

Att avsluta en anställning till följd av arbetstagares brottslighet

En rättsdogmatisk studie om uppsägning
och avsked av personliga skäl

Institutionen för Handelsrätt

HARH16 Handelsrätt: Kandidatuppsats - arbetsrätt

HT 2020



LUNDS
UNIVERSITET

Johanna Strandberg, 199205163802

Sammanfattning

Uppsatsen behandlar frågan huruvida det är möjligt att avsluta en anställning till följd av arbetstagares brottslighet, och på vilka premisser det får ske. Den första delen redogör för den reglering gällande uppsägning och avsked av personliga skäl som återfinns i anställningsskyddslagen, och diskuterar hur den skyddar arbetstagare mot uppsägningar och avsked. Delar av anställningsskyddslagens historia skildras, precis som arbetsgivarens omplaceringsskyldighet och tvåmånadersregeln. Den andra delen redovisar och analyserar olika rättsfall gällande uppsägning och avsked på grund av arbetstagares brottslighet med- och utan anknytning till arbetsgivaren. Därtill analyseras omständigheter vilka är av betydelse i Arbetsdomstolens bedömningar gällande uppsägningar och avsked på grund av arbetstagares brottslighet. Även frånvaro på grund av frihetsberövande som grund för uppsägning eller avsked diskuteras. Uppsatsen har tre stycken frågeställningar vilka behandlar frågan om anställningsskyddets utformning, frågan om omständigheters betydelse och påverkan i Arbetsdomstolens rättsliga bedömning vid fråga om avslutandet av en anställning på till följd av brottslighet, samt frågan huruvida frånvaro på grund av frihetsberövande kan utgöra saklig grund för uppsägning eller laga skäl för avsked. Slutsatsen är att anställningsskyddslagens regler skyddar arbetstagarens på olika sätt, samt att de omständigheter som är av betydelse är bland annat brottets karaktär, den sociala arbetsmiljön, arbetstagarens fortsatta lämplighet och personliga förhållanden. Därtill bekräftas att frihetsberövande i vissa fall utgör saklig grund för uppsägning.

Nyckelord: anställningsskydd, uppsägning, avsked, brottslighet, frihetsberövad

Innehållsförteckning

1 Inledning	4
1.1 Bakgrund	4
1.2 Syfte & frågeställning	5
1.3 Metod	6
1.4 Disposition	7
2 Anställningsskyddet vid uppsägning och avsked	8
2.1 Anställningsskyddslagen	8
2.2 Uppsägning från arbetsgivarens sida	11
2.2.1 Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet	12
2.2.2 Tvåmånadersregeln	13
2.2.3 Underrättelse och varsel	14
2.2.4 Uppsägningstid	15
2.3 Avsked	16
2.3.1 Tvåmånadersregeln	16
2.3.2 Underrättelse och varsel	17
2.4 Tvister om giltigheten av uppsägningar och avskedanden	18
3 Anställningsskyddet vid brottslighet	19
3.1 Brott med anknytning till arbetsgivarens verksamhet	20
3.1.1 Stöld och andra tillgrepp	20
3.1.2 Våld och hot om våld	23
3.1.3 Sexualbrott	24
3.2 Brott utan anknytning till arbetsgivarens verksamhet	25
3.2.1 Stöld och andra tillgrepp	26
3.2.2 Våld och hot om våld	27
3.2.3 Sexualbrott	28
3.3 Frånvaro på grund av frihetsberövande	28
4 Analys & slutsats	31
5 Källförteckning	37
6 Rättsfallsförteckning	38

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Ett anställningsavtal mellan en arbetstagare och en arbetsgivare är ett avtal om en ömsesidig relation vilket medför lojalitet, förtroende och respekt. Ofta ingår båda parter avtal med en förhoppning om att relationen ska bli långvarig, men ibland blir det inte så. Att avsluta en anställning kan både arbetstagaren och arbetsgivaren göra, men anställningsskyddslagen reglerar däremot på vilka premisser detta får se. Likväl som en arbetstagare inte kan överge sin arbetsgivare utan förvarning, kan inte heller arbetsgivaren avsluta hans anställning på vilka grunder som helst. Genom anställningsskyddslagen skyddas arbetstagare mot ogiltiga uppsägningar och avsked, och Arbetsdomstolens huvudsakliga uppgift är att säkerställa att regleringen följs.

Som arbetsgivare är det av stor vikt att vara införstådd med vilka krav som ställs i olika uppsägnings- och avskeds situationer. Att avsluta en arbetstagares anställning på grund av personliga skäl kan vara vanskligt. I många fall är omständigheterna av egen karaktär, och för arbetsgivaren kan det vara svårt att förutse huruvida Arbetsdomstolen skulle anse att uppsägningen eller avskedet skulle hålla i en rättegångstvist. Dessutom finns det ett helt regelverk för hur en uppsägning eller ett avsked, praktiskt sätt, får lov att gå till. Konsekvensen blir att arbetsgivare inte alltid vågar avsluta anställningar trots ett skadat förtroende. Många undrar säkert huruvida en arbetstagare som snattar från sin arbetsgivare kan bli avskedad, eller om arbetstagaren riskerar uppsägning då han blivit frihetsberövad. Av den anledningen kommer min uppsats att redogöra för hur anställningsskyddet gällande uppsägning och avsked är utformad, samt undersöka och jämföra Arbetsdomstolens bedömningar i tvister gällande uppsägningar och avsked på grund av arbetstagares brottslighet. Dessutom kommer uppsatsen analysera huruvida frånvaro på grund av frihetsberövande, som konsekvens av arbetstagares brottslighet, kan utgöra saklig grund för uppsägning eller laga grund för avsked.

Uppsatsen har vissa begränsningar. En uppsägning eller ett avskedande av personliga skäl kan grunda sig i mängder av olika skäl som inte kommer att diskuteras vidare i denna uppsats. Exempelvis kan det gälla misskötsamhet eller arbetsvägran. Lagregleringen som redogörs gäller å andra sidan även i dessa fall. Även brottslighet förekommer i andra former än de som presenteras, så som narkotika- och trafikbrott. Brotts typerna är således även begränsade. Jag har i denna uppsats valt att granska

följande brottstyper; Stöld och andra tillgrepp, Våld och hot om våld, samt Sexualbrott. Valet föll på dessa brottstyper eftersom de är stereotypa och vanligt förekommande i samhället, men även i viss mån omnämnda i förarbeten till anställningsskyddslagen.

Avslutningsvis är det viktigt att tydliggöra att en anställning kan avslutas genom antingen en uppsägning eller ett avsked, och regleringen kring detta kommer att redogöras var för sig. De rättsfall som diskuteras i uppsatsen kommer däremot handla om både uppsägnings- och avskedstvister utan vidare systematisering.

Mycket av det som avhandlas i denna uppsats går att studera i läroböcker, men uppsatsen är för er som funderat över vilken möjlighet en arbetsgivare har att avsluta en arbetstagares anställning på grund av brottslighet, och för dig som funderat på vilka omständigheter som verkar vara av betydelse när Arbetsdomstolen gör sin rättsliga bedömning. Här är mitt bidrag till er.

1.2 Syfte & frågeställning

Syftet med denna uppsats är att undersöka och studera den reglering gällande uppsägning och avsked av personliga skäl som återfinns i anställningsskyddslagen, och diskutera hur den skyddar arbetstagare vid uppsägningar och avsked. Utöver det är intentionen att analysera vilka omständigheter som är av betydelse i Arbetsdomstolens bedömningar gällande uppsägningar och avsked på grund av arbetstagares brottslighet, och på vilket sätt dessa omständigheter påverkar utfallet. De brottstyper som kommer analyseras är; Stöld och andra tillgrepp, Våld och hot om våld, samt Sexualbrott. Syftet med uppsatsen är dessutom att undersöka huruvida frånvaro på grund av frihetsberövande kan utgöra saklig grund för uppsägning eller laga skäl för avsked.

Min första hypotes i denna uppsats är att de omständigheter som påverkar utfallet vid uppsägning och avsked på grund av brottslighet är arbetstagarens anciennitet och befattning. Vid jämförbara situationer tror jag att en längre anställningstid är fördelaktigt för arbetstagaren i fråga om uppsägningen eller avskedets giltighet på det sätt att det krävs mer åtgärder från arbetsgivaren att försöka behålla sin arbetstagare. Med andra ord tror jag att om två arbetstagare gjort sig skyldig till likvärdig stöld hos arbetsgivaren och är i en jämförbar situation, är det mer sannolikt att en person med en längre anställningstid får behålla sin anställning. Jag

tänker att arbetsgivarens omplaceringsskyldighet sträcker sig längre än i fall där arbetstagare har en kortare anställningstid. Med en längre anställningstid menar jag allt över fem års anciennitet. En högre befattning innebär även mer ansvar och förtroende varpå min hypotes är att det krävs mindre olägenhet från arbetstagarens sida för att arbetsgivarens förtroende skall ta skada. På så sätt krävs det i regel mindre för att säga upp en arbetstagare med en exempelvis arbetsledande roll än en arbetstagare utan sådana åtaganden. Min andra hypotes är att brottets karaktär påverkar huruvida Arbetsdomstolen anser att uppsägningen eller avskedet skall ogiltigförklaras eller bestå. Ett brott riktat mot arbetsgivaren, så som stöld, anses nog skada förtroendet till en sådan grad att saklig grund för uppsägning och laga grund för avsked alltid föreligger. Min tredje och sista hypotes är att frånvaro på grund av frihetsberövande innebär ogiltig frånvaro, och utgör därmed alltid saklig grund för uppsägning eller laga grund för avsked.

För att uppfylla syftet med denna uppsats och pröva mina hypoteser har jag valt att ta fram tre frågeställningar. De frågor som jag kommer till att pröva besvara är följande;

- Hur är regleringen gällande uppsägning och avsked av personliga skäl utformad, och på vilket sätt skyddar den arbetstagare vid uppsägningar och avsked?
- Vilka omständigheter är av betydelse i Arbetsdomstolens bedömning av uppsägningar och avsked på grund av brottslighet, och på vilket sätt påverkar dessa utfallet?
- Under vilka omständigheter kan frånvaro på grund av frihetsberövande utgöra saklig grund för uppsägning eller laga grund för avsked?

1.3 Metod

För att få kunskap om anställningsskyddet vid uppsägning och avsked har jag valt att använda mig av lagtext, förarbeten, rättspraxis och doktrin. Jag har dessutom kompletterat med annan litteratur för att möjliggöra ett bredare perspektiv. Metoden jag har valt är på så sätt rättsdogmatisk, vilket innebär en systematisering och värdering av de olika rättskällorna, som på egna sätt kan bidra till tolkning av rättsreglernas innebörd. Alla rättskällor är således av stor betydelse men faller naturligt i en hierarkisk ordning. Lagstiftning från Svensk Författningssamling (SFS)

benämns inom rättsvetenskapen som den primära rättskällan, medens förarbeten, rättspraxis, doktrin och annan litteratur används sekundärt för att tolka och tillämpa reglerna.¹

De sekundära rättskällornas syfte är på så sätt att nyansera och urholka innebörden av den preciserade lagtexten. Hur uttalanden värderas är å andra sidan olika. Auktoritativa sekundära rättskällor, så som förarbeten och rättspraxis, behandlas med respekt i den mån att Arbetsdomstolen och andra domstolar använder det regelmässigt. Rättspraxis tillmäts dessutom större vikt än förarbeten.² Doktriner, å andra sidan, bör, trots sin rättskällestatus, inte behandlas som en auktoritativ rättskälla, och är inte på något sätt bindande för varken jurister eller domstolar.³ Denna hierarkiska ordning är viktig att ha i beakt.

Efter att ha undersökt och sammanställt anställningsskyddet vid uppsägning och avsked kommer jag att analysera och diskutera hur det skyddar arbetstagare mot uppsägningar och avsked av personliga skäl. Därefter kommer jag att använda en komparativ metod för att analysera och jämföra de omständigheter som är av betydelse i Arbetsdomstolens bedömningar gällande uppsägningar och avsked på grund av arbetstagares brottslighet.⁴ Förhoppningen är att kunna utvärdera ovan nämnda hypoteser och besvara uppsatsens frågeställningar. Förhoppningsvis skapar även denna analys ett mervärde för uppsatsen och ett bidrag till det rättsvetenskapliga rummet.

1.4 Disposition

Inledningsvis kommer uppsatsen att redogöra för den reglering gällande uppsägning och avsked på grund av personliga skäl som återfinns i anställningsskyddslagen. Därtill behandlas förarbeten och andra sekundära rättskällor under respektive rubrik. Dessförinnan görs en historisk tillbakablick. Därefter kommer rättspraxis gällande brottslighet med eller utan anknytning till arbetslivet presenteras. Slutligen jämförs, diskuteras och analyseras materialet, och uppsatsen avslutas med en slutsats.

¹ Samuelsson & Melander (2003) s. 155.

² Samuelsson & Melander (2003) s. 159-160.

³ Samuelsson & Melander (2003) s. 48.

⁴ Bogdan (2003) s. 28.

2 Anställningsskyddet vid uppsägning och avsked

2.1 Anställningsskyddslagen

I Sverige omfattas alla arbetstagare, med ett fåtal undantag, av en anställningsskyddslag. Anställningsskyddslagen verkar till arbetstagarens förmån och reglerar hur arbetsgivare får lov att hantera specifika situationer vilka kan uppstå vid anställning- och uppsägningar.⁵ Lagen fyller en viktig funktion på arbetsmarknaden och ger svenska arbetstagare ett omfattande arbetsrättsligt skydd mot uppsägningar och avsked. En svensk arbetsgivare får exempelvis inte träffa anställningsavtal som går utanför de regleringar som återfinns i lagen. Inte heller får arbetsgivaren lov att säga upp en medarbetare utan att det föreligger saklig grund. Å andra sidan har arbetsgivaren i grund alltid rätt att fritt anställa och avskeda enligt ett ömsesidigt erkännande mellan arbetsmarknadsparterna från år 1906.⁶ Anställningsskyddet vid uppsägning och avsked är på så sätt ett resultat av historiska händelser, propositioner, och erkännanden, vilka alla resulterade i införlivandet av vår moderna anställningsskyddslag som kom att bli en gigantisk milstolpe i svensk arbetsmarknadspolitisk historia.

Allt började med riksdagens beslut att upphäva skråväsendet år 1846, vilket man ibland hänför som begynnelsen av den s.k. näringsfriheten. Näringsfrihetsförordningen antogs 18 juni år 1864 och gav varje svensk medborgare rätt att självständigt bedriva egen näringsverksamhet. Principen blev en milsten i svensk arbetsmarknadspolitik och kom att ha stor betydelse för arbetstagarnas framtida arbetstagarrättigheter. Svensk lag hade tidigare förbjudit kollektivt agerande som syftade i att förbättra arbetarnas anställningsvillkor. Den s.k. hallordningen från år 1770 stadgade att ”sammansätta sig gesäller eller andra arbetare, i uppsåt att orsaka stegring i arbetslönerna, plikte var sina tjugo daler, men upphovsmannen och den som med skrifters uppsättande deras förehavande befordrar, böte dubbelt”. Med näringsfriheten kom arbetstagarna istället att uppnå en rättsligt oberoende ställning där man dessutom fick rätt att kollektivt organisera sig i kampen om avtalad arbetsrätt och bättre anställningsvillkor.⁷

⁵ Prop. 1981/82:71 s. 1.

⁶ Glavå (2020) s. 48.

⁷ Nycander (2017) s. 17.

År 1898 sammanslöt sig ett antal arbetstagarorganisationer och bildade LO, Landsorganisationen i Sverige. Arbetsgivarparterna följde trenden och fyra år senare organiserade de sig för att bilda Svensk Arbetsgivareförening, SAF (Svenskt Näringsliv). År 1906 tecknade man tillsammans *Decemberkompromissen*, vilket innebar ett ömsesidigt erkännande av arbetstagarens organiseringsrätt samt arbetsgivarens ledningsrätt. Samtidigt som kompromissen gav arbetstagare rätt att organisera sig, gav den arbetsgivaren rätt att fritt leda och fördela arbetet, samt fritt anställa och avskeda arbetstagare. Fenomenet kom senare, efter stadgeändringar, att kallas *arbetsgivarens § 32-befogenheter*, eller arbetsgivarprerogativet, vilket än idag lever kvar på svensk arbetsmarknad.⁸ Decemberkompromissen bidrog dessutom till en rättsordning och regelverk för relationen mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisationer, och efterföljande regleringar kom huvudsakligen till att agera inskränkande i det stora arbetsprerogativet.⁹ Å andra sidan hann Arbetsdomstolen, som grundades år 1929, förstärka arbetsgivarprerogativet genom att hålla arbetsgivarpartens rygg i principiellt viktiga mål.¹⁰

Arbetsmarkandens grundläggande spelregler stadgades år 1938 i det s.k. *Saltsjöbadsavtalet*. Initiativet till avtalet togs till följd av de många arbetskonflikter som ägt rum under seklets första hälft. Avtalet undanröjde de lagförslag som lades fram av politikerna, eftersom både SAF och LO kände oro inför att blanda in både stat och politik. Ur avtalet växte den s.k. *svenska modellen* vilken innebär att det är arbetsmarknadsparterna som styr villkoren på arbetsmarknaden, utan inblandning av varken politiker eller regering. Avtalet stadgade dessutom regler kring förhandlingsskyldighet och stridsåtgärder, men lät å andra sidan arbetsgivaren behålla sin fria uppsägningsrätt.¹¹

Den fria uppsägningsrätten upphörde inte förens i mitten av 1970-talet. Samtidigt introducerades arbetsrättsliga regler till arbetstagarens förmån i Sveriges Rikes Lag, och arbetsprerogativet begränsades till stor del.¹² Ett par år tidigare, i avtalsrörelsen år 1964, hade, å andra sidan, SAF och LO fredligt avtalat om att stärka anställningsskyddet till förmån för de svenska arbetstagarna. Man hade uttalat att hädanefter skulle det krävas att s.k. saklig grund förelåg för att en uppsägning skulle

⁸ Glavå (2020) s. 26.

⁹ Nycander (2017) s. 25.

¹⁰ Glavå (2020) s. 26.

¹¹ Glavå (2020) s. 28-29.

¹² Glavå (2020) s. 373.

kunna ske. Någon sådan bestämmelse hade aldrig tidigare formulerats, inte minst i Saltsjöbadsavtalet, och det skulle inte ta många år innan påbudet införlivades i svensk lagstiftning.¹³

Arbetsgivarens möjlighet att avsluta en arbetstagarens anställning genom uppsägning eller avsked är inom modern, svensk arbetsrätt begränsad. Den 1 juli år 1974 trädde första versionen av anställningsskyddslagen i kraft, och arbetsgivarens fria uppsägningsrätt tillhör sedan dess svensk arbetsmarknadspolitisk historia. I Lag (1974:12) om anställningsskydd stadgades regler om bl.a. uppsägningstider och avskedande. Lagen stiftades i syfte att begränsa arbetsgivarprerogativet och skydda arbetstagare i förhållande till sin arbetsgivare.¹⁴ Ett par år senare lämnade regeringen in proposition 1981/82:71 om ny anställningslag. I propositionen föreslog man en ny, reviderad form av anställningslag, vilken skulle ersätta Lag (1974:12) om anställningsskydd. Propositionen antogs av Riksdagen och vår moderna tids anställningsskyddslag trädde i kraft 1 april år 1982.¹⁵

Lag (1982:80) om anställningsskydd reglerar anställningsförhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare. Lagen består av 43 paragrafer med villkor för anställningar, uppsägningar och avskedande.¹⁶ Bestämmelserna skyddar på så sätt alla arbetstagare, med några få undantag enligt 1 §, från påhittade anställningsformer och uppsägningar eller avsked utan grund. De som undantas från lagen är, bland annat, arbetstagare med en företagsledande ställning, samt arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj.¹⁷ Lagen är semidispositiv enligt 2 § tredje och fjärde stycket, vilket innebär att vissa paragrafer kan ändras eller avtalas bort genom anställnings- eller kollektivavtal. Av paragrafen framgår däremot att villkor utöver lagen endast kan träffas till arbetstagarens förmån. Man får, med andra ord, inte lov att träffa avtal om villkor som på något sätt missgynnar den anställde. Däremot är det fritt att avtala om bättre villkor för en eller flera arbetstagare. Andra delar av lagen är, å andra sidan, tvingande och inget varken arbetsgivare eller arbetsmarknadsparterna kan frångå.¹⁸

I 4-6 §§ regleras hur ett anställningsavtal får lov att träffas. I första stycket av 4 § slår man fast att ett anställningsavtal gäller tillsvidare om inget annat avtals om.

¹³ Nycander (2017) s. 261.

¹⁴ Glavå (2020) s. 30.

¹⁵ Prop. 1981/82:71 s. 275.

¹⁶ Glavå (2020) s. 460.

¹⁷ Lag (1982:80) om anställningsskydd 1 §.

¹⁸ Deinoff & Bergström (2012) s. 20.

Med andra ord kan man avtala om andra former av anställningsformer med stöd i 5 och 6 §§, så som tidsbegränsade anställningar, men huvudregeln är att en anställning alltid löper tillsvidare.¹⁹ Det finns inga särskilda formkrav för anställningsavtalet, och det kan därför avtalas skriftligt, muntligt eller på annat sätt underförstått. Att notera är, å andra sidan, att den som hävdar att ett anställningsförfarande ingåtts, även har bevisbördan för detta.²⁰

2.2 Uppsägning från arbetsgivarens sida

I 7-10 §§ regleras uppsägningar från arbetsgivarens sida. I detta avsnitt finner vi den kanske mest centrala paragrafen i anställningsskyddslagen, nämligen 7 §, vilken innehåller bestämmelserna om saklig grund. Det första stycket stadgar att ”en uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad”, medan det andra stycket innehåller en kompletterande föreskrift. Enligt den är en uppsägning aldrig sakligt grundad ”om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig”. För att en arbetsgivare ska kunna säga upp en arbetstagare finns således ett krav på saklig grund. Närmre än så är begreppet inte definierat i lagtext, och i proposition 1973:129 framgår att definitionen inte kan bestämmas generellt eftersom uppsägningsfallen och förhållandena är så olika.²¹ Med tiden prövas begreppet, och rättspraxis har stor betydelse för vidare tolkning i de fall som gäller uppsägningar av personliga skäl.²² I rättsfallet AD 1984:9 gör man exempelvis ett principiellt uttalande om att samtliga omständigheter ska vägas samman till en helhet vid bedömningen av saklig grund.²³ Inom rättsvärlden benämns det som att man gör en *nyanserad bedömning* av fallet. Arbetsdomstolen ska således inte bara ta en enda händelse i beaktande utan även ta hänsyn till helheten i uppsägningsfallet.²⁴ Enligt praxis finns dessutom ett par omständigheter vilka domstolen i regel brukar utgå från; företagets storlek, anställningens beskaffenhet, arbetstagarens fortsatta lämplighet, samt ålder. Anställningstiden är även ett viktigt sakförhållande där en arbetstagare med lång anciennitet, utan anmärkning, har ett starkare skydd än en arbetstagare med kortare anställningstid. Dessutom tar man ofta hänsyn till arbetstagarens personliga

¹⁹ Lunning (2016) s. 151.

²⁰ Deinoff & Bergström (2012) s. 26.

²¹ Prop. 1973:129 s. 119.

²² Lunning (2016) s. 327.

²³ AD 1984:9.

²⁴ Glavå (2020) s. 401.

förhållanden, och om arbetsgivaren haft möjlighet att hjälpa till. Ibland kan företeelsen haft personliga motiv, och då läggs vikt vid huruvida handlingen varit impulsiv eller planerad.²⁵ Enligt praxis bedöms en impulsiv handling ofta som mindre allvarlig än en planerad.²⁶ Gällande arbetstagarens fortsatta lämplighet vid exempelvis misskötsamhet gör regeringen ett uttalande i proposition 1973:129, varvid man menar att lämplighet inte skall grundas i de omständigheter som skett, utan huruvida arbetstagaren är lämplig för att fortsätta arbeta med hänsyn till händelserna.²⁷

2.2.1 *Arbetsgivarens omplaceringskyldighet*

För att uppfylla kravet på saklig grund ska arbetsgivaren, enligt 7 § andra stycket, försöka bereda sin arbetstagare annat arbete inom sin egen organisation. Arbetsgivaren har således, i de fall det är skäligt, en s.k. omplaceringskyldighet enligt anställningsskyddslagen. Med andra ord betyder det att en arbetstagare som skall sägas upp på grund av personliga skäl, inte får lov att bli uppsagd innan arbetsgivaren har gjort en omplaceringsutredning. Om problemen kan lösas genom en omplacering ska arbetsgivaren undersöka huruvida det finns möjlighet att omplacera arbetstagen inom organisationen.²⁸ Det ska å andra sidan anses vara skäligt, och under vissa omständigheter, så som grövre brott, kan det tänkas vara rent av oskäligt att behålla en medarbetare.²⁹ En anställd som stjälar eller förskingrar kommer förmodligen fortsätta med detta, oavsett om han förflyttas.³⁰ I andra fall skulle en omplacering kanske kunna lösa en mobbing- eller konfliktsituation.

En arbetsgivares skyldighet för att försöka behålla en arbetstagare är på så sätt långtgående, och enligt proposition 1981/82:71 är en uppsägning att betraktas som det yttersta alternativet, vilket endast ska tillgripas när inget annat alternativ återstår.³¹ En första förutsättning för att arbetsgivaren ska vara skyldig att omplacera är, å andra sidan, att det finns en ledig befattning eller lediga arbetsuppgifter som arbetstagaren kan erbjudas. I proposition 1973:129 förtydligar man att det inte krävs att en annan arbetstagare friställs för att möjliggöra omplacering.³² Arbetsgivaren är således aldrig

²⁵ Lunning (2016) s. 351.

²⁶ Se även AD 1975:17, AD 1975:59.

²⁷ Prop. 1973:129 s. 124.

²⁸ Lunning (2016) s. 324.

²⁹ Lunning (2016) s. 491.

³⁰ Molin (2009) s. 137.

³¹ Prop. 1981/82:71 s. 68.

³² Prop. 1973:129 s. 122.

skyldig att skapa nya arbetsmoment eller tjänster för att omplaceringsskyldigheten skall anses vara fullgjord. Detta exemplifieras i AD 1977:151 då Arbetsdomstolen fann att arbetsgivaren inte ansågs vara skyldig att inrätta en ny tjänst eller nya arbetsuppgifter för att en medarbetare skulle kunna omplaceras inom företaget.³³

I de fall det är rimligt och finns möjlighet till omplacering, måste omplaceringserbjudandet dessutom anses vara skäligt. Poängen är att arbetsgivaren inte ska kunna kringgå sin omplaceringsskyldighet med att lämna orimliga erbjudanden.³⁴ Å andra sidan har den anställde inte någon rätt att behålla sin gamla lön, utan i AD 1997:21 fastställde Arbetsdomstolen att lön och andra anställningsförmåner följer den nya tjänsten.³⁵

En andra förutsättning för att omplacera en arbetstagare är att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den tjänst som är ledig.³⁶ Arbetsgivaren ska inte behöva förflytta en arbetstagare till en befattning som han eller hon inte kommer att kunna hantera. Å andra sidan krävs oftast upplärning av en nyanställd, och denna upplärningstid bör arbetsgivaren acceptera även i en omplaceringssituation.³⁷ Om en arbetstagare, å andra sidan, grovt åsidosatt sina åtagande enligt anställningsavtalet, föreligger nödvändigtvis ingen omplaceringsskyldighet heller.³⁸ Det är dock upp till arbetsgivaren att bevisa detta.³⁹ Om arbetstagaren istället tackar nej till ett skäligt erbjudande, anses arbetsgivaren ha fullgjort sin omplaceringsskyldighet.⁴⁰ Har arbetsgivaren däremot inte fullgjort sin omplaceringsskyldighet kan uppsägningen, på talan av arbetstagaren, förklaras ogiltig av Arbetsdomstolen.⁴¹

2.2.2 *Tvåmånadersregeln*

Av fjärde stycket framgår att arbetsgivaren inte får grunda uppsägningen på omständigheter som han eller hon känt till i mer än två månader innan underrättelse lämnats enligt 30 §. I praktiken betyder det att arbetsgivaren inte enbart kan basera uppsägningen på händelser som skett längre tillbaka i tiden.⁴² Poängen med

³³ AD 1977:151.

³⁴ Molin (2009) s. 140.

³⁵ AD 1997:21.

³⁶ Lunning (2016) s. 500.

³⁷ Prop. 1973:129 s. 121.

³⁸ Lunning (2016) s. 491.

³⁹ Deinoff & Bergström (2012) s. 86.

⁴⁰ Lunning (2016) s. 502.

⁴¹ Deinoff & Bergström (2012) s. 85.

⁴² Lunning (2016) s. 332.

tvåmånadersregeln är att arbetstagaren skall kunna ”pusta ut” efter tvåmånadersfristen, och arbetsgivaren måste på så sätt agera skyndsamt efter att han eller hon fått kännedom om en händelse.⁴³ I AD 2015:13 bekräftar Arbetsdomstolen att tvåmånadersfristen börjar löpa först när det som läggs arbetstagaren till last blir känt av arbetsgivaren.⁴⁴ Detta innebär att även äldre händelser, vilka under ett senare skede kommit upp till ytan, kan utgöra saklig grund för uppsägning. På samma sätt har arbetsgivaren rätt att invänta lagkraftvunnen dom innan tvåmånadersfristen börjar löpa i de fall som rör arbetstagares brottslighet.⁴⁵

2.2.3 *Underrättelse och varsel*

Av 8 § i anställningsskyddslagen framgår att en uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara skriftlig. Beskedet ska lämnas till arbetstagaren personligen, enligt 10 §, och innehålla information om hur arbetstagaren ska gå tillväga för att bestrida uppsägningen.⁴⁶ På arbetstagarens begäran skall arbetsgivaren även uppge de omständigheter som åberopats av uppsägningen enligt 9 §. Arbetsgivaren kan inte därefter åberopa andra skäl än vilka som uppgetts i beskedet.⁴⁷ Den som blir uppsagd av personliga skäl har dessutom rätt att bli underrättad om beslutet två veckor före uppsägningen enligt 30 §. Tillhör arbetstagaren en arbetstagarorganisation skall även denna underrättas. Den fackliga organisation har då, tillsammans med arbetstagaren, en vecka på sig att begära överläggning om så önskas. Arbetsgivaren får i sådana fall inte verkställa uppsägningen förens överläggning har avslutats.⁴⁸

Tidpunkten för uppsägningen har stor betydelse för de preskriptionsregler som återfinns i anställningsskyddslagens 40-42 §§. Uppsägningen anses ha skett när den skriftliga informationen överlämnats till arbetstagaren. Om uppsägningsbeskedet skickas per post anses uppsägningen äga rum 10 dagar efter det rekommenderade brevet postats, enligt 10 § andra stycket. Om arbetstagaren är på semester kan uppsägningen, å andra sidan, först äga rum den dag arbetstagaren är tillbaka i tjänst, även om beskedet postats och tagits emot tidigare.⁴⁹ Det krävs även en viss skälighet

⁴³ Deinoff & Bergström (2012) s. 76.

⁴⁴ AD 2015:13.

⁴⁵ AD 2007:43.

⁴⁶ Lag (1982:80) om anställningsskydd 8 §.

⁴⁷ Lunning (2016) s. 533.

⁴⁸ Lag (1982:80) om anställningsskydd 30 §.

⁴⁹ Deinoff & Bergström (2012) s. 91.

för att beskedets inte överlämnas personligen.⁵⁰ I AD 2005:124 uttalar Arbetsdomstolen att det inte räcker med att arbetstagaren inte tjänstgör vid tillfället, eller helt enkelt har gått hem för dagen, för att skicka beskedet per post.⁵¹

2.2.4 Uppsägningstid

Anställningsskyddslagens 11 § behandlar lagstadgade uppsägningstider. Paragrafen är semidispositiv och kan på så sätt regleras i kollektiva- eller personliga avtal till arbetstagarens förmån. Med anställningstid, eller anciennitet, avses arbetstagarens sammanlagda anställningstid, och tiden behöver på så sätt inte ha varit sammanhängande. Uppsägningstidens beräkning börjar den dag uppsägningsbeskedet kommit arbetstagaren tillhanda.⁵² Arbetstagaren har alltid rätt till minst en månads uppsägningstid oavsett anciennitet. Har arbetstagaren arbetat minst två år har han eller hon en uppsägningstid om minst två månader upp till sex månader, beroende på anställningens längd. Det som ger en arbetstagare rätt till minst sex månaders uppsägningstid är en anställningstid om minst tio år.⁵³

Arbetstagaren har, vid uppsägning av personliga skäl, rätt till samma lön och andra förmåner under uppsägningstiden. Pågår tvist föreligger samma rätt tills Arbetsdomstolen uttalat sig i ärendet. Detta regleras i anställningsskyddslagens 12 §, och gäller även om arbetstagaren inte hålls sysselsatt utav arbetsgivaren. Dock måste arbetstagaren stå till arbetsgivarens förfogande, och arbetsgivare har hela tiden möjlighet att tilldela arbetstagaren andra arbetsuppgifter eller omplacera honom till en annan tjänst under uppsägningstiden. Trots en sämre positionering har arbetstagaren, å andra sidan, rätt till samma lön.⁵⁴ Har arbetsgivaren däremot arbetsbefriat arbetstagaren, som i sin tur mottar lön eller ersättning från sin nya arbetsgivare, kan den gamla arbetsgivaren dra åt motsvarande belopp i sin ersättning till arbetstagaren. Med andra ord har arbetstagaren inte möjlighet att intjäna ”dubbel lön” under uppsägningstiden. Bestämmelsen regleras i lagens 13 §, vilken även stadgar att arbetsgivaren har rätt att avräkna inkomster som arbetstagaren under uppsägningstiden ”uppenbarligen kunde ha förvärvat i annan godtagbar anställning”. Det innebär således att arbetstagaren är skyldig att i största mån försöka skaffa sig en

⁵⁰ Lag (1982:80) om anställningsskydd 10 §.

⁵¹ AD 2005:124.

⁵² Lunning (2016) s. 544.

⁵³ Lag (1982:80) om anställningsskydd 11 §.

⁵⁴ Deinoff & Bergström (2012) s. 97.

ny inkomst från annat håll under tiden. Enligt praxis räcker det att anmäla sig som arbetslös till Arbetsförmedlingen, och arbetstagare är inte heller skyldig att ta vilket arbetserbjudande som helst.⁵⁵ På så sätt är det viktigt att arbetsgivaren inte förhindrar arbetstagaren från att söka nytt arbete, och han får därför inte lov att förflytta arbetstagaren till annan ort under uppsägningstiden om det försvårar processen. Dessutom har arbetstagaren rätt till skälig ledighet för att besöka arbetsförmedling och söka nytt arbete, enligt 14 §.⁵⁶

2.3 Avsked

I 18-20 §§ regleras avsked från arbetsgivarens sida. Att avskeda en arbetstagare anses vara den mest omfattande sanktion en arbetsgivare kan ålägga sin arbetstagare. För att bli avskedad krävs, till skillnad från att bli uppsagd, ett mycket grovt avtalsbrott från arbetstagarens sida. I proposition 1973:129 benämner man det som *flagranta* avtalsbrott, vilket beskrivs som ett uppenbart avtalsbrott som ingen arbetsgivare ska behöva tåla i ett rättsförhållande. Man menar att det krävs att arbetstagaren ska ha gjort sig skyldig till ett ”avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande” för att avskedande ska kunna ske. Regeringen föreslår att ”avskedande får äga rum, om arbetstagaren grovt åsidosätter sina åligganden i anställningen. Detta innebär enligt utredningen att det måste föreligga flagrant fall av misskötsamhet eller illojalitet. Som exempel nämner utredningen illojal konkurrens samt uppsåtliga brott som riktar sig mot arbetsgivaren.”⁵⁷ För att en arbetsgivare ska kunna avskeda en arbetstagare finns således ett skälighets krav. Om företeelsen inte är av denna karaktär kan istället uppsägning i enlighet med 7 § vara aktuellt.⁵⁸

2.3.1 Tvåmånadersregeln

Som framgår av 4 § tredje stycket i anställningsskyddslagen får en anställd frånga sin anställning med omedelbar verkan, utan att varken iaktta kravet på saklig grund, uppsägningstid eller omplaceringsmöjligheter, om arbetstagaren grovt åsidosatt sina åligganden gentemot sin arbetsgivare. Det innebär att det finns laga skäl för avsked. Paragrafens fjärde stycket hänvisar till lagens 18 § vilken reglerar grunderna för ett

⁵⁵ Deinoff & Bergström (2012) s. 98.

⁵⁶ Lag (1982:80) om anställningsskydd 14 §.

⁵⁷ Prop. 1973:129 s. 149.

⁵⁸ Deinoff & Bergström (2012) s. 107.

avskedande.⁵⁹ Paragrafen stadgar i sin tur att avskedet inte får grundas på omständigheter som arbetsgivaren känt till i mer än två månader innan underrättelse, enligt 30 §, lämnats. I AD 2015:13 hänvisar Arbetsdomstolen till att tvåmånadersfristen börjar löpa först när det som läggs arbetstagaren till last blir känt av arbetsgivaren.⁶⁰ Å andra sidan kan arbetsgivaren grunda avskedet på sådana omständigheter, exempelvis handlingar av brottslig karaktär, om det föreligger synnerliga skäl.⁶¹ Detta innebär att även händelser äldre än två månader, vilka under ett senare skede kommit upp till ytan, kan ligga till grund för ett avsked. På samma sätt har arbetsgivaren rätt att invänta lagkraftvunnen dom innan tvåmånadersfristen börjar löpa i de fall som rör arbetstagares brottslighet.⁶²

2.3.2 Underrättelse och varsel

Av 30 § i anställningsskyddslagen framgår att den arbetstagare som står inför avsked har rätt att bli underrättad om beslutet minst en vecka före verkställandet. Tillhör arbetstagaren en arbetstagarorganisation skall även denna underrättas om beslutet. Den fackliga organisationen har därefter, tillsammans med arbetstagaren, en vecka på sig att begära överläggning om så önskas. Arbetsgivaren får då inte verkställa avskedet förens överläggning har avslutats, enligt tredje stycket.⁶³

Beskedet ska vara skriftligt, enligt 19 §, och redogöra för hur arbetstagaren ska gå tillväga för att bestrida uppsägningen eller yrka på skadestånd. Dessutom ska arbetsgivaren på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopats som grund för avskedandet.⁶⁴ Avskedsbeskedet skall lämnas personligen, enligt 20 § i anställningsskyddslagen. Om det inte är skäligt att kräva detta får besked skickas som rekommenderat brev. Vid skiljaktighet huruvida avskedsbeskedet skett regelmässigt, uttalar sig Arbetsdomstolen i AD 2005:124 att ett avsked ha skett vid den tidpunkt arbetstagaren mottagit beskedet, oavsett om processen eller beskedet överbringats på ett felaktigt sätt.⁶⁵ Med andra ord är arbetstagares anställning alltid avslutad oavsett om avskedet skett på ett regelmässigt sätt eller inte. Tidpunkten för avskedet är

⁵⁹ Lag (1982:80) om anställningsskydd 4 §.

⁶⁰ AD 2015:13.

⁶¹ Deinoff & Bergström (2012) s. 76-78.

⁶² AD 2007:43.

⁶³ Lag (1982:80) om anställningsskydd 30 §.

⁶⁴ Lag (1982:80) om anställningsskydd 19 §.

⁶⁵ AD 2005:124.

dessutom stor av betydelse med tanke på de preskriptionsregler som återfinns i anställningsskyddslagens 40-42 §§ vid eventuell rättegångsvist.⁶⁶

2.4 Tvister om giltigheten av uppsägningar och avskedanden

I 34-37 §§ återfinns de bestämmelser som reglerar tvister gällande uppsägningar och avsked. Inledningsvis lagstadgas att en uppsägning, vilken inte uppfyller kravet på saklig grund, skall ogiltigförklaras på yrkande av arbetstagaren. Det andra stycket i 34 § fastslår att en arbetstagare dessutom har rätt till de villkor som återfinns i 12-14 § så länge anställningen består.⁶⁷ Vid avsked är arbetsgivaren, å andra sidan, inte skyldig att utbetala lön till arbetstagaren under rättegångsvist, eftersom anställningen upphört med omedelbar verkan enligt 4 §.⁶⁸ Om Arbetsdomstolen däremot finner att det saknats laga skäl för avsked, men att det ändå finns grund för uppsägning, ogiltigförklaras inte avskedet. Arbetstagaren kan å andra sidan bli berättigad till ekonomiskt skadestånd i form av den lön man gått miste om under rättegångsprocessen och uppsägningstiden.⁶⁹ I andra fall där en arbetstagare blivit avskedad på grunder vilka inte ens skulle ha räckt till för en uppsägning, skall avskedandet förklaras ogiltigt på yrkande av arbetstagaren, enligt 35 §. Arbetsdomstolen kan då genom ett intermistiskt beslut bestämma att anställningen skall bestå fram tills domstolen uttalat sig, och att arbetstagaren då har rätt till samma lön och förmåner i enlighet med 12-14 §. Efter ogiltigförklarandet består arbetstagarens anställning, och arbetstagaren kan då yrka på både ekonomiskt och allmänt skadestånd för den kränkning han eller hon blivit utsatt för.⁷⁰

Under uppsägningstvister är arbetsgivaren, å andra sidan, enligt regeln skyldig att utbetala lön fram tills tvisten är avslutad, eftersom anställningen består tills dess att Arbetsdomstolen uttalat sig i ärendet och domen har fallit. Konsekvensen av ett ogiltigförklarande av en uppsägning är att anställningen fortsätter att bestå. Om arbetstagaren väljer att lämna sin anställning på grund av omständigheterna kan han eller hon yrka på ett allmänt skadestånd för den kränkning arbetstagaren blivit utsatt för, och på ett ekonomiskt skadestånd för den ekonomiska skada som den felaktiga

⁶⁶ Lag (1982:80) om anställningsskydd 40-42 §.

⁶⁷ Lag (1982:80) om anställningsskydd 34 §.

⁶⁸ Lag (1982:80) om anställningsskydd 4 §.

⁶⁹ Deinoff & Bergström (2012) s. 107.

⁷⁰ Lunning (2016) s. 729.

uppsägningen inneburit.⁷¹ Om en arbetsgivare däremot vägrar att rätta sig efter Arbetsdomstolens dom, varigenom man ogiltigförklarat en uppsägning eller avsked, skall anställningen anses vara avslutad. Arbetsgivaren ska då, för sin vägran, utbetala skadestånd enligt 39 § till arbetstagaren. Skadeståndet beräknas utifrån arbetstagarens anciennitet men utgör minst 16 månadslöner, upp till 32 månadslöner. Anställningsförhållandet är efter det upplöst och det går då inte längre att föra ogiltighetstalan mot arbetsgivaren.⁷²

I anställningsskyddslagen regleras två typer av skadestånd. Det första är ett ekonomiskt skadestånd, vilket består av en ersättning för uppkomna ekonomiska skador. Exempelvis ska det täcka bortfall av inkomst eller uppkomna kostnader i samband med lag- eller avtalsbrott.⁷³ Det allmänna skadeståndet är en s.k. kränkingsersättning utan anknytning till varken förlust eller utgift. Skadeståndet är symboliskt och ersätter den kränkning och skada arbetsgivaren gjort sig skyldig till gentemot arbetstagaren, arbetamarkanden och dess parter.⁷⁴ Det allmänna skadeståndet är således ett viktigt skadestånd för att upprätthålla respekt och god sed på arbetsmarknaden.

3 Anställningsskyddet vid brottslighet

Att som arbetstagare begå brottsliga handlingar, med- eller utan anknytning till arbetsgivaren, kan i värsta fall leda till en bestående förtroendeskada i anställningsförhållandet. Även om brottet inte är straffbart enligt de rättsregler som återfinns i Brottsbalken, kan anställningsavtalet ändå påverkas. Med anställningsavtalet följer lojalitet, vilket i sig innebär att arbetstagaren inte skall begå brott gentemot sin arbetsgivare. Å andra sidan förbjuder det inte arbetstagare att ägna sig åt brottslighet på sin fritid. Om en arbetsgivare ändå har för avsikt att avsluta en arbetstagares anställning till följd av brottslighet, har han även bevisbördan för den påstådda brottsligheten.⁷⁵

⁷¹ Lunning (2016) s. 722.

⁷² Lunning (2016) s. 761.

⁷³ Lunning (2016) s. 747.

⁷⁴ Deinoff & Bergström (2012) s. 179.

⁷⁵ Deinoff & Bergström (2012) s. 110.

3.1 Brott med anknytning till arbetsgivarens verksamhet

I proposition 1981/82:71 uppmanar regeringen till ett hårt förhållningsätt gentemot brott riktade mot arbetsgivaren, eller brott som skett på arbetsplatsen.⁷⁶ Den då föredragande departementschefen formulerade sig som så att ”i fråga om tillgrepp och andra förmögenhetsbrott eller brottsliga förfaranden i övrigt, närmare bestämt brott som begås i tjänsten eller som annars riktas mot arbetsgivaren eller begås på arbetsplatsen, anser jag att det finns anledning att tillämpa ett strängt betraktelsesätt över hela arbetsmarknaden”. Dessutom uttrycker man att våld, eller hot om våld, inte hör hemma på arbetsplatsen.⁷⁷ På samma sätt hänvisade man till stränga åtgärder i proposition 1973:129, där man förtydligar att en arbetstagare bör kunna avskedas på grund av flagranta brott som riktats mot arbetsgivaren.⁷⁸

3.1.1 *Stöld och andra tillgrepp*

Enligt proposition 1973:129 är stöld och andra tillgrepp på arbetsplatsen exempel på flagranta avtalsbrott som kan utgöra laga grund för avsked.⁷⁹ Arbetsdomstolen har i sin tur varit mycket sträng i de mål som rör arbetstagare som har i uppgift att hantera arbetsgivarens pengar. Även förhållandevis små summor har i flera fall legat till grund för avsked.⁸⁰ I rättsfallet AD 1977:67 var arbetstagaren W anställd som kassörska i en butik och vid två tillfällen stal hon pengar från butikens kassa. Det sammanlagda beloppet W stal var 54 kronor och 9 öre. Företaget valde att avskeda W på grund av stölden, och målet togs upp i Arbetsdomstolen. Domstolen fann i sin tur att avskedandet var korrekt eftersom W hade brutit mot det mest centrala åtagandet i anställningsavtalet, dvs. ta emot pengar från kunden och redovisa dem till arbetsgivaren.⁸¹

I ett liknande mål begagnade en postkassörska sig 60 kronor. Kvinnan avskedades och domstolen menade att ”en posttjänstemans arbete inbegriper bl.a. handhavande av pengar och andra värdehandlingar för såväl kunders och

⁷⁶ Deinoff & Bergström (2012) s. 108.

⁷⁷ Prop. 1981/82:71 s. 72.

⁷⁸ Prop. 1973:129 s. 150.

⁷⁹ Prop. 1973:129 s. 150.

⁸⁰ Glavå (2020) s. 371.

⁸¹ AD 1977:67.

arbetsgivarens räkning. Arbetsuppgifter av detta slag förutsätter att arbetsgivaren kan känna förtroende för den anställde.” Vidare utvecklade Arbetsdomstolen att ”det som lagts arbetstagaren till last avser visserligen ett enstaka tillfälle och ett ringa belopp. Bedömningen bör emellertid inte riktas enbart på själva händelsen, utan också på frågan om vilka slutsatser för framtiden som kan dras av det inträffade”. Enligt arbetsdomstolens mening var det på så sätt förståeligt att arbetsgivaren för all framtid förlorat förtroendet för arbetstagaren.⁸²

På samma sätt hade en 38-årig kock utnyttjat sin position i när han snattat tre kg entrecote. Kocken hade ansvar för köttborden och blev avskedad till följd av händelsen. Enligt Arbetsdomstolens utlånade hade arbetstagaren missbrukat arbetsgivarens förtroende, och fallet är ett tydligt exempel på vad som brukar karaktäriseras som ett s.k. förtroendemissbruk. I domen förtydligar Arbetsdomstolen att ”anställningen i allmänhet bygger på ett mer eller mindre utpräglat förtroendeförhållande och att det med hänsyn härtill är nödvändigt med en fast attityd mot dem som gör sig skyldiga till tillgreppsbrott eller andra slag av ohederlighet på arbetsplatsen”. Det löpte därför inget tvivel om att avskedandet var korrekt. Till utgången bidrog dessutom arbetstagarens mångåriga yrkeserfarenhet. Man menade att han därför borde haft fullt klart för sig vilka regler som gäller på arbetsmarknaden, och i domskälen uttryckte Arbetsdomstolen att ”några förmildrande omständigheter föreligger därför inte heller när det gäller hans personliga förhållanden”.⁸³

Samma öde mötte arbetstagare H som hos ett fjäderfäslakteri blev ertappad vid två snatteriförsök. Han hade vid första tillfället setts tillgripa en kycklingfilé värd 10 kr. En annan gång blev han ertappad med 25 stycken kycklingfiléer till ett värde av 250 kronor. Trots att han aldrig lyckades stjäla kycklingfiléerna ansågs det som ett fullbordat brott. Arbetsgivarens förtroende blev trots allt skadat, och uppsägningen godtogs av Arbetsdomstolen eftersom det dessutom rörde sig om återfall.⁸⁴

I rättsfallet AD 1979:2 hade en transportledare med arbetsledande ställning missbrukat sin förtroendeställning när han debiterat privata kostnader på sin arbetsgivare. Arbetstagaren hade utnyttjat företagets kreditkort för privata inköp, så som ett flertal bensintankningar och en färjebiljett. Till följd blev han avskedad. Arbetsdomstolen fann avskedandet korrekt eftersom arbetstagaren, åter igen,

⁸² AD 1998:25.

⁸³ AD 1984:83.

⁸⁴ AD 1986:38.

missbrukat det förtroende som innehavandet av ett kreditkort innebär.⁸⁵ På samma sätt hade en rektor utanordnat 113 362 kronor till sin familj, vilket, enligt Arbetsdomstolens uttalande, självklart var grund för avskedande. Man menade, även här, att han hade utnyttjat sin förtroendeställning som rektor.⁸⁶

Ett annat fall gällde arbetstagare R som arbetade som väktare på Marabous chokladfabrik. Fråga i målet var om det förelegat grund för avskedade efter att han fört med sig en öppnad chokladask och en öppnad påse med konfektyr ut från fabriken vid slutet av sitt arbetspass. R menade att han var osäker på huruvida det var tillåtet att ta med sig choklad från jobbet. Bolagets mening var, å andra sidan, att R haft i uppgift att kontrollera så att inte andra arbetstagare fört med sig choklad från fabriken, och att han måste förstått att det inte var tillåtet. Arbetsdomstolen ansåg att eftersom R hade en förtroendeposition hade förtroendet skadats i den grad att laga skäl för avsked förelåg.⁸⁷

I praxis finns även fall där uppsägningar ogiltigförklarats. I rättsfallet AD 2005:97 hade B.N. vid tre tillfällen begagnat sig varor från sin arbetsgivare. Arbetsgivaren hävdade att B.N. stulit varorna, medens B.N. mening var att han lånat dem. B.N. hade en arbetsledande position och var ansvarig för en av butikens avdelningar. Butiken hade i sin tur regler och policys för personalköp, samt hemlån av butiksvaror. I domskälen diskuteras huruvida det gick att bevisa att B.N. var införstådd av dessa regler. Han menade att han bara snabbt läst igenom dessa, utan att faktiskt förstå innebörden. Eftersom B.N. hade en sådan position i företaget, kunde Arbetsdomstolen tillslut hävda att han borde varit väl medveten om dessa. Å andra sidan blev B.N. konfronterad med misstankarna en mycket kort tid efter han begagnat sig varorna, och av den anledningen fanns det inte möjlighet för arbetsgivaren att bevisa att B.N. faktiskt inte tänkte lämna tillbaka dem. Arbetsdomstolen fann därför inte att arbetstagaren gjort sig skyldig till stöld. Däremot menade man att B.N. agerat felaktigt mot regler och policys, men att det inte utgjorde ett sådant flagrant avtalsbrott. Avskedet ogiltigförklarades och företeelsen utgjorde inte heller saklig grund för uppsägning.⁸⁸

Ett annat fall där uppsägningen ogiltigförklarades var uppsägningarna i målet AD 1980:102. Målet gällde tre arbetstagare som olovligt begagnat sig

⁸⁵ AD 1979:25.

⁸⁶ AD 1994:46.

⁸⁷ AD 1984:48.

⁸⁸ AD 2005:97.

verktygsutrustning från sin arbetsgivare. Stölden värderades till 12 000 kr och ansågs otvivelaktigt utgöra saklig grund. Däremot hade arbetsgivaren missat tvåmånadersfristen, och av den anledningen ogiltigförklarades uppsägningarna.⁸⁹

3.1.2 *Våld och hot om våld*

Våld och hot om våld är företeelser Arbetsdomstolen sett mycket hårt på, och redan år 1975 gjorde man ett principiellt uttalande. I målet AD 1975:17 uttalade domstolen att ”misshandel på arbetsplatsen är en företeelse mot vilken det finns anledning att reagera mycket starkt”.⁹⁰ Med andra ord innebär det att den arbetstagare som gör sig skyldig till sådant övergrepp löper stor risk för att avskedas. Å andra sidan betyder det inte att alla sådana fall utgör grund för uppsägning eller avsked. Arbetsdomstolen menar att man alltid, som tidigare nämnt, gör en nyanserad bedömning av målet.⁹¹

I rättsfallet AD 2010:57 ansåg Arbetsdomstolen att laga grund för avsked förelåg då en anställd riktat allvarliga hot om våld mot en kollega. Företaget hade länge haft problem med sin arbetsmiljö och hade en s.k. ”rå jargong”, men det ansågs inte ursäkta hoten.⁹² Man menade att olaga hot är, oavsett omständighet, en företeelse av allvarlig karaktär och hör inte hemma i arbetsmiljön.⁹³

Aggressivitet och omdömeslöst uppträdande ansågs, å andra sidan, inte utgöra laga skäl för avsked, men saklig grund för uppsägning i fallet AD 2014:83. Målet gällde en busschaufför som av olika skäl blivit avskedad. Ett av skälen var att han hotat två kollegor om våld. Busschauffören hade till sitt försvar blivit trakasserad i hemmet genom ett flertal telefonsamtal från kollegorna. Arbetsdomstolen uttalade sig emellertid att trakasserierna, vilka provocerat busschauffören till agerandet, ändå inte kunde försvara hans beteende, och att hot om våld inte ska behöva tålas på någon arbetsplats. Händelsen var, å andra sidan, inget man bedömde som ett flagrant avtalsbrott.⁹⁴

En misshandel av en kollega utgjorde däremot ett flagrant avtalsbrott. Arbetstagaren S hade i arbetsgivarens träningslokal misshandlat sin kollega så pass allvarligt att kollegan fick vara sjukskriven en kort period. Fråga i målet var om

⁸⁹ AD 1980:102.

⁹⁰ AD 1975:17.

⁹¹ Lunning (2016) s. 399-400.

⁹² AD 2010:57.

⁹³ Lunning (2016) s. 400.

⁹⁴ AD 2014:83.

arbetstagarens sjukdom var av betydelse. Arbetstagaren S var diabetiker och hade befunnit sig i ett hypoglykemiskt tillstånd under misshandeln. Arbetsdomstolen fann att det inte var av betydelse och brottets karaktär utgjorde laga grund för avsked.⁹⁵

Målet AD 1978:92 gällde en facklig förtroendeman som vid ett tillfälle misshandlade en arbetsledare på en av arbetsgivarens hyrda parkeringsplats. Parkeringsplatsen låg intill företagsbyggnaden, men ägdes inte av arbetsgivaren. Den fackliga förtroendemannen blev uppsagd, men Arbetsdomstolen såg inte lika allvarligt på händelsen. Man menade emellertid att den fackliga förtroendemannen, precis som i föregående fall, inte hade kännedom att han misshandlade en kollega, samt att övergreppet inte ägde rum under varken arbetstid eller på arbetsplatsen. Arbetsdomstolen menade att våldsgärningen av den anledningen inte hade någon stark koppling till varken arbetsgivaren eller anställningsförhållandet. Utfallet blev att saklig grund saknades, och uppsägningen ogiltigförklarades.⁹⁶

3.1.3 *Sexualbrott*

Arbetsdomstolen har även i praxis varit hård i sin bedömning gällande sexualbrott med anknytning till arbetsgivaren. I målet AD 1992:86 våldtog en arbetskollega av en annan på en privat fest. De två kollegorna kände inte till varandra, och hade ingen kännedom vid tillfället att de hade samma arbetsgivare. Arbetstagaren som våldtog kvinnan avskedades omedelbart. Arbetsdomstolen uttalade i målet att en arbetstagare som begått ett brott av detta slag mot en kollega, kan enligt domstolens mening inte kräva att få kvarstå i sin tjänst. Man menar att till de förpliktelser som följer av ett anställningsavtal, hör även en skyldighet att inte uppträda hänsynslöst mot andra kollegor. Arbetsdomstolens mening är den att en sådan händelse utmanar den sociala arbetsmiljön, vilket i sin tur kan skada arbetsgivaren.⁹⁷

Ett annat rättsfall rör en manlig städledare som i målet AD 1999:29 sexuellt trakasserat en kvinnlig kollega. Städledaren hade dessutom, under arbetstid, försökt förmå den kvinnliga kollegan att ha sexuellt umgänge med honom. Han hade bland annat yttrat att om hon ville ha mer arbete behövde hon ha sexuellt umgänge med honom. Händelserna ägde rum två år innan det kom arbetsgivaren tillkänna, men ansågs utgöra synnerliga skäl vid fråga om tvåmånadersfristen eftersom de var av

⁹⁵ AD 2000:28.

⁹⁶ AD 1978:92.

⁹⁷ AD 1992:86.

sådan allvarlig karaktär. Enligt Arbetsdomstolens mening hade ställedaren utnyttjat sin position samt skadat arbetsgivarens förtroende, och avskedet ansågs därför vara korrekt.⁹⁸

3.2 Brott utan anknytning till arbetsgivarens verksamhet

Att begå brottsliga handlingar utom tjänsten är, gentemot arbetsgivaren, i regel inget olagligt. Det kan däremot leda till förtroendeskada, och av den anledningen sätta käppar i hjulet för anställningsförhållandet. Att som arbetstagare begå brott på sin fritid betyder å andra sidan inte att det automatiskt utgör saklig grund för uppsägning, eller laga grund för avsked. I flera domar har Arbetsdomstolen uttryckt att man alltid bör urskilja den straffrättsliga bedömningen av ett brott vid bedömningen i uppsägnings- eller avskedsfrågan. Så vida brottet inte skadat anställningsförhållandet, får arbetsgivaren helt enkelt tåla att anställda begår brottsliga handlingar på sin fritid.⁹⁹ I proposition 1973:129 uttrycks däremot att brottslighet utanför tjänsten bör kunna föranleda uppsägning och avsked, om brottet är av sådan karaktär att det skadar anställningsförhållandet och förtroendet allvarligt.¹⁰⁰ Med andra ord så utgör brottslighet utom tjänsten i regel grund för uppsägning eller avsked om det leder till ett skadat förtroende hos arbetsgivaren.¹⁰¹

Inom arbetslivet förekommer det vissa skillnader mellan privat- och offentliganställda arbetstagare. I och med tillkomsten av 1994 års lag om offentlig anställning, blev anställningsskyddslagens regler för uppsägning och avsked även tillämpningsbara i offentliga anställningsförhållanden. I proposition 1993/94:65 förtydligar man att det, å andra sidan, bör föreligga en viss skillnad i Arbetsdomstolens rättsliga bedömningar i tvistefrågor om uppsägningar och avsked. När det gäller privatanställda arbetstagare ska bedömningen ”mera grunda sig på om det felaktiga beteendet drabbat arbetsgivaren”. I bedömningar gällande de arbetstagare vilka omfattas av Lag (1994:260) om offentlig anställning, ska det däremot finnas ”ett större utrymme för att ta hänsyn till verksamhetens allmänna integritet och standard, oavsett om handlingen riktat sig direkt mot arbetsgivaren”.¹⁰² Arbetsdomstolen har dessutom förtydligat i praxis att eftersom

⁹⁸ AD 1999:29.

⁹⁹ Deinoff & Bergström (2012) s. 108-110.

¹⁰⁰ Prop. 1973:129 s. 150.

¹⁰¹ Glavå (2020) s. 370.

¹⁰² Prop. 1993/94:65 s. 92.

anställningsskyddslagens regler nu även skall tillämpas i de fall då en offentlig arbetstagare begår brottsliga handlingar, måste man givetvis beakta de särskilda förhållanden som råder inom den offentliga verksamheten. Man måste, precis som i privatanställdas fall, ta hänsyn till anställningens art och den brottsliga handlingens betydelse för anställningsförhållandet. Arbetsdomstolen klargör på så sätt att ”för vissa offentliga tjänstemän innebär detta att brottsliga handlingar i större utsträckning än för andra anställda kan leda till att handlingen anses innefatta ett grovt åsidosättande av den anställdes åligganden mot arbetsgivaren.”¹⁰³

3.2.1 *Stöld och andra tillgrepp*

I praxis finns ett fåtal rättsfall rörande arbetstagare som sagts upp eller avskedats till följd av att han eller hon gjort sig skyldig till stöld eller annat tillgrepp utom tjänsten. Ett fall som prövats är målet AD 2006:109 där en terminalarbetare vid Postens godsterminaler dömdes till tre års fängelse på grund av rån. Arbetstagaren hade dessförinnan även gjort sig skyldig till grov stöld. Arbetsdomstolen fann i sin bedömning att arbetsgivarens förtroende uppenbarligen måste ha skadats av händelserna. Man menar att arbetsgivaren inte längre kan känna tillit till sin arbetstagare då han självständigt hanterar stora mängder gods till betydande värde. Dessutom lyfter man att företagets anseende utåt kan skadas om det av Postens kunder blir känt att en arbetstagare som gjort sig skyldig till ett sådant brott får behålla sin anställning. Uppsägningen ansågs därför vara korrekt.¹⁰⁴

Ett annat fall gällde banarbetaren R.Q. som arbetade på Banverket. I AD 2002:26 hade R.Q. en anciennitet på 25 år. Han hade under den tiden uppfört sig väl. Under sin fritid hade han å andra sidan gjort sig skyldig till bl.a. stöld och grovt rattfylleri. Han hade under en tid lidit av kronisk depression och alkoholism, men var vid uppsägningen att betrakta som nykter alkoholist. Banverkets mening var att det var omöjligt att ha kvar honom i tjänst eftersom den var av säkerhetskaraktär. Man tyckte inte heller det fanns möjlighet att omplacera honom. Arbetsdomstolens mening i ärendet var att R.Q. varit en man i djup personlig kris när han utfört dessa handlingar utanför arbetstid. Domstolen framförde även att man i bedömningen blickade framåt och såg till arbetstagarens fortsatta lämplighet. R.Q. var en man med lång anställningstid som under åren skött sitt arbete mycket väl. Däremot höll

¹⁰³ AD 1997:13, se även AD 1999:31.

¹⁰⁴ AD 2006:109.

Arbetsdomstolen med om att han inte var lämplig för en tjänst av sådan säkerhetskaraktär, men menade att Banverket hade god möjlighet att tillbereda honom annat arbete inom organisationen. Arbetsdomstolen fann, med tanke på arbetstagaren anciennitet och fortsatta lämplighet, att det var skäligt att kräva en omplaceringsutredning, och av den anledningen ogiltigförklarades uppsägningen.¹⁰⁵

3.2.2 *Våld och hot om våld*

Arbetsdomstolen har sett mycket hårt på våld och hot om våld med anknytning till arbetsgivaren. Däremot finns betydligt mindre fall gällande våld och hot om våld som skett utanför arbetet, där fallen som förekommer ofta handlar om offentliganställda tjänstemän. Ett första exempel på det är prästen som misshandlat en medmänniska på sin fritid. Prästen blev avskedad och Arbetsdomstolen konstaterade att händelsen, i samband med anställningens karaktär, utgjort ett sådant brott mot anställningsavtalet att det var laga grund för avsked.¹⁰⁶

Av liknande skäl avskedades en polisinspektör till följd av en misshandel som ägt rum under en Håkan Hellström-konsert i Globen. Polisinspektören hade i försvar utdelat slag mot en annan åskådare, men blev senare dömd för misshandel. Arbetsgivaren avskedade honom och arbetsdomstolen höll med om saken. Domstolen menade att polisinspektören borde ha besinnat sig i situationen, och att arbetsgivaren inte längre hade förtroende för honom som polis. Arbetsdomstolen förtydligade dessutom att det är av största vikt att poliser har ett högt förtroende hos allmänheten, och att det därför är skäligt att kräva att poliser inte själva begår brott på fritiden.¹⁰⁷

I fallet AD 2014:85 blev en statligt anställd yrkesofficer uppsagd efter arbetsgivaren fått kännedom om att han dömts för misshandel av sina barn. Brottet hade, i Officersförbundets mening, ingenting med arbetsgivaren att göra. Arbetsgivaren hävdade däremot att arbetstagaren med sina handlingar visat att han saknat impuls kontroll, vilket var en förutsättning för att hantera vapen. Arbetsdomstolen höll med och menade att gärningen hade skadat arbetsgivarens, men även allmänhetens, förtroende grovt, och att det därför inte heller ansågs vara skäligt att försöka omplacera honom inom Försvarsmakten.¹⁰⁸

¹⁰⁵ AD 2002:26.

¹⁰⁶ AD 1995:7.

¹⁰⁷ AD 2020:44.

¹⁰⁸ AD 2014:85.

3.2.3 Sexualbrott

Sexualbrott som skett utan anknytning till arbetsgivaren har Arbetsdomstolen haft delade meningar om och anställningens karaktär verkar vara av stor betydelse. I det första rättsfallet hade en icke-ordinarie hovrättsdomare köpt sexuella tjänster i en lokal på sin fritid. Arbetsdomstolen menade att köpet av tjänsterna icke var av sådan karaktär att de var straffbara, men att detta saknade betydelse i domstolens bedömning. Man menade att hovrättsdomaren, genom sammanlagt tre besök och ett telefonsamtal den aktuella lokalen, grovt åsidosatt sina åligganden gentemot arbetsgivaren. I domskälen uttalar Arbetsdomstolen att ”brottsliga handlingar utförda av vissa offentliga tjänstemän i större utsträckning än sådana handlingar av andra anställda kan leda till att handlingarna anses innefatta ett grovt åsidosättande av den anställdes åligganden mot arbetsgivaren.” Både arbetsgivarens- och allmänhetens förtroende hade skadats, och avskedandet ansågs därför vara skäligt.¹⁰⁹

I målet AD 2008:2 hade en svensk resemontör vid ett flertal tillfällen köpt sexuella tjänster när han var på utlandsuppdrag. Montören hade gjort sig skyldig till brottet på sin fritid, men blivit ertappad och frihetsberövad i 15 dagar. Mannen hade en anciennitet på 33 år och ansågs vara en mycket duktig montör. En uppförandekod hade å andra sidan varnat för sådana kontakter när man representerade företaget utomlands. Montören sades upp på grund av omständigheterna, men eftersom de sexuella kontakterna inte hade med hans anställningsförhållande att göra, och med tanke på hans långa anciennitet, ogiltigförklarade Arbetsdomstolen uppsägningen.¹¹⁰

3.3 Frånvaro på grund av frihetsberövande

En annan viktig fråga rörande arbetstagets brottslighet är huruvida en arbetsgivare kan säga upp eller avskeda sin arbetstagare i samband med att han eller hon ska frånvara på grund av frihetsberövande. Uttalanden om detta saknas i lagtext och propositioner, så vägledning får istället sökas genom praxis.

I det första fallet hade brevbäraren K.S. dömts till fem års fängelsestraff efter att ha begått ett allvarligt brott mot sin dotter. Vid en samlad bedömning fann Arbetsdomstolen att det långa fängelsestraff som K.S. dömts till, i vart fall i förening

¹⁰⁹ AD 2007:63.

¹¹⁰ AD 2008:2.

med det mycket grova brott han dömts för, utgjorde saklig grund för uppsägning. Enligt domstolen var det i det fallet fråga om en så lång frånvarotid att arbetsgivaren skulle ha svårt att överblicka personalbehovet vid den tidpunkt då frihetsberövandet kunde beräknas upphöra, och ett sådant långt fängelsestraff utgör därmed saklig grund för uppsägning. En annan aspekt i rättsfallet var att ”om en anställd begår brott utom tjänsten vilket brott inte är av alltför allvarlig karaktär och där brottsligheten inte kan sägas påverka själva anställningsförhållandet ligger det närmast till hans att anta att saklig grund för uppsägningen inte föreligger. Om anställningen däremot har en sådan karaktär att brottet menligt kan inverka på förtroendet för den anställda eller företagets anseende utåt eller i förhållande till övrig personal kan omständigheterna vara sådana att uppsägning får ske.” Domstolen tog på så sätt även hänsyn till att arbetsgivarens anseende skulle kunna skadas om det bland kunderna blev känt att man valt att låta arbetstagarens anställning bestå trots brottet K.S. utsatt sin dotter för.¹¹¹

Ett liknande fall rörde brevbäraren O.R. som dömds till sex års fängelse. Vid en första prövning hade Tingsrätten ogiltigförklarat hans uppsägning. Tingsrätten ansåg att eftersom arbetsgivaren under det närmsta året gjort personalneddragningar hade arbetsgivaren inte behövt ersätta hans tjänst. Dessa omständigheter talade mycket starkt mot att frånvaron orsakat posten några egentliga olägenheter, och man menade att uppsägningen på så sätt inte var korrekt. Arbetsdomstolen höll inte med om saken och ansåg vid en andra prövning att saklig grund förelåg. Man refererade till uttalanden i tidigare mål AD 2001:2, och menade att arbetsgivaren inte skall behöva bära de olägenheter, bl.a. i form av kostnader för upplärningar av vikarier, som en sådan lång frånvaro orsakar.¹¹²

Ett annat rättsfall gällde en processoperatör med lång anställningstid på 24 år. Processoperatören sades upp till följd av att han dömts till åtta års fängelsestraff för dråp av sin sambo. I målet uttalar Arbetsdomstolen att en arbetsgivare, oavsett storlek, inte rimligen skall behöva låta en anställning bestå under så lång tid av frånvaro på grund av frihetsberövande straff. Domstolen uttryckte, precis som i föregående fall, att ”även för en arbetsgivare med god beredskap för att ersätta frånvarande personal innebär ett sådant frihetsberövande att arbetsgivaren under

¹¹¹ AD 2001:2.

¹¹² AD 2001:94.

mycket lång tid får bära de olägenheter och kostnader, för t.ex. vikarier, som frånvaron orsakar”, vilket bidrog till att uppsägningen ansågs vara korrekt.¹¹³

I rättsfallet AD 1978:86 dömdes en städare till fängelse och skulle därmed tvingas utebli från tjänsten under sju månader. Arbetsdomstolen fann å andra sidan att städaren varken kunde avskedas eller sägas upp på grund av detta. Man uttryckte att det inte tillhörde ovanligheten för en arbetsgivare att behöva skaffa sig en vikarie på grund av att en annan arbetstagare skall frånvara under en längre period. I domskälen exemplifierar domstolen att detta i regel inträffar vid längre sjukfrånvaro, eller vid studie- och föräldraledighet, och att frånvaro på grund av frihetsberövande likställas med detta. Man poängterade dock att ledighet på grund av ett fängelsestraff å andra sidan inte är lagreglerat, och att det krävs att man gör en nyanserad bedömning. Slutligen kom man fram till att företaget, i detta fall, inte satts i någon extraordinär situation, och att man framöver i likartade fall ska ta hänsyn till arbetstagarens anciennitet, skötselhistorik, arbetsuppgifter, och arbetsgivarens möjlighet att skaffa vikarier.¹¹⁴

Ju längre arbetstagaren ska frånvara för att avtjäna sitt fängelsestraff, desto större möjligheter är det att säga upp honom. Detta fastslog man i fallet AD 2004:30 där en brevbärare på Posten dömts till två år och åtta månaders fängelsestraff. Domstolen menade att ett företag av Postens storlek måste ha stor beredskap för att ersätta långtidsfrånvaro. Man menade att frånvaron av den anledningen inte borde ligga arbetsgivaren till last, och uppsägningen ogiltigförklarades.¹¹⁵ I målet AD 1986:21 gjorde domstolen samma bedömning och hänvisade även till arbetstagarens anställningstid på 16 år, samt att han skött sin anställning utan anmärkning. Arbetstagaren skulle frånvara i två år vilket inte heller utgjorde saklig grund för uppsägning.¹¹⁶

¹¹³ AD 2008:20.

¹¹⁴ AD 1978:86.

¹¹⁵ AD 2004:30.

¹¹⁶ AD 1986:21.

4 Analys & slutsats

Anställningsskyddet

Lag (1982:80) om anställningsskydd reglerar anställningsförhållandet till förmån för arbetstagaren och består utav 43 paragrafer. Enligt lagen kan en arbetstagares anställning endast avslutas under omständigheter vilka utgör saklig grund för uppsägning eller laga grund för avsked. För att få en fingervisning om vad som utgör sådana grunder kan man vända sig till förarbeten och rättspraxis.

För att en uppsägning på grund av personliga skäl skall vara sakligt grundad måste arbetsgivaren först uppfylla sin omplaceringsskyldighet. Om problemen som ligger bakom uppsägningen kan lösas genom en omplacering ska detta ske, under förutsättning att det är skäligt. En uppsägning skall på så sätt beaktas som en sista åtgärd. Trots att arbetstagaren gjort sig skyldig till brott eller på annat sätt brutit anställningsförhållandet, finns det genom denna regel ändå chans för honom eller henne att få lov att behålla sin anställning. Fullgör inte arbetsgivaren sin omplaceringsskyldighet kan uppsägningen ogiltigförklaras. Denna konsekvens skildras i AD 2002:26 där arbetsgivaren missbedömde situationen. I målet poängterades att Arbetsdomstolen alltid bedömer arbetstagarens fortsatta lämplighet, vilket är viktigt att ta med sig. Omplaceringsskyldigheten har på så sätt en skyddande funktion för arbetstagaren vid uppsägning av personliga skäl. Om arbetstagaren trots allt blir uppsagd finns de lagstadgade uppsägningstiderna, som ger arbetstagaren tid att försöka bereda sig ett nytt arbete. Dessa regler skyddar således arbetstagare mot plötslig arbetslöshet och inkomstbortfall.

Dessa skyddande funktioner går, å andra sidan, en arbetstagare som avskedas miste om. Som tur är får avsked endast ske i särskilda fall. För att laga grund för avsked ska föreligga krävs ett flagrant avtalsbrott från arbetstagarens sida. I förarbeten beskrivs flagranta fall som uppsåtliga brott mot arbetsgivaren och brott där arbetstagaren grovt åsidosatt sina åligganden i anställningen. Å andra sidan räknas snatteri för småsummor som uppsåtliga brott mot arbetsgivaren, vilket exemplifieras i målet AD 1998:25 där postkassörskan stal 60 kr.

Tvåmånadersregeln gäller däremot i både uppsägnings- och avskedssituationer. Regeln har en skyddande funktion eftersom den förbjuder arbetsgivaren att säga upp eller avskeda arbetstagare endast på grund av omständigheter som han känt till i mer än två månader. Arbetsgivaren kan således inte

komma på att en viss företeelse var oacceptabel långt efter det skett. Arbetstagaren kan därmed pusta ut två månader efter en händelse och slipper oroa sig för att arbetsgivaren i framtiden skall åberopa omständigheterna.

Arbetstagare har även rätt att skriftligt bli underrättade om uppsägningen eller avskedet en viss tid innan det verkställs. Reglerna kring underrättelse och varsel skyddar på så sätt arbetstagare mot tråkiga överraskningar, och ger även arbetstagaren möjlighet att överlägga ärendet i lugn och ro med sin fackförening.

Regleringen gällande tvister om giltighet av uppsägningar och avskedanden lagstadar att en uppsägning eller avsked kan ogiltigförklaras av domstol. En uppsagd arbetstagare har dessutom rätt att behålla sina anställningsförmåner under rättegångstvisten, vilket skyddar arbetstagaren mot ekonomiska svårigheter. På samma sätt skyddas arbetstagaren mot ekonomisk skada, med tanke på de skadeståndsregler som återfinns, ifall att han avskedas eller sägs upp på ogiltiga grunder.

Stöld och andra tillgrepp

Arbetsdomstolen har genom åren ogiltigförklarat många mål gällande uppsägningar och avsked på grund av arbetstagares brottslighet. Däremot verkar stölder och andra tillgreppsbrott riktade mot arbetsgivaren i de flesta fall utgöra laga grund för avsked. Arbetsdomstolen återkommer undantagslöst till att förtroendet skadats, och värdet av stölden verkar inte spela någon större roll. Dessutom verkar även misslyckade brott utgöra samma förtroendeskada. Detta exemplifieras i fall AD 1986:38, varpå Arbetsdomstolen menade att det ändå, ur förtroendeperspektiv, räknas som ett fullbordat brott, i alla fall de gånger de rör sig om återfall. Man uttalar, åter igen, att bedömningen inte bara riktas mot själva händelsen, utan på arbetstagarens fortsatta lämplighet. Hanterar arbetstagaren varor av betydande värde verkar Arbetsdomstolen även anse att brott utan anknytning till arbetsgivaren är av betydelse i förtroenderelationen. I målet rörande terminalarbetaren som blivit dömd för rån uttryckte Arbetsdomstolen att arbetsgivaren omöjligt kunde känna tillit till arbetstagaren, som i detta fall hanterade värdefullt gods i sitt arbete.

Arbetsdomstolen lyfter även att arbetstagarens yrkeserfarenhet är av betydelse. Man menar att arbetstagare med lång yrkeserfarenhet borde vara införstådda med vilka regler som gäller på arbetsmarknaden. Motsatsvis kan man

tolka det som att Arbetsdomstolen i vissa fall kan ta hänsyn till arbetstagares personliga förhållanden i form av oerfarenhet av yrkeslivet. Arbetstagares personliga förhållande verkar på så sätt vara av betydelse, vilket inte minst skildras i AD 2002:26. I målet väger Arbetsdomstolen in arbetstagarens personliga kris i sin bedömning, och tar ödmjukt hänsyn till hans psykiska ohälsa som verkar ha en förmildrande effekt eftersom uppsägningen ogiltigförklaras. I andra fall där uppsägningen eller avskedet ogiltigförklarats har det å andra sidan berott på att arbetsgivaren missat tvåmånadersfristen, eller att arbetsgivaren helt enkelt inte kunnat bevisa de påstådda omständigheterna.

Det finns emellertid ingen uppsjö av mål rörande uppsägningar eller avsked som grundats i att arbetstagaren gjort sig skyldig till stöld eller andra tillgrepp utom tjänsten. Man kan således diskutera huruvida det endast är aktuellt med uppsägning eller avsked när arbetstagaren faktiskt blivit dömd för brottet. Att en arbetstagare snattar eller stjälar på sin fritid betyder således inte att det i regel utgör saklig grund för uppsägning, trots arbetsgivarens vetskap. Det skulle möjligtvis vara om arbetstagaren har en förtroendeposition eller hanterar pengar eller varor i sitt dagliga arbete. I sådana fall skulle arbetsgivaren kanske kunna åberopa omständigheterna. Å andra sidan måste arbetsgivaren kunna bevisa detta, vilket blir svårt utan lagakraftvunnen dom.

Våld och hot om våld

På samma sätt blir det svårt för en arbetsgivare att bevisa andra brottsliga företeelser så som våld eller hot om våld utan domstolsbeslut. Kan arbetsgivaren bevisa omständigheterna verkar det å andra sidan, i synnerhet vid offentliganställning, vara nolltolerans mot sådana företeelser enligt praxis. Brottsliga handlingar som utmanar den sociala arbetsmiljön verkar man se särskilt allvarligt på, och domstolen menar att en "rå jargong" aldrig ursäktar sådana handlingar. Med anställningsavtalet följer helt enkelt en skyldighet att inte uppträda hänsynslöst mot andra kollegor. Att misshandla en kollega verkar på så sätt alltid utgöra ett flagrant avtalsbrott. Att hota en kollega kan å andra sidan resultera i både uppsägning eller avsked. När det gäller våld som skett utan anknytning till arbetsgivaren, utgör offentliga anställningar majoriteten av rättspraxis. Att det bör föreligga en viss skillnad i bedömningar mellan privat- och offentliganställda enligt proposition 1993/94:65, syns tydligt i Arbetsdomstolens

utlåtande. När en präst misshandlade en annan medmänniska fanns inget tvivel om att det förelåg laga grund för avsked. I en jämförbar situation kunde en privatanställd facklig förtroendeman i fallet AD 1978:92 misshandla en kollega utan att det utgjorde saklig grund. Till saken hör att den fackliga förtroendemannen inte hade kännedom om att det var en kollega, och Arbetsdomstolen bedömde det inte heller som ett brott med anknytning till arbetsgivaren. Å andra sidan skiljer det närmre 15 år mellan fallen, så tidsskillnaden kan vara en faktor.

Sexualbrott

Bedömningen av föregående fall hade förmodligen sett annorlunda ut idag, då man sedan år 1978 tydliggjort i både praxis och propositioner att våld och hot om våld inte hör hemma på arbetsplatsen. Dessutom har Arbetsdomstolen tydliggjorde att även övergrepp mellan kollegor, som sker utanför arbetstid, utmanar den sociala arbetsmiljön. Detta exemplifierades i målet där en kollega våldtog en annan kollega på en privat fest, utan att de två visste att de var kollegor. Mannen som våldtog sin kollega blev avskedad eftersom det ansågs, som ovan nämnt, kunna skada arbetsgivaren. Arbetsgivarens arbetsmiljö var alltså av stor betydelse i den rättsliga bedömningen.

På samma sätt verkar sexuella trakasserier på arbetsplatsen kunna utgöra laga grund för avsked. Trots att det inte rörde sig om någon fysisk våldtäkt bedömdes trakasserier i fall AD 1999:29 ändå vara av så allvarlig karaktär att tvåmånadersfristen inte var av betydelse. Med andra ord krävs nödvändigtvis ingen fysisk kontakt för att uppsägning eller avsked kan ske.

Att köpa sexuella tjänster verkar däremot bedömas olika. Hovrättsdomaren som köpte tjänster, vilka inte var av brottslig karaktär, avskedades ändå. Fallet kan jämföras med den privatanställda resementören som begått sexualbrott och även frihetsberövats. Trots det ansågs inte uppsägningen vara korrekt eftersom handlingarna saknade samband med arbetsgivarens förtroende. I dessa två fall är det tydligt att det är arbetstagarnas anställning som är av betydelse.

Frånvaro på grund av frihetsberövande

Saklig grund för uppsägning verkar föreligga i de fall där arbetstagare dömts till längre fängelsestraff. Arbetsdomstolen menar att det inte är rimligt att låta en

anställning bestå om arbetstagaren skall frånvara under en väldigt lång tid. Det beror på att arbetsgivaren inte ska behöva överblicka personalbehovet under en så lång tid, samt inte heller behöva uppbära de extra kostnaderna för, exempelvis, upplärning av vikarier som en sådan lång frånvaro orsakar. Enligt min uppfattning verkar gränsen dras omkring fyra-fem år. Frånvaro under tre år verkar Arbetsdomstolen däremot inte anse vara skäl nog att avsluta arbetstagarens anställning. Å andra sidan verkar domstolen ta hänsyn till arbetsgivarens storlek och man menar att ett företag av Postens storlek ska vara beredd på att ersätta långtidsfrånvaro. På så sätt kan bedömningen säkert bli annorlunda i fall som rör mindre arbetsgivare.

Även i dessa fall görs på så sätt en nyanserad bedömning där man tar hänsyn till arbetstagarens anciennitet, skötselhistorik, arbetsuppgifter, och arbetsgivarens möjlighet att skaffa vikarier. Dessutom tog Arbetsdomstolen hänsyn till arbetsgivarens anseende utåt i rättsfallet AD 2001:2. Man menade helt enkelt att arbetsgivarens rykte kunde skadas om det av kunder blev känt att arbetstagaren fått fortsätta sin anställning i företaget.

Slutsats

I denna uppsats har jag analyserat den reglering gällande uppsägning och avsked av personliga skäl som återfinns i anställningsskyddslagen och konstaterat hur den skyddar arbetstagare vid uppsägningar och avsked. Jag har dessutom analyserat vilka omständigheter som verkar vara av betydelse i Arbetsdomstolens bedömningar gällande uppsägningar och avsked på grund av arbetstagares brottslighet, och på vilket sätt dessa omständigheter påverkat utfallet. Vidare har jag konstaterat i min analys huruvida frånvaro på grund av frihetsberövande kan utgöra saklig grund för uppsägning eller laga skäl för avsked. Det enkla svaret är att det beror på.

På så sätt har uppsatsens syfte fullgjorts. Å andra sidan vill jag i ett sista moment föra en kort diskussion kring mina hypoteser. Min första hypotes om att arbetstagarens anciennitet skulle vara en omständighet vilken påverkar utfallet vill jag ändå säga stämde till viss del. I vissa fall har arbetstagarens anställningstid en vägande roll. Å andra sidan var denna omständighet inte av den betydelse jag trodde. Jag trodde helt enkelt att ancienniteten skulle ha en mer avgörande roll i rättsfallen än vad den faktiskt hade. Däremot var arbetstagarens befattning av stor betydelse eftersom Arbetsdomstolen i rättsfall pekade på att arbetstagaren utnyttjat sin

förtroendeposition. Att det skulle krävas mindre olägenhet för en arbetstagare med exempelvis ett arbetsledande ansvar kan jag däremot inte bekräfta. Jag finner tvärt om att brott, speciellt riktade mot arbetsgivaren, bedöms lika allvarliga oavsett om det är utfört av en arbetstagare med eller utan ansvar. På samma sätt bekräftas min andra hypotes om att brottets karaktär är av stor betydelse och att brott riktat mot arbetsgivaren, så som stöld, i regel utgör laga grund för avsked. Andra omständigheter jag funnit av betydelse i Arbetsdomstolens bedömningar är bland annat arbetsgivarens förtroende, den sociala arbetsmiljön, anställningens karaktär, arbetstagarens- fortsatta lämplighet, yrkeserfarenhet, personliga förhållanden och huruvida det rör sig om återfall. Givetvis förekommer andra omständigheter som inte jag har diskuterat i denna uppsats. Min tredje hypotes gällande frånvaro på grund av frihetsberövande stämde inte eftersom frånvaro på grund av frihetsberövande inte räknas som olovlig frånvaro, och utgör vid kortare straff varken saklig grund för uppsägning eller laga grund för avsked.

Att som arbetsgivare avsluta en anställning på grund av personliga skäl kan vara vanskligt, inte minst om det rör sig om arbetstagares brottslighet. Samtidigt är det absolut ingen omöjlighet, och praktiskt sätt inte heller speciellt svårt. Tack vare Arbetsdomstolens praxis och regeringens propositioner finns gott om vägledning. Nu vet vi huruvida en arbetstagare riskerar uppsägning när han frihetsberövats, eller om laga grund för avsked föreligger vid snatteri - det beror på.

5 Källförteckning

5.1 Litteratur

Bogdan, Michael (2003), *Komparativ rättskunskap*. Solna: Norstedts Juridik.

Deinoff, Jessica & Bergström, Gunnar (2012), *Anställningsskyddslagen – en lagkommentar*. Stockholm: JP Infonet Förlag AB.

Glavå, Mats & Hansson, Mikael (2020), *Arbetsrätt*. Lund: Juristförlaget.

Lunning, Lars (2016), *Anställningsskydd – en lagkommentar*. Stockholm: Wolters Kluwer.

Molin, Anna (2009), *Att avsluta en anställning*. Vällingby: Elanders.

Nycander, Svante (2017), *Makten över arbetsmarknaden – ett perspektiv på Sveriges 1900-tal*. Lund: Studentlitteratur.

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

5.2 Offentligt tryck

Proposition 1981/82:71 *om ny anställningslag m.m.*

Proposition 1993/94:65 *en ändrad lagstiftning för statsanställda m.fl.*

Proposition 1973:129 *med förslag till lag om anställningsskydd.*

6 Rättsfallsförteckning

AD 1975:17	AD 2000:28
AD 1975:59	AD 2001:2
AD 1977:67	AD 2001:94
AD 1977:151	AD 2004:30
AD 1978:86	AD 2005:97
AD 1978:92	AD 2005:124
AD 1979:25	AD 2006:109
AD 1980:102	AD 2007:43
AD 1984:9	AD 2007:63
AD:1984:48	AD 2008:2
AD 1984:83	AD 2008:20
AD 1986:21	AD 2010:57
AD 1992:86	AD 2014:83
AD 1994:46	AD 2014:85
AD 1995:7	AD 2015:13
AD 1997:13	AD 2020:44
AD 1997:21	
AD 1998:25	
AD 1999:29	
AD 1999:31	