



LUND
UNIVERSITY

Arbetsvägran i arbetslivet

*En studie om arbetsgivarens möjligheter att avsluta en anställning vid
arbetsvägran och arbetstagarens rätt att arbetsvägra*

Anila Birinxhiku & Fiona McVie

Kandidatuppsats i arbetsrätt

HARH16

HT21

Innehållsförteckning

Förkortningar	3
Sammanfattning	4
Abstract	5
Förord	6
1. Inledning	7
1.1 Bakgrund	7
1.2 Syfte och frågeställning	7
1.3 Avgränsningar	8
1.4 Metod och material	9
1.5 Disposition	13
2. Anställningsförhållandets grundläggande principer	14
2.1 Inledning	14
2.2 Arbetstagarens arbetskyldighet	14
2.2.1 29/29-principen	15
2.2.2 Lydnadsplikt	15
2.3 Arbetsgivarens arbetsledningsrätt	16
2.3.1 Uppsägning	17
2.3.2 Saklig grund för uppsägning blir sakliga skäl för uppsägning	18
2.3.3 Avskedande	19
2.4 Allmän eller specifik ovilja att arbeta	20
3. Stöd för arbetsvägran i lag	22
3.1 Medbestämmandelagen	22
3.2 Arbetsmiljölagen	22
3.3 Religionsfrihet	23
4. Skäl för arbetsvägran	24

4.1 Arbetsvägran vid bristande arbetsmiljö	24
4.1.1 Fara för liv och hälsa	24
4.1.2 Arbetstagarens bedömning	26
4.1.3 Förändrade arbetsmiljöförhållanden	26
4.2 Arbetsvägran på grund av religionsfrihet	27
4.2.1 Arbetsuppgifter	27
4.2.2 Arbetskläder	28
4.3 Arbetsvägran vid omplacering av arbetstagare	28
4.3.1 Omplacering inom ramen för arbetskyldigheten	28
4.3.2 Omplacering utanför ramen för arbetskyldigheten	30
4.4 Arbetsvägran vid order som strider mot lag eller god sed	31
4.5 Arbetsvägran vid distansarbete	33
5. Analys och slutsatser	35
5.1 Inledning	35
5.1.1 Arbetsgivarens möjligheter att avsluta en anställning vid arbetsvägran	35
5.1.2 Arbetstagarens rätt att arbetsvägra	38
6. Avslutande reflektioner	41
6.1 Arbetsrätten reformeras	41
Käll- och litteraturförteckning	42

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
Ds	Departementsserien
EKMR	Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna
LAS	Lagen (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige
MBL	Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop.	Regeringens proposition
RF	Kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform
SAF	Svenska Arbetsgivareföreningen
SBAF	Svenska Byggarbetarförbundet
SCB	Statistiska centralbyrån
SEKO	Service- och Kommunikationsfacket
SJ	Statens Järnvägar
SOU	Statens offentliga utredningar

Sammanfattning

Ett anställningsförhållande förutsätter att de arbetsuppgifter som ligger inom ramen för arbetstagarens anställning utförs under arbetsgivarens ledning. När en arbetstagare vägrar utföra det ålagda arbetet betraktas detta som en arbetsvägran. Syftet med denna uppsats är att analysera rättsläget avseende arbetsvägran och undersöka under vilka förutsättningar arbetsgivare har möjlighet att avsluta en anställning genom uppsägning eller avsked. I uppsatsen redogörs också för situationer där arbetsvägran inte har lett till ett upphörande av anställningen och därmed kan anses utgöra en rätt för arbetstagaren.

I uppsatsen nås slutsatsen att arbetsgivarens möjligheter att avsluta en anställning vid arbetsvägran är avhängigt omständigheterna i det enskilda fallet. Det konstateras att arbetsvägran kan ta sig uttryck i två former. En *specifik* arbetsvägran kan resultera i saklig grund för uppsägning medan en *allmän* arbetsvägran kan leda till avsked. Detta beror på att en allmän arbetsvägran ses som ett allvarigare brott mot anställningsavtalet, varför arbetsgivaren kan vidta en mer ingripande åtgärd. Vidare nås slutsatsen att en arbetstagare kan ha rätt att arbetsvägra vid arbete som innebär fara för liv eller hälsa eller när arbetsgivaren ger ut lagstridiga order. Slutligen nås slutsatsen att arbetsvägran i de flesta fall utgör saklig grund för uppsägning eller avsked, men ämnets komplexitet gör att det emellanåt kan bedömas vara en rättfärdig handling av arbetstagaren.

Abstract

A contract of employment requires the employee to perform tasks within the supervised framework of the employer. However, it is considered as a refusal to work if an employee refuses to perform their tasks. The purpose of this essay is to analyze the legal framework surrounding a refusal to work and examine the conditions under which employers can terminate employment through notice of termination or dismissal. Additionally, the essay illustrates situations where a refusal to work has not resulted in an employment termination and thus can be considered as a right of an employee.

The essay concludes that a termination of employment due to a refusal to work depends on the circumstances in each individual case. A refusal to work is expressed in two forms, namely, a *specific* refusal to work that can result in a just cause for termination or a *general* refusal to work that can lead to a just cause for dismissal. A general refusal to work is seen as a more severe breach of the employment contract, why the employer can proceed with intrusive measures. Furthermore, it is concluded that an employee has the right to refuse to perform tasks involving danger to life and health or from orders given that are contrary to law. However, a refusal to work does, in most cases, constitute a just cause for termination or dismissal. Nevertheless, due to the complexity of the matter, it can occasionally be regarded as an acceptable act by the employee.

Förord

Det har varit en period av intensivt, men framförallt lärorikt, arbete. Vi vill framföra ett tack till alla i vår omgivning som gett oss stöd och haft tålamod under tiden för uppsatsskrivandet. Vi vill även rikta ett särskilt tack till vår handledare Anneli Carlsson som genom konstruktiv kritik och beröm gett oss vägledning i vårt arbete.

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare har under lång tid varit central i arbetsrättsliga diskussioner. Ett anställningsavtal mellan de två parterna innefattar såväl rättigheter som skyldigheter, vilket enklast kan förklaras genom att arbetstagaren ställer sin arbetskraft till arbetsgivarens förfogande i utbyte mot lön och andra förmåner.¹ Av arbetsledningsrätten följer att arbetsgivaren är överordnad arbetstagaren, som enligt arbetskyldigheten besitter en lydnessplikt och är skyldig att utföra de arbetsuppgifter som faller inom ramen för anställningen.² När en arbetstagare däremot vägrar utföra det ålagda arbetet kan det betraktas som en arbetsvägran. Arbetsvägran innebär ett åsidosättande av de förpliktelser som åligger arbetstagaren enligt anställningsavtalet, varför fråga om uppsägning eller avsked kan aktualiseras.³

Det återfinns emellertid inskränkningar i arbetsledningsrätten genom lag, avtal eller god sed på arbetsmarknaden som ämnar jämna ut maktbalansen i anställningsförhållandet.⁴ Begränsningarna avser att reglera de intressekonflikter som kan uppstå mellan arbetsgivarens arbetsledningsrätt och arbetstagarens vilja. Att vägra utföra arbete är ett allvarligt brott mot anställningsavtalet, men det är av vikt att beakta skäligheten bakom arbetstagarens agerande och de omständigheter som föranlett arbetsvägran. Genom en avvägning av parternas olika intressen går det att fastställa huruvida det finns situationer där arbetstagarens rätt att vägra utföra arbete möjligen kan inskränka arbetsledningsrätten.

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna uppsats är att analysera det rådande rättsläget avseende arbetsvägran och undersöka under vilka förutsättningar arbetsgivare, utifrån de analyserade grunderna, har möjlighet att avsluta en anställning genom uppsägning eller avsked. I uppsatsen redogörs också för situationer där arbetsvägran inte har lett till ett upphörande av anställningen och därmed kan anses utgöra en rätt för arbetstagaren. För att uppnå detta syfte formuleras frågeställningarna enligt följande:

¹ Källström (2019), s. 23.

² Glavå (2020), s. 499.

³ Ibid., s. 383.

⁴ Ibid., s. 499.

1. Under vilka förutsättningar kan arbetsvägran utgöra saklig grund för uppsägning eller avsked?
2. Under vilka förutsättningar kan en arbetsvägran vara rättfärdigad?

1.3 Avgränsningar

Först och främst avgränsas uppsatsen till att enbart behandlas utifrån ett svenskt perspektiv. EU-rättsliga och internationella perspektiv kan emellertid vara av betydelse på området, särskilt vad gäller arbetsvägran i relation till religionsfrihet. Arbetsvägran gjord på religiösa grunder är dock ett omfattande ämne i sig, varför det inte kommer att fordras en analys av rättsläget ur ett etniskt perspektiv. Rättsfallen som behandlas inom området är av relevans för uppsatsen, men ingen vidare utredning av ämnet har varit nödvändig för att uppfylla uppsatsens huvudsakliga syfte. Vidare är förbudet mot diskriminering i samband med religion eller annan trosuppfattning den enda diskrimineringsgrunden som är av betydelse för uppsatsen. Övriga diskrimineringsgrunder kommer således att lämnas utanför uppsatsens tillämpningsområde.

Vidare kommer uppsatsen att utgå från lagbestämmelserna i lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS). Det kommer inte göras någon djupare redogörelse för om arbetstagarna haft en anställning inom den privata eller offentliga sektorn, eftersom det inte har ansetts vara väsentligt för att besvara frågeställningarna. Vad som dock har varit av betydelse är att enbart behandla arbetstagare med en tillsvidareanställning. Denna avgränsning görs dels för att det är den grundläggande normen för anställningen enligt 4 § LAS, dels för att uppsägningsprocessen mellan tillsvidare- och visstidsanställda skiljer sig åt. I enlighet med 7 § LAS ska en uppsägning ha saklig grund och kunna hänföras till antingen arbetsbrist eller personliga skäl. Arbetsvägran hänför sig till arbetstagaren personligen, varför det i uppsatsen läggs fokus på personliga skäl som uppsägningsgrund.

Mot bakgrund av att arbetsvägran är ett åsidosättande av det enskilda anställningsavtalet görs ytterligare en avgränsning till att inte behandla arbetsvägran i form av stridsåtgärder. En arbetsvägran som är anordnad av en facklig organisation är en form av stridsåtgärd, men på grund av dess kollektiva prägel kan det inte anses vara ett brott mot det enskilda anställningsavtalet. Arbetsvägran i form av en stridsåtgärd behandlas således annorlunda än

en enskild arbetsvägran.⁵ I uppsatsen kommer därför enbart fokus ligga på på arbetsvägran som kan, eller inte kan, utgöra brott mot det enskilda anställningsförhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Det är värt att poängtera att arbetsvägran som begrepp kan användas i ett flertal situationer, däribland i fråga om stridsåtgärder och skyddsombudens skyddsstopp. I uppsatsen kommer begreppet emellertid avgränsas till att behandla arbetsvägran som är relaterad till en arbetstages ovilja att utföra de *faktiska* arbetsuppgifterna som ryms inom anställningsavtalet. Att exempelvis vägra utföra drogtester kan vara en form av arbetsvägran som kan leda till uppsägning eller avsked, men detta är ingen konkret arbetsuppgift, varför den sortens arbetsvägran lämnas utanför uppsatsens tillämpningsområde.⁶ Samtliga nämnda avgränsningar är motiverade av både tids- och utrymmesskäl, men även med hänsyn till vad som är nödvändigt för att besvara frågeställningarna och därigenom uppfylla uppsatsens syfte.

1.4 Metod och material

I uppsatsen har huvudsakligen den rättsdogmatiska metoden tillämpats, men med inslag av den rättsanalytiska metoden. Valet av metod har motiverats av uppsatsens ämne, frågeställningar och material. Inledningsvis har den rättsdogmatiska metoden använts för att fastställa gällande rätt, *de lege lata*, i syfte att skapa en övergripande bild av rättsläget för de frågeställningar som uppsatsen avser att besvara. Allmänt accepterade rättskällor såsom lagstiftning, förarbeten, rättspraxis och doktrin har således studerats i syfte att beskriva innehållet avseende gällande rätt i uppsatsens deskriptiva avsnitt.⁷

Rättsdogmatikens grundläggande uppgift är att tolka och systematisera rättskällorna, som i enlighet med rättskälleläran tillmäts viss vikt och inbördes företrädesordning.⁸ Eftersom rättskälleläran anger vilket material som ska användas och rättskällehierarkin anger hur detta material ska behandlas, är risken för validitetsproblem låg vid tillämpandet av den rättsdogmatiska metoden.⁹ Trots att rättskällorna på förhand har en bestämd ställning i hierarkin bör de dock inte ses som skilda enheter, utan snarare som ett komplement till

⁵ Lunning (2016), s. 364.

⁶ Se t.e.x. AD 2009 nr 36.

⁷ Nääv (2018), s. 21.

⁸ Sandgren (2018), s. 45f.

⁹ Ibid., s. 46, 49.

varandra. Rättsdogmatiken avser att växla mellan de olika rättskällorna för att möjliggöra en fullständig bild av det rådande rättsläget i syfte att fastställa gällande rätt. Det är sålunda samspelet mellan rättskällorna som utgör grunden för en ökad juridisk förståelse och en mer nyanserad bild av rättsläget, vilket i sin tur resulterar i mer adekvata slutsatser.¹⁰

Vid författandet av resterande avsnitt har den rättsanalytiska metoden tillämpats. Genom att röra sig utanför den rättsdogmatiska metoden finns det en möjlighet att använda andra källor än de traditionella rättskällorna, exempelvis underrättspraxis, rekommendationer eller beslut av nämnder och litteratur som inte är strikt juridiskt.¹¹ Metoden har valts med hänsyn till att uppsatsen inte bara ämnar fastställa gällande rätt utan även till att analysera och värdera rättsläget - *de lege ferenda*. En *de lege lata*-argumentation redogör för rättsläget som det är, medan en *de lege ferenda*-argumentation föreslår lösningar på problem som ännu är olösta.¹² I denna uppsats har det varit viktigt att i viss mån frigöra sig från det strikta dogmatiska arbetssättet, inte nödvändigtvis för att hitta argument för och emot regler och lösningar, utan snarare för att möjliggöra en friare analys utifrån rättsläget.¹³ Den rättsdogmatiska metoden och den rättsanalytiska metoden går in i varandra då det saknas några skarpa gränser. Det kan därför beskrivas som att metoden i uppsatsen är en rättsdogmatisk metod med inslag av rättsanalytisk metod.¹⁴

Det material som använts i uppsatsen har valts ut för att fastställa gällande rätt avseende arbetsvägran. Detta har gjorts i syfte att analysera under vilka förutsättningar arbetsvägran kan utgöra saklig grund för uppsägning eller avsked. Materialet har också valts ut för att möjliggöra en redogörelse för de situationer då arbetsvägran inte lett till ett upphörande av anställningen och därigenom bedömts vara en rätt för arbetstagaren. För att besvara frågeställningarna har en analys fordrats av dels arbetsgivarens möjligheter att avsluta en anställning vid arbetsvägran, dels en arbetstagares rätt att arbetsvägra. Utgångspunkten för det material som granskats i uppsatsen är densamma som inom den rättsdogmatiska metodens rättskällevägar. Materialet består därför främst av tillämplig författningstext med tillhörande förarbeten, avgöranden från Arbetsdomstolen och rättsvetenskaplig doktrin på området.¹⁵ Uppsatsen innehåller huvudsakligen rättskällor med nationell härkomst, men i de begränsade

¹⁰ Melander (2003), s. 50f.

¹¹ Sandgren (2005), s. 655f.

¹² Nääv (2018), s. 36f.

¹³ Sandgren (2018), s. 50ff.

¹⁴ Ibid., s. 48.

¹⁵ Nääv (2018), s. 21.

fall då Europakonventionen (EKMR) refereras till har hänsyn tagits till normhierarkin enligt rättskälleläran, med den internationella rätten och dess praxis överst.¹⁶

I svensk lag saknas en enhetlig definition av arbetsvägran. Arbetsvägran är emellertid indirekt reglerad i svensk lagstiftning genom bestämmelserna om uppsägning och avsked i LAS, reglerna om fara för liv och hälsa i arbetsmiljölagen (1977:1160) (AML) och till sist genom tolkningsföreträdet i lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL). Lagstiftning, och tillhörande föreskrifter, utgör den primära rättskällan, vilket innebär att den har högst rangordning och gäller framför alla andra rättskällor.¹⁷ Det har dock varit nödvändigt att komplettera lagtexten med förarbeten, rättspraxis och doktrin, i synnerhet på grund av den bristande regleringen av arbetsvägran. Lagtolkningen har gjorts genom en teleologisk tolkning där de sekundära rättskällorna, däribland doktrin, har vägts mot primärkällan för att skapa en större förståelse för lagens ändamål.¹⁸ De sekundära källorna i form av bland annat kursböcker, avhandlingar och tidskrifter har varit nödvändiga för att tolka gällande rätt och förstå hur lagtexten ska tillämpas i praktiken.¹⁹

Lagens förarbeten har i uppsatsen tillmätts stor betydelse, eftersom det innefattar de utredningar, betänkanden och propositioner som ligger bakom de lagar som behandlar det berörda ämnet. Förarbeten innehåller detaljerade beskrivningar och riktlinjer för hur de olika reglerna ska tillämpas, vilket har varit av särskild betydelse gällande hur lagbestämmelserna om saklig grund för uppsägning och avsked ska tolkas vid arbetsvägran.²⁰ Förarbeten har också undersökts för att fastställa vilka ställningstaganden och argument som ligger till grund för de olika skälen för arbetsvägran, vilket innefattar arbetsvägran vid bristande arbetsmiljö, religionsfrihet, omplacering, rättsstridiga order och distansarbete. Vidare har förarbeten varit av betydelse i syfte att upprätta en diskussion för hur arbetsrätten i framtiden ser ut att reformeras och hur det kan komma att påverka uppsatsens ämne.

I samband med lagtolkning och lagtillämpning har rättspraxis används för att urskilja de förutsättningar som avgör om arbetsvägran leder till ett upphörande av anställningen eller inte. Rättspraxis är vägledande avgöranden som utvisar hur rätten ska tolkas i enskilda fall. Ur ett rättsdogmatiskt perspektiv är det viktigt att förstå att en dom inte utgör svaret på

¹⁶ Hettne (2011), s. 45f.

¹⁷ Hydén (2019), s. 9f.

¹⁸ Ibid., s. 113.

¹⁹ Melander (2003), s. 155.

²⁰ Melander (2003), s. 42; Hydén (2019), s. 113.

gällande rätt om det saknas ett vägledande avgörande.²¹ Domar från de högsta insatserna i Sverige tillskrivs ett prejudikatvärde som avser att ge vägledning i framtida frågor och mål.²² Av denna anledning har det i uppsatsen enbart redogjorts för vägledande avgöranden från Arbetsdomstolen. Vidare har urvalet av domar gjorts dels genom en självständig sökning via Lunds Universitets databas JUNO, ett digitalt verktyg med juridiskt material, dels genom att välja de rättsfall som är vanligt förekommande i ledande doktrin på området. Urvalet består av både äldre och nyare rättsfall, som alla stipulerar viktiga och relevanta principer gällande arbetsvägran.

I syfte att förstå hur prejudikaten ska tolkas på ett lämpligt sätt har Westbergs tolkningsmodell tillämpats i uppsatsen. Modellen går ut på att först och främst identifiera ett falls rättsregel för att sedan kunna fastställa vilken rättsprincip som rättsregeln ger uttryck för. Därefter avgörs prejudikatets räckvidd och till sist bedöms prejudikatvärdet. Det är viktigt att en sammanvägning av samtliga steg sker för att nå full insikt om tolkningsföremålet.²³ Tolkningsmodellen har används i syfte att omvandla de slutsatser som går att utläsa ur prejudikaten för att på så sätt bidra till ett urval av rättsfall som är relevanta för att besvara uppsatsens frågeställningar.

Vidare har den juridiska doktrinen behandlats för att få en bredare förståelse för ämnet, i synnerhet vad gäller anställningsförhållandet i form av arbetstagarens arbetskyldighet och arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Beroende på författarens auktoritet inom området ges doktrin ett varierande rättskällevärde. Urvalet av doktrin har därför noggrant valts ut för att öka såväl informationens som uppsatsens trovärdighet. Den mest framträdande doktrinen i uppsatsen är skriven av Rönnmar, Glavå och Hansson, Lunning och Toijer, Källström och Malmberg, och har valts ut på grund av deras omfattande forskning och erfarenhet inom arbetsrätt. Doktrin kan inte konkurrera med andra rättskällor, vilket innebär att den saknar självständig auktoritet. Vad gäller att öka de övriga rättskällornas demokratiska legitimitet har doktrinen emellertid en viktig roll.²⁴ Doktrinen har dessutom en väsentlig betydelse för analysen, eftersom den ökar transparensen och kontrollbarheten av normsystemets beskrivning.²⁵ Slutligen har det i en mycket begränsad omfattning hämtats statistik från

²¹ Nääv (2018), s. 38f.

²² Melander (2003), s. 39; Hydén (2019), s. 114f.

²³ Westberg (2000) s. 585f.

²⁴ Nääv (2018), s. 27.

²⁵ Ibid., s. 36f.

Statistiska centralbyrån (SCB). Det har gjorts för att kartlägga arbetsvägran vid distansarbete i förhållande till covid-19 pandemin.

1.5 Disposition

Denna uppsats är uppdelad i sex kapitel för att göra läsningen så lättöverskådlig och hanterbar som möjligt. I uppsatsens andra kapitel behandlas anställningsförhållandets grundläggande principer, där arbetstagarens arbetsskyldighet och arbetsgivarens arbetsledningsrätt beskrivs ingående. Av detta kapitel följer dessutom en redogörelse för lagbestämmelserna vad gäller saklig grund för uppsägning och avsked. Mot bakgrund av anställningsförhållandet avslutas kapitlet med en redogörelse för de olika formerna av arbetsvägran.

Vidare ämnar uppsatsens tredje kapitel att behandla den lagstiftning som angränsar till arbetsvägran. Syftet är att få en vidare förståelse för det juridiska området som tangerar uppsatsens ämne. I uppsatsens fjärde kapitel presenteras skäl för arbetsvägran som avser att utreda de rättsliga påföljderna av arbetsvägran. Detta görs genom en djupgående redogörelse för rättsfall som visar på situationer där arbetsvägran antingen lett till ett upphörande av anställningen eller inte. Det material som kommit fram i kapitel två, tre och fyra analyseras därefter i kapitel fem. Analysen i kapitel fem avser att diskutera materialet, besvara frågeställningarna och dra slutsatser utifrån det som tillkommit genom rättsutredningen. Slutligen framförs egna avslutande reflektioner inför framtiden i kapitel sex.

2. Anställningsförhållandets grundläggande principer

2.1 Inledning

Ett anställningsförhållande går ut på att arbetstagaren ställer sin arbetskraft till arbetsgivarens förfogande i utbyte mot lön och andra förmåner.²⁶ Som regel har arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet enligt arbetsledningsrätten, medan arbetstagaren är skyldig att utföra det ålagda arbete i enlighet med arbetskyldigheten.²⁷ När en arbetstagare däremot vägrar utföra de arbetsuppgifter som faller inom ramen för anställningen betraktas detta som en arbetsvägran, vilket är ett allvarligt åsidosättande av de förpliktelser som följer av anställningsavtalet.²⁸ Arbetsvägran kan vara en ovilja att utföra *specifika* arbetsuppgifter, men det kan också sträcka sig så långt att det utgör en *allmän* ovilja att arbeta.²⁹

Följande kapitel avser att skapa en förståelse för anställningsförhållandets grundläggande principer och parternas olika rättigheter och skyldigheter. Det är därför väsentligt att redogöra för principerna om arbetskyldighet och arbetsledningsrätt, eftersom de utgör ramen för när det kan anses föreligga arbetsvägran eller inte.³⁰

2.2 Arbetstagarens arbetskyldighet

Arbetskyldigheten förutsätter att arbetstagare utför det arbete som anses falla under anställningens vedertagna uppgifter.³¹ Vad som faller inom ramen för anställningen avgör arbetsgivaren, som ges en omfattande rätt att förfoga över arbetskraften genom att tilldela arbetsuppgifter som arbetstagaren utför i utbyte mot lön.³² Vid utförandet av dessa arbetsuppgifter är arbetstagaren skyldig att utnyttja sin arbetsförmåga och skicklighet.³³ Det föreligger ingen allmän lagreglering av principen om arbetskyldighet, men utgångspunkten är att arbetskyldigheten sträcker sig till de konkreta arbetsuppgifterna på den plats och tid för utförandet som framgår av det enskilda anställningsavtalet. Arbetsuppgifterna får dock inte bryta mot tvingande regler i lag eller kollektivavtal.³⁴ Vad gäller regleringen av arbetskyldigheten görs en skillnad på tjänstemän och arbetare samt inom privat och offentlig

²⁶ Källström (2019), s. 23.

²⁷ Glavå (2020), s. 434f.

²⁸ Ibid., s. 383.

²⁹ Rönnmar (2004), s. 50f.

³⁰ Glavå (2020), s. 383.

³¹ Källström (2019), s. 217.

³² Glavå (2020), s. 433.

³³ Rönnmar (2004), s. 149.

³⁴ Danhard (2008), s. 6; Källström (2019), s. 221f.

sektor, där hänsyn bland annat tas till arbetsuppgifternas innehåll och karaktär men också till facklig tillhörighet.³⁵

2.2.1 29/29-principen

Arbetstagares arbetskyldighet formulerades utifrån Arbetsdomstolens mål 1929 nr 29, som kom att kallas för 29/29-principen. Principen utgör en allmän rättsgrundsats och en dold klausul i kollektivavtalet, vilken kan tillämpas på tjänstemän och arbetare, både inom den privata och offentliga sektorn. 29/29-principen ålägger arbetstagare en skyldighet att för arbetsgivarens räkning utföra arbetsuppgifter som står i naturligt samband med verksamheten och som faller inom ramen för arbetstagarens allmänna yrkeskvalifikationer.³⁶

Sammantaget omfattas principen av tre rekvisit. Det första rekvisitet är att de arbetsuppgifter som ingår i arbetstagarens arbetskyldighet ska ha ett *naturligt samband* med arbetsgivarens verksamhetsområde. Med andra ord ska arbetsuppgifterna falla under kollektivavtalets tillämpningsområde. Följaktligen betyder detta att tjänstemän inte är skyldiga att utföra arbete som faller inom ett kollektivavtal för arbetare och vice versa. Vidare kan arbetsgivaren inte utan arbetstagarens samtycke överlåta sina arbetsuppgifter till en annan arbetsgivare. Detta ställer ett krav på att arbetsuppgifterna utförs för *arbetsgivarens räkning*. Det sista rekvisitet är att arbetskyldigheten ska falla inom arbetstagarens *allmänna yrkeskvalifikationer*. Med detta avses att arbetstagaren inte är skyldig att utföra arbete som denne inte har tillräcklig kompetens för.³⁷ Arbetstagaren ges dock en möjlighet till nyansering av arbetskyldigheten i de fall då dennes allmänna yrkeskvalifikationer och kompetens inte motsvarar alla de arbetsuppgifter som omfattas av det tillämpliga kollektivavtalet.³⁸

2.2.2 Lydnadsplikt

Av arbetskyldigheten följer en individuell lydnadsplikt för arbetstagare i förhållande till sin arbetsgivare. Lydnadsplikten utgörs i huvudsak av allmänna arbetsrättsliga principer, såsom den grundläggande lojalitetsprincipen i anställningsförhållandet som gäller för avtalsparterna.³⁹ En arbetstagares lydnadsplikt förutsätter att den anställde utför det arbete som arbetsgivaren kräver så länge arbetsuppgifterna ligger inom ramen för arbetskyldigheten. Kraven som uppställs kan variera beroende på vad arbetstagaren har för

³⁵ Rönmar (2004), s. 148f.

³⁶ Ibid., s. 159, 170.

³⁷ Källström (2016), s. 218f.

³⁸ Rönmar (2004), s. 170.

³⁹ Ds 2002:56, s. 286f.

ställning i företaget. Lojalitetsplikten blir striktare desto mer förtroendebetonad befattning medarbetaren har. Ett brott mot lydnadsplikten likställs med arbetsvägran, vilket under vissa omständigheter kan leda till saklig grund för uppsägning eller avsked.⁴⁰ Det finns dock inskränkningar på lydnadsplikten som kan innebära en rätt för arbetstagaren att vägra utföra vissa arbetsuppgifter. Emellertid utnyttjas dessa undantag på egen risk i ett första skede, innan Arbetsdomstolen avgjort huruvida arbetstagaren har gjort sig skyldig till arbetsvägran eller inte.⁴¹

2.3 Arbetsgivarens arbetsledningsrätt

Som utgångspunkt innebär arbetsledningsrätten att en arbetsgivare har rätt att fritt leda och fördela arbetet, enligt de så kallade § 32-befogenheterna. Den svenska arbetsrätten har sedan 1906 utgjorts av detta arbetsgivarprerogativet då Svenska arbetsgivareföreningen (SAF) och Landsorganisationen i Sverige (LO) ingick överenskommelsen Decemberkompromissen. Överenskommelsen innebar att arbetsgivare tilldelades, utöver rätten att fritt leda och fördela arbetet, rätten att fritt säga upp och fritt anställa arbetstagare, i utbyte mot att föreningsrätten skulle lämnas okränkta. Idag är arbetsgivarprerogativet en dold klausul i kollektivavtalet, men den utgör också en allmän rättsgrundsats i de flesta anställningsförhållandena.⁴²

Arbetsledningsrätten utövas i högsta grad fritt och ensidigt av arbetsgivaren. Den innefattar bland annat rätten att bestämma över organisationens arbets- och produktionssätt, besluta över anställningsförmåner och arbetstidens förläggning, samt att omplacera arbetstagare till nya och förändrade arbetsuppgifter.⁴³ Arbetsledningsrätten fastställer således förutsättningarna för relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare i den dagliga verksamheten.⁴⁴ Då arbetstagare har en lydnadsplikt är de skyldiga att följa arbetsgivarens order och utföra de tilldelade arbetsuppgifterna, förutsatt att arbetsgivaren utövar en arbetsledning som ligger inom ramen för anställningen.⁴⁵

Det är värt att belysa att arbetsgivarprerogativet har begränsats avsevärt. Det finns inskränkningar och undantag från arbetsledningsrätten som kan ske genom lag, avtal eller

⁴⁰ Prop. 1973:129, s. 124; Rönmar (2004), s. 49.

⁴¹ Rönmar (2004), s. 50f.

⁴² Ibid., s. 45.

⁴³ Ibid., s. 46f.

⁴⁴ Glavå (2020), s. 499, 501.

⁴⁵ Rönmar (2004), s. 48.

god sed på arbetsmarknaden.⁴⁶ Begränsningarna tar sig i uttryck främst genom det ökande inflytandet för arbetstagare som tillkommer dem genom regler om förstärkt förhandlingsrätt, rätten till information och tolkningsföretråde. Nämnade undantag återfinns i MBL och syftar till att förmå arbetsgivaren att ta hänsyn till kollektivavtalets önskemål och främja arbetstagares medbestämmande på olika nivåer inom verksamheten.⁴⁷ Vad som menas med att användandet av arbetsledningsrätten inte heller får strida mot god sed är att rätten inte får nyttjas egenmäktigt och i syfte att försöka förmå arbetstagaren till uppsägning.⁴⁸

2.3.1 Uppsägning

Av 7 § LAS framgår att en uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara sakligt grundad. Kravet på saklig grund ska vara uppfyllt både då en uppsägning sker på grund av arbetsbrist, det vill säga efter en driftsinskränkning eller en organisationsförändring, och då uppsägningen beror på personliga skäl, vilket avser förhållanden som hänför sig till den enskilda arbetstagaren personligen.⁴⁹ Vid en uppsägning måste arbetsgivaren förhålla sig till tvåmånadersregeln, vilket innebär att det som arbetsgivaren lägger den anställde till last ska ha kommit till arbetsgivarens kännedom under de senaste två månaderna.⁵⁰ Syftet med denna regel är att handläggningen av ärenden avseende uppsägning och avsked ska hanteras skyndsamt.⁵¹ Det är värt att poängtera att uppsägning ska vara den yttersta åtgärden som arbetsgivaren vidtar först efter att alla andra möjligheter har undersökts.⁵²

Det har inte ansetts vara möjligt att generellt slå fast vad som kan beaktas utgöra saklig grund för uppsägning.⁵³ Det har medvetet lämnats utrymme för möjligheten att ta hänsyn till det enskilda fallets omständigheter.⁵⁴ Av förarbeten och rättspraxis går det dock att utläsa riktlinjer om vad som kan utgöra saklig grund för uppsägning. Vid saklig grund med anledning av personliga skäl ska det röra sig om bland annat misskötsamhet, vilket exempelvis kan inträffa när en arbetstagare motsätter sig ålagda arbetsuppgifter. Vid bedömningen bör hänsyn tas till arbetstagarens fortsatta lämplighet för arbetet utifrån det som inträffade, snarare än vad som framkommit i det särskilda fallet.⁵⁵ Vidare kan arbetsgivarens

⁴⁶ Glavå (2020), s. 499.

⁴⁷ Ibid., s. 354.

⁴⁸ Ds 2002:56, s. 359f.

⁴⁹ Lunning (2016), s. 324f.

⁵⁰ Glavå (2020), s. 357.

⁵¹ Källström (2019), s. 168.

⁵² Prop. 1973:129, s. 121.

⁵³ Lunning (2016), s. 327.

⁵⁴ Prop. 1973:129, s. 120; Glavå (2020), s. 339.

⁵⁵ Prop. 1973:129, s. 124; Prop. 1981/82:71, s. 65.

storlek ha betydelse i bedömningen då det i mindre organisationer kan finnas begränsade möjligheter till en omplacering.⁵⁶ Även arbetstagarens ställning eller anställningens beskaffenhet är faktorer som inverkar på bedömningen, då högre tjänsteställning och större ansvar följer av en ökad frihet för arbetsgivaren att tillgripa en uppsägning.⁵⁷

Enligt 7 § 2 st. LAS föreligger det inte saklig grund för uppsägning om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Omplaceringskyldigheten förutsätter att arbetsgivaren gör en noggrann undersökning i frågan gällande omplacering och tar till vara på de möjligheter som finns för att ordna en omplacering innan beslut om uppsägning verkställs. Sammantaget uppställs det två krav på bestämmelsen om omplaceringskyldighet, dels att det ska vara *skäligt*, dels att det ska vara *möjligt*. Vid skälighetsbedömningen tas hänsyn till att arbetstagaren ska besitta tillräckliga kvalifikationer för de lediga tjänsterna. Det ska också finnas rimliga skäl till att arbetsgivaren ska åläggas en skyldighet att omplacera en arbetstagare och att de problem som föranlett intresset av omplacering kan lösas genom en sådan åtgärd. Det är därför inte skäligt att kräva att en arbetsgivare ska omplacera en arbetstagare om händelserna som ligger till last närmar sig kraven för avsked. Vidare ställer en möjlig omplacering krav på att det ska finnas något ledigt arbete tillgängligt i arbetsgivarens verksamhet. Arbetsgivaren anses således inte vara skyldig att skapa nya befattningar för att en arbetstagare ska få behålla sin anställning.⁵⁸

2.3.2 Saklig grund för uppsägning föreslås bli *sakliga skäl* för uppsägning

I promemorian Ds 2021:17 "En reformerad arbetsrätt" presenteras lagändringar som utarbetats i syfte att ta nästa steg vad gäller flexibilitet och trygghet på arbetsmarknaden. Arbetsrätten föreslås att moderniseras och anpassas efter dagens arbetsmarknad genom att ge företagen flexibilitet och skydda den enskilde arbetstagaren mot godtyckliga uppsägningar. Lagändringarna innehåller bland annat förslag till ändringar i LAS som föreslås träda i kraft sommaren 2022. Vad som är av särskild betydelse för denna uppsats är lagförslagen som rör reglerna för uppsägning av personliga skäl.⁵⁹

Av lagändringarna framgår att begreppet saklig grund föreslås ersättas av begreppet *sakliga skäl*. Likt saklig grund kan sakliga skäl hänföras till arbetsbrist eller personliga skäl. I fråga

⁵⁶ SOU 1973:7, s. 180; Prop. 1974:129, s. 124f.

⁵⁷ Lunning (2016), s. 337f.

⁵⁸ Lunning (2016), s. 488f.; Glavå (2020), s. 342f.

⁵⁹ Se Ds 2021:17 "En reformerad arbetsrätt".

om arbetsbrist sker ingen förändring genom förändringen av begreppet, utan syftet är att ge en ökad förutsebarhet vid bedömningen av vad som krävs för en uppsägning av personliga skäl. För att en uppsägning ska ha sakliga skäl ska arbetstagaren ha åsidosatt sina skyldigheter enligt anställningsavtalet och insett eller bort insett detta. Vad som utgör ett allvarligt brott mot anställningsavtalet ska dock fortsatt bedömas enligt förarbeten och praxis gällande saklig grund. En skillnad är att det i prövningen inte behöver göras någon avvägning mot arbetstagarens personliga intresse av att behålla anställningen eller hur den anställde i framtiden kan tänkas komma att bete sig. Ytterligare en skillnad är att avvikelser från bestämmelsen kan göras till både nackdel och fördel för arbetstagaren.⁶⁰

Kravet på att arbetsgivare ska vidta mindre ingripande åtgärder innan uppsägning kvarstår även i de nya lagändringarna. Genom lagförslaget föreslås emellertid att arbetsgivarens omplaceringsskyldighet ska begränsas till att endast behöva genomföra *en* omplaceringsutredning. Det betyder att en arbetsgivare som omplacerat en arbetstagare på grund av personliga skäl inte kommer behöva genomföra någon ny omplaceringsutredning, om arbetstagaren fortsatt gör sig skyldig till sådant som kan läggas till grund för en uppsägning. Detta ska dock inte gälla om en längre tid förflutit sedan den tidigare omplaceringen.⁶¹

2.3.3 Avskedande

Ett avskedande får enligt 18 § LAS vidtas om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren och på så sätt brutit mot anställningsavtalet. Fråga om avsked kan aktualiseras när en arbetstagare uppsåtligt handlar på ett sätt som inte ska behöva tolereras av arbetsgivaren i något som helst rättsförhållande.⁶² Ett avskedande behöver inte nödvändigtvis ske på grund av arbetstagarens åsidosättande i relation till arbetsgivaren utan kan också grundas på grövre förseelser, såsom brottsliga handlingar under arbetstid.⁶³ Arbetsgivaren har vid avsked rätt att avbryta arbetstagarens anställning med omedelbar verkan, det saknas således någon större betydelse om arbetstagarens personliga förutsättningar.⁶⁴

⁶⁰ Ibid., s. 8.

⁶¹ Ibid., s. 69.

⁶² Prop. 1973:129, s. 149.

⁶³ Glavå (2020), s. 400.

⁶⁴ Lunning (2016), s. 573.

Förutsättningarna för att uppsägning respektive avsked ska aktualiseras skiljer sig åt. Ett avsked kan, till skillnad från en uppsägning, endast kan bli aktuell i fråga vid personliga skäl. Det betyder att avsked inte kan aktualiseras i situationer där arbetsbrist föreligger.⁶⁵ Innan en uppsägning kan verkställas förväntas arbetsgivaren vidta mindre ingripande åtgärder, medan anställningen vid ett avsked omedelbart upphör. Vid avsked finns det alltså inte några lagregler om en omplaceringsskyldighet för arbetsgivaren motsvarande den som återfinns i 7 § 2 st. LAS och gäller vid uppsägningsituationer.⁶⁶ Emellertid tillämpas samma tvåmånadersfrist vid avsked som vid uppsägning på grund av personliga skäl. Det innebär att avskedet inte heller enbart får grunda sig på faktorer som är äldre än två månader.⁶⁷ Av 35 § LAS framgår att ett felaktigt avskedande kan ogiltigförklaras om de grundläggande omständigheterna inte ens har kunnat innebära saklig grund för uppsägning.⁶⁸

2.4 Allmän eller specifik ovilja att arbeta

Mot bakgrund av anställningsförhållandets grundläggande principer i form av arbetsskyldighet och arbetsledningsrätt är arbetsvägran något som kan resultera i saklig grund för uppsägning eller avsked. Hänsyn bör dock tas till de omständigheter under vilka en arbetsvägran har begåtts, däribland om arbetstagaren gett uttryck för en allmän ovilja att arbeta eller en ovilja att utföra specifika arbetsuppgifter.⁶⁹

I fallet AD 2019 nr 20 förelåg det inte grund för avsked vid en arbetsvägran, men väl saklig grund för uppsägning. Målet handlade om en arbetstagare som arbetade på ett HVB-hem för ensamkommande flyktingbarn och vägrade följa order från en särskild arbetsledare. Arbetstagaren vägrade utöver det utföra andra specifika arbetsuppgifter, däribland städa en toalett som användes av flyktingbarnen. Enligt Arbetsdomstolen fanns det inget som indikerade på att arbetstagaren uttryckte en allmän ovilja att utföra arbetet, varför de inte fann tillräckliga skäl för avsked. Med hänsyn till arbetstagarens specifika arbetsvägran ansåg domstolen emellertid att det förelåg saklig grund för uppsägning. Arbetsdomstolen vidhåller att arbetsvägran kan resultera i uppsägning eller avsked beroende på om arbetstagaren har uppvisat en *specifik* eller *allmän* ovilja att utföra arbetet. Vad gäller arbetstagarens specifika ovilja att arbeta kan arbetsvägran utgöra saklig grund för uppsägning, men sällan avskedande,

⁶⁵ Glavå (2020), s. 400.

⁶⁶ Lunning (2016), s. 573.

⁶⁷ Glavå (2020), s. 357.

⁶⁸ Prop. 1973:129, s. 151; Rönmar (2004), s. 271.

⁶⁹ Glavå (2020), s. 383; Rönmar (2004), s. 50f.

av den anledningen att arbetsvägran är begränsad till specifika arbetsuppgifter. Däremot utgör en allmän ovilja att arbeta ofta grund för avskedande på grund av dess allvarigare karaktär.⁷⁰

⁷⁰ AD 2019 nr 20; Se även AD 1978 nr 6 under avsnitt 4.3.1.

3. Stöd för arbetsvägran i lag

3.1 Medbestämmandelagen

Om det uppkommer en tvist gällande en arbetstagares arbetskyldighet har den fackliga organisationen tolkningsföretråde enligt 34 § lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL). Vid tvister där arbetstagarorganisationen hävdar att arbetsgivarens tillämpning av ett anställnings- eller kollektivavtal strider mot lagen, specifikt inom ramen för arbetstagarens arbetskyldighet, tillämpas denna bestämmelse.⁷¹ Det fastslås emellertid i 34 § 2 st. MBL att arbetstagaren ändå är skyldig att utföra de omtvistade arbetsuppgifterna om arbetsgivaren bedömer att det föreligger synnerliga skäl till att arbetet ryms inom arbetstagarens arbetskyldighet. Sådan skyldighet föreligger dock inte om arbetsgivaren är i ond tro eller om arbetet i fråga innebär fara för liv eller hälsa. Det är värt att poängtera att en enskild arbetstagarare, utan arbetstagarorganisationens tolkningsföretråde, har samma rätt att vägra utföra arbete av farlig karaktär.⁷²

3.2 Arbetsmiljölagen

Arbetsmiljölagens övergripande syfte beskrivs i 1 kap. 1 § AML och ämnar förebygga ohälsa och olycksfall på arbetsplatsen samt att i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren bär enligt 3 kap. 2 a § AML det primära ansvaret för att upprätthålla en god arbetsmiljö genom att systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten. Det finns i lagtext ingen uttrycklig skälighetsbedömning avseende huruvida arbetsgivaren uppfyller de nämnda kraven, men bedömningen brukar vanligtvis göras med hänsyn till verksamhetens storlek, skick och ekonomiska förutsättningar.⁷³

När en arbetstagarare finner att ett utförande av en arbetsuppgift kan innebära fara för liv eller hälsa har denne rätt att inte genomföra arbetet.⁷⁴ Enligt 3 kap. 4 § 2 st. AML ska arbetstagararen vid en sådan situation snarast möjligt framföra detta till arbetsgivaren eller skyddsombudet och i avvaktan på besked är arbetstagararen fri från ersättningskyldighet för skada som kan uppstå i väntan på beslut. I enlighet med 6 kap. 7 § AML tilldelas skyddsombudet ett skyddsombudsstopp. Det ger skyddsombudet rätt att stoppa verksamheten

⁷¹ Gellner (2005), s. 270f.

⁷² Prop. 1975/76:105, Bilaga 1, s. 256.

⁷³ Gullberg (2014), s. 119.

⁷⁴ Lunning (2016), s. 364.

vid underrättelse om upplevd fara, eller om de själva bedömer att omedelbar fara för liv och hälsa förekommer. Stoppningsrätten ska endast utnyttjas vid undantagsfall som avser sådant farligt arbete som inte kan åtgärdas med hjälp av arbetsgivaren. Det bör dock poängteras att ett skyddsombud inte har rätt att stoppa arbete där det på förhand finns en kalkylerad risk för fara som ingår i arbetsuppgifterna.⁷⁵

3.3 Religionsfrihet

Religionsfriheten är skyddad i svensk grundlag genom 2 kap. 1 § 6 p. regeringsformen (1974:152) (RF) och tillförsäkrar varje medborgare frihet att ensam eller tillsammans med andra utöva sin religion eller tro. Skyddet för religionsfriheten regleras även i artikel 9 (1) EKMR där det stadgas att var och en har rätt till tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet. Utövandet av religionsfriheten kan emellertid inskränkas av rekvisiten i artikelns andra stycke. Enligt artikel 9 (2) EKMR kan religionsfriheten begränsas dels genom lag, dels genom åtgärder som är nödvändiga till skydd för säkerhet, allmän ordning, hälsa eller till skydd för andra individers fri- och rättigheter. För att begränsningen ska anses vara nödvändig måste det finnas ett viktigt samhällsbehov och stå i rimlig proportion till de skyddsintressen som tas upp i artikeln.⁷⁶

Artikel 9 EKMR reglerar medlemsstaternas skyldighet att agera på ett sätt som främjar religionsfriheten och skyddar enskilda individer från inskränkningar av religionsfriheten, däribland på arbetsplatsen. En arbetstagare har rätt att ha en religion eller tro, men skyldigheterna som åligger den anställde gentemot arbetsgivaren i enlighet med lag, anställnings- och kollektivavtal kan emellertid begränsa möjligheten till religionsutövning på arbetsplatsen. En arbetsgivare kan säga upp en arbetstagare för att denne på religiösa grunder vägrar utföra vissa arbetsuppgifter, utan att det nödvändigtvis behöver utgöra en begränsning av rätten till religionsfrihet. Det krävs med andra ord att en åtgärd är direkt kopplad till arbetstagarens religion för att det ska anses vara en inskränkning av religionsfriheten.⁷⁷ Uppkommer en tvist där en anställd vägrar utföra arbetsuppgifter som ingår i arbetet på grund av dennes tro måste proportionalitetsprincipen beaktas. Det innebär att det i en avvägning måste beaktas hur stort ingreppet i den enskildes rätt är i jämförelse med hur starkt det behov är som ska tillgodoses genom ingreppet.⁷⁸

⁷⁵ Gullberg (2014), s. 267.

⁷⁶ Zillén (2016), s. 175.

⁷⁷ Ibid., s. 153f.

⁷⁸ Danelius (2015), s. 58, 449f.

4. Skäl för arbetsvägran

4.1 Arbetsvägran vid bristande arbetsmiljö

I följande kapitel presenteras skäl för arbetsvägran vid bristande arbetsmiljö. Det innefattar arbete som innebär fara för liv och hälsa, hur arbetstagarens subjektiva bedömning tas i beaktande vid upplevd fara samt i fråga om förändrade arbetsmiljöförhållanden.

4.1.1 Fara för liv och hälsa

En arbetstagare kan göra bedömningen att en arbetsuppgift som denne har ålagts att utföra innebär fara för liv eller hälsa. Enligt 3 kap. 4 § 2 st. AML ska arbetstagaren då framföra detta till arbetsgivaren eller skyddsombudet. Vid arbete där det anses föreligga fara för liv eller hälsa kan skyddsombudet genom stoppningsrätten omedelbart avbryta arbetet. Av arbetsmiljöutredningen framgår att ett skyddsombudsstopp kan motiveras genom att den berörda arbetsuppgiften anses gå utöver de åtaganden som följer av anställningsavtalet.⁷⁹ Olika yrken följer med olika grader av risker, varför det är viktigt att beakta arbetets karaktär vid bedömningen om det föreligger fara för liv eller hälsa.⁸⁰ En arbetstagare kan även, utan skyddsombudets inblandning, vägra utföra en arbetsuppgift som denne bedömer är av farlig karaktär.⁸¹ Att vägra utföra farligt arbete anses gälla även om bedömningen i efterhand inte framstår som objektivt sett riktig, förutsatt att arbetstagaren har gjort en försvarlig bedömning med hänsyn till omständigheterna.⁸²

En arbetstagares rätt att vägra utföra farligt arbete fastställdes i AD 1986 nr 96. I förevarande mål menade Svenska Byggarbetarförbundet (SBAF) att arbetstagarna inte var skyldiga att utföra sina arbetsuppgifter med hänsyn till den låga temperaturen på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ansåg dock på att arbetet föll inom arbetstagarnas arbetskyldighet och att de genom sin arbetsledningsrätt kunde beordra arbetstagarna att utföra arbetet trots kylan. Parterna hade följaktligen olika uppfattningar om vilka arbetsuppgifter som föll inom arbetskyldigheten och under vilka förutsättningar de anställda kunde arbetsvägra. Arbetsdomstolen konstaterade i domskälen att i de fall arbetskyldigheten vilar på allmänna rättsgrundsatser som anställnings- och kollektivavtal har arbetstagare alltid rätt att vägra

⁷⁹ SOU 1972:86, s. 250.

⁸⁰ Prop. 1973:130, s. 69.

⁸¹ Lunning (2016), s. 364.

⁸² Gullberg (2014), s. 150f.

utföra arbete av farlig karaktär. Den kritiska väderleken i nämnda mål bedömdes vara av bestående karaktär och därigenom en fara för de anställdas hälsa, varför de anställda hade rätt att vägra utföra den omtvistade arbetsuppgiften.⁸³

Utfallet i AD 2001 nr 10 visar dock på att det finns situationer där arbetsvägran vid fara för liv eller hälsa inte alltid behöver vara befogad. Tvisten stod mellan Arbetsgivarverket, Statens Järnvägar (SJ), och Facket för Service- och kommunikationsfacket (SEKO). I nämnda rättsfall utövade arbetstagarorganisationen tolkningsföreträdet, enligt 34 § MBL, då de ansåg att arbetsuppgiften beträffande koppling av loken inte föll inom arbetskyldigheten eftersom arbetet innebar fara för de anställdas hälsa. Skyddsombudet stoppade arbetet men Yrkesinspektionens- och Elsäkerhetsverkets myndigheter återkallade skyddsstoppet, eftersom deras utredningar hade visat på att den omtvistade arbetsuppgiften inte var farlig. Arbetsdomstolen fann att arbetstagarorganisationens uppfattning i tvisten varit oriktig, samt att tolkningsföreträdet utövades utan fog. Domstolen lade stor vikt vid myndigheternas utlåtanden av situationen då det var de som utövade tillsynen över arbetsmiljön. Det fastslogs i domen att om behöriga myndigheter anser att det inte föreligger någon risk för liv eller hälsa så har arbetstagare ingen rätt att arbetsvägra.⁸⁴

I målet konstaterades vidare att rätten att arbetsvägra inte innefattar arbetsuppgifter där det på förhand finns en kalkylerad risk för fara. I yrken där det föreligger vissa kända risker gällande farliga arbetsuppgifter består anställningsavtalen av uttryckliga åtaganden för arbetstagaren att utföra arbetet trots dess riskfyllda karaktär. Väljer en arbetstagare att vägra utföra arbete i en situation där det föreligger en beräknad risk för liv eller hälsa kan det betraktas som en allmän ovilja att arbeta och således resultera i uppsägning eller avsked.⁸⁵ Detta för att arbetsuppgifter som uttryckligen framgår av anställningsavtalet faller som huvudregel inom arbetstagarens arbetskyldighet.⁸⁶ Arbetsdomstolen slog fast i domen att en begränsning av arbetskyldigheten enbart ska avse undantagssituationer där den enskilde arbetstagaren riskerar att utsättas av en sådan grad av fara för liv eller hälsa som rimligen inte ska tolereras, vilket inte ansågs vara fallet i nämnda mål.⁸⁷

⁸³ AD 1986 nr 96.

⁸⁴ AD 2001 nr 10.

⁸⁵ AD 2001 nr 10; Rönmmar (2004), s. 50.

⁸⁶ Prop. 1975/76:105, Bilaga 1, s. 495.

⁸⁷ AD 2001 nr 10.

4.1.2 Arbetstagarens bedömning

Vid bedömningen om huruvida en arbetsuppgift kan utgöra fara för liv eller hälsa tas den anställdes subjektiva utlåtande i beaktning. Arbetstagaren ska utifrån situationens omständigheter göra en bedömning som kan anses vara försvarbar.⁸⁸ Detta aktualiserades i AD 1976 nr 97 när en lastbilschaufför vägrade köra en lastbil då han misstänkte att det läckte ett giftigt ämne från lasten. Efter att arbetstagaren tillkallat skyddsombudet uppdagades det att läckan var ofarlig. Arbetsdomstolen bedömde att det fanns försvarbara skäl till att chauffören misstänkte att det förelåg risk för liv eller hälsa, trots att det i efterhand visade sig att läckaget inte var giftigt. Domstolen menade på att det var först efter den företagna undersökningen som det faktiskt kunde fastställas att läckan var harmlös, varför arbetstagarens vägran att utföra arbetet var rättfärdigad.⁸⁹

4.1.3 Förändrade arbetsmiljöförhållanden

Det finns ingen berättigad grund för arbetsvägran i de situationer då arbetsmiljön temporärt har försämrats. Detta fastslår Arbetsdomstolen i målet AD 1962 nr 18, där domstolen pekade på att förändrade arbetsmiljöförhållanden inte innebär en direkt rätt att vägra utföra arbete. I förevarande rättsfall vägrade en arbetstagare utföra sina arbetsuppgifter på grund av den sjunkande temperaturen på arbetsplatsen. Den försämrade arbetsmiljön avseende den låga temperaturen var dock inte bestående utan kunde åtgärdas direkt, varför det enligt Arbetsdomstolen inte kunde anses föreligga fara för liv eller hälsa.⁹⁰

Domstolen uppgav också att det inte förelåg särskilda omständigheter att ta hänsyn till i fallet, exempelvis om det fanns anställda som var känsliga för kyla eller hade sämre immunförsvar på grund av sjukdom. Om detta hade varit fallet hade hänsyn fått tas till arbetstagarnas subjektiva bedömning av situationen. Arbetsdomstolen dömde således till arbetsgivarens fördel och tog utgångspunkt i att arbetstagare inte kan vägra utföra arbetsuppgifter så fort arbetsmiljön försämras om det är av tillfällig art. Arbetsvägran i samband med förändrade arbetsmiljöförhållanden är enbart försvarbart vid omfattande förändringar av bestående karaktär.⁹¹

⁸⁸ Prop. 1975/76:105, Bilaga 1, s. 256.

⁸⁹ AD 1976 nr 97.

⁹⁰ AD 1962 nr 18. Rättsfallet utspelar sig innan implementeringen av LAS, vilket kan ha påverkat bedömningen.

⁹¹ Ibid.

4.2 Arbetsvägran på grund av religionsfrihet

Detta kapitel avser att redogöra för arbetsvägran gjord på religiösa grunder. Det kan ta sig i uttryck genom att en arbetstagare vägrar att utföra vissa arbetsuppgifter eller bära viss arbetsklädsel som strider mot dennes religion eller tro.

4.2.1 Arbetsuppgifter

En vägran att utföra arbetsuppgifter som bottnar i religiöst betingade skäl aktualiserades i AD 2017 nr 23, det så kallade *Barnmorskemålet*. Tvisten rörde frågan ifall den kärande hade rätt att inte utföra aborter på en barnmorskemottagning med hänvisning till sin kristna tro. Käranden nekades anställning som barnmorska vid samtliga sjukhus där förfrågan gjorts med motiveringen att hon behövde vara villig att utföra alla arbetsuppgifter som ingick i barnmorskeyrket. Arbetsdomstolen kom fram till att det inte rörde sig om direkt diskriminering då beslutet att neka henne anställning inte grundades på hennes trosuppfattning, utan på att hon avsåg att inte utföra de arbetsuppgifter som befattningen avsåg. Samma skäl angavs när domstolen inte heller fann att hennes religions- och samvetsfrihet enligt artikel 9 EKMR kränkts. Slutligen konstaterade Arbetsdomstolen att det inte heller förelåg indirekt diskriminering då den lagstadgade kompetensbeskrivningen för barnmorskor innebär att de ska kunna delta vid medicinska aborter. Sjukhusens krav var således både lämpliga och nödvändiga för att säkerställa den lagstadgade aborträtten.⁹²

Ännu ett mål som behandlar arbetsvägran på religiösa grunder är AD 2005 nr 21. Arbetstagaren i nämnda rättsfall tillhörde Jehovas vittnen och var anställd som undersköterska på ett äldreboende. Hon hade ett särskilt uppdrag som aktiverare och i arbetsbeskrivningen ingick bland annat att anordna och förbereda svenska högtider. Firande vid dessa högtider ansågs strida mot arbetstagarens trosuppfattning, vilket i sin tur fick henne uppsagd från jobbet. Arbetstagaren menade att hon genom uppsägningen blivit diskriminerad på grund av hennes religiösa övertygelse. Denna uppfattning delade inte Arbetsdomstolen som bedömde att det varken var hennes etniska tillhörighet eller religion som utgjorde grunden för uppsägningen, utan arbetsvägran i sig. Uppsägningen ansågs vara en följd av att arbetstagaren vägrade utföra sina arbetsuppgifter, och hade inga religiösa motiv, varför den anställdes yrkanden ogillades.⁹³

⁹² AD 2017 nr 23; Glavå (2020), s. 279.

⁹³ AD 2005 nr 21; Glavå (2020), s. 277.

4.2.2 Arbetskläder

Ett välkänt rättsfall gällande arbetsvägran i relation till religiöst präglad arbetskläder på arbetsplatsen är AD 1986 nr 11, benämnt *Turbanfallet*. Arbetstagaren arbetade som spårvagnsförare och avsåg att i tjänsten bära turban istället för uniformsmössa på grund av sin trosuppfattning. Detta bröt mot arbetsplatsens krav på uniformsbestämmelser vilket resulterade i att arbetstagaren blev omplacerad till arbete i ett bussgarage där kraven på uniform inte var lika stränga. Arbetstagaren menade att han omplacerats till en tjänst utanför sin arbetskyldighet och därigenom diskriminerats på grund av sin religiösa övertygelse.⁹⁴

I den föreliggande arbetskyldighetstvisten lyfte Arbetsdomstolen först och främst det faktum att arbetstagarorganisationen inte hade tillämpat något fackligt tolkningsföretråde, i enlighet med 34 § MBL, och därför kom arbetsgivarens tolkningsföretråde istället att gälla. Då arbetsgivaren ansåg att det fanns synnerliga skäl till att arbetet i bussgaraget föll inom arbetskyldigheten var arbetstagaren skyldig att utföra arbetsuppgifterna fram till att tvisten fick en slutlig lösning. Domstolen ansåg inte heller att arbetsgivaren agerat i ond tro genom sitt beslut att omplacera arbetstagaren. Sammantaget fann Arbetsdomstolen att saklig grund för uppsägning förelåg, då arbetstagaren gjort sig skyldig till arbetsvägran och åsidosatt sina förpliktelser gentemot arbetsgivaren. Arbetstagarens skyldighet att utföra de ålagda arbetsuppgifterna mättes således större betydelse än rättigheten att manifestera religionen via klädsel.⁹⁵

4.3 Arbetsvägran vid omplacering av arbetstagare

Förevarande kapitel behandlar situationer där arbetstagare i samband med omplacering har vägrat utföra de nya ålagda arbetsuppgifterna. Att motsätta sig en omplacering har visat sig vara möjlig både vad gäller arbete som ryms inom arbetskyldigheten och arbete som faller utanför ramen för arbetskyldigheten.

4.3.1 Omplacering *inom* ramen för arbetskyldigheten

Så länge en omplacering ryms inom ramen för anställningen och arbetstagarens arbetskyldighet har arbetsgivaren i princip rätt att ensidigt omplacera en arbetstagare. Om

⁹⁴ AD 1986 nr 11. Rättsfallet utspelar sig innan implementeringen av diskrimineringslagen (2008:567), vilket kan ha påverkat bedömningen.

⁹⁵ Ibid.

arbetstagaren motsätter sig en omplacering som är genomförd genom ett korrekt arbetsledningsbeslut kan det utmynna i saklig grund för uppsägning eller avsked.⁹⁶

En arbetstagares vägran att utföra arbete vid en omplacering som anses falla inom ramen för dennes arbetskyldighet behandlades i målet AD 1999 nr 102. I målet skulle en arbetstagare mot sin vilja ha omplacerats från sin anställning inom socialförvaltningen till arbete med liknande arbetsuppgifter inom serviceförvaltningen. Omplaceringen grundades främst på organisatoriska skäl, men även på grund av att den anställde hade uppvisat samarbetssvårigheter under en lång tid. Arbetstagaren tolkade omplaceringen som en kränkning, vilket följaktligen resulterade i dennes arbetsvägran. Arbetstagarens vägran att arbeta på den nya avdelningen fick honom slutligen avskedad. Domstolen ansåg att arbetstagaren allvarligt hade åsidosatt sina förpliktelser gentemot arbetsgivaren genom att vägra utföra sådant arbete som låg inom ramen för arbetskyldigheten. Den anställdes arbetsvägran var en direkt påföljd av den godtagbara omplaceringen, vilket utgjorde grund för avsked.⁹⁷

I AD 1978 nr 6 behandlade Arbetsdomstolen frågan om huruvida det förelåg grund för uppsägning eller avsked. Målet rörde en anställd vid Volvo som förhastat accepterade en omplacering, från arbete i kärnmakeriet till arbete som pendelslipare inom gjuterienheten. Det uppdagades senare att arbetsuppgifterna och arbetsmiljön på den nya arbetsplatsen var mer påfrestande. Som resultat vägrade arbetstagaren att utföra sina arbetsuppgifter, vilket följaktligen fick honom avskedad. Arbetsdomstolen gjorde gällande att arbetsgivaren hade vidtagit en åtgärd som var mer ingripande än nödvändigt. Arbetstagarens arbetsvägran var enbart begränsad till specifikt arbete och inte ett uttryck för en allmän ovilja att utföra arbete. Mot bakgrund av detta samt att den anställde tidigare skött sitt arbete utan anmärkning fann domstolen att det inte förelåg grund för avskedande. Domstolen ansåg däremot att det förelåg saklig grund för uppsägning då arbetstagarens uppförande var ett åsidosättande av dennes skyldigheter i förhållande till företaget. Bolaget gavs rätt att säga upp arbetstagaren då dennes arbetsvägran ansågs kunna leda till att han i framtiden skulle motsätta sig att utföra de enda tillgängliga arbetsuppgifterna.⁹⁸

⁹⁶ Rönmar (2004), s. 50, 63.

⁹⁷ AD 1999 nr 102.

⁹⁸ AD 1978 nr 6.

Arbetsvägran som resultat av en korrekt omplacering behöver inte under alla omständigheter leda till uppsägning eller avsked. Arbetsdomstolen fastslår detta i AD 1977 nr 168. Målet rörde en arbetstagare som led av psykisk sjukdom och blev uppsagd med hänvisning till både arbetsvägran och samarbetssvårigheter. Arbetstagarens anpassningssvårigheter orsakades av dennes sjukdom och föranledde samarbetsproblemen, varför den anställde kom att arbetsvägra. Arbetsdomstolen fann däremot att uppsägningen var ogiltig då omständigheterna kunde rättfärdigas med hänsyn till de situationella förutsättningarna i den enskilde arbetstagarens fall.⁹⁹

4.3.2 Omplacering *utanför* ramen för arbetsskyldigheten

En omplacering till arbete som faller utanför arbetstagarens arbetsskyldighet är att likställa med en uppsägning eller, om uppsägningstiden inte beaktas, ett avskedande. Vid en sådan åtgärd uppställs krav på saklig grund i enlighet med bestämmelserna i LAS. En omplacering kan ogiltigförklaras enligt 35 § LAS, om kravet på saklig grund inte uppfylls genom att den anställde blir avskedad under omständigheter som inte ens skulle vara tillräckliga för en giltig uppsägning.¹⁰⁰

Det finns situationer där begreppet *omplacering* har använts men där det i själva verket har rört sig om ett skiljande från anställningen. Arbetsdomstolen skildrar omplaceringsbegreppets skiftande användning i AD 2002 nr 89. I målet fastställdes att begreppet inte har någon given rättslig innebörd och används i flera olika sammanhang. Vidare menade domstolen att en arbetsgivare inte kan rubricera ett omplaceringsbeslut som en omplacering, när det i själva verket rör sig om en uppsägning. En godtagbar omplacering förutsätter att arbetstagaren tilldelas nya arbetsuppgifter som ligger inom ramen för dennes arbetsskyldighet. Vid en omplacering där en arbetstagares befattningsbeskrivning däremot ändras till den grad att arbetsuppgifterna ligger utanför anställningens ram, är det att likställa med en uppsägning.¹⁰¹ En felaktig omplacering överskrider gränsen för arbetsgivarens arbetsledningsrätt och när en arbetstagare skiljs från sin ursprungliga anställning föreligger inte heller någon arbetsskyldighet. Detta innebär således att den anställde har rätt att vägra utföra de arbetsuppgifter som inte längre ligger inom ramen för anställningen och därigenom faller utanför arbetsskyldigheten.¹⁰²

⁹⁹ AD 1977 nr 168.

¹⁰⁰ Göransson (2013), s. 38.

¹⁰¹ AD 2002 nr 89; Glavå (2020), s. 502.

¹⁰² Källström (2016), s. 231f.

Det framgår av 29/29-principen att en arbetstagare är skyldig att utföra det arbete som har ett naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet, som ryms inom arbetstagarens allmänna yrkeskvalifikationer och som görs för arbetsgivarens räkning. Arbetsskyldigheten slutar därför gälla om en arbetstagare blir omplacerad till en tjänst där denne utför arbete hos en annan arbetsgivare eller tilldelas arbetsuppgifter som denne inte kan behärska på grund av otillräcklig kompetens inom området.¹⁰³ Arbetsdomstolens avgörande i AD 1978 nr 89, även kallad *Bastubadarprincipen*, visar emellertid på att det kan finnas omständigheter som förmår arbetstagare att flyttas till andra arbetsuppgifter, trots att dessa ligger utanför arbetsskyldigheten. Det anförda gäller arbetare inom kollektivavtalsområdet mellan SAF och LO som har en omfattande arbetsskyldighet och därigenom en sämre möjlighet att motsätta sig en omplacering som görs i enlighet med lag och god sed på arbetsmarknaden.¹⁰⁴

Det är betydligt enklare att omplacera en arbetare jämfört med en tjänsteman, då tjänstemäns anställningsförhållande i större mån är knutet till en viss arbetsbefattning. Detta resonemang stöds av målet AD 1983 nr 174, där det konstaterades att tjänstemän tillhandahåller ett mer genomgripande skydd mot omplaceringar i och med den snävare arbetsbeskrivningen. Det enskilda anställningsavtalet utgör ramen för hur långt tjänstemäns arbetsskyldighet sträcker sig, medan det för arbetare är kollektivavtalet som utgör den yttre gränsen. Det föreligger därför ingen arbetsskyldighet för en tjänsteman som blir tilldelad arbetsuppgifter som inte ryms inom anställningsavtalet.¹⁰⁵ Även avgörandet i rättsfallet AD 1983 nr 105 styrker att en tjänsteman anses skild från sin anställning om en omplacering resulterar i nya arbetsuppgifter som innebär att anställningen förändras.¹⁰⁶ Liknande premisser gäller även för offentligt anställda arbetstagare i de fall då en omplacering resulterar i att den anställde får en helt annan befattning än vad denne tidigare hade.¹⁰⁷

4.4 Arbetsvägran vid order som strider mot lag eller god sed

Arbetsgivaren bedöms handla i strid med god sed på arbetsmarknaden om dennes arbetsledningsbeslut strider mot gällande lag, går mot allmän moral eller grundas på oväsentliga syften. Det gäller också om arbetsgivaren ger ut order i ond tro eller på ett sätt som tvingar den anställde att begå lagbrott. Att en uppsägning strider mot god sed jämfört

¹⁰³ AD 1929 nr 29.

¹⁰⁴ AD 1978 nr 89; Glavå (2020), s. 503.

¹⁰⁵ AD 1983 nr 174; Glavå (2020), s. 503.

¹⁰⁶ AD 1983 nr 105; Lunning (2016), s. 223.

¹⁰⁷ Danhard (2008), s. 33; Källström (2016), s. 220f.

med att den inte är sakligt grundad är inte klarlagt, men det rör sig om ett annat sätt att uttrycka samma sak. Arbetsgivaren får inte under några omständigheter hota en anställd med uppsägning för att förmå denne att åsidosätta de skyldigheter som följer enligt lag. Inte heller får arbetsgivaren hämnas på en arbetstagare som vägrar lyda en olaglig order.¹⁰⁸ Redan i en dom från 1931 fastslog Arbetsdomstolen att arbetstagares lydnadsplikt viker i de situationer där de tvingas begå straffbara handlingar i samband med en order från arbetsgivaren.¹⁰⁹

I målet AD 1967 nr 22 exemplifieras en situation där en arbetsgivares order föranlett ett avskedande av en arbetstagare på felaktiga grunder. Rättsfallet handlade om en arbetsgivare som givit en order till en lastbilschaufför om att lasta lastbilen med en vikt som överskred den maximalt tillåtna vikten. Lastbilschauffören ifrågasatte arbetsgivarens order, eftersom den tunga lasten innebar brott mot vägtrafikförordningen. När arbetstagaren sedermera stoppades av polisen under en transport blev han dömd till böter och därutöver avskedad av arbetsgivaren. Arbetsdomstolen angav att arbetstagarens brott mot vägtrafikförordningen var ett direkt resultat av arbetsgivarens felaktiga order. Det fastställdes i domen att arbetstagare ska ha möjlighet att tillvarata sin rätt att undvika lagöverträdelser även om det innebär arbetsvägran. Domstolen dömde därför att grund för avsked inte hade förelagat, eftersom arbetsgivaren givit order som stridit mot lag.¹¹⁰ Liknande blev utfallet i domen AD 1976 nr 97 som har beskrivits mer ingående ovan.¹¹¹ I förevarande mål ansåg Arbetsdomstolen att det inte förelåg grund för uppsägning eller avsked i samband med arbetsvägran, då arbetstagaren med anledning av den rättsstridiga ordern från arbetsgivaren vägrade utföra arbetet.¹¹²

Det uppställs höga krav på den bevisföring som framhålls när en arbetsgivare påstås utöva arbetsledning i strid med lag eller god sed. Felbedömningen måste anses vara grov eller rentav gjord i ond tro. I tidigare nämnda rättsfall AD 2001 nr 10 lyftes, utöver frågan om fara för liv och hälsa, frågan om arbetsgivarens arbetsledningsrätt tillämpats i strid mot lag och god sed.¹¹³ Arbetsdomstolen ansåg att den fackliga organisationen inte kunde styrka att arbetsgivaren handlat i strid med lag, god sed eller allmän moral då det saknades konkreta belägg. Det innebär följaktligen att det måste ske en kvalificerad bedömning av de faktiska

¹⁰⁸ Lunning (2016), s. 326.

¹⁰⁹ AD 1931 nr 15; Rönmar (2004), s. 50f; Glavå (2020), s. 506.

¹¹⁰ AD 1967 nr 22.

¹¹¹ Se avsnitt 4.2.1.

¹¹² AD 1976 nr 97.

¹¹³ Se avsnitt 4.1.1.

omständigheterna för att åberopa skydd för en arbetstagare som vägrar utföra en order som påstås vara i strid med lag eller god sed på arbetsmarknaden.¹¹⁴

4.5 Arbetsvägran vid distansarbete

I direktivet till distansarbetsutredningen definieras distansarbete som arbete som utförs på annan plats på avstånd från en mer traditionell arbetsplats med hjälp av informationsteknik. I takt med globalisering och tekniska framsteg har distansarbete fått ett ökat inflytande i människors arbetsvardag.¹¹⁵ Inte minst har hemarbete i samband med covid-19 pandemin blivit en allt mer vanlig arbetsform.¹¹⁶ Ökningen av distansarbete har emellertid resulterat i större problem vad gäller arbetsledningsrätten och tagit sig i uttryck särskilt vad gäller bevisbördan gällande fall där arbetstagaren vägrar utföra sitt arbete hemifrån. När arbetstagaren inte befinner sig på den fysiska arbetsplatsen är det svårare för arbetsgivaren att uppvakta arbetet. Trots det uppställs höga krav på den bevisning som arbetsgivaren framhåller till stöd för en uppsägning eller avsked gjord på denna grund.¹¹⁷

I målet AD 2011 nr 34 hade en distansarbetande arbetstagare underlåtit att utföra samtliga ålagda arbetsuppgifter i anställningen. Arbetsgivaren varnade arbetstagaren, mot bakgrund av den återkommande olovliga frånvaron, att dennes agerande var att beakta en allmän arbetsvägran. Vid bedömningen tog Arbetsdomstolen hänsyn till att arbetstagaren fått ett förtroende att arbeta på distans och hade en självständig roll i organisationen. Detta följde med ett ökat ansvar att vara tillgänglig från arbetsplatsen i hemmet. Domstolen ansåg därför att grund för avsked förelåg, eftersom arbetstagaren grovt åsidosatt sina åliggande gentemot arbetsgivaren genom att vägra utföra det ålagda arbetet.¹¹⁸

Arbetsdomstolen fann att det förelåg saklig grund för uppsägning av en distanssäljare i AD 2017 nr 3. Arbetstagaren i fråga avstod från att utföra några av de mest väsentliga arbetsuppgifterna och hade underlåtit den kritik som kontinuerligt framfördes av arbetsgivaren, vilket slutligen fick honom uppsagd. Vid bedömningen lade domstolen vikt vid den anställdes otillräckliga arbetsprestationer, bristande kommunikation och underlåtenhet att

¹¹⁴ AD 2001 nr 10.

¹¹⁵ SOU 1998:115, s. 13.

¹¹⁶ SCB. "Allt fler arbetar hemifrån" (2021), [2021-11-15].

¹¹⁷ Glavå (2020), s. 363.

¹¹⁸ AD 2011 nr 34.

utföra särskilda arbetsuppgifter. I utredningen fanns det inte heller något som talade för att arbetstagaren i framtiden skulle bättra sig, varför saklig grund för uppsägning förelåg.¹¹⁹

Utfallet visade sig vara annorlunda i rättsfallet AD 2019 nr 5, där Arbetsdomstolen fann att det varken förelåg grund för uppsägning eller avsked. I målet hade en distansarbetande arbetstagare enligt arbetsgivaren gjort sig skyldig till arbetsvägran genom att inte arbeta på kontoret trots återkommande uppmaningar. Arbetstagaren menade att det funnits en överenskommelse som talade för att denne skulle få arbeta hemifrån, och att han därmed inte hade gjort sig skyldig till arbetsvägran genom att inte infinna sig på kontoret. Arbetsdomstolen dömde att bolaget inte kunde presentera tillräcklig bevisning för att påvisa att de faktiskt beordrat arbetstagaren att arbeta på kontoret. De var snarare väl bekanta med att arbetstagaren arbetade på distans, och därför förelåg det inte saklig grund för att säga upp eller avskeda den anställde.¹²⁰

¹¹⁹ AD 2017 nr 3.

¹²⁰ AD 2019 nr 5.

5. Analys och slutsatser

5.1 Inledning

I uppsatsen analyseras arbetsgivarens möjligheter att säga upp eller avskeda en arbetstagare som vägrar utföra arbete i dennes verksamhet. Vidare redogörs det för de situationer där arbetsvägran inte har lett till ett upphörande av anställningen och därmed har inneburit en rätt för arbetstagaren. En analys har utfodrats med utgångspunkt i uppsatsens rättsutredning och relevanta avgöranden från praxis.

5.1.1 Arbetsgivarens möjligheter att avsluta en anställning vid arbetsvägran

Det kan inledningsvis konstateras att flertalet faktorer bör tas i beaktande vad gäller arbetsgivarens möjligheter att avsluta en anställning i samband med att en arbetstagare vägrar utföra arbete. Av de presenterade rättsfallen går det att utläsa att domstolen grundligt prövat skälen bakom arbetsvägran genom att beakta vad arbetstagaren låtit komma sig till last, om det funnits förmildrande omständigheter i fallet, om arbetstagaren haft en fortsatt lämplighet för arbetet och framförallt i vilken mån den anställda har arbetsvägrat. Omfattningen av arbetsvägran är den mest övergripande komponenten som utgör ramen för när det anses föreligga antingen saklig grund uppsägning eller grund för avsked. Det framgår av uppsatsen att arbetsvägran kan ta sig uttryck i två former; en *specifik* ovilja att arbeta och en *allmän* ovilja att arbeta.

En *specifik* arbetsvägran kännetecknas av en ovilja att utföra särskilt arbete. Det är följaktligen en mer inskränkt form av arbetsvägran i den bemärkelsen att det enbart innefattar en vägran att utföra specifika arbetsuppgifter. En arbetstagare som vägrar utföra en viss arbetsuppgift riskerar att bli uppsagd med anledning av personliga skäl som grundar sig i misskötsamhet. Det måste dock föreligga saklig grund för uppsägning av en arbetstagare som görs till följd av detta. Trots att arbetsgivaren genom arbetsgivarprerogativet har en omfattande arbetsledningsrätt ska en uppsägning ske som en sista utväg i de fall det saknas andra lösningar. Kravet på saklig grund för uppsägning har lämnats odefinierat i syfte att förmå domstolen att ta hänsyn till omständigheterna som föranlett arbetsvägran i varje enskilt fall. Det står emellertid klart att en arbetsgivare inte kan säga upp en arbetstagare som ger uttryck för en specifik arbetsvägran om det är skäligt att omplacera arbetstagaren till annat arbete inom arbetsgivarens verksamhet. Om en arbetstagare å andra sidan, efter en skälig

omplacering som faller *inom* dennes arbetskyldighet, vägrar utföra de nya arbetsuppgifterna kan saklig grund för uppsägning föreligga.

En *allmän* arbetsvägran är att likställa med en generell ovilja att utföra alla ålagda arbetsuppgifter. Att vägra utföra arbete i en sådan omfattning är ett allvarligt brott mot anställningsavtalet och kan därför utmytna i grund för avsked. En arbetstagare som uppvisar en allmän ovilja att utföra arbete anses ha grovt åsidosatt sina förpliktelser gentemot arbetsgivaren. Det är en handling som inte ska behöva tolereras under några omständigheter, och därför kan arbetsgivaren vidta en mer ingripande åtgärd än uppsägning. Även situationer där en arbetstagare motsätter sig en rättsenlig omplacering, som faller *inom* ramen för dennes arbetskyldighet, kan betraktas som en allmän arbetsvägran, vilket i sin tur kan leda till grund för avsked. En allmän ovilja att arbeta kan också uppstå om en arbetstagare vägrar utföra arbete där det på förhand finns en kalkylerad risk för fara. I sådana yrken består anställningsavtalen av uttryckliga åtaganden för arbetstagaren att utföra det ålagda arbetet trots dess riskfyllda karaktär. Arbetsuppgifter förmedlade i anställningsavtal anses falla inom arbetskyldigheten, varför ett bestridande av dessa förefaller vara ett grovt åsidosättande av de skyldigheter som följer av anställningsavtalet och kan leda till avsked.

Vad gäller arbetsvägran i relation till religionsfrihet går det att fastställa att det rör sig om en intressekonflikt mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Arbetstagarens vilja att vägra utföra arbete på religiösa grunder måste vägas mot arbetsgivarens arbetsledningsrätt och andra eventuellt motstående intressen. Det uppställs höga krav på den bevisning som arbetsgivaren åberopar till stöd för en uppsägning eller avsked som anses vara gjord till följd av den anställdes religion eller tro. Vid bedömningen av om arbetsgivaren har diskriminerat en arbetstagare, som vägrat utföra arbete på religiösa grunder, bör arbetsgivaren visa att samma åtgärd hade vidtagits för en arbetstagare utan hänvisning till religiösa motiv. Arbetsvägran på grund av en arbetstagares religiösa uppfattning kan således utgöra grund för uppsägning eller avsked i de fall då arbetsgivaren kan styrka att utövandet av religionen hindrar arbetet. De ovan nämnda rättsfallen tyder på att en individs rätt att manifesteras sin religion oftast får ge vika för arbetsgivarens verksamhetsintresse och för en tredje mans motstående intressen, vilket bekräftar den starka arbetsledningsrätten.

En utveckling mot ett ökat distansarbete innebär visserligen större frihet och flexibilitet, däremot ökar svårigheten för arbetsgivare att kontrollera att de anställda som inte befinner sig

på den fysiska arbetsplatsen faktiskt utför sina arbetsuppgifter. Utgångspunkten bör vara att det som regleras i anställningsavtalet är det som ska följas, oavsett om arbetet utförs på en fysisk arbetsplats eller på distans. Det kan därmed föreslås att arbetsgivaren arbetar fram instruktioner som ämnar tydliggöra de förväntningar denne har på arbetstagaren vid hemarbete, och om den anställde inte uppfyller de uppställda kraven ska uppsägning eller avsked kunna aktualiseras. Det går med utgångspunkt i de framförda fallen att utläsa att regeln om *specifik*, respektive *allmän* arbetsvägran, även har tillämpats i mål gällande distansarbetande arbetstagare. Den största skillnaden är att det i bedömningen måste tas hänsyn till att det vid distansarbete uppställs högre krav på tydlig kommunikation och ökad tillgänglighet från arbetstagarens sida, då denne har ålagts ett särskilt förtroende genom möjligheten till hemarbete.

Slutsatsen som kan dras utifrån det ovan anförda är att arbetsvägran är ett allvarligt brott mot anställningsavtalet som kan utgöra grund för uppsägning eller avsked. Arbetsgivaren har enligt arbetsgivarprerogativet en omfattande rätt att leda och fördela arbetet i den dagliga verksamheten medan arbetstagaren har en arbetskyldighet som förutsätter att denne utför det arbete som ligger inom ramen för anställningsavtalet. Ett åsidosättande av de förpliktelser som tillkommer arbetstagaren genom arbetskyldigheten är att betrakta som arbetsvägran. Det står dock klart genom utredningen att det inte finns en enhetlig beskrivning som omfattar alla situationer där arbetsgivaren kan avsluta en anställning på grund av arbetsvägran. Det har medvetet lämnats utrymme för möjligheten att ta hänsyn till det enskilda fallets omständigheter som har föranlett vägran att arbeta.

Det har emellertid genom rättspraxis och doktrin utvecklats en generell regel för när arbetsvägran kan utgöra antingen saklig grund för uppsägning eller avsked. En *specifik* arbetsvägran kan leda till uppsägning medan en *allmän* arbetsvägran ofta resulterar i ett avskedande av arbetstagaren. Skillnaden mellan dessa två former är att en allmän arbetsvägran ses som ett grövre brott mot anställningsavtalet än en specifik arbetsvägran, varför arbetsgivaren har rätt att vid sådana situationer vidta mer ingripande åtgärder än uppsägning. Enligt vår mening är denna allmänt hållna regel en tillräcklig utgångspunkt vad gäller arbetsgivarens förutsättningar att avsluta en anställning vid arbetsvägran. En mer uttrycklig definition hade enbart utgjort ett hinder i beaktandet av de situationella omständigheterna som kan komma att påverka bedömningen.

5.1.2 Arbetstagarens rätt att arbetsvägra

Genom uppsatsens utredning går det att fastställa att en arbetstagare har rätt att vägra utföra sina arbetsuppgifter under två förutsättningar, när arbetet innebär *fara för liv eller hälsa* eller när *arbetsgivarens order strider mot lag eller god sed* på arbetsmarknaden. Det är återigen värt att poängtera att det även här ska tas hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet för att bedöma skäligheten bakom arbetstagarens agerande som föranlett arbetsvägran.

En arbetstagare som upplever att en arbetsuppgift innebär *fara för liv eller hälsa* kan välja att agera utefter tre alternativ. Det ena alternativet är att den fackliga organisationen väljer att nyttja sitt tolkningsföreträdare i enlighet med 34 § MBL, men det förutsätter att arbetstagaren är medlem i en kollektivavtalsbärande organisation. Det andra alternativet är att skyddsombudet avbryter det farliga arbetet, vilket antingen kan ske på deras eget initiativ eller genom att en underrättelse från arbetstagaren avseende upplevd fara har kommit dem tillhanda. Både den fackliga organisationens tolkningsföreträdare och skyddsombudets stoppningsrätt kan ses som ett hjälpmedel för de anställda som inte längre behöver utföra det farliga arbetet. Det tredje alternativet är att arbetstagaren själv gör en subjektiv bedömning att vägra utföra en arbetsuppgift som anses utgöra fara.

Vid arbete som innebär fara för liv eller hälsa kan fråga om uppsägning eller avsked inte aktualiseras om arbetstagarens bedömning av den farliga situationen bygger på rimliga skäl. Det är inte sällan det råder delade meningar avseende gränsen för hur långt arbetsskyldigheten sträcker sig när arbetet anses utgöra fara för liv och hälsa. Sambandet mellan bestämmelserna i 34 § MBL och 3 kap. 4 § AML gällande arbete som ska kategoriseras som farligt förefaller vara oklart, varför det ofta är den enskilde arbetstagarens subjektiva utlåtande som ska bedömas. En prövning, avseende om en arbetstagare har rätt att arbetsvägra på grund av fara för liv eller hälsa, ska bygga på om arbetstagaren gjort en försvarbar bedömning av den upplevda faran med hänsyn till situationens omständigheter. Å andra sidan kan en bedömning som i efterhand visar sig vara felaktig fortfarande inte utgöra grund för uppsägning eller avsked då vikt läggs på huruvida arbetstagarens utlåtanden av situationen har varit rimlig eller inte.

Det förekommer emellertid inskränkningar av denna allmänna rättsgrundsats som utvecklats genom rättspraxis och doktrin. En arbetstagare har inte rätt att arbetsvägra i de fall då dennes

bedömning avseende upplevd fara inte anses vara försvarlig, om det föreligger en uttrycklig bestämmelse i anställningsavtalet gällande kalkylerade risker i arbetet eller vid situationer där det råder en temporär förändring av arbetsmiljön som kan åtgärdas. Arbetsdomstolen lägger även stor vikt vid behöriga myndigheters utlåtanden om huruvida arbetet anses vara farligt eller inte. Det exemplifieras utifrån ett av de nämnda rättsfallen, AD 2001 nr 10, där den fackliga organisationen beordrade skyddsombudet att stoppa arbetet av de farliga arbetsuppgifterna. Om det istället hade varit en arbetstagare som på eget initiativ arbetsvägrat, trots myndigheternas bedömning om att fara inte förelåg, hade fråga om uppsägning eller avsked kunnat aktualiseras.

En arbetstagares rätt att undvika att begå lagbrott överskrider dennes arbetskyldighet och därmed arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Arbetstagare är därför inte skyldiga att utföra arbete som strider mot *lag eller god sed* på arbetsmarknaden. De rättsfall som har behandlats i uppsatsen visar på att en arbetstagare med anledning av rättsstridiga order från arbetsgivaren har haft rätt att vägra utföra arbetet. Det förtydligas i doktrin att arbetsgivaren inte heller får hota med uppsägning eller avsked och hämnas på en arbetstagare som vägrar utföra arbete för att undvika att följa en olaglig order. Vad som också är värt att poängtera är att arbetsgivarens felbedömning av den lagstridiga ordern måste anses vara grov eller gjord i ond tro för att påstå att denne utövat sin arbetsledning i strid med gällande lag eller god sed, vilket är ytterligare en bekräftelse på den starka arbetsledningsrätten.

Utöver rätten att vägra utföra farligt eller lagstridigt arbete, kan arbetstagaren i viss mån ha rätt att utföra arbetsuppgifter vid en omplacering som gjorts *utanför* dennes arbetskyldighet. Arbetskyldigheten slutar i de flesta fall gälla då en omplacering inte tar hänsyn till 29/29-principen. Detta inträffar när arbetstagaren vid en omplacering inte längre besitter tillräckliga kvalifikationer, när arbetet utförs hos en annan arbetsgivare eller när omplaceringen är så pass omfattande att arbetstagaren anses ha skiljts från sin ursprungliga tjänst. En felaktig omplacering som inte längre ligger inom ramen för anställningen faller utanför arbetskyldigheten och föranleder därigenom en rätt att vägra utföra de nya arbetsuppgifterna. Huruvida arbetsvägran är rättfärdigad i en sådan situation är emellertid avhängigt arbetstagarens kollektivavtalsområde, där tjänstemän och offentligt anställda har en snävare arbetskyldighet i jämförelse med arbetare som besitter en mer omfattande skyldighet att utföra arbete.

Det går att dra slutsatsen att arbetsvägran inte alltid resulterar i ett avslutande av anställningen, och kan därigenom under vissa omständigheter ses som en rätt som tillskrivs arbetstagaren. Arbetsvägran kan vara rättfärdigad i situationer där arbetet innebär fara för liv eller hälsa eller om arbetsgivarens order strider mot gällande lag eller god sed på arbetsmarknaden. Förutsättningen är dock att arbetstagaren vid arbetsvägran anses ha gjort en försvarbar bedömning med hänsyn till situationens omständigheter. Vidare kan arbetstagare vid omplaceringar, som är gjorda på felaktiga grunder, i viss mån ha rätt att vägra utföra de nya arbetsuppgifterna som ligger utanför deras arbetskyldighet. Det görs dock skillnad på bland annat arbetar- och tjänstemannaområdet. Hänsyn tas således till att en tjänstemans anställningsförhållande är knutet till en viss arbetsbefattning, vilket ger upphov till en snävare arbetskyldighet och därigenom en större möjlighet att motsätta sig en felaktig omplacering. En arbetare har ofta inte en lika tydlig kärna i sin anställning och tillhandahåller därför inte ett lika genomgripande skydd mot omplaceringar, vilket är ett resultat av den mer allmänt hållna arbetskyldigheten.

Vad som också kan vara intressant att lyfta fram är att det i de presenterade rättsfallen har visat sig att arbetstagare med lägre befattning har haft större möjlighet att arbetsvägra. Detta tyder på att en medarbetare med en mer förtroendeingivande befattning också har en högre lojalitetsplikt som följer av ett ökat ansvar. Utredningen har emellertid visat på att det finns begränsningar i en arbetstagares rätt att vägra utföra arbete. Detta ligger i linje med vår uppfattning om att arbetsvägran ska vara en företeelse som enbart avser undantagssituationer, varför inskränkningar i arbetstagarens rätt att vägra utföra arbete är nödvändiga. Avslutningsvis kan det fastslås att arbetsvägran i de allra flesta fall utgör saklig grund för uppsägning eller avsked, vilket visserligen visar på dess allvarliga karaktär. Emellertid har det visat sig finnas omständigheter där arbetsvägran inte leder till ett upphörande av anställningen, vilket å andra sidan bekräftar ämnets komplexitet och hur arbetsvägran i vissa fall kan vara en rätt som tillskrivs arbetstagaren.

6. Avslutande reflektioner

6.1 Arbetsrätten reformeras

I denna uppsats har nämnda lagändringar i promemorian Ds 2021:17 inte tagits i beaktande, med hänsyn till att förslagen ännu inte har trätt i kraft. Uppsatsen har utgått från de nuvarande reglerna i LAS gällande saklig grund för uppsägning av personliga skäl. Det framgår i uppsatsen att det inte varit möjligt att närmare ange vad som ska utgöra saklig grund, vilket även tycks vara fallet i förevarande lagändring. I likhet med gällande rätt kommer därför sakliga skäl för uppsägning av personliga skäl i första hand få sitt innehåll genom rättstillämpningen i Arbetsdomstolen. Det kommer således fortsatt göras en helhetsbedömning av samtliga föreliggande omständigheter. Det kan upplevas svårt att redan nu fastslå hur förslaget kan komma att ta sig uttryck i praktiken, men det står dock klart att det är mer än bara en språklig ändring.

Enligt vår mening kan det komma att bli något lättare att säga upp en arbetstagare av personliga skäl. Det baserar vi på att arbetsgivaren inte längre kommer behöva göra någon helhetsbedömning inför en uppsägning. Hänsyn kommer således inte behöva tas till arbetstagarens intresse av att behålla anställningen eller huruvida arbetstagaren i framtiden kan antas uppfylla sina skyldigheter. Vidare kommer arbetsgivaren bara behöva omplacera en arbetstagare en gång, och om samma problem uppstår i det nya arbetet, behöver ingen ny omplacering övervägas. Avvikelse kommer dessutom att kunna göras till nackdel för arbetstagaren, jämfört med gällande regler där avvikelser enbart kan göras till fördel för arbetstagaren. Lagändringen föreslås numera sätta själva misskötsamheten i fokus. I relation till arbetsvägran innebär detta å ena sidan en ökad möjlighet för arbetsgivaren att säga upp en arbetstagare vid arbetsvägran, men å andra sidan en begränsning i arbetstagarens rätt att arbetsvägra. Vi förmodar emellertid att förslaget inte kommer att innebära några banbrytande förändringar av Arbetsdomstolens praxis, utan snarare ha betydelse i gränsfall. Detta för att det vid bedömningen om det föreligger sakliga skäl kommer tas hänsyn till förarbeten och praxis gällande saklig grund. Oavsett förslagets framtid anser vi att arbetsvägran kommer vara fortsatt aktuellt på arbetsrättens område, trots de förändringar som sker på arbetsmarknaden.

Käll- och litteraturförteckning

Offentligt tryck

Ds 2002:56	Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv
Ds 2021:17	En reformerad arbetsrätt
Prop. 1973:129	Förslag till lag om anställningsskydd
Prop. 1973:130	Ändringar i arbetarskyddslagstiftningen och andra åtgärder för bättre arbetsmiljö
Prop. 1975/76:105	Med förslag till arbetsrättsreform med mera
Prop. 1981/82:71	Om ny anställningsskyddslag med mera
SOU 1972:86	Bättre arbetsmiljö
SOU 1973:7	Trygghet i anställningen
SOU 1998:115	Distansarbete

Lagar och författningar

Europeiska Unionen

EKMR	Artikel 9 - Tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet
------	--

Sverige

Arbetsmiljölagen (1977:1160)

Kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform

Lag (1982:80) om anställningsskydd

Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Litteratur

Danelius, Hans, *Mänskliga rättigheter i europeisk praxis: en kommentar till Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna*, 5., [uppdaterade] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2015

Danhard, Erik, *Arbetskyldighetens gränser*, VJS, Stockholm, 2008

Gellner, Lars & Sydolf, Lars, *Twistelösning i arbetsrätten: förhandling och process*, Norstedts juridik, Stockholm, 2005

Glavå, Mats & Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, Fjärde upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2020

Gullberg, Hans & Rundqvist, Karl-Ingvar, *Arbetsmiljölagen: i lydelse den 1 juli 2014: kommentarer och författningar*, 17. uppl., Arbetsmiljöforum, Stockholm, 2014

Göransson, Håkan Gabinus & Garpe, Bengt, *Arbetsrätten: en introduktion*, 6., [rev.] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2013

Hydén, Håkan & Hydén, Therese, *Rättsregler: en introduktion till juridiken*, Åttonde upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2019

Källström, Kent & Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, 4., [rev.] uppl., Iustus, Uppsala, 2016

Källström, Kent & Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, Femte upplagan, Iustus förlag, Uppsala, 2019

Lunning, Lars & Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd: en lagkommentar*, 11., [rev.] uppl., Wolters Kluwer, Stockholm, 2016

Nääv, Maria & Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, Andra upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2018

Rönmar, Mia, *Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet: en komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*, Juristförl., Diss. Lund: Univ., 2004, Lund, 2004

Sandgren, Claes, Är rättsdogmatiken dogmatisk? i *Tidsskrift för Rettsvitenskap*, vol. 118, nr. 4–5, 2008, s. 648–656

Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, Fjärde upplagan, Norstedts Juridik, Stockholm, 2018

Samuelsson, Joel & Melander, Jan, *Tolkning och tillämpning*, 2., [utök.] uppl., Iustus, Uppsala, 2010

Zillén, Kavot, *Hälso- och sjukvårdspersonalens religions- och samvetsfrihet: en rättsvetenskaplig studie om samvetsgrundad vägran och kravet på god vård*, Uppsala universitet, Juridiska institutionen, Diss. Uppsala: Uppsala universitet, 2016, Uppsala, 2016

Övriga källor

Statistiska centralbyrån (SCB). Allt fler arbetar hemifrån. Pressmeddelande 20 maj 2021. Solna: SCB; 2021. <<https://www.scb.se/pressmeddelande/allt-fler-arbetar-hemifran/>>, hämtad 2021-11-15.

Rättsfallsförteckning

AD 1929 nr 29

AD 1931 nr 15

AD 1962 nr 18

AD 1967 nr 22
AD 1976 nr 97
AD 1977 nr 168
AD 1978 nr 6
AD 1978 nr 89
AD 1983 nr 105
AD 1983 nr 174
AD 1986 nr 11
AD 1986 nr 96
AD 1999 nr 102
AD 2001 nr 10
AD 2002 nr 89
AD 2005 nr 21
AD 2009 nr 36
AD 2011 nr 34
AD 2017 nr 3
AD 2017 nr 23
AD 2019 nr 5
AD 2019 nr 20