktiskt. Den teoretiska

grundinställningen uppfattar jag dock som något mer liberal i SOU 1993:32. Inställningen tycks vara att fördelningen mellan den hänsyn som tas till arbetsgivare respektive arbetstagare måste bli jämnare, till fördel för arbetsgivarsidan. Min upplevelse är att praxis går i linje med anställningsskyddslagens syfte, det vill säga att skydda arbetstagarens anställning. Arbetstagaren ses kontinuerligt som den svagare parten, vilket resulterar i att denne i åtnjuter till synes få skyldigheter, men desto fler rättigheter.

I SOU 1993:32 efterfrågas ett större fokus på företagets storlek vid bedömningen av saklig grund för uppsägning. Utgångspunkten är att arbetsgivarens krav på åtgärder kring en arbetstagare som brister i arbetsprestation skall stå i proportion till verksamhetens storlek. I praxis framgår dock att detta i viss mån redan är fallet, dock i mycket begränsad utsträckning. En annan viktig faktor som lyfts fram i SOU 1993:32 är att hänsyn skall tas till övriga medarbetare på arbetsplatsen. En arbetstagare som missköter sig kan försämra den generella arbetsmiljön och dessutom bidra till en försämrad moral hos övriga medarbetare. Detta går in i skaderekvisitet som finns i praxis och som nämnt tidigare är det ovanligt att Arbetsdomstolen diskuterar denna typ av abstrakta skador i sina domskäl.

## **6. Sammanfattande slutsats**

Rent helhetsmässigt anser jag att den rättspraxis som utvecklats kring uppsägning på grund av bristande arbetsprestation är rimlig. Jag ställer mig dock kritisk mot det faktum att arbetstagaren måste ha orsakat någon form av skada för att en uppsägning på grund av bristande arbetsprestation skall vara sakligt grundad. Arbetsdomstolen torde kunna godkänna en av arbetsgivaren framarbetad prognos av den skada arbetstagaren skulle kunna komma att tillfoga verksamheten på sikt. Att kontinuerligt se arbetsgivaren som den starkare parten menar jag är direkt felaktigt. Många företagare investerar stora summor pengar i sina verksamheter och är beroende av att personer som anställs presterar på en förväntad nivå. Detta gäller inte endast hur stora intäkter som genereras, utan även i hur arbetstagare lyckas upprätthålla goda kundrelationer etcetera. Denna aspekt återspeglas delvis i SOU 1993:32 som enligt min mening var ett mycket väl avvägt förslag till en ny anställningsskyddslag. I



dagsläget ser jag dock inget behov av att förändra själva lagtexten, utan snarare delar av praxis som upplevs som något arbetsgivarfientliga.

# Källförteckning

## Litteratur

Adlercreutz, Axel och Mulder, Bernhard Johann. *Svensk arbetsrätt*. 14 uppl. Norstedts Juridik AB, 2013

Andersson, Anderz Edström, Örjan och Zanderin, Lars. *Arbetsrätt*, 5 uppl. Liber, 2010

Glavå, Mats. *Arbetsrätt*. 2 uppl. Studentlitteratur, Lund, 2011

Hasselbalch, Ole, *Labour law in Denmark*, 2019, Kluwer Law International

Ieskog, Tommy. *Uppsägning av personliga skäl*. 8 uppl. Norstedts Juridik AB, 2011

Källström, Kent och Malmberg, Jonas. *Anställningsförhållandet*. Inledning till den individuella arbetsrätten. 4 uppl. Författarna och Iustus förlag AB, Uppsala 2016

Lunning, Lars. *Anställningsskydd: kommentar till anställningsskyddslagen*. 11 uppl. Wolters Kluwer, Stockholm, 2016

Melander & Samuelsson, *Tolkning och tillämpning*, 2003

Weihe & Dalekant, Lag (1974:80) om anställningsskydd, 7 §, Karnov 2019-11-20

Westerlund, Lena. *Tryggare på andra sidan sundet? – Om flexicurity i Danmark*, 2006, LO distribution

Sandberg, Claes, *Är rättsdogmatiken dogmatisk?*, 2008 Rettsvitenskap, Tfr, Vol. 118, nr 4-5, s. 648-656

Svensson, Eva-Maria, *De lege interpretata – om behovet av metodologisk reflektion*, 2014, pp. 215-216, del av: Juridisk Publikation, Jubileumsnummer 2014 [http://juridiskpublikation.se/wp-content/uploads/2014/10/J2014\\_Eva-Maria-Svensson.pdf](http://juridiskpublikation.se/wp-content/uploads/2014/10/J2014_Eva-Maria-Svensson.pdf)

Sigeman, Tore. *Sweden (national report)*, 2017

## Internetkällor

[https://www.svensktnaringsliv.se/fragor/las/for-smalt-direktiv-till-las-utredning\\_736370.html](https://www.svensktnaringsliv.se/fragor/las/for-smalt-direktiv-till-las-utredning_736370.html)  
hämtad 2019-12-04

<https://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=83&artikel=7363824>  
hämtad 2019-12-14

## **Offentligt tryck**

### Internationellt

C158 - Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)

Direktiv 2000/78/EG

### Sverige

Statens offentliga utredningar 1993:32

Proposition 1973:129, Förslag till lag om anställningsskydd m.m.

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

Proposition 1993/94:67 om ändringar i lagen om anställningsskydd och i lagen om medbestämmande i arbetslivet

## **Rättsfallsförteckning**

AD 1975 nr 68	AD 1993 nr 203
AD 1978 nr 161	AD 1996 nr 102
AD 1978 nr 13	AD 1999 nr 96
AD 1980 nr 10	AD 2002 nr 44
AD 1980 nr 122	AD 2006 nr 13
AD 1983 nr 150	AD 2007 nr 95
AD 1984 nr 119	AD 2009 nr 21
AD 1989 nr 28	AD 2011 nr 20
AD 1989 nr 29	AD 2013 nr 25
AD 1990 nr 112	AD 2017 nr 3