



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

VT 2020

Misskötsamhet på grund av alkohol

- *En komparativ studie mellan Sverige och Danmark*

HARN30

Magisteruppsats i arbetsrätt

Författare:
Emma Bengtsson

Handledare:
Annamaria Westregård

Sammanfattning

Denna komparativa uppsats analyserar vilka likheter och skillnader det finns mellan Sverige och Danmark avseende uppsägning och avsked vid misskötsamhet på grund av alkohol. Vidare analyseras vilken vikt som fästs vid arbetsgivarens intresse vid intresseavvägningen. För att besvara frågeställningarna har rättsdogmatiskt- och komparativ metod använts. Det föreligger både skillnader och likheter mellan länderna. En viktig skillnad mellan länderna är hur anställningsskyddet ser ut och vem som omfattas av detta. Vidare synes det vara enklare för arbetsgivaren att säga upp eller avskeda en arbetstagare som missköter sig på grund av alkohol i Danmark jämfört med Sverige. Arbetsgivarens avsked och uppsägningsrätt mer långtgående i Danmark då alkoholproblem oftare motiverar en uppsägning eller avsked. I Sverige är rättstillämpningen mer förmånlig för arbetstagarna då det ställs ett förhållandevis högt krav på arbetsgivaren vid misskötsamhet på grund av alkohol och ett ännu mer omfattande krav vid alkoholmissbruk av sjukdomskaraktär. Alkoholpolitiken skiljer sig även mellan länderna. Där alkoholpolitiken i Sverige har fått ett stort genomslag i Arbetsdomstolens bedömning på bekostnad av arbetsgivarens intresse. I Danmark handlar domstolarnas argumentation mer om arbetstagarnas skyldigheter. Ur en arbetsgivarsynvinkel kan det antas att dennes intresse bättre tillgodoses i Danmark då danska arbetsgivares skyldigheter inte är lika långtgående.

Abstract

This comparative essay analyses the similarities and differences between Sweden and Denmark in terms of termination and dismissal in the case of alcohol caused malpractice. Furthermore, this essay analyses how much emphasis that is put on the employer's interest in the courts balancing of interests. In order to answer the questions traditional legal dogmatic method and comparative method has been used. There are differences and similarities between the countries. An important difference between the countries is how employment protection is formed and who is covered by it. Furthermore, it seems easier for the employer to terminate or dismiss a worker who malpractice their work due to alcohol consumption in Denmark compared to Sweden. Employer's ability to terminate or dismiss an employee go further in Denmark, since alcohol problems more often motivate a termination and dismissal. In Sweden, the legal application is more favourable to the employees, as there are fairly high demands on the employer in the case of malpractice due to alcohol consumption, and even further demands in the case of alcoholism. Alcohol policies also differs between the countries, alcohol policies in Sweden has had a major impact in the Labour Court's judgment at the expense of the employer's interests. In Denmark, the courts are more concerned about workers' obligations. From an employer's point of view, it can be assumed that its interests are better met in Denmark, since Danish employers' obligations are not as far-reaching.

Innehållsförteckning

FÖRKORTNINGAR	1
1 INLEDNING	2
1.1 BAKGRUND	2
1.2 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR	2
1.3 BEGREPPSDEFINITIONER	3
1.4 AVGRÄNSNINGAR	3
1.5 METOD	4
1.5.1 Rättsdogmatisk metod	4
1.5.2 Komparativ metod	5
1.6 DISPOSITION	6
2 ALKOHOLPOLITIK	7
2.1 SVERIGE	7
2.2 DANMARK	8
3 MISSKÖTSAMHET PÅ GRUND AV ALKOHOL - SVERIGE	10
3.1 UPPSÄGNING PERSONLIGA SKÄL	10
3.1.1 Tvåmånadersregeln	11
3.1.2 Omplacering	12
3.1.3 Arbetsdomstolens bedömning	14
3.2 AVSKEDANDE	17
3.3 SAMMANFATTNING OCH ANALYS	20
4 MISSKÖTSAMHET PÅ GRUND AV ALKOHOL - DANMARK	23
4.1 UPPSÄGNING PERSONLIGA SKÄL	23
4.1.1 Varning	25
4.1.2 Domstolarnas och Afskedigelsenævnens bedömning	25
4.2 AVSKEDANDE	28
4.3 SAMMANFATTNING OCH ANALYS	31
5 ANALYS	34
6 AVSLUTANDE REFLEKTIONER	39
7 BIBLIOGRAFI	41

Förkortningar

AD – Arbetsdomstolen

AN – Afskedigelsenævnskendelser

DA- Dansk arbejdsgiverforening

FV – Faglige Voldgiftskendelser

FUL - Lov nr 106 af 26/2/2008 om retsforholdet mellem arbejdsgiver og funktionærer

H – Højesteretsdom

LAS - Lag (1982:80) om anstillningskydd

LO - Landsorganisationen i Danmark

Prop. - Proposition

SH – Sø- og Handelsretsdom

U – Ugeskrift for Retsvæsen

UfR- Ugeskrift for Retsvæsen

1 Inledning

1.1 Bakgrund

För vissa är alkohol en källa till glädje och är nära förknippat med många sociala sammanhang. Det finns dock en baksida med alkoholen, den utgör ett stort samhällsproblem och ligger bakom tusentals personliga tragedier.¹ Det finns 200 hälsovådliga konsekvenser av en skadlig användning av alkohol.² Trots detta är alkoholkonsumtionen under 2000-talet den högsta på över hundra år och anses vara på samma nivå som under 1800-talet som benämns som ”supandets århundrande”.³ Två länder med starka alkoholnormer är Sverige och Danmark, som historiskt haft en mycket hög alkoholkonsumtion sett ur ett internationellt perspektiv. Trenden är dock mot en lägre alkoholkonsumtion i såväl Sverige som Danmark. Mellan 2010 och 2016 sjönk alkoholkonsumtionen från 9,5 liter ren alkohol per invånare och år till 9,2 liter i Sverige. Motsvarande konsumtion uppgick i Danmark till 10,9 liter 2010 och 10,4 liter 2016.⁴

Det finns inte bara skillnader avseende alkoholkonsumtionen utan det finns även en tydlig distinktion i hur alkoholpolitiken är utformad. I Danmark tillämpas en mer liberal syn på alkohol medan det i Sverige förs en restriktiv alkoholpolitik. Det finns även en skillnad hur anställningsskyddet tar sig i uttryck i respektive land. Vidare befinner sig många av de som har alkoholproblem i arbetslivet. Misskötsamhet på grund av alkohol kan dels påverka arbetstagarens förmåga att utföra ett arbete, dels leder det till en arbetsmiljöpåverkan hos arbetstagarens kollegor. Med hänsyn till detta är det intressant att analysera när misskötsamhet på grund av alkohol utgör grund för uppsägning och avsked i respektive land. Vad har arbetsgivaren för ansvar vid misskötsamhet på grund av alkohol? Frågan är delvis problematiskt då ekonomiska intressen ställs mot mänskliga värden. Vilken grupp ska skyddas?

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med uppsatsen är att analysera skillnaderna och likheterna mellan Sveriges och Danmarks gällande rätt avseende uppsägningar och avsked vid misskötsamhet på grund av alkohol. Uppsatsen ämnar även att analysera vilken vikt som fästs vid arbetsgivarens intresse vid intresseavvägningen.

¹ Källström (1993) *Alkoholpolitik och arbetsrätt* s.16.

² WHO: ”Global status report on alcohol and health 2018”, <<https://www.who.int/publications-detail/global-status-report-on-alcohol-and-health-2018>>, besökt 2020-04-29.

³ Wählin (2017) s.33.

⁴ WHO: ”Global status report on alcohol and health 2018”, <<https://www.who.int/publications-detail/global-status-report-on-alcohol-and-health-2018>>, besökt 2020-04-29.

- Vilka likheter och skillnader finns det mellan Sverige och Danmark avseende uppsägning och avsked vid misskötsamhet på grund av alkohol?
- Hur väl tillgodoses arbetsgivarens intresse i Sverige och Danmark?

1.3 Begreppsdefinitioner

Det råder en viss förvirring avseende begreppen kring alkohol. Med bakgrund i detta och för att skapa en klarhet kring vad uppsatsen behandlar är det av betydelse att precisera begreppen. I Sverige har det ur ett arbetsrättsligt perspektiv traditionellt gjorts en skillnad mellan de misskötsamhetsbetonade fallen av alkoholkonsumtion och de fall som rör alkoholmissbruk av sjukdomskaraktär - alkoholism. Alkoholism kan definieras som ett omfattande missbruk som är kopplat till ett starkt beroendeförhållande till alkohol.⁵ Det som inte faller in under begreppet alkoholism betraktas som misskötsamhet i den svenska lagstiftningen. Gränsdragningen är inte lätt, och i regel behöver sjukdomen styrkas genom läkarintyg.⁶ Denna skillnad är inte lika tydlig i arbetsrätten i Danmark, där varken doktrin eller praxis gör en tydlig distinktion mellan begreppen.

1.4 Avgränsningar

I Sverige görs det en skillnad mellan misskötsamhet på grund av alkohol och missbruk av sjukdomskaraktär. Som ovan nämnt är inte denna skillnad lika tydlig i arbetsrätten i Danmark. Med beaktande av detta är tyngdpunkten i uppsatsen på misskötsamhet på grund av alkohol. Men eftersom sjukdom är en sådan central del i den svenska arbetsrätten går det inte att helt bortse från denna aspekt. Det kan även vara av vikt att redogöra för skillnaden för att få en större förståelse av anställningsskyddet. Således, trots att uppsatsen fokuserar på misskötsamhet på grund av alkohol, kommer alkoholmissbruk av sjukdomskaraktär kortfattat att behandlas. Därutöver ämnar uppsatsen endast belysa alkohol i arbetslivet och inte missbruk av droger. Anledningen till detta är att konsumtion av alkohol är socialt accepterat medan bruk av droger är en kriminell handling. Bruk av alkohol på arbetsplatser torde även vara ett mer förekommande problem varför det är intressant att studera.

⁵ Källström (1993) s.33.

⁶ Lunning & Toijer *Anställningsskydd- en lagkommentar* (2016) s.438 och Iseskog (2011) *Uppsägning av personliga skäl* s.180.

1.5 Metod

1.5.1 Rättsdogmatisk metod

Rättsdogmatisk metod har använts för att tolka gällande rätt, dvs. analysera rättens olika dimensioner med hjälp av de befintliga rättskällorna.⁷ I Sverige tillhör lagstiftning, prejudikat och förarbeten de auktoritativa rättskällorna och bör som regel följas.⁸ För att fastställa och tolka det svenska rättsläget avseende misskötsamhet på grund av alkohol har de svenska auktoritativa rättskällorna använts. Därutöver har även den icke-auktoritära rättskällan doktrin använts. I Danmark har rättsläget fastställts genom att tolka lagstiftning, praxis och doktrin. Vad gäller anställningsskyddet har Sverige valt att reglera det genom lagstiftning medan Danmark i stor omfattning valt att reglera anställningsskyddet genom kollektivavtal. Kollektivavtalen har således en viktig betydelse i dansk arbetsrätt speciellt avseende anställningsskyddet. Med bakgrund i detta har stor vikt lagts vid huvudavtalet mellan DA och LO.⁹

Lagtexten utgör bindande regler och har högst dignitet av samtliga rättskällor.¹⁰ För att få en vägledning och förstå hur avsked och begreppet saklig grund generellt bör tolkas och användas har förarbetena studerats.¹¹ Avseende Danmark har förarbetena inte tillmätts samma betydelse i uppsatsen eftersom anställningsskyddet till stor del inte regleras genom lagstiftning.¹² Rättspraxis har studerats eftersom det utgör en viktig betydelse i den rättsdogmatiska metoden. Eftersom informationen i de svenska förarbetena är relativt begränsad avseende området alkohol samt lagstiftningen avseende anställningsskyddet är sporadisk i Danmark har stor vikt lagts vid rättspraxis i uppsatsen.¹³ Det finns en gedigen samling rättsfall på området. Urvalet på de svenska och danska rättsfallen baseras på citerade rättsfall med hög impact som refererats många gånger i doktrin. Urvalet kan kritiseras på grund av val av de rättsfall som finns i uppsatsen är baserade på andra författares urval och metodologiska avvägningar. Utöver de auktoritativa rättskällorna har även doktrin som är en icke-auktoritär rättskälla använts trots att

⁷ Kleinman (2013) Rättsdogmatisk metod, i Korling & Zamboni (Red.), *Juridisk metodlära* s.2 och Nielsen (2016) *Dansk arbejdsret* s.40.

⁸ Lehrberg (2019) *Praktisk juridisk metod* s.99-100.

⁹ Hasselbalch, Smith & van Oosten-Rosman (2013) Danmark. s.42-46 och Nielsen (2016) s.43.

¹⁰ Lehrberg (2019) s.99-100.

¹¹ Lehrberg (2019) s.147.

¹² Nielsen & Roseberry (2008) *Dansk arbejdsret* s.36-37.

¹³ Hasselbalch, Smith & van Oosten-Rosman (2013) s.47 och Nielsen & Roseberry (2008) s.36-37.

doktrin ej har samma dignitet som de auktoritativa rättskällorna.¹⁴ Doktrinens syfte i uppsatsen har varit att få en överblick och bredare förståelse av gällande rätt.¹⁵

1.5.2 Komparativ metod

Komparativ metod är inte enbart en studie av utländsk rätt, utan det centrala är själva jämförelsen. D.v.s. syftet med den komparativa metoden är att vid jämförelsen förstå och utröna likheter och skillnader mellan ländernas rättssystem.¹⁶ Genom komparativ metod kan man både få fördjupade kunskaper inom sitt eget rättssystem och det utländska rättssystemet.¹⁷ Vidare leder detta till nya perspektiv och en större förståelse av den egna rättsordningen.¹⁸ En viktig förutsättning är att jämförelseobjekten behöver ha något gemensamt för att jämförelsen ska bli meningsfull.¹⁹ Både Sverige och Danmark kan anses tillhöra den nordiska familjen vid en indelning av världens rättssystem.²⁰ Ett gemensamt drag mellan länderna är fackföreningsrörelsen. Både Sverige och Danmark karakteriseras av en hög organisationsgrad, centralisering samt att den socialdemokratiska arbetarrörelsen dominerar den största centralorganisationen. Vidare är de fackliga organisationerna integrerade i det statliga beslutsfattandet och de har en accepterad ställning inom statsapparaten. Därutöver utgör kollektivavtalen samt det lokala förtroendemannasystemet grunden i arbetsmarknadssystemet i båda länderna.²¹ En skillnad är dock att Sverige har valt att reglera anställningsskyddet genom lagstiftning medan Danmark i stor omfattning valt att reglera anställningsskyddet genom kollektivavtal.²²

Det är viktigt att ha insikt om de metodologiska problemen som kan uppstå vid en komparativ uppsats.²³ En grundläggande princip i komparativ metod är att respektera det utländska systemet och deras hierarki av rättskällor. För att få en sann bild av den utländska rätten behöver rättskällorna tolkas och användas på samma sätt som det görs i ursprungslandet.²⁴ Det går inte att anta att ett problem i en utländsk rättsordning regleras på samma sätt som i svensk rätt. Det

¹⁴ Lehrberg (2019) s.101.

¹⁵ Lehrberg (2019) s.204-205.

¹⁶ Bogdan (2013) *Komparativ rättskunskap*. s.21. och Valguarnera (2013) Den komparativa metoden, i Korling & Zamboni (Red.), *Juridisk metodlära* s.141.

¹⁷ Valguarnera (2013) Den komparativa metoden. s.142.

¹⁸ Bogdan (2013) s.27-28.

¹⁹ Bogdan (2013) s.57.

²⁰ Bogdan (2013) s.76-82.

²¹ Bruun (1990) Den nordiska modellen för facklig verksamhet, i Bruun m.fl. (Red.) *Den nordiska modellen- Fackföreningar och arbetsrätten i Norden- nu och i framtiden*. s.17-19.

²² Hasselbalch, Smith & van Oosten-Rosman (2013) s.42-46 och Nielsen (2016) s.43.

²³ Bogdan (2013) s.18.

²⁴ Bogdan (2013) s.44-45.

är därmed viktigt att studera den utländska rättsordningen i sin helhet och inte endast en enskild detaljfråga.²⁵ Rättssystemets kan inte ses isolerat från samhällets övriga aspekter. För att få en bra förståelse om de utländska rättsreglerna redogörs kortfattat om rättsordningens uppbyggnad samt övergripande om alkoholpolitiken innan de rättsliga frågorna behandlas på djupet.²⁶ Det kan även lätt uppstå översättningsproblem i den komparativa metoden. En del juridiska termer och begrepp kan exempelvis sakna motsvarighet i den svenska rättsordningen, eller har en annan innebörd.²⁷ Exempelvis ur ett svenskt perspektiv kan det danska begreppet ”afskedigelse” lätt tolkas att det är synonymt med det svenska begreppet avsked. Dock är det ett samlingsbegrepp och används både vid uppsägning och avsked.²⁸ Ett motsvarande begrepp saknas i den svenska rätten.

1.6 Disposition

Kapitel ett är till för att väcka läsarens intresse där det ges en introduktion till ämnet och problematiken. I det andra kapitlet redogörs för alkoholpolitiken i Sverige och Danmark. I kapitel tre och fyra beskrivs svensk och dansk rätt var för sig. Inledningsvis presenteras kortfattat de båda ländernas arbetsrättsliga karaktärsdrag för att belysa de särdrag som präglar respektive arbetsmarknadsmodell. Därefter behandlas gällande rättsläge avseende misskötsamhet på grund av alkohol och i slutet på kapitlen görs en kortfattad sammanfattning och analys. Med bakgrund i att rekvisiten skiljer sig åt är strukturen i respektive lands kapitel inte densamma. I kapitel fem görs en komparativ analys i syfte att analysera likheterna och skillnaderna mellan Sverige och Danmark avseende misskötsamhet på grund av alkohol. Vidare analyseras vilken vikt som fästs vid arbetsgivarens intresse i länderna. Avslutningsvis i kapitel sex görs en reflektion vad skillnaderna mellan länderna kan bero på.

²⁵ Bogdan (2013) s.48.

²⁶ Bogdan (2013) s.52.

²⁷ Bogdan (2013) s.48.

²⁸ Nielsen (2016) s.595 och Hasselbalch (2009) *Den danske arbejdsret*. s.911.

2 Alkoholpolitik

Nedan framställs Sveriges och Danmarks alkoholpolitik. Även om sambandsriktningen mellan synen på alkohol och hur alkoholpolitiken utformats är tvetydig är det tänkbart att alkoholpolitiken kan vara en bidragande förklarande faktor till hur domstolarna gör sin bedömning vid en uppsägning eller avsked. Således kan en fördjupad förståelse av alkoholpolitiken i respektive land öka förståelsen till varför praxis ser ut som den gör.

2.1 Sverige

Målet avseende Sveriges alkoholpolitik är att främja folkhälsan genom att minska de medicinska och sociala skadorna av alkohol. Detta mål nås genom insatser som motverkar skadligt intag av alkohol och som bidrar till att minimera den totala alkoholkonsumtionen.²⁹ Sveriges alkoholpolitik har sin grund från det alkoholpolitiska beslutet som togs år 1977.³⁰ I beslutets utmärktes särskilt kopplingen mellan socialpolitik och alkoholpolitik. Det finns ett samband mellan missbruk och de sociala förhållandena. I det alkoholpolitiska beslutet lyftes upp att det är betydelse att undanröja de sociala missförhållandena eftersom detta ansågs kunna medföra alkoholmissbruk alternativt försvåra arbetet mot alkoholmissbruk. En följd av detta blev att arbetslivet blev centralt i alkoholpolitiken.³¹

Det alkoholpolitiska området kännetecknas i Sverige av en restriktiv lagstiftning. Genom lagstiftningen kan Sverige kontrollera och begränsa tillgängligheten av alkohol i samhället, och nå det alkoholpolitiska målet. De viktigaste verktygen för att uppnå detta är alkoholskatten och monopolet på detaljhandeln. Genom såväl skattebestämmelserna och Skatteverkets och Tullverkets kontroll begränsas tillgängligheten samt flödet av alkohol i Sverige. En grundtanke med det statliga monopolet är att begränsa privat vinstintresse. Genom monopolet på detaljhandeln har staten både kontroll över och kan begränsa tillgängligheten av alkoholhaltiga varor. Därutöver kännetecknas det alkoholpolitiska området i Sverige av restriktioner avseende tillverkning, servering och marknadsföring.³² I Sverige är den lägsta åldern för försäljning på systembolaget 20 år, och den lägsta åldern för servering på restaurang eller bar är 18 år. Den laglig blodalkoholkoncentration vid körning av fordon i Sverige är 0.02 %.³³ För att nå det

²⁹ Prop. 2009/10:125 s.56.

³⁰ Källström (1993) s.17 och Prop. 1976/77:108.

³¹ Källström (1993) s.11 och s.26.

³² Prop. 2009/10:125 s.56. och Källström (1993) s.18-19.

³³ WHO: "Global status report on alcohol and health 2018", <<https://www.who.int/publications-detail/global-status-report-on-alcohol-and-health-2018>>, besökt 2020-04-29.

alkoholpolitiska målet krävs även förutom den restriktiva lagstiftningen ett samordnat och förebyggande arbete där både offentliga och ideella aktörer är involverade.³⁴

2.2 Danmark

Att minska den totala alkoholkonsumtionen har varit och är fortfarande centralt i Sverige. Danmark har dock valt att gå en annan väg. När de nordiska länderna implementerade monopol på alkoholförsäljning så upplevde man i Danmark att det kränkte individerna och deras frihet att konsumera och sälja alkohol. Istället införde Danmark skatter för att ändra alkoholkonsumtionen från starksprit till öl. Danmark har historiskt bedrivit en alkoholpolitik som syftar till att förflytta drickandet från allmänna platser in på barer. Anledningen till detta var att man ansåg sig kunna reglera barer och på så sätt uppnå ett mer civiliserat drickande.³⁵

Synsättet på alkohol är annorlunda i Danmark jämfört med Sverige. I Danmark är alkoholpolitiken mer liberal och är ingen stark politisk fråga. Alkohol ses som vanlig vara men som är förknippad med vissa hälsorisker. Att den genomsnittliga förbrukningen är hög är olyckligt, men det är inte ett giltigt skäl för staten att ingripa i enskilda fall. Statens legitimitet har minskat till att tillhandahålla allmän information och tillhandahålla behandlingsalternativ i de allvarigaste fallen.³⁶ Ansvaret för att implementera denna hållning har de danska kommunerna i form av alkoholvård och alkoholförebyggande arbete. Vidare har danskar med alkoholmissbruksproblem rätt till gratis alkoholsjukvård. Därutöver är det individuella ansvaret och självkontroll centralt i den danska alkoholpolitiken.³⁷

Sett ur ett europeiskt perspektiv har de nordiska länderna höga skatter på alkoholhaltiga drycker. I Norden är Danmark det land med lägst skatt på alkohol.³⁸ Tillgängligheten på alkohol skiljer sig från Sverige. Detta beror bland annat på avsaknaden av monopol samt att alkohol får säljas alla dagar och tider i veckan. Dessutom tillåts försäljningsställena att erbjuda rabatter på alkohol. Den lägsta åldern för att handla alkohol är 16 år och lägsta åldern för att bli

³⁴ Prop. 2009/10:125 s.56. och Källström (1993) s.18-19.

³⁵ Moeller, K. (2012). The freedom to drink and the freedom to sell drink: A hundred years of Danish alcohol-control policy. s.500.

³⁶ Moeller, K. (2012). The freedom to drink and the freedom to sell drink: A hundred years of Danish alcohol-control policy. s.513-514

³⁷ PopNAD: ”Nordisk alkoholfakta”, < <https://nordicwelfare.org/popnad/nordisk-alkoholfakta/danmark/>>, besökt 2020-04-29.

³⁸ Alko: ”Information on the nordic alcohol market 2019”, <https://www.alko.fi/INTERSHOP/static/WFS/Alko-OnlineShop-Site/-/Alko-OnlineShop/finl/pdf_t/Uutishuoneen%20pdf_t/Information%20on%20the%20Nordic%20Alcohol%20Market%202019.pdf>, besökt 2020-04-29.

serverad på restaurang eller en bar är 18 år. Den lagliga blodalkoholkoncentrationen vid körning av fordon i Danmark är 0.05 %.³⁹

³⁹ WHO: "Global status report on alcohol and health 2018", <<https://www.who.int/publications-detail/global-status-report-on-alcohol-and-health-2018>>, besökt 2020-04-29.

3 Misskötsamhet på grund av alkohol - Sverige

Viktiga förhållanden som den svenska modellen kännetecknas av är organisationsgraden, samförståndsandan och semidispositiviteten. De tre nämnda faktorerna är beroende av varandra. Den höga organisationsgraden utmärker det svenska modellen och stärker kollektivavtalets ställning. Samförståndsandan manifesterades i Saltsjöbadsavtalet, och är ett uttryck för arbetsmarknadsparternas gemensamma ansvarstagande och förmåga att lösa frågor utan statsmakternas inblandning. Semidispositiviteten ger ett grundskydd för samtliga arbetstagare samtidigt som den möjliggör för branschanpassade lösningar. Vidare har semidispositiviteten även en kollektivavtalsfrämjande effekt.⁴⁰ Kollektivavtalen har haft en påverkan på regleringen av anställningsförhållande. Dock efter 1970-talets reformer har lagstiftning fått en alltmer viktigare roll. Bland annat infördes Lagen om anställningsskydd (LAS), där samtliga arbetstagare i Sverige omfattas av anställningsskyddet med något enstaka undantag.⁴¹

3.1 Uppsägning personliga skäl

För att en arbetsgivare ska kunna säga upp en arbetstagare krävs saklig grund, enligt 7 § LAS. Begreppet preciseras ej i lagstiftningen. Vilka omständigheter som ska anses utgöra saklig grund påverkas och är beroende av utvecklingen och ändringar av nuvarande värderingar. Därutöver varierar situationerna och förhållandena på olika arbetsplatser, branscher och anställningar.⁴² I förarbetena framkommer det att det är viktigt att hänsyn tas till omständigheterna i det enskilda fallet.⁴³

En uppsägning från arbetsgivarens sida kan ske på grund av arbetstagarens personliga förhållanden alternativt arbetsbrist. Arbetsgivaren behöver välja ett av dessa skäl.⁴⁴ Uppsägning av personliga förhållanden är knutet till den enskilda arbetstagaren och kan bli aktuellt vid misskötsamhet eller bristande lämplighet till exempel vid olämpligt uppträdande, samarbetsproblem, olovlig utevaro eller ordervägran. Avseende onykterhet i tjänsten nämns i förarbetena att en enstaka förseelse inte torde utgöra saklig grund för uppsägning, utan som regel krävs att förseelsen har upprepats.⁴⁵

⁴⁰ Glavå & Hansson (2016) *Arbetsrätt* s.75-80.

⁴¹ 1 § LAS.

⁴² Prop. 1973:129 s.120-122.

⁴³ Prop. 1973:129 s.120.

⁴⁴ Lunning & Toijer (2016) s.323.

⁴⁵ Prop. 1973:129 s.124-125.

I eskog anser att begreppet saklig grund vid personliga skäl består av kriterierna misskötsel, medvetenhet och skada. För att kravet på saklig grund för uppsägning ska anses vara uppfyllt krävs att samtliga tre kriterier föreligger i den aktuella situationen. Först måste det förekomma en *misskötsel* hos arbetstagaren, dvs. att arbetstagaren avsiktligt eller oavsiktligt bryter mot någon skyldighet i sitt anställningsavtal.⁴⁶ Om en arbetstagare är onykter i tjänst föreligger ett avtalsbrott eftersom arbetstagaren är skyldig att använda sin arbetsförmåga och utföra sina arbetsuppgifter med omsorg och aktsamhet. Därutöver är arbetstagaren även skyldig att följa arbetsgivarens ordningsregler och i många organisationer finns förbud mot att förtära alkohol på arbetet. Att vara berusad på arbetstid ses som ett avtalsbrott.⁴⁷ Det är arbetsgivaren som behöver bevisa misskötseln hos en arbetstagare. Således är det av betydelse att dokumentera situationer av misskötsel.⁴⁸ Därutöver behöver arbetstagaren vara *medveten* om att denne missköter sig och vilka konsekvenser detta kan leda till. Arbetstagaren behöver förstå att dennes beteende är fel och att arbetsgivaren ej accepterar arbetstagarens beteende. Vidare att om arbetstagaren ej ändrar sitt beteende kan det leda till en uppsägning. Därutöver är det av betydelse att arbetsgivaren konsekvent reagerar mot misskötsamheten som arbetsgivaren ej tolererar. Regler om förbud mot alkohol kan ej endast gälla en specifik arbetstagare utan behöver omfattas av alla. En uppsägning av personliga skäl ska inte vara en överraskning för den aktuella arbetstagaren.⁴⁹ Det tredje kriteriet är *skada*, vilket innebär att den medvetna misskötseln behöver vara av betydelse för arbetsgivaren. Det kan till exempel handla om en ekonomisk skada eller förlorat förtroende.⁵⁰

För att en uppsägning ska anses vara saklig grundad behöver arbetsgivaren utöver de tre nämnda kriterier följa tvåmånadersregeln samt fullgöra sin omplaceringskyldighet.

3.1.1 Tvåmånadersregeln

Enligt 7 § 4 st LAS får arbetsgivaren inte enbart grunda en uppsägning på grund av personliga förhållande på omständigheter som arbetsgivaren känt till mer än två månader innan underrättelse om uppsägning lämnas enligt 30 § LAS. Således behöver arbetsgivaren i praktiken grunda en uppsägning av personliga skäl på någon misskötsamhet som arbetsgivaren fått kännedom om under två månaders tiden. Arbetsgivaren kan dock åberopa äldre misskötsamhet

⁴⁶ I eskog (2011) s.105 och 133.

⁴⁷ Källström (1993) s.106.

⁴⁸ I eskog (2011) s.105-109.

⁴⁹ I eskog (2011) s.109-129.

⁵⁰ I eskog (2011) s.130-133.

som arbetsgivaren känt till mer än två månader om omständigheterna kan kopplas ihop med någon omständighet som arbetsgivaren fått kännedom om inom två månaders tiden.⁵¹ Om arbetsgivaren skulle bryta mot två månaders rekvisitet är uppsägningen ogiltig.⁵²

Arbetsdomstolen skiljer på om misskötsamheten är från en serie av händelser eller av fortlöpande karaktär dvs. bestående tillstånd.⁵³ Vid misskötsamhet av fortlöpande karaktär exempelvis svår alkoholism, kan arbetsgivaren åberopa det som en självständig uppsägningsgrund trots att arbetsgivaren känt till misskötsamheten i mer än två månader.⁵⁴ Arbetsgivaren behöver därmed ej grunda uppsägningen på en specifik händelse inom fristtiden. Dock behöver arbetsgivaren bevisa att tillståndet eller oförmågan förekommer vid uppsägningstillfället.⁵⁵

Arbetsgivaren kan enligt de undantag som är beskrivna i LAS, grunda en uppsägning på omständigheter som arbetsgivaren känt till mer än två månader under förutsättning, att arbetstagaren går med på att skjuta uppsägningen eller underrättelse eller om det finns synnerliga skäl. Undantaget avseende synnerliga skäl ska tillämpas restriktivt. Till exempel nämns det i förarbetena att det kan användas vid uppsägning av en arbetstagar vid ett allvarligt brott.⁵⁶

3.1.2 Omplacering

Saklig grund för uppsägning föreligger ej om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren ett annat arbete hos sig enligt 2 st 7 § LAS. I prop. 1973:129 framgår det att en uppsägning bör vara den sista utvägen och ska endast tillämpas efter att samtliga andra möjligheter är uttömda. Innan en uppsägning blir aktuell krävs således att arbetsgivaren utreder omplaceringsmöjligheterna.⁵⁷ Omplaceringsskyldigheten gäller både vid uppsägning av arbetsbrist och personliga skäl.⁵⁸ Vid en uppsägning av personliga skäl kan det finnas situationer där det inte är skäligt för arbetsgivaren att omplacera arbetstagaren. Till exempel i AD 1976:124 där två stuveriarbetstagar blev dömda för olovlig befattning med smuggelgods och olovlig rusdrycksförsäljning, fann domstolen att det ej var skäligt att omplacera

⁵¹ Öman (2017) *Lagen om anställningsskydd en kommentar* s.93-94 och Glavå & Hansson (2016) s.420.

⁵² Iseskog (2011) s.153.

⁵³ AD 1977:18

⁵⁴ Prop. 1973:129 s.243.

⁵⁵ Iseskog (2011) s.155.

⁵⁶ Prop. 1993/94:67 s.64.

⁵⁷ Prop. 1973:129 s.121.

⁵⁸ Prop. 1973:129 s.121.

arbetstagaren till en annan befattning och saklig grund för uppsägning förelåg. Vid grov misskötsamhet har arbetsgivaren som regel ingen omplaceringsskyldighet. Arbetsgivaren har dock en omplaceringsskyldighet i situationer där misskötsamheten inte torde förekomma i ett annat typ av arbete eller att konsekvenserna av misskötsamheten blir annorlunda i ett annat arbete. Vidare om arbetstagaren objektivt sett inte kan rå för misskötseln har arbetsgivaren en omplaceringsskyldighet.⁵⁹ Det går att utgå från att arbetsgivaren har en omplaceringsskyldighet när en arbetstagares misskötsamhet vid alkohol medför att denne inte klarar av sitt arbete eller att det leder till samarbetsproblem.⁶⁰

I de situationer där arbetsgivaren har en omplaceringsskyldighet innan misskötsamheten på grund av alkohol kan anses utgöra saklig grund för uppsägning bör arbetsgivaren först undersöka möjligheter för omplacering inom ramen för anställningen, därefter undersöka möjlighet för annan anställning hos arbetsgivaren.⁶¹ En förutsättning för omplacering är att det finns ett ledigt arbete. Arbetsgivaren är inte skyldig att skapa ett nytt arbete eller vidta mer omfattande organisationsförändringar. Omplaceringsskyldigheten innebär inte heller att arbetsgivaren är skyldig att behöva friställa en annan arbetstagar.⁶² För att arbetsgivaren ska vara skyldig att omplacera en arbetstagar i en situation då denne ej klarar sitt arbete på grund av misskötsamheten måste arbetstagaren ha tillräckliga kvalifikationer för det aktuella arbetet.⁶³ Avseende begreppet tillräckliga kvalifikationer framkommer det av prop. 1973:129 att det räcker att arbetstagaren har de allmänna kvalifikationerna som normalt ställs för det aktuella arbetet.⁶⁴ En arbetsgivare får ej tillämpa andra eller strängare krav på kvalifikationer än vad arbetsgivaren normalt ställer för en anställning.⁶⁵

Arbetsgivaren har det huvudsakliga ansvaret och är skyldig att göra en noggrann omplaceringsutredning och anstränga sig för att möjliggöra omplacering.⁶⁶ Kartläggningen av omplaceringsmöjligheterna behöver vara så omfattande att det i efterhand ska vara klart och tydligt vilka omplaceringsmöjligheter som funnits för att fullgöra omplaceringsskyldigheten.⁶⁷ Vidare är det arbetsgivaren som har bevisbörda och som behöver visa att ett skäligt omplaceringserbjudande har erbjudits innan en uppsägning verkställdes. Därmed bör

⁵⁹ Iseskog (2011) s.205-208.

⁶⁰ Iseskog (2015) *Missbruk och anställningskydd* s.36.

⁶¹ Prop. 1973:129 s.121.

⁶² Lunning & Toijer (2016) s.503.

⁶³ Prop. 1973:129 s.243.

⁶⁴ Prop. 1973:129 s.260.

⁶⁵ AD 1992:62

⁶⁶ Se tex. 1988:82

⁶⁷ Iseskog (2011) s.200.

arbetsgivaren dokumentera de omplaceringsmöjligheter som finns, samt dokumentera att ett omplaceringserbjudande har lämnats till arbetstagaren och om arbetstagaren har avböjt eller accepterat omplaceringserbjudandet.⁶⁸ Därutöver behöver arbetstagaren förstå att om denne inte accepterar ett skäligt omplaceringserbjudande föreligger uppsägning. Om arbetstagaren tackar nej till ett skäligt omplaceringserbjudande har arbetsgivaren uppfyllt sin omplaceringsutredning.⁶⁹

3.1.3 Arbetsdomstolens bedömning

Vid bedömningen huruvida en uppsägning vid misskötsamhet på grund av alkohol är sakligt grundad görs en intresseavvägning mellan arbetsgivarens intresse av att upplösa anställningen och arbetstagarens intresse av att behålla sin anställning.⁷⁰ I bedömningen tenderar domstolen att beakta flera olika faktorer. Det är viktigt att vara medveten om att det görs en helhetsbedömning i intresseavvägningen.

Arbetsplatsen storlek är en faktor som tillmäts betydelse i prövningen om en uppsägning vid misskötsamhet på grund av alkohol är sakligt grundad. En mindre organisation kan ha fog för en uppsägning i en situation medan en uppsägning i en större organisation inte skulle anses sakligt grundad.⁷¹ I AD 1978:139 var organisationens storlek avgörande i bedömningen avseende huruvida arbetsgivaren hade fog för att säga upp två arbetstagare som led av alkoholproblem. Arbetstagarna hade mycket hög frånvaro från arbetet vilket medförde svårigheter för arbetsgivarens arbetsplanering. Arbetsgivaren framförde även att arbetstagarna inte utförde sina arbetsuppgifter på ett tillfredställande sätt. Arbetsdomstolen kom fram till att uppsägningarna inte var sakligt grundade. Domstolen menade att de svårigheterna som kunde uppstå för arbetsgivaren inte hade någon avgörande betydelse mot bakgrund av arbetsgivarens omfattande resurser. Vidare framförde domstolen att om det hade varit en liten organisation med få anställda skulle omständigheterna i fallet kunna utgöra saklig grund för uppsägning. Dock betyder inte detta att en uppsägning alltid är motiverad i ett litet företag.⁷²

Anställningstidens längd påverkar även Arbetsdomstolens bedömning vid intresseavvägningen. Arbetstagare med längre anställningstid har ett starkare anställningsskydd

⁶⁸ Iseskog (2011) s.202.

⁶⁹ Öman (2017) s.91.

⁷⁰ Källström (1993) s.133.

⁷¹ Prop. 1973:129 s.124-125.

⁷² AD 1979:74.

jämfört med arbetstagare med kortare anställningstid. Till exempel i AD 1978:22 där en arbetstagare varit anställd hos arbetsgivaren i nästan trettio år, uttalade sig Arbetsdomstolen, att arbetstagarens långa anställningstid har betydelse och att arbetstagaren med fog kunde göra anspråk på särskild trygghet i sin anställning.

Vid bedömningen beaktas även hur *prognosen* ser ut för framtiden. Bedömningen ska således inte enbart riktas mot förseelserna som begåtts utan vilka följder som kan förväntas av beteendet.⁷³

Arbetsgivarens handlande innan uppsägningen är av vikt vid bedömningen. Om en arbetsgivare inte markerar sitt avståndstagande genom till exempel varningar kan det senare få konsekvenser huruvida en uppsägning är sakligt grundad.⁷⁴ Av förarbetena framgår det att det är naturligt att arbetsgivaren reagerar och påtalar eventuella förseelserna. Uppsägningen ska inte vara överraskning för den aktuella arbetstagaren.⁷⁵ Det är även viktigt att arbetsgivaren konsekvent reagerar mot misskötsamheten och att samtliga arbetstagare omfattas av reglerna.⁷⁶

Anställningens beskaffenhet och arbetstagarens ställning har även betydelse i bedömningen huruvida en uppsägning är sakligt grundad. I AD 2014:3 uttalade sig domstolen om det ej är acceptabelt att vara berusad i arbetet och att det beroende på situationen kan uppfattas som ett allvarligt åsidosättande gentemot arbetsgivaren. Vidare är det särskilt allvarligt om det innebär en säkerhetsrisk. Både AD 1977:151 och AD 1975:4 rörde arbetsplatser med stränga krav avseende alkoholkonsumtion i anknytning till tjänstgöring. AD 1977:151 rörde en flygvärdinna som bland annat förtärt alkohol innan tjänstgöring och i uniform. Hos arbetsgivaren fanns ordningsföreskrifter där det framgick att alkohol ej fick förtäras under eller före en flygning. Vidare var det ej tillåtet att förtära alkohol i uniform på offentliga platser. Domstolen fann att flygvärdinnan allvarligt åsidosatt sina åligganden gentemot arbetsgivaren. Det rörde sig om ett mindre företag och av utredningen framkom att det ej funnits möjlighet att omplacera flygvärdinnan. Även i 1975:4 ansåg domstolen att uppsägningen var sakligt grundad. Fallet ifråga rörde en flygvärdinna som vid flera tillfällen hade uteblivit från tjänstgöring. Likt föregående fall hade kvinnan även förtärt alkohol i uniformsklänning trots att det fanns tjänsteföreskrifter om förbud att förtära alkohol i uniform. Således huruvida onykterhet i tjänst

⁷³ Glavå & Hansson (2016) s.417.

⁷⁴ Glavå & Hansson (2016) s.418-419.

⁷⁵ Prop. 1981/82:71 s.125.

⁷⁶ Iseskog (2011) s.109-129.

kan leda till saklig grund för uppsägning är beroende av en helhetsbedömning där bland annat arbetstagarens befattning och verksamheten påverkar bedömningen.⁷⁷

Att det ställs högre krav på lojalitet och ansvar hos arbetstagare som har höga befattningar visar även AD 1977:16 och AD 1977:223. Det förstnämnda fallet rörde en trädgårdsarbetare som varit berusad i tjänsten vid ett flertal tillfällen. Trädgårdsarbetaren hade även uppfört sig olämpligt och störande på bolagets kontor. Vidare framkom det att en kollega känt sig rädd vid dessa tillfällen. Arbetsdomstolen uttalade sig om att dessa förseelser ska bedömas som ett allvarligt åsidosättande av en arbetstagares åligganden gentemot arbetsgivaren. Efter en samlad bedömning fann domstolen dock att förseelserna varken räckte för en uppsägning eller avsked. Det andra fallet, AD 1977:223, rörde en fartygsbefälhavare som blivit uppsagd på grund av att arbetsgivaren hade förlorat förtroendet då fartygsbefälhavaren hade uppträtt berusad under tjänstgöring ombord. Med hänsyn till fartygsbefälhavarens särskilt ansvarsfulla ställning ansåg domstolen att befälhavaren var olämplig för sin tjänst. Fartygsbefälhavaren hade avböjt erbjudande om omplacering till annan tjänst och uppsägningen ansågs därmed vara sakligt grundad.

Uppsatsen behandlar misskötsamhet på grund av alkohol. Men eftersom sjukdom är en sådan central del i den svenska arbetsrätten går det inte att helt bortse från denna aspekt. Det är en viktig skillnad mellan om en arbetstagare dricker och är berusad på arbetet eller om arbetstagaren är en alkoholist. Om en arbetstagare missköter sig i sitt arbete på grund av drickandet ska detta behandlas som misskötsamhet enligt anställningsskyddslagen.⁷⁸ Men om arbetstagarens missbruk beror på sjukdom (alkoholism), omfattas arbetstagaren av ett förstärkt anställningsskydd. Det förstärkta anställningsskyddet aktualiseras under förutsättning att arbetstagaren är sjuk och missköter sitt arbete på grund av sjukdomen.⁷⁹ Gränsdragningen är inte lätt att dra.⁸⁰ Arbetstagaren har bevisbörda och behöver bevisa att han eller hon är sjuk och att det är sjukdomen som är orsaken till misskötsamheten. I regel behöver sjukdomen styrkas genom läkarintyg.⁸¹

⁷⁷ Källström (1993) s.106 och s.111.

⁷⁸ Iseskog (2011) s.180.

⁷⁹ Iseskog (2011) s.171.

⁸⁰ Lunning & Toijer (2016) s.438.

⁸¹ Iseskog (2011) s.180.

I Sverige är huvudregeln att en uppsägning på grund av sjukdom inte utgör saklig grund.⁸² Men om arbetsgivaren har fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet samt om arbetsförmågan hos arbetstagaren är stadigvarande nedsatt och att arbetstagaren inte kan utföra något arbete av betydelse kan en uppsägning bli aktuell.⁸³ Arbetsdomstolen gör en intresseavvägning i det enskilda fallet mellan arbetstagarens intresse av att behålla sin anställning och arbetsgivarens intresse av att bedriva en fungerande verksamhet. I bedömningen beaktas sjukdomens karaktär, de rådande förhållandena på arbetsplatsen samt om arbetsgivaren uppfyllt sin omplaceringsskyldighet och rehabiliteringsansvar.

AD 2005:105 är en bra sammanfattning om hur omfattande arbetsgivarens omplacerings- och rehabiliteringsskyldigheter är. Målet handlade om en arbetstagare som led av alkoholism av sjukdomskaraktär. Av utredningen framgick att arbetsgivaren hade vidtagit olika åtgärder i åtminstone åtta år. Domstolen ansåg att arbetsgivaren bedrivit rehabiliteringen på ett professionellt sätt och att arbetsgivaren uppfyllt sina rehabiliteringsskyldigheter. Därutöver konstaterade domstolen att arbetstagaren hade en särskild anpassad tjänst med enkla arbetsuppgifter och trots detta utförde han inte sina arbetsuppgifter på ett tillfredsställande sätt. Arbetstagaren hade även en omfattande frånvaro och ibland en olovlig sådan. Vidare hade han även varit onykt i tjänst. Domstolen ansåg att omplaceringsfrågan var utredd och att arbetstagaren inte kunde utföra något arbete av betydelse för arbetsgivaren. Saklig grund för uppsägning förelåg trots att arbetstagaren hade varit anställd hos arbetsgivaren länge. Av Arbetsdomstolens praxis framgår att arbetsgivaren har en långtgående skyldighet att acceptera olägenheter som har samband med alkoholism i form av en omfattande sjukfrånvaro, återfall och onykterhet i tjänst. Därutöver förväntas både arbetsgivaren och arbetskamrater visa förståelse för sjukdomens följder.⁸⁴

3.2 Avskedande

Enligt 18 § LAS kan en arbetstagare avskedas om denne grovt har åsidosatt sina åligganden gentemot arbetsgivaren. Liksom vid uppsägning gäller tvåmånadersregeln. Arbetsgivaren kan således ej grunda ett avsked på enbart förseelser som arbetsgivaren har känt till i mer än två månader.⁸⁵

⁸² Prop. 1973:129 s.126.

⁸³ Prop. 1973:129 s.126.

⁸⁴ Se tex. AD 1978:22, AD 1978:139, AD 1982:130.

⁸⁵ 18 § LAS

Ett avskedande innebär att anställningen avbryts med omedelbar verkan.⁸⁶ Arbetsgivaren har ingen omplaceringsskyldighet vid en avskedssituation.⁸⁷ En tydlig distinktion mellan avsked och uppsägning är att ett avskedande enbart kan ske vid personliga förhållanden.⁸⁸ Av förarbetena framgår att ett avsked enbart bör kunna ske i flagranta fall, dvs. det ska handla om ett sådan avsiktlig eller grovt vårdslös förseelse som ej rimligen behöver tålas i ett rättsförhållande.⁸⁹ Därutöver uttrycks det i förarbetena att onykterhet i tjänsten normalt inte bör kunna motivera ett avskedande, inte ens om det handlar om upprepade förseelser. Vid grova fall kan dock ett avskedande vara motiverat.⁹⁰

I praxis har avskedande vid onykterhet i tjänsten främst blivit aktuellt vid rattfylleri. Både i AD 2002:33 och 2007:33 ansåg domstolen att grund för avskedande fanns. Det förstnämnda fallet rörde en chaufför som gjort sig skyldig till grovt rattfylleri i sin anställning. Chauffören hade haft en hög alkoholkoncentration 2,55 promille och kört in i en viadukt. Arbetsdomstolen ansåg att chaufförens handlande hade varit en sådan allvarlig förseelse att arbetstagarens personliga förhållanden (alkoholism) ej kunde tillmätas en sådan betydelse vid bedömningen att avskedandet hade skett i strid mot gällande bestämmelser. I det andra fallet, AD 2007:33, fann Arbetsdomstolen att det funnits grund för avsked även om arbetsgivaren tillgripit uppsägning. Målet rörde en servicetekniker som kört tjänstebil alkoholpåverkad och uppträtt påverkad av narkotika i sin anställning. Domstolen konstaterade att som servicetekniker förutsätts att både arbetsgivaren och kunderna kan ha ett förtroende samt ställs det krav på säkerhet i vissa arbetsuppgifter som bilkörning och kopplingsarbete.

Som regel saknas det även betydelse om till exempel arbetstagaren är äldre eller yngre, har en kort eller lång anställningstid eller är handikappad.⁹¹ Således när arbetstagaren bryter så allvarligt mot anställningsavtalet att arbetsgivaren kan tillgripa avsked tillmätts arbetstagarens personliga förhållanden inte någon väsentlig betydelse. Exempelvis i AD 2009:22 ansågs ett avsked var berättigat trots att arbetstagaren hade en mycket lång anställningstid och inga tidigare anmärkningar avseende utförandet av arbetsuppgifter. Fallet ifråga handlade om en arbetstagare som druckit alkohol i sin anställning samt kört bil i anslutning till arbetsdagens slut med en alkoholkoncentration på 1,2 promille. Domstolen konstaterade att arbetstagaren

⁸⁶ Lunning & Toijer (2016) s.573.

⁸⁷ Lunning & Toijer (2016) s.573.

⁸⁸ Glavå & Hansson (2016) s.468.

⁸⁹ Prop. 1973:129 s.150.

⁹⁰ Prop. 1973:129 s.150.

⁹¹ Prop. 1973:129 s.255.

hade kört bil intill ett fritidshem där barn och ungdomar vistades samt hade kommunens logga funnits både på arbetstagarens jacka och bil. Arbetsdomstolen konstaterade att arbetsgivarens förtroende för arbetstagaren allvarligt skadats och avsked förelåg.

Avseende vilka grunder som berättigar ett avskedande avses i första hand förseelser som har ett direkt samband med arbetstagarens anställning. Ett brott som begåtts utanför arbetet kan dock berättiga ett avskedande under förutsättning att brottet allvarligt skadat förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.⁹² AD 2002:26 liknar ovan nämnda mål, fallet ifråga fick dock en annan utgång. Fallet rörde en banarbetare som på sin fritid körde olovligt med arbetsgivarens logotypmärkta tjänstebil med en alkoholkoncentration 2,43 promille i blodet. Arbetstagaren hade även under körningen stulit en verktygslåda och kört in i ett betongstaket och skadat arbetsgivarens bil. Domstolen konstaterade att ett avskedande ej var motiverat. De begångna brotten var av allvarlig karaktär men domstolen tog hänsyn till att de inte var riktade mot arbetsgivaren. Det förelåg inte heller saklig grund då det ej var styrkt att det saknades möjlighet att omplacera arbetstagaren.

Vid alkoholproblem kan det hända att arbetstagaren ställs inför ett ultimatum. Istället för att säga upp eller avskeda arbetstagaren upprättas en överenskommelse eller kontrakt som ger arbetstagaren en sista chans att bättra sig. I AD 1978:22 markerade Arbetsdomstolen sin ståndpunkt gällande en sådan överenskommelse. I fallet ifråga hade en överenskommelse upprättats som innebar att arbetstagaren kunde bli avskedad om han vid ett ytterligare tillfälle uppträdde onykter på arbetsplatsen. Domstolen uttalade sig om att en sådan överenskommelse sätter stark press på arbetstagare vilket kan leda till att arbetstagaren inte kan uppfylla sina åtaganden. En överenskommelse av denna karaktär är ej bindande för arbetstagaren. Förekomsten av en sådan överenskommelse synes till och med minska arbetsgivarens möjligheter att åberopa misskötsamheten som uppsägningsgrund.⁹³ I AD 1997:145 upprättades en överenskommelse som innebar att arbetstagaren skulle bli uppsagd om denne ej medverkade i sin rehabilitering. Arbetsdomstolen uttalade sig om att en överenskommelse med sådant innehåll strider mot de tvingande reglerna i LAS och därmed inte har någon rättslig betydelse.

⁹² Prop. 1973:129 s.150.

⁹³ Källström (1993) s.115-116.

3.3 Sammanfattning och analys

Vad gäller misskötsamhet ska inte onykterhet slentrianmässigt leda till en uppsägning utan det är av vikt att arbetsgivaren utreder bakomliggande orsaker. En enstaka förseelse utgör som regel ej saklig grund, utan det krävs upprepade förseelser vilket framgår såväl av förarbetena och praxis. Huruvida misskötsamhet på grund av alkohol utgör saklig grund beror på omständigheterna i det enskilda fallet. Det görs en individuell intresseavvägning i varje enskilt fall. Omständigheter som vägs in i helhetsbedömningen är bland annat arbetsplatsens storlek, anställningstidens längd och arbetstagarens ställning och ansvar.⁹⁴ Utgångspunkten är att fokusera mer framåt än de förseelser som redan har begåtts.

Vid bedömningen tar domstolen även hänsyn till om det skett någon misskötsel. Om en arbetstagare uppträder alkoholpåverkad på arbetet är det troligt att arbetstagaren bryter mot någon skyldighet i sitt anställningsavtal till exempel olovlig frånvaro, dålig arbetsprestation, brott mot ordningsregler osv. Det är även viktigt att arbetstagaren är medveten om att dennes beteende ej accepteras av arbetsgivaren. En uppsägning ska ej komma som en överraskning och vara omotiverad. Som regel krävs att arbetstagaren fått en varning och möjlighet att korrigera sitt beteende. Det är även av vikt att arbetsgivaren är konsekvent vid sin tillämpning. Dessutom ska misskötsamheten på grund av alkohol ha lett till någon form av skada för arbetsgivaren. Misskötsamheten ska ej vara bagatellartad eller utan betydelse för arbetsgivaren.

Innan en uppsägning är sakligt grund har arbetsgivaren även en omplaceringsskyldighet. Arbetstagaren som missköter sitt arbete på grund av alkohol kanske inte klarar sina vanliga arbetsuppgifter men kan klara av andra arbetsuppgifter. Arbetsgivaren är skyldig att göra en noggrann omplaceringsutredning och anstränga sig för att möjliggöra en omplacering. Om det finns ett ledigt arbete samt att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för detta arbete har arbetsgivaren en skyldighet att omplacera den aktuella arbetstagaren dit. Därutöver får arbetsgivaren inte enbart grunda en uppsägning på omständigheter som arbetsgivaren känt till mer än två månader.

Sammanfattningsvis är kravet på saklig grund vid uppsägning av personliga skäl ett relativt högt ställt krav. Det är således förhållandevis svårt att säga upp en arbetstagare som missköter sig på grund av alkohol. Arbetsgivaren har ett ansvar för arbetstagare som missköter sig på

⁹⁴ Se tex. AD 1978:139, AD 1978:22 och AD 1977:223.

grund av alkohol. Arbetsgivaren behöver dels visa en god vilja genom att försöka beakta arbetstagarens intresse av att behålla sin anställning genom t.ex. omplacering, dels konsekvent reagera mot misskötsamheten och tydliggöra att det inte tolereras i verksamheten och att det kan leda till en uppsägning.

Om alkoholmissbruket klassificeras som sjukdom har arbetsgivaren ett ännu mer omfattande ansvar. Som regel utgör sjukdom inte saklig grund för uppsägning. Den viktigaste arbetsrättsliga skillnaden mellan en sjuk och en frisk arbetstagarare som missköter sig är att den sjuke arbetstagararen har ett förstärkt anställningsskydd. Arbetstagararen behöver åberopa sin sjukdom och bevisa att det är sjukdomen som orsakar misskötsamheten. Det kan dock hända att den som lider av alkoholmissbruk av sjukdomskaraktär inte inser detta, vilket kan leda till att en arbetstagarare blir uppsagd på grund av misskötsamhet men där missbruket egentligen är av sjukdomskaraktär.

I den svenska alkoholpolitiken har arbetsplatsen en viktig funktion. Ett meningsfullt arbete och den sociala gemenskapen på en arbetsplats är en viktig faktor när ett missbruk uppstått. Om en arbetstagarare förlorar kontakten med arbetslivet är det svårare att bli av med missbruket. Detta kan vara problematiskt då arbetsplatsen har en dubbel funktion dvs. arbetsplatsen är en producerande enhet och har även en viktig betydelse för missbrukares anpassning och rehabilitering. Arbetsplatsen dubbla funktion ställs på sin spets när en arbetsgivare ska säga upp en arbetstagarare som har ett alkoholmissbruk. Å ena sidan är missbrukarens anställning en viktig förutsättning för en lyckad anpassning, men å andra sidan orsakar missbrukaren ofta svår belastning för arbetsgivaren i form av frånvaro, bristande arbetsprestationer och samarbetsproblem. Vem bör skyddas? Vid intresseavvägningen vid alkoholmissbruk av sjukdomskaraktär tycks det läggas stor vikt vid arbetstagararens intresse av att behålla sin anställning då anknytningen till arbetsplatsen är av betydelse. Endast när arbetstagararen inte kan utföra något arbete av betydelse och arbetsgivaren har uttömt möjligheterna till omplacering och rehabilitering utgör alkoholmissbruk av sjukdomskaraktär saklig grund. I Sverige behöver arbetsgivaren acceptera förhållandevis omfattande olägenheter som är kopplade till alkoholmissbruket. Det läggs således ett stort ansvar på arbetsgivaren.

Det är en skillnad mellan uppsägning och avsked. Till skillnad från uppsägning är ett avskedande en mer ingripande åtgärd och ska endast tillgripas vid allvarliga fall där arbetstagararen brutit mot sina skyldigheter gentemot arbetsgivaren. Avsked kopplat till alkohol har främst blivit aktuellt vid brottsliga handlingar där förtroendet har skadats. I

avskedandesituationer handlar det sällan om en ekonomisk skada, utan skadan brukar främst ske genom förbrukat förtroende. AD 2007:33 är intressant då domstolen uttalade sig om att det funnits grund för avsked även om arbetsgivaren i fallet ifråga tillgripit uppsägning. Arbetsgivarens och kundernas förtroende för arbetstagaren hade skadats genom att arbetstagaren kört tjänstebil alkoholpåverkad och uppträtt påverkad av narkotika i anställningen. Liknande bedömning gjordes i AD 2002:33 och AD 2009:22. Gemensamt med dessa tre mål är det skett en brottslig handling genom rattfylleri i tjänsten och att arbetstagarnas förtroende varit förbrukat.

Ett annat utfall blev det dock i AD 2002:26. I fallet ifråga hade arbetstagaren gjort sig skyldig till rattfylleri på fritiden. Till skillnad från de tidigare fallen fanns det inte ett lika tydligt samband mellan arbetstagarens handlande och arbetsgivarens verksamhet. Visserligen hade förseelsen skett med tjänstebil, men domstolen menade att det var ej direkt riktade mot arbetsgivaren och avsked förelåg ej. Om arbetstagaren bryter så allvarligt mot anställningsavtalet att arbetsgivaren kan tillgripa avsked har Arbetsdomstolen ej tillmätt arbetstagarens personliga förhållanden någon väsentlig betydelse. Arbetsgivaren har inte heller någon omplaceringsskyldighet i dessa fall. I AD 2002:26 där det ej förelåg avsked fick dock de personliga förhållande och omplacering betydelse.

4 Misskötsamhet på grund av alkohol - Danmark

Danmark var ett föregångsland avseende den kollektiva arbetsrätten, där arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna fick tidigt makt över att reglera villkoren på det arbetsrättsliga området. Den danska modellen har traditionellt karakteriserats av avtalsreglering mellan arbetsmarknadsparterna istället för en omfattande lagstiftning. Efter Danmarks inträde i EU år 1973 har lagstiftningen dock fått spela en allt större roll, eftersom EU-rätten ställer krav på implementeringen av direktiv inte endast får genomföras genom kollektivavtal utan direktiven behöver antas genom lagstiftning. En stor del av regleringen som finns i Danmark idag har införts på grund av EU-direktiven.⁹⁵ I Danmark finns ingen heltäckande lagstiftning gällande anställningsförhållandena för samtliga arbetstagare. Det finns därmed inte heller någon systematisk lagstiftning avseende uppsägning och avsked.⁹⁶ Regler avseende uppsägning och avsked för tjänstemännen regleras i Funktionærloven, medan andra kategorier av arbetstagarers regler regleras genom kollektivavtal eller genom anställningsavtalet.⁹⁷

Den danska modellen präglas av flexicurity. Flexicurity kan övergripande sammanfattas som en kombination av flexibility och security på arbetsmarknaden. Den danska flexicurity-modellen kännetecknas av flexibla anställningsförhållanden, ett socialt skyddsnät och aktiva arbetsmarknadsåtgärder.⁹⁸ Med flexibilitet menas att arbetsgivare lätt kan säga upp arbetstagare, dvs. anställningsskyddet är relativt svagt men samtidigt finns det ett socialt trygghetssystem och aktiva arbetsmarknadsåtgärder som är ett skyddsnät för medborgarna. Det är ett samspel mellan dansk arbetsrätt och dansk socialrätt.⁹⁹

4.1 Uppsägning personliga skäl

Det finns inget generellt förbud i Danmark mot osakliga uppsägningar. Men i kollektivavtal och speciallagar finns det ett reglerat förbud mot osakliga uppsägningar.¹⁰⁰ År 1960 i Hovedaftalen mellan LO och DO infördes regeln om att uppsägningar från arbetsgivarens sida ska vara skäligen grundade i företagets verksamhet eller i arbetstagarens personliga

⁹⁵ Nielsen & Roseberry (2008) s.36-37.

⁹⁶ Kristiansen (2016) Grundlæggende arbejdsret s.345.

⁹⁷ Nielsen & Roseberry (2008) s.41.

⁹⁸ Andersen & Mailand (2005) The Danish Flexicurity Model- The role of the collective bargaining system s.2-3 och Kønghøj Madsen (2002) The Danish Model of "Flexicurity"- A Paradise with some Snakes s.3-4.

⁹⁹ Nielsen (2016) s.44.

¹⁰⁰ Nielsen (1990) Anställningsskydd, i Bruun m.fl. (Red.) *Den nordiska modellen- Fackföreningar och arbetsrätten i Norden- nu och i framtiden.* s.151.

förhållanden.¹⁰¹ En arbetstagarens anställningstrygghet är därmed beroende av om arbetsgivaren är bunden av ett kollektivavtal eller inte.¹⁰² För att omfattas av skyddet krävs dessutom nio månaders anställningstid.¹⁰³ Liknande krav på att en uppsägning ska vara sakligt grundad infördes 1964 i Funktionærloven (FUL).¹⁰⁴ I FUL krävs en anställningstid på ett år för att skyddas av kravet på saklig grund.¹⁰⁵

I den offentliga sektorn finns ett allmänt saklighetskrav som även omfattar uppsägningar.¹⁰⁶ I den danska doktrin råder det delade åsikter om huruvida den privata sektorn även omfattas av ett allmänt saklighetskrav. Kristiansen menar att i praktiken omfattas de flesta danska arbetstagare av regeln om att en uppsägning ska vara rimlig. Men trots den stora spridningen av regeln är det inte en allmän regel som gäller vid varje anställningsförhållande. Kristiansen har uppfattningen att rimlighetskravet endast gäller i den utsträckning där det finns stöd i lagstiftning, kollektivavtal eller i anställningsavtalet.¹⁰⁷ Däremot har Nielsen en annan uppfattning, och menar att den privata sektorn torde även omfattas av det allmänna saklighetskravet. Kriteriet för om det gäller ett allmänt saklighetskrav är om domstolen kommer/vill pröva en uppsägning och utge sanktion.¹⁰⁸

Likt Sverige, skiljer Danmark på om en uppsägning beror på arbetstagarens personliga förhållanden eller verksamhets förhållanden. Det finns inga specifika riktlinjer i lagstiftningen och kollektivavtal för när en uppsägning är motiverad, utan det är upp till domstolarna och nämnderna att göra en helhetsbedömning i det enskilda fallet.¹⁰⁹

Arbetsgivaren har ett relativt stort utrymme för skönsmässig bedömning avseende uppsägningar. Det är dock av vikt att de omständigheter som åberopats som grund för uppsägningen faktiskt finns och att de har betydelse för arbetsgivaren. Det beaktas även om det funnits ett annat eller mindre påträngande sätt att lösa problemet än genom en uppsägning.¹¹⁰

¹⁰¹ 4 § 3 st Hoveaftalen

¹⁰² Nielsen (1990) Anställningsskydd s.158.

¹⁰³ 4 § st 3 a Hovedaftalen

¹⁰⁴ 2 b § Funktionærloven

¹⁰⁵ 2 b § Funktionærloven

¹⁰⁶ Nielsen & Roseberry (2008) s.41.

¹⁰⁷ Kristiansen (2016) s.352-353.

¹⁰⁸ Nielsen & Roseberry (2008) s.490.

¹⁰⁹ Kristiansen (2016) s.353.

¹¹⁰ Hasselbalch (2009) s.954 och s.975-976.

4.1.1 Varning

Om den uppsagda arbetstagaren hade kunnat rätta till de omständigheter som berättigar uppsägningen krävs det vanligtvis att arbetstagaren genom en varning eller på liknande sätt fått möjlighet att ändra sitt beteende.¹¹¹ En varning leder inte automatiskt till att en uppsägning är sakligt grundad. En varning som inte gäller samma förhållande som arbetsgivaren har åberopat som grund för uppsägning är av ringa betydelse.¹¹² Därutöver fästs det större vikt vid en varning om arbetstagaren har en lång anställningstid.¹¹³ Huruvida en varning krävs innan en uppsägning är motiverad påverkas även av hur grov förseelsen är. Arbetstagaren har en oskriven lojalitetsplikt gentemot arbetsgivaren, ett illojalt beteende kan motivera en uppsägning utan tidigare varning.¹¹⁴

4.1.2 Domstolarnas och Afskedigelsenævnens bedömning

En uppsägning på grund av personliga förhållande är ofta relaterad till arbetstagarens pliktförsumlighet. En arbetstagares åsidosättande av anställningsrelaterade plikter är som utgångspunkt en motiverad uppsägning. Om en arbetstagare inte följer arbetsgivarens regler som arbetsgivaren fastställt med hjälp av arbetsgivarens arbetsledningsrätt exempelvis förbud mot att konsumera alkohol på arbetstid kan uppsägning normalt vara berättigad. Till och med ett avskedande kan vara motiverat vilket redogörs för mer i nästa avsnitt.¹¹⁵ Om det inte finns ett totalförbud mot alkohol utan enbart ett förbud mot överdriven alkoholkonsumtion kan det bli svårare att bevisa för arbetsgivaren att arbetstagaren väsentligt har åsidosatt sina åligganden. I U 1969.254 SHD ansågs ett avskedande inte vara berättigat men däremot en uppsägning. Fallet ifråga handlade om en arbetstagare som blivit uppsagd på grund av överdriven alkoholkonsumtion på arbetstid och därefter under uppsägningstiden blev avskedad på grund av ytterligare alkoholkonsumtion. Domstolen ansåg inte att ett glas öl till lunch samt ett glas öl och en sherry dagen strax före jul var att bedömas som en överdriven alkoholkonsumtion under arbetstid.

Det är även av betydelse att arbetsgivaren behandlar samtliga arbetstagare lika i förhållande till de uppställda reglerna. Det är av vikt att arbetsgivaren är konsekvent i tillämpningen av reglerna och förbuden. Arbetsgivaren kan inte välja att endast säga upp några av de som begått samma

¹¹¹ Hasselbalch (2009) s.937.

¹¹² Bruun Usaglig afskedigelse (1996) s.75.

¹¹³ Kristiansen (2016) s.355.

¹¹⁴ Kristiansen (2016) s.355.

¹¹⁵ Kristiansen (2016) s.354-355.

förseelse. Så var fallet i AN 11.62 där två arbetstagare med 1,5 respektive 5 års anställningstid sades upp för att ha druckit öl under arbetstid. I målet konstaterades att ölkonsumtionen inte hade varit över genomsnittet och uppsägningen var därmed inte sakligt grundad. Om arbetsgivaren har accepterat ett beteende/förseelse eller sett genom fingrarna tidigare är det även av vikt att arbetsgivaren klargör vad som gäller framöver.¹¹⁶

I den danska rätten kan en arbetstagarens misskötsamhet på grund av alkohol betraktas som ett samarbetsproblem. Samarbetsproblemen kan till exempel handla om att arbetstagaren inte vill utföra samtliga arbetsuppgifter. Samarbetssvårigheterna kan visa sig på flera sätt i arbetstagarens kontakter med arbetskolligor och arbetsledningen.¹¹⁷ Ett fall som belyser detta är UfR 1981.252 H, där en avdelningschef blev avskedad på grund av alkoholmisskötsamhet och otillbörligt beteende gentemot den kvinnliga personalen. Med hänsyn till att arbetstagaren inte hade fått någon varning ansågs avskedandet inte vara berättigat. Dock ansågs en uppsägning vara motiverad på grund av samarbetssvårigheterna mellan arbetstagaren och de andra anställda. Således behandlas samarbetssvårigheter som orsakas av misskötsamhet på grund av alkohol på samma sätt som andra samarbetssvårigheter samt att det bedöms som grund för en uppsägning men inte berättigar ett avsked.¹¹⁸

I Danmark finns ingen formulering likt de svenska förarbetena att sjukdom inte är grund för uppsägning. Däremot framkommer det att det är en allmän princip att frånvaro på grund av sjukdom ej är grund för uppsägning. Sjukdom kan dock motivera en uppsägning om frånvaron är ofta förekommande eller långvarig.¹¹⁹ Om en arbetstagare har en sjukfrånvaro utöver det normala och frånvaron präglas av frekventa och kortare frånvaroperioder exempelvis måndagar och fredagar kan en uppsägning vara motiverad.¹²⁰ AN 171/84 rörde en arbetstagare som hade ett mindre antal sjukdagar än företagets genomsnitt, men antalet sjukperioder var högre än genomsnittet. Afskedigelsenævnden uttalade sig om att ofta förekommande frånvaro kan vara mer besvärliga för ett företag jämfört med en långvarig sjukperiod och därmed ansågs uppsägningen vara saklig grundad. Vidare är en förutsättning att sjukdomen påverkar arbetet som arbetstagaren utför. Om en arbetstagare inte längre kan fullfölja sina skyldigheter finns en risk att denne blir uppsagd.¹²¹

¹¹⁶ Kristiansen (2016) s.354-355.

¹¹⁷ Källström (1997) s.143.

¹¹⁸ Källström (1997) s.143.

¹¹⁹ Bruun (1996) s.143-144.

¹²⁰ Nielsen (2013) *Funktionærloven* s.255-256.

¹²¹ Bruun (1996) s.143-144.

I FUL finns en regel som rör sjuka arbetstagare, 120-dagars regeln.¹²² Motivet bakom regeln är egentligen att undvika situationer där arbetsgivaren avslutar en anställning för tidigt.¹²³ Regeln möjliggör att förkorta uppsägningstiden för en arbetstagare till en månad under förutsättning att arbetstagaren haft en sammanlagd frånvaro av 120 dagar under en 12-månadersperiod. Sjukdagarna behöver ej vara sammanhängande.¹²⁴ För att 120-regeln ska gälla framgår det att den behöver vara inkorporerad i anställningsavtalet. Regeln innebär inte att en uppsägning inte får ske under de första 120 dagarna som en arbetstagare är frånvarande. Omvänt är en uppsägning efter 120 sjukdagar inte heller automatiskt saklig. Dock anses en uppsägning efter 120 sjukdagar i allmänhet vara motiverad.¹²⁵

Avseende alkoholmissbruk har Bruun hänvisat till svensk rätt och skrivit att det går att anta att alkoholism ska behandlas på samma sätt i Danmark som i Sverige.¹²⁶ Det är dock svårt att finna någon annan information om alkoholmissbruk av sjukdomskaraktär i den danska doktrinen, och det är även det svårt att få en uppfattning av missbrukens karaktär i praxis. En orsak till detta torde vara att det är accepterat att tillgripa en uppsägning både vid de misskötsamhetsbetonade fallen och när det rör sig om alkoholmissbruk av sjukdomskaraktär. Till exempel i det tidigare nämnda fallet, UfR 1924.20 H, som rörde en chef för ett försäljningskontor som hade blivit avskedad på grund av att arbetstagaren hade anordnat fester med överdriven alkoholkonsumtion, nämns det inget om någon sjukdomsbild. Källström menar dock att det finns skäl att anta att det rörde sig om ett missbruk av sjukdomskaraktär eller åtminstone att det var kritiskt nära.¹²⁷ Men trots detta ansågs avskedandet vara berättigat. Ett annat intressant mål är UfR 1967.690 V. där arbetsgivaren i samband med anställningen av en arbetstagare blivit medveten om att arbetstagaren hade en inte obetydlig spritkonsumtion. Efter ca ett halvår avskedades arbetstagaren för att ha druckit på arbetet. Arbetsgivaren hade varit tydlig med att dricka på arbetstid inte tolererades samt att arbetstagaren hade druckit i en sådan mängd att arbetstagaren gjort sig skyldig till ett grovt åsidosättande. Avskedandet ansågs därmed vara berättigat. Således gäller den stränga bedömningen även arbetstagare med tydliga alkoholproblem. Det saknades betydelse att arbetsgivaren redan vid anställningens ingående

¹²² 5 § FUL

¹²³ Hasselbalch, Smith & van Oosten-Rosman (2013) s.13.

¹²⁴ 5 § FUL

¹²⁵ Nielsen (2009) s.254-256.

¹²⁶ Bruun (1996) s.145.

¹²⁷ Källström (1997) s.139.

kände till alkoholproblemen. Arbetsgivaren kan även i dessa situationer ställa krav på att arbetstagaren inte förtär alkohol på arbetstid.¹²⁸

4.2 Avskedande

Ett avskedande innebär att anställningsförhållandet upphör med omedelbar verkan utan att arbetsgivaren behöver beakta uppsägningstiden som regleras i lagstiftningen, kollektivavtalet eller i det enskilda anställningsavtalet.¹²⁹ Om arbetstagaren inte uppfyller sina skyldigheter enligt anställningsavtalet och det föreligger ett grovt kontraktsbrott kan ett avskedande anses vara berättigat från arbetsgivarens sida.¹³⁰ Vad som menas med ett grovt kontraktsbrott finns ej beskrivet i lagstiftningen eller i kollektivavtal. Det görs en bedömning i det enskilda fallet huruvida det föreligger ett grovt åsidosättande gentemot arbetsgivaren.¹³¹ I bedömningen beaktas bland annat om samarbetet anses vara förstört, om en uppsägning skulle vara mer lämpligt, anställningsförhållandes karaktär, arbetstagarens ålder och anställningstid.¹³² I bedömningen om ett avsked är berättigat läggs det även vikt vid om arbetstagaren fått en varning. Särskilt i de fall när det förekommer mindre förseelser eller när arbetstagaren har en lång anställningstid hos arbetsgivaren. Kravet på varning behöver ses mot bakgrund av vilka konsekvenser ett avsked får för arbetstagaren. Vidare kan det omvänt vara så att förseelsen var så allvarlig att en varning inte kan krävas av arbetsgivaren.¹³³

I Danmark har misskötsamhet på grund av alkohol flera gånger motiverat ett avskedande. Huruvida de misskötsamhetsbetonade fallen av alkoholkonsumtion kan berättiga ett avsked beror på vilka regler och riktlinjer som finns hos arbetsgivaren. Det kan finnas specifika regler avseende alkoholkonsumtion i kollektivavtal, lokala avtal och frivilliga avtal. Arbetsgivaren kan även skapa direktiv avseende alkoholkonsumtion med hjälp av arbetsgivarledningsrätten. I direktiven kan det finnas ett totalförbud mot alkohol eller att alkoholkonsumtion är tillåtet under vissa tidpunkter och områden.¹³⁴

¹²⁸ Källström (1997) s.142

¹²⁹ Kristiansen (2016) *Grundæggende arbejdsret*. s.362

¹³⁰ 4 § FUL och Nielsen (2016) s.598.

¹³¹ Nielsen (2016) s.599.

¹³² Nielsen (2016) s.599.

¹³³ Kristiansen (2016) s.363.

¹³⁴ Paulsen (1997) *Afskedigelse* s.202-203.

Ett totalförbud mot alkohol måste dock kunna motiveras med hänsyn till driften av verksamheten och ej gå längre än vad som anses nödvändigt.¹³⁵ Särskilt i de situationer där det inte är fråga om farligt arbete och där det inte förekommit några alkoholproblem hos arbetsgivaren kan arbetsgivaren vara begränsad att införa ett totalt alkoholförbud. Till exempel rörde FV 30.05.95 en grafisk arbetsgivare som infört ett totalförbud avseende alkohol men som inte ansågs vara motiverat med hänsyn till ordning, säkerhet och driften av verksamheten. Facket gick med på att de ändrade reglerna till att arbetstagarna var tillåtna att dricka en öl på lunchpausen och inte dricka någon starkare alkohol. Paulsen påpekar att det hade betydelse att det rörde sig om en obetald lunchpaus. Om arbetsgivaren kunnat visa att förbudet gjordes av säkerhetsskäl skulle arbetsgivaren ha rätt till att införa ett totalförbud.¹³⁶

Om förbudet mot alkohol är motiverat och en arbetstagare bryter mot detta har det i flera fall ansetts vara berättigat att avskeda arbetstagaren. I AN 392:90 erkände en hyttassistent på ett fartyg att hon förtärt alkohol innan hon skulle tjänstgöra. Av företagets personalcirkulære framgick det att all alkoholkonsumtion under arbetstid samt berusning under arbetstid var strängt förbjudet på grund av säkerhetsskäl och att detta var avskedsgrundande. Det konstaterades i målet att arbetsgivaren hade rätt att se till så att deras medarbetare strikt följde förbudet och avskedandet ansågs därmed vara berättigat. En liknande bedömning gjordes i SHT 1965.6 SHD som handlade om en expedit som hade druckit alkohol under arbetstid och där arbetsgivaren som en del av arbetsgivarledningsrätten utfärdat ett förbud mot att dricka alkohol på arbetstid. Arbetstagaren hade tidigare fått en varning om att han inte skulle dricka sprit under arbetstiden. Då det rörde sig om kundkontakt var det motiverat att förbjuda konsumtion av alkohol under arbetstid, och med hänsyn till detta konstaterade domstolen att överträdelsen av spritförbudet var ett väsentligt åsidosättande och avskedandet ansågs därmed vara berättigat.

U 1984.330 H rörde ett förbud mot alkoholkonsumtion i form av ett avtal. Målet handlade om en funktionär som flera gånger varit påverkad av alkohol på arbetet. Mellan arbetstagaren och arbetsgivaren ingicks ett avtal om att arbetsgivaren kunde avskeda arbetstagaren om han förtärde alkohol på kontoret eller på arbetstid. Ca 21 månader senare blev arbetstagaren avskedad på grund av att arbetstagaren var så berusad att arbetsgivaren blivit tvungen att skicka hem honom. Avskedandet ansågs motiverat. Således var avtalet inte utan betydelse. Domstolen menade att avtalet var klart och tydligt preciserat att alkoholkonsumtion ej var acceptabelt.

¹³⁵ Kristiansen (2016) s.141.

¹³⁶ Paulsen (1997) s.207.

Om det inte finns några direktiv eller riktlinjer fastställda avseende alkoholkonsumtion betraktas ett avsked som regel orimlig om det går att konstatera att en arbetstagare har druckit alkohol på en obetald paus samt att arbetstagaren i övrigt var i stånd att utföra arbetet.¹³⁷ I målet UfR 1972.143 hade en arbetstagare blivit avskedad på grund av att denne varit berusad under arbetstid. Dock kunde det inte konstateras att arbetstagaren hade druckit öl i ett sådant omfång att han ansågs vara alkoholpåverkad samt hade han utfört sitt arbete fullgott. Avskedandet ansågs ej vara berättigat. Det är normalt irrelevant om en arbetstagare förtär alkohol utanför arbetstiden för arbetsgivaren. Men om en arbetstagare konsumerar alkohol utanför arbetstiden i sådana stora mängder att arbetstagaren inte kan utföra sitt arbete på ett ansvarsfullt och tillfredställande sätt kan ett avskedande vara motiverat.¹³⁸ U 1971.396 H rörde en funktionär som under fem timmar på arbetstid drack alkohol på en närliggande krog och som uteblev från arbetet resten av dagen samt de följande två dagarna. Avskedandet ansågs berättigat.

Vid bedömningen huruvida misskötsamhet på grund av alkohol motiverar ett avsked måste den aktuella ställningen bedömas. En funktionärs anställning kan hävas när en arbetstagare missköter sig på grund av alkohol i samband med arbetet. Målet SHT 1965.124 rörde en arbetsledare som hade druckit sprit i en sådant omfång att han inte kunde utföra sitt arbete samt hade arbetsledaren medverkat till att andra försummade sitt arbete. Domstolen tog hänsyn till att han tidigare hade blivit varnad och att direktören var bortrest vilket ledde till att han hade ett större ansvar som arbetsledare. Avskedandet ansågs vara berättigat. Därutöver visar praxis att någon skada genom bristfälliga arbetsprestationer inte krävs, utan det är tillräckligt att företagets anseende eller att ordningen i företaget äventyras. U 1924.20 H fallet rörde en chef för ett försäljningskontor som hade blivit avskedad på grund av att arbetstagaren hade anordnat fester med överdriven alkoholkonsumtion med underställd personal på företagets kontor. Arbetsgivaren hade tidigare varnat arbetstagaren men trots detta hade arbetstagaren ordnat tillställningar med alkohol. Domstolen ansåg att arbetstagarens agerande hade äventyrat företagets anseende. Skillnaden mellan olika arbetsgrupper är tydlig i den danska rätten. Domstolen tar stor hänsyn till om arbetstagaren har en förtroendeställning, arbetsledande ställning eller företräder arbetsgivare utåt. Dvs. anställningar där misskötsamheten kan skada arbetsgivaren beaktas i bedömningen vid avsked. Det kan komma att ställas högre krav för anställda som har ledande befattningar än för underordnad personal.¹³⁹

¹³⁷ Paulsen (1997) s.308.

¹³⁸ Paulsen (1997) s.203.

¹³⁹ Bruun (1996) s.134.

Även när en arbetstagare kört rattfull kan ett avskedande från arbetsgivarens sida vara motiverat. Särskilt om arbetstagaren måste köra bil som en del av sitt arbete. Domstolarna har lagt stor vikt vid huruvida arbetstagaren kan utföra sitt arbete under den period arbetstagaren har förlorat sitt körkort.¹⁴⁰ I FV 17.06.70 fick en chaufför sitt körkort indraget från polisen och därmed hade han gjort sig skyldig till ett sådant förhållande att arbetsgivaren kunde avskeda arbetstagaren utan varning. Att händelsen hade ägt rum på fritiden spelade ingen roll. En liknande bedömning gjordes i U 1973.569 SHD. I målet hade en arbetstagare avskedats på grund av att denne blivit av med sitt körkort på fritiden vilket ansågs vitalt för att utföra arbetet. Avskedandet ansågs vara berättigat.

4.3 Sammanfattning och analys

Den danska alkoholpolitiken är liberal. När Sverige implementerade monopol på alkoholförsäljningen upplevde man i Danmark att det kränkte individerna och deras frihet att konsumera och sälja alkohol. Detta synsätt speglas delvis även i arbetslivet. Arbetsgivaren kan med hjälp av arbetsgivarledningsrätten utföra ett totalförbud avseende alkoholkonsumtion. Det är dock av betydelse att totalförbudet mot alkohol kan motiveras med hänsyn till driften av verksamheten och ej gå längre än vad som anses nödvändigt. Till exempel i FV 30.05.95 som rörde en grafisk arbetsgivare var ett totalförbud på alkohol ej motiverat. Facket gick med på att de ändrade reglerna till att arbetstagarna var tillåtna att dricka en öl på lunchpausen och inte dricka någon starkare alkohol. Således kan inte arbetsgivaren begränsa individens frihet om det ej finns anledning till detta. Situationen torde fått en annan utgång om förbudet mot alkohol gjordes av säkerhetsskäl.

Misskötsamhet på grund av alkohol har i flera fall berättigat ett avskedande. Om ett avskedande ej är motiverat så tenderar å andra sidan en uppsägning av arbetstagaren ofta vara styrkt vid misskötsamhet på grund av alkohol. Vid uppsägningar och avsked fästs det normalt vikt vid om arbetstagaren fått en varning och fått möjlighet att ändra sitt beteende. Huruvida en varning krävs påverkas även av hur grov förseelsen varit. Om arbetstagaren har en lång anställningstid fästs det större vikt vid att arbetstagaren fått en varning.

Om det finns legitima och tydliga riktlinjer om förbud mot alkohol och en arbetstagare missköter sig på grund av alkohol i sin anställning är det en allvarlig förseelse gentemot

¹⁴⁰ Paulsen (1997) s.208.

arbetsgivaren. I Danmark finns det ett tydligt avtalsrättsligt synsätt. Arbetstagaren har skyldigheter i sitt anställningsförhållande och är skyldig att prestera sitt bästa. Det fästs således stor vikt vid de föreskrifter och regler som finns hos arbetsgivaren. Om förbudet mot alkohol är motiverat och en arbetstagare förtär alkohol kan förseelsen vara avskedsgrundande.¹⁴¹ Arbetsgivaren har rätt att se till så att arbetstagarna strikt följer förbuden. Befattningens beskaffenhet beaktas även. Om en arbetstagare har en arbetsledande ställning eller företräder arbetsgivaren utåt tas detta hänsyn till i bedömningen huruvida en uppsägning eller avsked är berättigat. Vid anställningar där misskötsamhet på grund av alkohol i hög grad kan orsaka skada för arbetsgivaren har det i flera fall anses vara motiverat att tillgripa ett avskedande.¹⁴²

I Danmark ses alkohol som en ”vanlig vara” men som är förknippad med vissa hälsorisker. Om det inte finns några direktiv eller riktlinjer avseende alkoholkonsumtion betraktas ett avsked som regel orimlig under förutsättning att arbetstagaren i övrigt var i stånd för att utföra arbetet. Så var fallet i UfR 1972.143 där ett avskedande ej var berättigat, då det inte gick att konstatera att arbetstagaren hade druckit öl i ett sådant omfång att han ansågs vara alkoholpåverkad samt hade han utfört sitt arbete fullgott. Om en arbetstagare däremot förtär alkohol utanför arbetstid och detta påverkar arbetstagarens förmåga att utföra sitt arbete på ett tillfredställande sätt kan detta vara avskedsgrundande.¹⁴³ Vidare om en arbetstagare kört rattfull har ett avskedande i flera fall varit berättigat.¹⁴⁴

Om det enbart finns ett förbud mot överdriven alkoholkonsumtion kan det bli svårt att bevisa att arbetstagaren väsentligt har åsidosatt sina åligganden. I U 1969.254 SHD ansåg domstolen inte att ett glas öl till en lunch samt ett glas öl och en sherry dagen strax före jul var att bedömas som en överdriven alkoholkonsumtion under arbetstid. Ett avskedande var inte berättigat men däremot en uppsägning. Det är av vikt att arbetsgivaren är konsekvent i tillämpningen av reglerna och förbuden. Arbetsgivaren kan inte välja att endast säga upp några av de som begått samma förseelse. Därutöver är det inte sällan att misskötsamhet på grund av alkohol leder till samarbetsproblem. I Danmark kan samarbetsvårigheter som beror på misskötsamhet på grund av alkohol motivera en uppsägning. Detta då arbetstagaren har en skyldighet grundad i anställningsavtalet att utföra sitt arbete på bästa sätt.¹⁴⁵

¹⁴¹ AN 392.90 och SHT 1965.6 SHD.

¹⁴² SHT 1965.124 och U 1924.20 H.

¹⁴³ U 1971.396 H.

¹⁴⁴ FV 17.06.70 och U 73.569 SHD.

¹⁴⁵ UfR 1981.252 H.

Huruvida det görs en skillnad mellan misskötsamhet på grund av alkohol och alkoholmissbruk av sjukdomskaraktär i Danmark är inte helt klarlagt. Det är svårt att finna information om detta i doktrin och praxis. Frågan är även om det skulle få någon betydelse av att göra en distinktion? Det synes inte finnas ett förstärkt anställningsskydd vid sjukdom i Danmark. Om en arbetstagare inte längre kan fullfölja sina skyldigheter finns en risk att denne blir uppsagd. De konsekvenser alkoholism får för arbetsplatsen torde ändå kunna leda till en uppsägning.¹⁴⁶

¹⁴⁶ UfR 124.20 H

5 Analys

Både Sverige och Danmark har en stark tilltro till arbetsmarknadens parter och kollektivavtal. Något som skiljer länderna åt är 1970-talets reformer i Sverige där lagstiftningen fick en betydande roll. I Sverige finns ett heltäckande anställningsskydd som omfattar samtliga arbetstagare. En motsvarighet till detta saknas i Danmark. Det finns inget generellt anställningsskydd som skyddar samtliga arbetstagare på samma sätt som LAS i Sverige. Den danska modellen gör skillnad på olika yrkesgrupper och det finns lagar utefter detta till exempel FUL. Konsekvensen är att arbetstagare kan ha olika stark skydd och att vissa arbetstagare kan hamna utanför lagstiftningen och kollektivavtal.

En likhet mellan Sverige och Danmark är att en arbetsgivare kan säga upp en arbetstagare på grund av personliga förhållande och att uppsägningen ska vara sakligt grundad. Vad som menas med saklig grund preciseras varken i Sverige eller Danmark. En orsak till detta är att omständigheterna som kan anses utgöra saklig grund påverkas och är beroende av utvecklingen och ändringar av nuvarande värderingar. Kunskap avseende alkohol utvecklas ständigt vilket kan komma att påverka bedömningen. Likaså visar praxis att synen på alkoholkonsumtion varierar mellan olika verksamheter och befattningar vilket gör det svårt att precisera begreppet mer. I Sverige återfinns kravet på saklig grund i LAS och i Danmark regleras det bland annat i FUL och i Hovedaftalet. Gällande saklighetskravet hävdar Nielsen att det finns ett generellt saklighetskrav i den privata sektorn. Det finns dock inget rättsfall som bekräftar detta än. För att en arbetstagare ska omfattas av skyddet i Danmark krävs en viss anställningstid, motsvarande kvalifikationstid saknas i Sverige. I Sverige omfattas arbetstagare av kravet på saklig grund från det att anställningen inleds. Det föreligger således en skillnad mellan länderna. De danska arbetstagarna har en osäkrare arbetsmarknad då det inte finns ett generellt skydd som omfattar samtliga arbetstagare från det att anställningen inleds.

En annan intressant skillnad mellan länderna är alkoholpolitiken. Sverige har en restriktiv alkoholpolitik och ett tydligt mål att minska alkoholkonsumtionen. Danmark har en mer liberal alkoholpolitik och alkohol ses som en "vanlig vara". Detta påverkas i sin tur hur reglerna avseende alkohol ser ut. Exempelvis krävs det i Danmark att ett totalförbud mot alkohol motiveras med hänsyn till driften av verksamheten och förbudet får inte gå längre än vad som anses nödvändigt. Motsvarande begränsning finns inte i Sverige, om en arbetsgivare i Sverige vill ha en alkoholpolicy där det råder förbud mot alkoholkonsumtion och uppträda berusad på

arbetsplatsen torde detta inte vara något hinder. Det finns även skillnader vilken betydelse ett förbud har. I Danmark finns ett tydligt avtalsrättsligt synsätt. Om det finns ett totalförbud som är motiverat och en arbetstagare bryter mot detta och förtär alkohol i sin anställning är det en allvarlig förseelse. Om arbetstagaren inte fullföljer sina skyldigheter i anställningsförhållandet finns en risk att arbetstagaren blir avskedad. I Sverige torde många arbetsplatser ha förbud mot att förtära alkohol på arbetet men det innebär inte i sig att ett avskedande är berättigat.

Vid alkoholproblem är det vanligt förekommande att upprätta en överenskommelse som ger arbetstagaren en sista chans att bättra sig. En arbetsgivare i Sverige kan inte förlita sig mot en sådan överenskommelse vid en uppsägning eller avsked utan Arbetsdomstolen gör fortfarande en allmän bedömning. Förekomsten av en sådan överenskommelse synes till och med minska arbetsgivarens möjligheter att åberopa misskötsamheten som uppsägningsgrund. Men i Danmark synes en överenskommelse av detta slag ha en annan betydelse. I målet U 1984.330 H ingicks ett avtal om att arbetsgivaren kunde avskeda arbetstagaren om denne förtärde alkohol i sin anställning. Domstolen konstaterade att avtalet var tydligt preciserat att alkoholkonsumtion inte var acceptabelt hos arbetsgivaren och ett avsked ansågs vara berättigat.

Huruvida misskötsamhet på grund av alkohol utgör saklig grund för uppsägning i Sverige och Danmark görs en bedömning i det enskilda fallet där flera kriterier beaktas. I båda länderna fästs det vikt vid att arbetstagaren fått en varning och möjlighet att korrigera sitt beteende. Det läggs även stor vikt vid arbetstagarens befattning och verksamhet. Om en arbetstagare varit onykter i tjänst kan en uppsägning vara sakligt grundad i Sverige med hänsyn till att arbetstagaren haft en ansvarsfull ställning.¹⁴⁷ Den danska rätten går ett steg längre och ett avsked kan under dessa omständigheter vara motiverat.¹⁴⁸ En annan skillnad vid intresseavvägningen är att i Danmark synes man mer benägna att beakta att uppsägningen kan motiveras med hänsyn till samarbetssvårigheter med arbetskollegor. I UfR 1981.252 H ansågs en uppsägning vara berättigad på grund av samarbetssvårigheter som orsakats av misskötsamhet på grund av alkohol. Vid en jämförelse med Sverige synes domen vara hård mot arbetstagaren. Synsättet att samarbetssvårigheter som beror på misskötsamhet på grund av alkohol kan motivera en uppsägning synes vara främmande för svensk rätt. Anställningsskyddet i Sverige synes även vara mer förmånlig för arbetstagaren med hänsyn till omplaceringsskyldigheten som är en viktig faktor i bedömningen i Sverige. Motsvarande

¹⁴⁷ AD 1977:151, AD 1975:4 och AD 1977:223

¹⁴⁸ SHT 1965.124 och U 1924.20 H

skyldighet uttrycks inte i den danska rätten vid misskötsamhet på grund av alkohol. Det tas dock hänsyn till om det funnits ett mindre genomgripande sätt att lösa problemet än genom en uppsägning. En annan viktig faktor i svensk rätt för att en uppsägning ska vara sakligt grundad är den lagstadgade tvåmånadersregeln, någon motsvarighet synes inte finnas i Danmark.

Både i Sverige och Danmark kan en arbetsgivare avskeda en arbetstagare om denne grovt åsidosatt sina åligganden gentemot arbetsgivaren. I Sverige uttrycks det i förarbetena att onykterhet i tjänsten normalt ej motiverar att tillgripa ett avsked, inte ens vid upprepade förseelser. I Sverige har avsked kopplat till alkohol främst blivit aktuellt vid brottsliga handlingar i samband med anställningen där förtroendet skadats.¹⁴⁹ Medan i Danmark har misskötsamhet på grund av alkohol i flera fall berättigat arbetsgivaren att tillgripa ett avskedande.¹⁵⁰

I Sverige görs en skillnad mellan misskötsamhet på grund av alkohol och alkoholmissbruk av sjukdomskaraktär. Vid alkoholmissbruk av sjukdomskaraktär har arbetstagaren ett förstärkt anställningsskydd och arbetsgivaren behöver i dessa fall acceptera förhållandevis omfattande olägenheter och har en långtgående omplacerings- och rehabiliteringsskyldighet. I Danmark är skillnaden mellan misskötsamhet på grund av alkohol och alkoholmissbruk av sjukdomskaraktär inte lika tydlig. Som tidigare nämnt är frågan om det ens skulle få någon betydelse att göra en distinktion? I Danmark finns inget förstärkt anställningsskydd vid sjukdom. Om sjukfrånvaron är utöver det normala och den präglas av frekventa och kortare perioder kan en uppsägning vara motiverad. Därutöver har 120-dagars regeln i praktiken blivit arbetsgivarvänlig till att arbetsgivaren generellt endast behöver acceptera 120 dagars frånvaro. Det är snarare arbetsgivaren som utgör skyddsobjektet och inte den sjuka arbetstagaren. I den danska rätten anses det ej rimligt att en arbetsgivare ska behöva ha kvar en sjuk arbetstagare i en speciellt stor omfattning.

Således föreligger både skillnader och likheter hur Danmark och Sverige reglerar anställningsskyddet vid misskötsamhet på grund av alkohol. I uppsatsen har stor vikt lagts på rättspraxis för att kunna få en förståelse när misskötsamhet på grund av alkohol utgör saklig grund eller berättigar ett avsked. Det finns dock en svårighet att jämföra rättspraxis mellan olika

¹⁴⁹ AD 2002:33, AD 2007:33 och AD 2009:22

¹⁵⁰ AN 392:90, SHT 1965.6 SHD, SHT 1965.124, FV 17.06.70, U 1984.330 H, U 1971.396 H, U 1924.20 H och U 1973.569 SHD

länder då en helhetsbedömning görs i målen vilket leder till att avgörandena sällan får en prejudicerande verkan. Helhetsbedömningen leder till att det är svårt att se vilka omständigheter som har betydelse i det individuella fallet. Men övergripande går det att sammanfatta att arbetsgivarens avsked och uppsägningsrätt är mer långtgående i Danmark då misskötsamhet på grund av alkohol oftare motiverar en uppsägning och avsked i Danmark jämfört med Sverige. I Sverige är rättstillämpningen mer förmånlig för arbetstagarna då det ställs ett förhållandevis högt krav på arbetsgivaren vid misskötsamhet på grund av alkohol och ett ännu mer omfattande krav vid alkoholmissbruk av sjukdomskaraktär.

Alkoholpolitiken skiljer sig även mellan länderna. Sverige präglas av det alkoholpolitiska beslutet som togs 1977 där kopplingen mellan socialpolitik och alkoholpolitik utmärktes, d.v.s. arbetslivet blev en central del av alkoholpolitiken. I Sverige synes domstolen ha beaktat uttalandena i den alkoholpolitiska propositionen. Domstolen tenderar att ta hänsyn till att en arbetstagares alkoholmissbruk kan försvåras om denne blir av med sin anställning och därmed även den sociala gemenskapen som arbetsplatsen ger. De olägenheter som ett alkoholmissbruk ger för arbetsgivaren synes inte ha fått något stort genomslag i intressebedömningen. Således har alkoholpolitiken i Sverige fått ett stort genomslag i Arbetsdomstolens bedömning på bekostnad av arbetsgivarens intresse av att bedriva en fungerande verksamhet. I Danmark handlar domstolarnas argumentation mer om arbetstagarnas skyldigheter. I bedömningen synes det inte tas hänsyn till vilken typ av missbruk som avses eller huruvida fortsatt anställning är av betydelse för anpassningen av arbetstagaren som missbrukar alkohol. De danska rättsorganen har inte påverkats på samma sätt av de behandlingsmetoder inom alkoholforskningen där arbetsplatsen och den sociala gemenskapen lyfts upp som en viktig del, utan detta synes snarare ske utanför det rättsliga systemet.

Ur en arbetsgivarsynvinkel kan det således antas att dennes intresse bättre tillgodoses i Danmark då danska arbetsgivares skyldigheter inte är lika långtgående. Den danska arbetsmarknaden präglas av flexicurity, vilket i sin tur leder till att arbetsgivaren kan lättare säga upp och avskeda en arbetstagare. Om en arbetstagare missköter sig på grund av alkohol i Danmark och detta går ut över arbetsgivaren är en uppsägning eller avsked ofta motiverat. Ur en kostnadssynpunkt är det tänkbart att svenska arbetsgivare i större utsträckning åläggs kostnader som en följd av deras anställdas alkoholproblematik. Samtidigt är möjligheterna till att säga upp en arbetstagare som missköter sig på grund av alkohol mindre. Det ställs förhållandevis höga krav och skyldigheter på arbetsgivaren innan en uppsägning är berättigad.

Denna kostnad kan vara särskilt betungade för mindre arbetsgivare som inte har samma resurser. Även om domstolen i Sverige i många fall tar hänsyn till organisationens storlek kan det dock i enskilda fall fortfarande åläggas långtgående krav på mindre arbetsgivare.

6 Avslutande reflektioner

Det föreligger skillnader mellan länderna avseende misskötsamhet på grund av alkohol. En skillnad är att det synes vara enklare för arbetsgivaren att säga upp eller avskeda en arbetstagare som missköter sig på grund av alkohol i Danmark jämfört med Sverige. Orsaken till skillnaden kan bero på flera olika saker. Det synes föreligga en skillnad hur mycket arbetsgivaren ska tåla. Arbetsgivarens intresse synes väga tyngre i Danmark jämfört med Sverige. Arbetsgivarens skyldigheter är mer omfattande och långtgående i Sverige. Praxis från Sverige visar att arbetsgivaren i större utsträckning behöver acceptera de konsekvenser misskötsamheten får i verksamheten. Vidare framkommer det tydligt i Sverige att en uppsägning ska vara den sista utvägen och endast tillämpas efter att samtliga andra möjligheter är uttömda. En förklaring till att en arbetsgivare i Sverige behöver tåla mer kan hänga ihop med den lagstadgade omplaceringsskyldigheten. I Danmark finns ingen lagstadgad omplaceringsskyldighet, dock beaktas det i bedömningen om det funnits ett mindre genomgripande sätt att lösa problemet än genom en uppsägning. Samtidigt kan frånvaron av en lagstadgad omplaceringsskyldighet innebära att arbetsgivare i Danmark i lägre grad än i Sverige bidrar till att överkomma problematiken.

En annan omständighet som kan begränsa arbetsgivaren vid en uppsägning och även avsked är den lagstadgade tvåmånadersregeln. Men frågan är dock vilken påverkan tvåmånadersregeln har i dessa situationer eftersom misskötsamheten många gånger är av fortlöpande karaktär. En annan bidragande faktor till varför det är lättare att säga upp en arbetstagare som missköter sig på grund av alkohol i Danmark kan bero på den danska arbetsmarknadsmodellen flexicurity. Då modellen har funnits länge i Danmark kan det ha lett till att det finns en mer positiv attityd till ökad rörlighet på arbetsmarknaden. Alkoholpolitiken skiljer sig även mellan länderna vilket även kan vara en förklaring till varför det är svårare att säga upp och avskeda en arbetstagare som missbrukar alkohol i Sverige. Alkoholpolitiken i Sverige har fått ett stort genomslag i Arbetsdomstolens bedömning på bekostnad av arbetsgivarens intresse av att bedriva en fungerande verksamhet.

Den svenska modellen skiljer sig från den danska modellen genom att värna om arbetstagarna på ett annat sätt. Exempelvis har arbetsgivaren ett stort ansvar vid misskötsamhet på grund av alkohol och ett ännu omfattande ansvar vid alkoholmissbruk av sjukdomskaraktär på arbetsplatsen. Arbetsgivaren behöver acceptera olägenheter i form av omfattande sjukfrånvaro, onykterhet i tjänst och rehabiliteringskostnader. I Danmark synes arbetsgivaren inte behöva

acceptera lika omfattande olägenheter, utan ett avsked eller åtminstone en uppsägning är ofta motiverat. Arbetsgivare i Sverige synes således behöva bära en större del av de kostnader som uppstår vid samband misskötsamhet på grund av alkohol och alkoholmissbruk. Med detta i åtanke går det att ifrågasätta om arbetsgivarens skyldigheter har blivit för omfattande i Sverige?

Således går det att argumentera att arbetsgivaren i Danmark har bättre förutsättningar för att bedriva en effektiv och fungerande verksamhet. Särskilt ur en kostnadssynpunkt går det att utläsa att det danska samhället bär en stor del av de kostnader som åläggs företagen i Sverige. Samtidigt bör dock den totala samhällskostnaden beaktas. Eftersom behandling av alkoholmissbruk kan tänkas försvåras av att förlora den sociala kontext som arbetsplatsen innebär går det att argumentera att den totala samhällskostnaden kan bli större av att helt frigöra arbetsgivaren från ansvar. Det blir en avvägning av den totala samhällsnyttan och en välfungerande verksamhet. Det är även viktigt att beakta den enskilda individen. I Sverige ges arbetstagare med alkoholproblematik en bättre förutsättning för att återgå i arbetslivet. Dock kan det starka anställningsskyddet i Sverige vara kontraproduktivt. I Sverige kan det vara svårt för arbetsgivaren att bli av med en oönskad arbetstagare, vilket leder till att de som befinner sig utanför arbetsmarknaden kan ha svårt att få en anställning då en arbetsgivare inte vågar chansa på grund av svårigheter att bli av med arbetstagaren vid ett senare tillfälle om arbetstagaren inte skulle fungera i arbetet. Vilket i sin tur leder till kostnader för samhället i form av arbetslöshet.

7 Bibliografi

Offentligt tryck

Sverige

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

Prop. 1976/77:108 ”Om alkoholpolitiken”

Prop. 1981/82:71 ”Om ny anställningsskyddslag m.m.”

Prop. 1993/94:67 ”Om ändringar i lagen om anställningsskydd och i lagen om medbestämmande i arbetslivet”

Prop. 2009/10:125 ”En ny alkohollag”

Danmark

Hovedaftale mellan DA och LO

Rättsfallsförteckning

Sverige

AD 1975 nr 4

AD 1976 nr 124

AD 1977 nr 16

AD 1977 nr 18

AD 1977 nr 145

AD 1977 nr 151

AD 1977 nr 223

AD 1978 nr 22

AD 1978 nr 139

AD 1979 nr 74

AD 1982 nr 130

AD 1988 nr 82

AD 1992 nr 62

AD 2002 nr 26

AD 2002 nr 33

AD 2005 nr 105

AD 2007 nr 33

AD 2009 nr 22

AD 2014 nr 3

Danmark

UfR 1924.20 H

UfR 1967.690 V

U 1969.254 SHD

UfR 1971.396 H

UfR 1972.143

U 1973.469 SHD

UfR 1981.252 H

U 1984.330 H

SHT 1965.6 SHD

SHT 1965.124

FV 17.06.70

FV 30.05.95

AN 11.62

AN 392.90

AN 171/84

Litteratur

Andersen, S.K., Mailand, M. (2005) The Danish Flexicurity Model- The role of the collective bargaining system. Faos,

https://faos.ku.dk/english/pdf/publications/2005/The_Danish_Flexicurity_Model_0905.pdf

, besökt 2020-04-29.

Bogdan, M. (2003). *Komparativ rättskunskap*. Stockholm: Norstedts Juridik AB

Bruun, N. (1990). Den nordiska modellen för facklig verksamhet, i Bruun m.fl. (Red.), *Den nordiska modellen- Fackföreningarna och arbetsrätten i Norden- nu och i framtiden* (s.17-29). Liber AB.

Bruun, J.B. (1996). *Usaglig afskedigelse*. København: GadJura

Hasselbalch, O. (2009) *Den danske arbejdsret*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Hasselbalch, O., Smith, M., van Oosten-Rosman, S. (2013) Denmark.

< https://liveatlund.lu.se/departments/BusinessLaw/HARG16/HARG16_2016VT_-_99_/CourseDocuments/Denmark.pdf > , besökt 2020-05-15.

Glavå, M., Hansson, M. (2016). *Arbetsrätt*. Lund: Studentlitteratur AB.

Isentam, L., Wulkan, M., Wästfelt, M. (2019). *Anställningsskyddslagen med kommentar*. Lund: Studentlitteratur AB

Iseksog, T. (2011). *Uppsägning av personliga skäl*. Stockholm: Norstedts Juridik AB

Iseksog, T. (2015). *Missbruk och anställningsskydd- Arbetsgivarens ansvar vid alkohol och annat drogmissbruk*. Stockholm: IJK Förlag.

Kleinman, J. (2013). Rättsdogmatisk metod, i F. Korling., M. Zamboni (Red.), *Juridisk metodlära* (s.21-45). Lund: Studentlitteratur AB.

Kristiansen, J. (2016). *Grundlæggende arbejdsret*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Källström, K. (1993). *Alkoholpolitik och arbetsrätt*. Iustus förlag Juridiska Föreningen i Uppsala

Køngshøj Madsen, P. (2002) The Danish Model of "Flexicurity"- A Paradise with some Snakes. <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/ewco/employment/documents/madsen.pdf>, besökt 2020-04-29.

Lehrberg, B. (2019). *Praktisk juridisk metod*. Uppsala: Iusté Aktiebolag

Lunning, L., Toijer, G. (2016) *Anställningsskydd- en lagkommentar*. Stockholm: Wolters Kluwer Sverige AB

Moeller, K. (2012). The freedom to drink and the freedom to sell drink: A hundred years of Danish alcohol-control policy. *Journal of Policy History*, 24(3), 499-517.

Nielsen, R. (1990). Anställningsskydd, i Bruun m.fl. (Red.), *Den nordiska modellen- Fackföreningarna och arbetsrätten i Norden- nu och i framtiden* (s.145-173). Liber AB.

Nielson, R., Roseberry, L.M. (2008) *Dansk arbejdsret*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Nielsen, R. (2016) *Dansk arbejdsret*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Nielsen, H.K. (2013). *Funktionærloven*. København: Karnov Group.

Paulsen, J. (1997) *Afskedigelse*. s.136. København: GadJura

Valguarnera, F. (2013) Den komparativa metoden, i F. Korling., M. Zamboni (Red.), *Juridisk metodlära* (s.141-173). Lund: Studentlitteratur AB.

Wåhlin, S. (2017) *Alkohol- en fråga för oss i vården*. Lund: Studentlitteratur AB.

Öman, S. (2017). *Lagen om anställningsskydd en kommentar*. Stockholm: Karnov Group Sweden AB.

Internetkällor

Alko: ”Information on the nordic alcohol market 2019”,
<https://www.alko.fi/INTERSHOP/static/WFS/Alko-OnlineShop-Site/-/Alko-OnlineShop/fi_FI/pdf_t/Uutishuoneen%20pdf_t/Information%20on%20the%20Nordic%20Alcohol%20Market%202019.pdf>, besökt 2020-04-29.

PopNAD: ”Nordisk alkoholfakta”, <<https://nordicwelfare.org/popnad/nordisk-alkoholfakta/danmark/>>, besökt 2020-04-29

WHO: ”Global status report on alcohol and health 2018”, <<https://www.who.int/publications-detail/global-status-report-on-alcohol-and-health-2018>>, besökt 2020-04-29.