



EKONOMI-
HÖGSKOLAN

Vägran att utföra arbete

*En analys av när en arbetstagare kan och inte kan skiljas från
anställningen på grund av arbetsvägran*

Amanda Bjarup Nehlin

INSTITUTIONEN FÖR HANDELSRÄTT

Kandidatuppsats - arbetsrätt

15 högskolepoäng

HARH16

HT 2023

Handledare: Andreas Inghammar

Sammanfattning

Arbetsvägran är ett begrepp som kategoriseras under misskötsamhet när det gäller uppsägning och avsked. Såväl arbetstagaren som arbetsgivaren har en rad skyldigheter i ett anställningsförhållande. Arbetsvägran kan utgöra ett brott mot lojalitetsplikten och därmed också ett brott mot anställningsavtalet. Av lagstiftningen framgår ingen tydlig definition av arbetsvägran, varför uppsatsen ämnar undersöka begreppets innebörd. Genom en rättsfallsanalys av domar från Arbetsdomstolen, med stöd i doktrin och arbetsrättslig reglering, analyseras skälen för vilka en arbetsgivare kan säga upp eller avskeda en arbetstagare när denne arbetsvägrat och i vilka situationer arbetstagaren har rätt att vägra utföra arbete.

Resultatet av uppsatsen är att det finns en rad olika typer av arbetsvägran och att det finns många olika faktorer som spelar in vid Arbetsdomstolens bedömningar av dessa. Utfallet i tvisterna är inte sällan till arbetstagarens nackdel, såtillvida att arbetsgivaren vidtagit korrekta och tillräckliga åtgärder. Arbetstagaren får inte bryta arbetsgivarens förtroende, då det anses utgöra ett brott mot lojalitetsplikten. De fall då arbetstagarens arbetsvägran har bedömts som acceptabel har antingen berott på att speciella, ofta personliga, omständigheter förelegat, att arbetstagaren befunnit sig i en villfarelse, eller att arbetsgivaren inte fullgjort sin skyldighet att medvetandegöra. Slutligen identifieras de få, sällsynta fall då en arbetstagare har rättsligt stöd att arbetsvägra: då fara för liv eller hälsa föreligger och när arbetstagarens order strider mot lag eller god sed.

Ämnesord: arbetsvägran, arbetsledningsrätt, arbetsskyldighet, uppsägning, avsked.

Abstract

Refusal to work is a term that falls under misconduct concerning termination and dismissal. The employee and the employer each have obligations due to the employment relationship. Refusal to work can be a breach of the duty of loyalty and thereby a breach of the employment contract. There is no clear definition of refusal to work in Swedish legislation, why this essay aims to investigate the meaning of the concept. By conducting a legal case analysis from Arbetsdomstolen, the Swedish Labor Court, hand in hand with doctrine and labor law regulations, the reasons why an employer can terminate or dismiss an employee when they refuse to work, and what situations allows the employee to refuse to work, are investigated.

The result of the essay presents the various types of refusal to work and numerous factors which Arbetsdomstolen considers when assessing these cases. The outcome of the cases often tends to be in favor of the employer, unless they have not taken correct and sufficient measures. An employee is not allowed to break the employers trust, as it is considered a breach of the duty of loyalty. Instances where the employee's refusal to work have been acceptable have either been due to specific, often personal, circumstances, the employee being mistaken, or the employer failing to fulfill the obligation of pointing out the wrongful behavior of the employee. Finally, the few rare cases where an employee has legal grounds to refuse to work are identified: when there is a danger to life and health and when the employee's orders contravene the law or good practice.

Key words: refusal to work, labor management duty, duty to work, termination, dismissal.

Innehållsförteckning

1 Inledning.....	1
1.1 Bakgrund	1
1.2 Syfte och frågeställningar.....	1
1.3 Avgränsningar.....	2
1.4 Metod och material	3
1.5 Disposition	5
2 Rättsliga utgångspunkter – LAS.....	7
2.1 Uppsägning – från saklig grund till sakliga skäl.....	7
2.2 Avskedande.....	8
3 Anställningsförhållandets utgångspunkter	10
3.1 Anställningen – ett avtal.....	10
3.2 Arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter	10
3.3 Arbetstagarens rättigheter och skyldigheter	11
3.3.1 Lydnadsplikt	12
3.3.2 Lojalitetsplikt	12
3.3.3 29/29-principen	13
3.4 Begränsningar i arbetsledningsrätten och lydnadsplikten	13
4 Arbetsdomstolen om arbetsvägran.....	15
4.1 Inledning	15
4.2 Allmän och specifik arbetsvägran	15
4.2.1 Allmän arbetsvägran	16
4.2.2 Specifik arbetsvägran.....	18
4.3 Olovlig frånvaro	19
4.3.1 Frånvaro vid förvägrad ledighet.....	19
4.3.2 När arbetstagaren inte kunnat bevisa sin påstådda sjukdom.....	20
4.3.3 Arbetstagarens familjerelaterade omständigheter	22
4.4 Vägran att underkasta sig provtagning	23

4.4.1 När arbetsgivarens intresse väger tyngst.....	24
4.4.2 När arbetstagarens intresse väger tyngst.....	24
4.5 Arbetsvägran vid distansarbete.....	25
4.6 När arbetsvägran inte utgör saklig grund.....	27
4.6.1 Fara för liv eller hälsa	27
4.6.2 Villfarelse.....	28
4.6.3 Order i strid mot lag eller god sed	29
5 Analys och slutsats.....	30
5.1 Hur bedömer Arbetsdomstolen huruvida sakliga skäl förelegat vid uppsägning eller avsked på grund av arbetsvägran?	30
5.2 Under vilka förutsättningar kan en arbetstagare, inom ramen för anställningsavtalet, vägra att utföra arbete?.....	32
5.3 Avslutande reflektion.....	34

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
AV	Arbetsmiljöverket
Ds	Departementsserien
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
SOU	Statens Offentliga Utredningar

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Ett anställningsavtal grundas på att arbetstagaren ingått ett avtal med arbetsgivaren om att utföra arbete åt denne mot ersättning. Anställningsförhållandet baseras således på arbetstagarens åliggande att arbeta och arbetsgivarens skyldighet att leda och fördela arbetet. Arbetstagaren har genom sin arbetskyldighet en lojalitets- och lydnadsplikt gentemot arbetsgivaren. När arbetstagaren vägrar att utföra arbetet denne förpliktigt sig till utgör det ett åsidosättande av skyldigheterna i anställningsförhållandet, vilket kan vara skäl både uppsägning och avsked.¹

Begreppen uppsägning och avsked regleras i anställningsskyddslagen, som fastslår att en arbetsgivare måste kunna bevisa sakliga skäl vid skiljandet av en arbetstagare från denne anställning.² Så vad händer när en arbetstagare vägrar att utföra de åtaganden som anställningsförhållandet innebär? Finns det situationer då en anställd kan vägra att utföra ålagt arbete? Hur bedöms sådana situationer rättsligt?

I den här uppsatsen har rättsfall från Arbetsdomstolen analyserats med avsikten att undersöka hur rättsläget kring arbetsvägran ser ut. Utifrån en omfattande rättsfallsanalys har praxis kartlagts och jämförts med andra rättskällor för att skapa en djupare förståelse för ämnet.

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med uppsatsen är att utreda och analysera gällande rättsläge rörande arbetsvägran och därmed på vilka grunder en arbetsgivare kan avsluta en anställning vid arbetsvägran. För att kunna jämföra fallen i analysen belyses också fall då arbetstagaren får arbetsvägra. Uppsatsen behandlar således både arbetsgivarens och arbetstagarens rättigheter och skyldigheter. Frågeställningarna som uppsatsen ämnar besvara är följande:

¹ Se kapitel 3: Anställningsförhållandets utgångspunkter.

² Se kapitel 2: Rättsliga utgångspunkter – LAS. Se sista stycket i avsnitt 2.1 för tydliggörande kring hur begreppet sakliga skäl jämfört med saklig grund kommer att behandlas i uppsatsen.

1. Hur bedömer Arbetsdomstolen huruvida sakliga skäl förelegat vid uppsägning eller avsked på grund av arbetsvägran?
2. Under vilka förutsättningar kan en arbetstagare, inom ramen för anställningsavtalet, vägra att utföra arbete?

1.3 Avgränsningar

Uppsatsen behandlar rättsfall från svensk arbetsrättslig praxis. EU-rätt har använts i mycket begränsad omfattning vid Arbetsdomstolens bedömningar av tvisterna som förekommer i uppsatsen och har av den anledningen inte behandlats. Vidare behandlas framförallt lagbestämmelserna som utgår från LAS. Den primära utgångspunkten är uppsägning av personliga skäl och avskedande och det är således lagrum som berör dessa områden som tagits med. Endast ett fåtal av de fall som tas upp är kopplade till arbetsmiljöregleringen och därför beskrivs AML enbart övergripande i anslutning till fallen som berörs av sådan lagstiftning.

I urvalsprocessen framkom en stor mängd rättsfall som valdes bort direkt då de inte ansågs relevanta för uppsatsens syfte, främst på grund av att de inte behandlat frågor om uppsägning eller avsked. Exempel på sådana fall är domar som behandlat kollektivavtalsbrott, olovliga stridsåtgärder, brott mot förhandlingsskyldigheten enligt MBL och diskriminering, då det i sådana domar snarare varit fråga om skadeståndsskyldighet. Bland annat har rättsfallet AD 2017 nr 43, det så kallade Barnmorskemålet, framkommit i rättsfallsanalysen men valts bort. Visserligen har domen uppmärksammats och diskuterats ur ett arbetsvägranperspektiv, men då det inte berörde uppsägning har det inte ansetts vara relevant för syftet. Vidare har majoriteten av de fall som behandlat att arbetsgivaren handlat i strid med god sed inte identifierats som relevanta vid urvalsprocessen, då de snarare rör omplacering och inte uppsägning.³ Många av de fallen har således valts bort och god sed behandlas endast utifrån när arbetstagaren får arbetsvägra i en uppsägningskontext. Rättsfallen som behandlas är uteslutande AD-domar, eftersom sådana anses vara prejudicerande då Arbetsdomstolen är den högsta instansen för arbetsrättsliga mål.⁴

Vägran att drogtestas utgör en form för arbets- och ordervägran.⁵ I rättsfallsanalysen framkom dock även en del liknande fall relaterade till rehabiliteringsvägran, vilka inte har tagits med då

³ Se vidare i bilaga 1–3 för en detaljerad redogörelse för hur urvalsprocessen har gått till.

⁴ Samuelsson & Melander (2003), s. 39–40.

⁵ Se avsnitt 4.3 – Vägran att underkasta sig provtagning.

de har ansetts gå över gränsen till ett annat ämne som den här uppsatsen inte syftar till att undersöka.

En order som ges utom ramen för arbetstagarens skyldighet kan inte utgöra saklig grund för uppsägning.⁶ Därför har frågeställningen i syftet begränsats till att behandla sådana handlingar som sker inom ramen för anställningen. En avgränsning har också gjorts till att inte beröra arbetsvägran som utförs av religiösa skäl. Dels har sådana fall en begränsad betydelse för rättsläget, dels är mängden sådana fall mycket begränsad. I de rättsfall som tagits med har AD inte skiljt på privata eller offentligt anställda, varför det inte heller ansetts vara relevant för syftet och därför inte berörs. Slutligen behandlar uppsatsen endast tillsvidareanställda arbetstagare, då uppsägningsbegreppet i LAS åsyftar tillsvidareanställningar.

1.4 Metod och material

Uppsatsens genomförande bygger på en rättsfallsanalys som är baserad på Arbetsdomstolens domar om arbetsvägran och återfinns i bilagorna 1, 2 och 3. För att kunna besvara frågeställningarna har en rättsdogmatisk metod kombinerats med ett inslag av rättsanalytisk metod.

Rättsdogmatikens utgångspunkt är att fastställa gällande rätt: de lege lata.⁷ Fastställandet består dels i att beskriva, dels i att systematisera rätten. Systematiseringen bygger på beskrivningen och innefattar att hitta samband och principer.⁸ För att definiera innebörden av gällande rätt krävs en analys av huruvida rättsregeln är tillämplig eller ej. Det är även av stor betydelse att kunna fastställa vilka specifika lagar och regler som är tillämpliga i specifika fall, vilket kräver både tolkning och förståelse.⁹

Den rättsdogmatiska metoden involverar användandet av olika rättskällor för att lösa rättsliga problem och därmed kunna besvara juridiska frågor. Rättskällorna omfattar lagstiftning, förarbeten, doktrin och prejudikat. Genom att analysera dessa källor kan insikt om hur en frågeställning bör tolkas i en specifik situation uppnås.¹⁰ Rättspraxis används som ett komplement till lagstiftningen och utgörs av vägledande avgöranden, prejudikat, som kan vara

⁶ Se avsnitt 3.2 – Arbetsgivarens rättigheter.

⁷ Nääv & Zamboni (2018), s. 36.

⁸ Sandgren (2015), s. 43–45.

⁹ Samuelsson & Melander (2003), s. 52.

¹⁰ Nääv & Zamboni (2018), s. 22–26, Sandgren (2015), s. 43–44.

ett hjälpmedel för lagtolkning i individuella fall.¹¹ I rättsdogmatiken är rättskällornas auktoritet essentiell för analysen. Lagen är den primära och mest auktoritära av rättskällorna.¹² Däremot krävs en komplettering med de sekundära rättskällorna.¹³ Doktrin fungerar som en informationskälla om de tre andra nämnda rättskällorna, men utgör även en egen, självständig typ av rättskälla. Den beskriver och strukturerar det nämnda rättsliga materialet och sammanfattar det.¹⁴ Utifrån beskrivningen tar uppsatsen därmed både utgångspunkt i anställningsskyddslagen, och i viss mån arbetsmiljöregleringen, men också till stor del i praxis från Arbetsdomstolen och doktrin i form av arbetsrättslig litteratur. Framförallt har Lunning & Toijer varit betydande för uppsatsen, på grund av den grundliga redovisningen av olika aspekter av arbetsvägran, men även Glavå & Hansson, Rönmar samt Källström & Malmberg har använts i viss utsträckning.

Sandgren benämner den rättsanalytiska metoden som ett alternativ till rättsdogmatiken. På grund av rättsdogmatikens syfte är den metoden begränsad till några få auktoritära källor. Rättsanalysen tillåter användning av fler typer av material än rättsdogmatiken, exempelvis myndighetspraxis.¹⁵ I uppsatsen har ett begränsat antal andra källor använts, däribland en promemoria från Arbetsmarknadsdepartementet och statistik från Arbetsmiljöverket. Sandgren tar också upp att det inte är ovanligt att praxis och lagstiftning på ett specifikt område förändras med tiden. På grund av detta uppstår ett intresse av att utvärdera om ett prejudikat fortfarande avspeglar gällande rätt, eller om värdet har minskat genom instiftande av ny lagstiftning eller rättspraxis.¹⁶ Intresset som Sandgren nämner föranledde den rättsfallsanalys som har genomförts.

Ett av syftena med en rättsfallsanalys är att kunna dra allmänna slutsatser om gällande rätt, alltså den korrekta juridiska tolkningen av en rättsregel. Utmaningen med att generalisera utifrån rättsfallsanalyser är att försöka lyfta domstolens bedömning i en specifik dom och tillämpa den som en regel på liknande fall. En förutsättning för att kunna göra det är en struktur där varje dom ska kunna sammanfattas i mer eller mindre generella överväganden. Omständigheterna i varje enskilt fall bör dock beaktas, liksom att försiktighet måste vidtas vid

¹¹ Nääv & Zamboni (2018), s. 39.

¹² Sandgren (2015), s. 44.

¹³ Samuelsson & Melander (2003), s. 150.

¹⁴ Sandgren (2015), s. 44.

¹⁵ Ibid, s. 45–46.

¹⁶ Samuelsson & Melander (2003), s. 185.

försöket att formulera en regel som sträcker sig längre än vad som uttalats i det specifika fallet.¹⁷

Utöver att försöka fastställa vad gällande rätt innebär, beskriver Svensson också att syftet med en rättsfallsanalys är att uppnå hur ett rättsligt problem ska lösas, genom tolkning av och jämförelse mellan olika rättsfall. En metod för att analysera rättsfall innebär att fallen läggs “ovanpå varandra” och utesluter de omständigheter som inte är gemensamma, för att istället fokusera på de punkter där fallen överlappar varandra. På det sättet kan en regel skapas. Utmaningen ligger sedan i att identifiera vilka gemensamma element som med säkerhet utgör nödvändiga fakta, eller krav, i regeln och vilka som, trots att de förekommer ofta, är av tillfällig karaktär. Någon mer konkret beskrivning är enligt Svensson svår att hitta i litteratur. Samuelsson & Melander beskriver dock en anvisning för att analysera rättsfall.¹⁸ Syftet med beskrivningen är att rättsfrågorna i domarna ska fastställas genom att läsaren skapar sig en uppfattning om vilka yrkanden och grunder parterna tagit upp. Om ytterligare information om fallet behövs, läses domskälen.¹⁹ Urvalsprocessen i sammanställningen av rättsfall har genomförts i enlighet med Svenssons och Samuelsson & Melanders beskrivningar. Sökningar i den juridiska databasen Juno har genererat ett antal rättsfall på ämnet arbetsvägran som delats in i en tabell. Utifrån tabellen har likheter i olika fall hittats vilka har legat till grund för de kategorier som fallen sorterats in i. Dels finns det olika typer av arbetsvägran, dels bedöms rekvisiten på olika sätt av AD i fallen. En mer detaljerad beskrivning av tillvägagångssättet återfinns i bilagorna.

Samtliga rättsfall som presenteras i uppsatsen har alltså hittats genom rättsfallsanalysen och många av dem har kunnat återfinnas i doktrin.²⁰ Sökningen av rättsfallen har således stärkts genom hänvisningar till arbetsrättslig litteratur för en samlad bild av vad som bedöms vara relevanta rättsfall om arbetsvägran sedan införandet av anställningsskyddslagen.

1.5 Disposition

Uppsatsen är uppdelad i fem kapitel för att möjliggöra ett överskådligt perspektiv för läsaren. Inledningsvis finns i kapitel 2 en introduktion till begreppen uppsägning och avskedande enligt

¹⁷ Svensson (2022), s. 25–28.

¹⁸ Ibid, s. 27–28.

¹⁹ Samuelsson & Melander (2003), s. 187.

²⁰ Alla rättsfall som nämns i arbetet kan därmed hittas i tabellerna i bilagorna 1–3.

LAS. I kapitel 3 behandlas anställningsförhållandet, med utgångspunkt i arbetsgivarens respektive arbetstagarens rättigheter och skyldigheter. Undantag från arbetsledningsrätten och lydnadsplikten tas också upp i avsnitt 3. Efter de två bakgrundskapitlen beskrivs i kapitel 4 hur Arbetsdomstolen har bedömt uppsägning och avsked på grund av arbetsvägran i olika rättsfall. Kategorierna har baserats på de grunder som arbetstagare sagts upp eller avskedats på vid arbetsvägran. Rättsfallen har identifierats genom rättsfallsanalysen och doktrin. Slutligen återfinns i kapitel 5 en sammanfattning och analys om det som diskuterats i de tidigare kapitlen. Syftet med kapitlet är att besvara de frågeställningar som presenterats i avsnitt 1.2. Uppsatsen avslutas med en reflektion kring hur arbetsvägran kommer att förändras i framtiden utifrån ändringen till sakliga skäl i LAS.

I bilagorna 1–3 återfinns tabeller som är sammanställningar av den rättsfallsanalys som har genomförts och som till stor del ligger till grund för uppsatsen. I bilagorna finns också utförliga beskrivningar av tillvägagångssätt och avgränsningar vid urvalet.

2 Rättsliga utgångspunkter – LAS

2.1 Uppsägning – från saklig grund till sakliga skäl

Av 7 § 1 st. i LAS framgår att sakliga skäl krävs för att en uppsägning ska vara giltig. Sakliga skäl kan vara arbetsbrist, alltså orsaker som rör arbetsgivaren, eller personliga skäl, orsaker som rör arbetstagaren. Uppdelningen finns för att bena ut vilka regler som är tillämpliga vid en uppsägning. Exempelvis gäller turordningsregler endast vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Det finns också olika krav på varsel och förhandling beroende på vilken av anledningarna som en uppsägning grundar sig på.²¹

I promemorian Ds 2021:17 föreslog Arbetsmarknadsdepartementet att uppsägning av *saklig grund* i LAS skulle ersättas med uppsägning av *sakliga skäl*.²² Många av arbetsmarknadens parter hade uttryckt en önskan om förtydligande i förarbetena och lagen kring vad som utgör sakliga skäl för uppsägning.²³ Ändringen vidtogs den 1 oktober 2022. Avsikten med ändringen har varit att öka förutsebarheten i bedömningar av uppsägnings giltighet. Tanken är att bedömningen numera ska fokusera på avtalsbrottet, snarare än andra förutsättningar såsom behov och prognos för lämplighet. Det kommer således inte längre att göras en bedömning kring arbetstagarens lämplighet för arbete i framtiden. Vad som däremot fortsatt kommer att beaktas är anställningstid, verksamhetens storlek och arbetstagarens ställning.²⁴

Precis som vid en uppsägning av saklig grund ska en uppsägning av sakliga skäl värderas utifrån en helhetsbedömning av omständigheterna i ett enskilt fall. Arbetstagarens personliga förhållanden såsom ålder, sjukdom eller funktionsnedsättning ska fortsatt beaktas, liksom arbetsgivarens agerande och ett arbetsmiljöperspektiv.²⁵

Det har även uttalats i propositionen att det inte är möjligt att precisera en exakt definition av sakliga skäl i vare sig lagtext eller förarbeten. Att öka förutsebarheten med lagändringen syftar därmed inte till att skapa en detaljerad lagstiftning, utan snarare om att behandla lika fall lika.

²¹ Glavå & Hansson (2023), s. 327.

²² Ds 2021:17.

²³ Prop. 2021/22:176 s. 84.

²⁴ Glavå & Hansson (2023), s. 341.

²⁵ Källström & Malmberg (2022), s. 152, prop. 2021/22:176 s. 446.

I remissvaret till Ds 2021:17 påpekade Arbetsdomstolen att svårigheten för arbetsmarknadens parter att förutspå hur utfallet i en uppsägningstvist kommer att bli beror på utmaningen i att veta hur domstolar värderar bevisning. Glavå & Hansson betonar att problemet förmodligen inte kommer försvinna trots lagändringen.²⁶

Utöver lämplighetsprognosen och arbetstagarens intresse för fortsatt anställning på grund av personliga förhållanden omfattar ändringen inga nya perspektiv i helhetsbedömningen. Helhetsbedömningen ska handla om huruvida arbetstagarens åsidosättande av sina förpliktelser gentemot arbetsgivaren och anställningsavtalet är tillräckligt allvarlig för att motivera en uppsägning av personliga skäl.²⁷ Både Glavå & Hansson och Källström & Malmberg betonar att förarbetena kring 2022 års ändring av LAS liknar de tidigare anställningsskyddslagarna (1974 och 1982) gällande innehållet av allmänna riktlinjer för sakliga skäl-bedömningen.²⁸

Domarna som behandlas i uppsatsen behandlas är alla äldre än lagändringen i LAS. Uppsägningarna som har skett i domarna behandlas därmed utifrån saklig grund-begreppet. På grund av detta kommer utgångspunkten härifrån således vara saklig grund. I kapitel 5 behandlas sedan frågan gällande hur en sakliga skäl-bedömning kan komma att förändra tvister om arbetsvägran i framtiden.

2.2 Avskedande

Enligt 18 § LAS kan en arbetstagares grova åsidosättande av sina åligganden gentemot arbetsgivaren utgöra grund för avskedande. Ett avskedande innebär ett omedelbart skiljande från anställning. Av förarbetena till LAS framgår att avskedande endast får ske i “flagranta fall”, samt att fallet måste gälla ett “avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som inte rimligen ska behöva tålas i något rättsförhållande”.²⁹ Grunder för avskedande omfattar uppsåtliga brott, illojalitet och grovt olämpliga beteenden med ont uppsåt mot arbetsgivaren eller andra arbetstagare. En annan avskedandegrund kan vara att en arbetstagare, medvetet eller genom grov oaktsamhet åsidosätter sina förpliktelser enligt anställningsavtalet. Källström & Malmberg nämner att allvarliga fall av arbets- eller ordervägran, beroende på omständigheterna, kan utgöra grund för avskedande. Vid bedömning av om misskötsamhet

²⁶ Källström & Malmberg, s. 342–343.

²⁷ Ibid, s. 152–153.

²⁸ Glavå & Hansson (2023), s. 342–343, Källström & Malmberg (2022), s. 152–153.

²⁹ Källström & Malmberg (2022), s. 181–182, Lunning & Toijer (2016), s. 573, prop. 1973:179 s. 149.

utgör grund för avskedande tas hänsyn till arbetsgivarens agerande: hur lång tid det har tagit att vidta åtgärder och om arbetsgivaren har varit tydlig med att arbetstagarens agerande kan leda till avskedande.³⁰

Vid en rättslig prövning i domstol av giltigheten av ett avskedande är utgångspunkten graden av arbetstagarens åsidosättande. Till skillnad från vid bedömning av sakliga skäl för uppsägning behöver omständigheter kring arbetstagaren inte beaktas i en avskedandevist. Arbetsgivaren kan vid grund för avskedande bortse från arbetstagarens ålder, anställningstid och tidigare anmärkningsfria agerande, samt omplaceringsskyldighet.³¹

Grunder som vanligen godtas som laga skäl för avskedande omfattar brottslighet, oförmåga att uppfylla sina åligganden och när arbetstagaren har förbrukat arbetsgivarens förtroende eller orsakat skada på dennes verksamhet. Lunning & Toijer diskuterar att det av AD i vissa fall gjorts en prognos gällande arbetstagarens fortsatta lämplighet för arbete även i avskedandemål. Trots att förarbetena till LAS³² betonar att vikt ska läggas vid kontraktsbrottet, tar AD således ibland ändå hänsyn till omständigheter i det enskilda fallet vid frågor om avskedande. Det kan dock, enligt Lunning & Toijer, bero på att domstolen ofta i samma fall bedömer huruvida saklig grund för uppsägning föreligger.³³

³⁰ Källström & Malmberg (2022), s. 182–183.

³¹ Ibid.

³² Prop. 1973:129 s. 149.

³³ Lunning & Toijer (2016), s. 576–577.

3 Anställningsförhållandets utgångspunkter

3.1 Anställningen – ett avtal

Anställningsförhållandet kan ses som ett avtal om arbetstagarens arbetskyldighet i utbyte mot utbetalning av lön och att arbete utförs för arbetsgivarens räkning under lydning av arbetsledningsrätten. Källström & Malmberg diskuterar att subordination präglar anställningsförhållandet på så sätt att arbetsgivaren bestämmer över arbetsuppgifterna och platsen där arbetet utförs. Även om subordinationen inte betyder att arbetstagaren konstant måste övervakas, innebär principen ändå att arbetsgivaren strukturellt är överordnad arbetstagaren.³⁴

Fahlbeck formulerar det ovanstående anförda på ett förenklat vis: “Arbetsgivaren har ordregivningsrätt och arbetstagaren har lydningsskyldighet”.³⁵ Men vad händer om arbetstagaren bryter mot lydningsskyldigheten? Kan arbetsgivaren verkligen ge order om vad som helst? För att reda ut vilka skyldigheter och rättigheter respektive part har, följer nedan en utredning av detta.

3.2 Arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter

En utgångspunkt i den arbetsrättsliga regleringen är arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet: arbetsledningsrätten. Arbetsledningsrätten innebär arbetsgivarens rätt att ensam fatta beslut gällande bland annat arbetstagarens skyldigheter i anställningen, såsom när och var arbete samt vilka arbetsuppgifter som ska utföras.³⁶

Arbetsledningsrätten har sitt ursprung i arbetsgivarprerogativet som uppstod när Decemberkompromissen träffades av SAF och LO år 1906. Arbetsgivaren fick fri uppsägnings- och anställningsrätt i utbyte mot en skyldighet att inte kränka föreningsrätten. Arbetsgivarprerogativet (även benämnt §32-befogenheterna) har varit en central princip inom arbetsrätten och den utgör även en dold klausul i kollektivavtal. Principen handlar om arbetsgivarens rätt att anställa, säga upp och leda företag samt verksamheter. Arbetsledningsrätten omfattar bland annat rätten att bestämma över arbetsuppgifter,

³⁴ Källström & Malmberg (2022), s. 27.

³⁵ Fahlbeck (1989), s. 220.

³⁶ Källström & Malmberg (2022), s. 211–213.

arbetsmetoder, förläggning av arbetstid och omplacering av arbetstagare. Rönnmar påpekar att arbetsledningsrätten är av stor betydelse för både arbetsgivare, verksamhet och enskilda arbetstagare, eftersom den påverkar arbetsmiljön och arbetstagarnas arbete.³⁷

Arbetsledningsrättens gränser kan delas upp i de åtgärder som ligger inom ramen för anställningen och utom ramen för anställningen. De som ligger inom ramen är sådana åtgärder som arbetsgivaren ensam kan besluta om och definieras också som ett arbetsledningsbeslut. En arbetsvägran kan ligga inom ramen för arbetskyldigheten och därför i sig utgöra sakliga skäl för uppsägning enligt 7 § LAS. Det innebär att arbetsgivaren kan undvika att behöva beakta till exempel uppsägningstid- och lön vid en uppsägning på grund av arbetsvägran. Om arbetsgivaren däremot vidtar åtgärder som ligger utanför ramen för anställningen, genom att exempelvis beordra en arbetstagare att utföra uppgifter som ligger utanför dennes arbetskyldighet, kan handlingen ses som en uppsägning eller ett avskedande. I ett sådant fall måste arbetsgivaren följa reglerna i LAS om bland annat omplacering. Sakliga skäl för uppsägning kan inte anses föreligga om en arbetstagare vägrar utföra arbete som ligger utanför ramen. Huvudregeln är således att en arbetsgivare har fri beslutanderätt så länge de ligger inom ramen för arbetstagarens skyldigheter.³⁸ Vid ett avtalsbrott från arbetstagarens sida måste arbetsgivaren även beakta omständigheterna som föranlett agerandet.³⁹

Lojalitetsprincipen (ej att förväxla med lojalitetsplikten⁴⁰) innebär att arbetsledningsrätten måste utövas på så sätt att arbetstagarens prestationsskyldighet inte försvåras. Avtalet mellan arbetsgivare och arbetstagare ska ses som ett mål som parterna gemensamt ska sträva efter att uppnå.⁴¹

3.3 Arbetstagarens rättigheter och skyldigheter

Rätten till arbete finns inskriven i 1 kap. 2 § RF och utgör en allmän lära som har betydelse för tillämpning av rättsregler som till exempel uppsägning enligt 7 § LAS. Utgångspunkten är att en arbetsgivare inte ska kunna avsluta en anställning baserat på godtyckliga eller subjektiva

³⁷ Rönnmar (2004), s. 43–45.

³⁸ Källström & Malmberg (2022), s. 213–214.

³⁹ Ibid, s. 78–79.

⁴⁰ Begreppet definieras i avsnitt 3.3.2.

⁴¹ Källström & Malmberg (2022), s. 78–79.

skäl. Syftet är att skydda arbetstagaren från diskriminering och tvångsarbete samt att ge individen fritt tillträde till arbetsmarknaden.⁴²

Liksom en rätt till arbete har arbetstagaren också en arbetsskyldighet. Den uppstår genom anställningsavtalet när arbetstagaren binder sig att utöva arbete åt arbetsgivaren.⁴³ Innehållet i anställningsavtalet hämtas från olika rättskällor, och förutom lagstiftningen utgör kollektivavtalet en central och betydande norm inom arbetsrätten. Huvuddelen av arbetstagarens anställningsvillkor fastställs genom kollektivavtalet. Detta avtal ingås mellan antingen en arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation och en arbetstagarorganisation, och måste vara i skriftlig form. Kollektivavtalet har en normativ verkan, vilket innebär att dess bestämmelser automatiskt integreras i arbetstagarens anställningsavtal. Dessutom är kollektivavtalet bindande, vilket innebär att eventuella avvikelser från dess regler i det individuella anställningsavtalet är ogiltiga.⁴⁴ Lydnadsplikten, lojalitetsplikten och 29/29-principen utgör dolda klausuler i kollektivavtalet och beskrivs därför nedan.

3.3.1 Lydnadsplikt

Lydnadsplikten utgör ett komplement till arbetsskyldigheten och innefattar arbetstagarens skyldighet att lyda arbetsgivarens order om till exempel hur arbetsuppgifter ska utföras eller att lyda ett omplaceringsbeslut. Att värna om arbetstagarens egendom ingår också i lydnadsplikten. En arbetstagarare har lydnadsplikt så länge arbetsgivarens order ges inom ramen för arbetsskyldigheten, vilket innebär att en arbetstagarare är skyldig att utföra beordrat arbete. En vägran att utföra beordrat arbete utgör således ett brott mot lydnadsplikten.⁴⁵

3.3.2 Lojalitetsplikt

Utöver arbetsskyldighet och lydnadsplikt har arbetstagaren också en lojalitetsplikt i anställningsförhållandet, vilket betyder att arbetstagaren mer eller mindre har en skyldighet att sätta arbetsgivarens intresse före sitt eget. Arbetstagaren får inte heller vidta åtgärder med syfte att skada arbetsgivarens verksamhet. Lojalitetsplikten omfattar även bland annat tystnadsplikt, skyldighet att bidra till en god arbetsmiljö samt skyldighet att delta i utbildningar på arbetet.⁴⁶

⁴² Källström & Malmberg (2022), s. 74.

⁴³ Rönmar (2004), s. 147.

⁴⁴ Ibid, s. 156.

⁴⁵ Ibid, s. 48 & s. 137.

⁴⁶ Rönmar (2004), s. 50.

3.3.3 29/29-principen

När arbetstagarens arbetskyldighet inte finns uttryckt i anställnings- eller kollektivavtal kan den så kallade 29/29-principen, som är en grundläggande princip härstammande från rättsfallet AD 1929 nr 29, tillämpas. Principen fastställer att arbetstagare har en skyldighet att utföra sådant arbete för arbetsgivaren som har ett naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet och som ligger inom ramen för arbetstagarens allmänna yrkeskvalifikationer. Naturligt samband innebär att arbetsuppgifterna ska rymmas inom skyldigheterna som föreligger genom det kollektivavtal som arbetstagaren är bunden av. Arbetstagaren är således inte tvungen att utföra alla arbetsuppgifter som finns på en arbetsplats. Begreppet arbetsgivarens räkning betyder att arbetsgivaren inte, utan arbetstagarens medgivande, får överföra de skyldigheter arbetstagaren genom anställningsavtalet är bunden av till en annan arbetsgivare. Med yrkeskvalifikationer menas att en arbetstagare inte har någon skyldighet att utföra arbetsuppgifter den inte är kvalificerad för.⁴⁷

3.4 Begränsningar i arbetsledningsrätten och lydnadsplikten

Utöver det som framgår av 29/29-principen finns vissa begränsningar i den fria arbetsledningsrätten, vilket av Rönningar också benämns som inskränkningar i lydnadsplikten. Arbetstagaren har rätt att vägra att utföra arbete när arbetsgivaren är i ond tro, det vill säga när en order inte omfattas av arbetstagarens arbetskyldighet. Arbetsgivarens krav måste vara rimliga, de får till exempel inte riskera att utsätta arbetstagaren för en fara för liv eller hälsa eller innebära att arbetstagaren behöver strida mot lag eller moral för att utföra sina arbetsuppgifter. Arbetstagaren måste inte heller utföra en arbetsuppgift som är praktiskt omöjlig att utföra. Undantagen är så kallade dolda klausuler i kollektivavtalet, men arbetstagaren bär fortfarande ansvar för sin arbetsvägran när sådana villkor föreligger. Rönningar påpekar dock att arbetstagaren kan komma att undvika sanktioner för sin arbetsvägran om denne befunnit sig i rättsvillfarelse.⁴⁸

Även Fahlbeck nämner att arbetsledningen inte får utövas hur som helst, utan måste uppfylla vissa krav på hänsyn och mänsklighet genom att till exempel inte strida mot god sed i anställningsförhållandet eller på arbetsmarknaden. En del av arbetsledningen går även ut på att arbetsgivaren i så stor utsträckning som möjligt ska hjälpa arbetstagaren "tillrätta" genom

⁴⁷ Källström & Malmberg (2022), s. 240–242.

⁴⁸ Rönningar (2004), s. 50–51.

instruktioner och tillrättavisningar, men också genom att på ett korrekt sätt ta hänsyn till varje arbetstagares speciella förutsättningar och svårigheter.⁴⁹

Slutligen bör sägas att för att en uppsägning eller ett avskedande ska ses som giltigt krävs, som vid andra personliga uppsägningsgrunder, att arbetsgivaren medvetandegör arbetstagaren ifall denne gör fel i tjänsten. Om arbetsgivaren menar att förseelserna kan komma att leda till uppsägning finns också en skyldighet att varna arbetstagaren om det.⁵⁰

⁴⁹ Fahlbeck (1989), s. 221.

⁵⁰ Prop. 1973:129, s. 124.

4 Arbetsdomstolen om arbetsvägran

4.1 Inledning

Ett av de personliga skälen vid uppsägning är misskötsamhet. Under misskötsamhetsbegreppet ingår bland annat olovlig frånvaro, arbetsvägran och ordervägran.⁵¹ Arbetsvägran och olovlig frånvaro ska enligt AD bedömas likt andra personliga förhållanden som grund för uppsägning.⁵² Arbetsvägran och ordervägran har i praxis överlappat varandra begreppsmässigt och används därför synonymt i framställningen.⁵³

Utifrån tabellerna där rättsfallsanalysen presenteras i kombination med vad som framgår av doktrin gällande arbetsvägran har ett antal kategorier identifierats: allmän och specifik arbetsvägran, olovlig frånvaro, vägran att underkasta sig provtagning, arbetsvägran vid distansarbete och till sist kategorin som behandlar fall då arbetsvägran skulle kunna vara tillåtet: när arbetsvägran inte utgör saklig grund. Kategorierna ämnar belysa vilka förseelser som utgör arbetsvägran samt hur Arbetsdomstolen bedömer om saklig grund för uppsägning eller avskedande föreligger eller ej.

4.2 Allmän och specifik arbetsvägran

Vid en tvist gällande uppsägning eller avsked på grund av arbetsvägran beaktar Arbetsdomstolen i vissa fall om en arbetstagare har visat en *allmän ovilja* att utföra arbetsuppgifter. Om så är fallet kan laga skäl för avskedande föreligga. Visar arbetstagaren enbart upp en *ovilja* kring *vissa* arbetsuppgifter kan saklig grund för uppsägning, men inte avskedande, föreligga.⁵⁴ I praxis har tydliggjorts att arbetsvägran utgör ett allvarligt åsidosättande av arbetstagarens förpliktelser mot arbetsgivaren och anställningsavtalet, men att omständigheter i enskilda fall måste beaktas vid bedömning av laga eller saklig grund för avskedande eller uppsägning.⁵⁵ En sådan omständighet kan bland annat omfatta huruvida arbetsvägran varit en *tillfällig förlöpfung* från arbetstagarens sida, om arbetsgivarens order

⁵¹ Prop. 1973:129, s. 124.

⁵² Se AD 1986 nr 62.

⁵³ Se bl a AD 2019 nr 28, AD 2002 nr 58 och AD 1977 nr 1.

⁵⁴ Glavå & Hansson (2023), s. 369, Rönnmar (2004), s. 50.

⁵⁵ Se bl a AD 2019 nr 2, 2019 nr 20, AD 2017 nr 49 och AD 2010 nr 81.

getts *oväntat*, på ett *bryskt* sätt eller avsett *särskilt tungt och besvärligt arbete*.⁵⁶ Om sådana *förmildrande omständigheter* förelegat i samband med arbetsvägran kan det påverka domstolens bedömning av om saklig grund för uppsägning föreligger.⁵⁷ Som tidigare nämnt har Arbetsdomstolen i vissa fall även uttalat att snarare än en bedömning av det inträffade, ska en prognos kring arbetstagarens lämplighet för fortsatt arbete göras.⁵⁸ Först vid tydligt dokumenterad olämplighet kan kravet på saklig grund anses vara uppfyllt.⁵⁹

Nedan har de fall som behandlar en allmän ovilja att arbeta definierats som *allmän* arbetsvägran och de fall som behandlar endast en ovilja kring vissa arbetsuppgifter definierats som *specifik* arbetsvägran.

4.2.1 Allmän arbetsvägran

Ett fall av allmän arbetsvägran som återkommer i både doktrin och praxis är AD 1978 nr 117.⁶⁰ Fallet berörde en anställd vid en avdelning för hjälmtillverkning på ett företag som hade erbjudits omplacering då produktionen upphörde. Arbetstagaren nekade till detta på grund av att den nya befattningen innebar sänkt lön. Arbetsgivaren varnade om att han gjorde sig skyldig till arbetsvägran eftersom det gällande kollektivavtalets bestämmelser bland annat omfattade krav på att acceptera en omplacering som kunde generera en lägre lön. Efter fortsatt arbetsvägran avskedades arbetstagaren. Då arbetsgivaren flera gånger hade påtalat att arbetstagaren hade skyldighet att godta omplaceringen såg Arbetsdomstolen den anställdes vägran inte som en tillfällig förlöpfung och därför ansågs några förmildrande omständigheter inte ha förelegat. Arbetstagaren hade därmed allvarligt åsidosatt sin arbetsskyldighet genom att upprepade gånger tacka nej till en omplacering som låg inom ramen för hans anställning. Det medvetna och konsekventa beteendet i form av fortsatt arbetsvägran trots att arbetsgivaren medvetandegjorde beteendet låg alltså till grund för att avskedandet.

Ett annat fall av allmän arbetsvägran är AD 2010 nr 81. En bergarbetare hade efter många års anställning avskedats på grund av arbetsvägran och domstolen gjorde en bedömning av om det funnits omständigheter som kunde ursäkra hans agerande. Arbetsvägran utgjordes i det här

⁵⁶ Glavå & Hansson (2023), s. 369, prop. 1973:129 s. 124, Rönmar (2004), s. 50 samt bl a AD 2017 nr 49, AD 1999 nr 102 och AD 1978 nr 117.

⁵⁷ Se bl a AD 1999 nr 102.

⁵⁸ Se bl a AD 2019 nr 2, AD 2016 nr 24, AD 2002 nr 58 och AD 1986 nr 62.

⁵⁹ Se AD 2002 nr 58.

⁶⁰ Se bl a Glavå & Hansson (2023), s. 369 och Lunning & Toijer (2016), s. 360 samt AD 2017 nr 49 och AD 1982 nr 81.

fallet av att den anställde dels vägrat inställa sig till arbete under en arbetsdag, dels vägrat följa ett nytt schema dagen därpå. Arbetstagaren hävdade att han hade godtagbara skäl för sin vägran. Vid ena tillfället påstod arbetstagaren att han hade fått förhinder på grund av en trafikolycka, vilket kunde motbevisas genom vittnen som varit på platsen. I andra tillfället menade arbetstagaren att han inte visste att han var tvungen att följa nya arbetstider, men AD ansåg att han borde ha förstått detta. Vidare benämndes arbetstagarens beteende som "anmärkningsvärt och svårförståeligt". Då utredningen visade att bergarbetaren inte hade agerat impulsivt, menades det att han inte haft ursäkt för sin vägran att utföra arbetsuppgifter. På grund av att arbetstagaren, utöver vid de två tillfällena som AD utredde, också hade vägrat att delta i en säkerhetskurs vid ett senare tillfälle, ansåg domstolen att han hade uppvisat en allmän ovilja att följa arbetsgivarens direktiv. Inga särskilda omständigheter kunde beaktas och avskedandet var därför lagligt grundat.

Även om allmän arbetsvägran ofta utgör laga skäl för avskedande, förekommer också fall av allmän arbetsvägran där arbetsgivaren "bara" sagt upp arbetstagaren. I AD 1980 nr 10 fann Arbetsdomstolen en uppsägning sakligt grundad på grund av arbetstagarens medvetna och konsekventa arbetsvägran. En väktare hade, istället för att följa arbetsgivarens anvisningar kring hur arbetet skulle utföras, arbetat så noggrant att han inte hann med alla sina arbetsuppgifter. Det ledde till att en del av de bevakningsobjekt som väktaren hade till uppgift att kontrollera hade lämnats obevakade vid upprepade tillfällen. Efter att arbetsgivaren flera gånger hade uppmanat arbetstagaren att ändra sitt arbetssätt och även försökt anpassa arbetsuppgifterna efter honom utan framgång, sades väktaren upp. Arbetsdomstolen fann i utredningen att arbetstagaren inte hade haft tillräcklig anledning att principiellt vägra utföra arbetet efter arbetsgivarens instruktioner. Det noterades också i bedömningen att den anställde genom sitt agerande hade orsakat skada på verksamheten på grund av sin misskötsamhet, samt att han inte hade för avsikt att ändra sitt beteende om uppsägningen skulle komma att ogiltigförklaras.⁶¹

Som nämnt kan AD ibland göra en bedömning av arbetstagarens fortsatta lämplighet för arbete. Det gjordes i AD 1999 nr 96 då en universitetslektor hade sagts upp efter en vägran att utföra sina arbetsuppgifter. Domstolen bedömde uppsägningen som giltig på grund av att han visat

⁶¹ Se även AD 2002 nr 58 då en byggarbetare sades upp på grund av arbetsvägran. Hans "osedvanligt" långa arbetstid utgjorde ingen förmildrande omständighet, då AD:s utredning visade att agerandet orsakat skada på arbetsgivarens verksamhet. Arbetsgivaren kunde även styrka att byggarbetaren visat en *allmän ovilja* att utföra arbetsuppgifter.

en allmän ovilja att undervisa. Oviljan utgjordes av att studenter var missnöjda med undervisningen, men att lektorn inte ändrade sitt undervisningssätt. Universitetet krävde att han skulle bedriva forskning och han underlät att göra detta. Arbetsgivaren vidtog särskilda åtgärder genom att anställa en mentor som skulle hjälpa arbetstagaren med planering av undervisningen, men lektorn fortsatte att agera på sitt kritiserade vis gentemot studenterna. AD:s bedömning var således att arbetstagarens allmänna ovilja gjorde att han inte var lämplig för fortsatt arbete, då undervisning ansågs utgöra en essentiell del av yrket.

4.2.2 Specifik arbetsvägran

Ett vägledande fall som ofta förekommer i både praxis och doktrin är AD 1978 nr 6.⁶² En arbetstagare vid Volvo hade accepterat en omplacering inom ramen för sin anställning, men sedan arbetsvägrat då han insåg att de nya arbetsuppgifterna var mer påfrestande än de ursprungliga. Arbetsdomstolen bedömde att avskedandet var en för ingripande åtgärd, då arbetstagaren enbart hade arbetsvägrat kring en specifik arbetsuppgift, och därför inte gett uttryck för någon allmän ovilja. En förmildrande omständighet var också att arbetstagaren tidigare skött sitt arbete utan anmärkning. Eftersom handlingen ändå sågs som arbetsvägran och i AD:s mening var ett allvarligt åsidosättande av arbetsuppgifterna, ansågs saklig grund för uppsägning föreligga.

Ett annat fall då AD bedömt att arbetstagarens ovilja inte varit av sådan art att laga skäl för avskedande förelagat, men väl saklig grund för uppsägning, var AD 2019 nr 20. En ungdomsassistent vid ett HVB-hem för ensamkommande flyktingbarn avskedades efter arbetsvägran och AD utredde om det förelagat laga skäl. Arbetstagaren hade vägrat att utföra vissa arbetsuppgifter, såsom städning av en toalett, men samtidigt utfört andra arbetsuppgifter utan anmärkning. Hon hade vid ett tillfälle blivit upprörd inför barnen och lämnat arbetsplatsen, vilket AD benämnde som att hon agerat i affekt. På dessa grunder ansågs laga skäl för avsked inte ha förelagat. Däremot hade arbetstagaren uttalat en ovilja att följa arbetsgivarens instruktioner och dessutom inte varit anställd en längre period på HVB-hemmet. Genom sitt upprörda agerande ansåg AD att hon hade brutit mot arbetsplatsens grundläggande principer om en trygg miljö för barnen. Arbetstagaren hade även gjort sig skyldig till särbehandling av barnen vid sin vägran att städa en toalett. Arbetsgivaren hade meddelat arbetstagaren om att hennes agerande inte accepterades och att hon riskerade att skiljas från sin anställning vid

⁶² Glavå & Hansson (2023), s. 369, Lunning & Toijer (2016), s. 360 samt bl a AD 1978 nr 117 och AD 2019 nr 2.

fortsatt likadant beteende. Utifrån ovanstående utredning av AD, och faktumet att arbetstagaren inte haft ursäktliga skäl för agerandet, ansågs saklig grund för uppsägning föreligga.

Vid en bedömning av specifik arbetsvägran kommer Arbetsdomstolen emellanåt fram till att arbetstagarens ovilja inte varit av sådan art att en uppsägning varit befogad. I AD 1996 nr 102 hade arbetsgivaren kommit med en rad påståenden om misskötsamhet, men kunde endast bevisa ett tillfälle av olovlig frånvaro. AD uttryckte att sådana påståenden kräver precision och ansåg inte att det var styrkt att arbetstagaren hade visat prov på ovilja att utföra arbete. Trots att det var bevisat att arbetstagaren hade vägrat att medverka till åtgärder mot sitt alkoholmissbruk menade AD i sin bedömning att det också krävdes att arbetstagarens misskötsamhet skulle ha varit av sådant slag att det kunde fastslås att han inte skulle vara lämplig för fortsatt arbete. I bedömningen togs i beaktning att arbetstagaren varit anställd i över tjugo år och AD fann då att uppsägningen inte varit sakligt grundad.

4.3 Olovlig frånvaro

Olovlig frånvaro innebär att en arbetstagare frånvarar från arbetsplatsen och håller sig borta från arbetet under en "icke obetydlig tid" utan godtagbar anledning.⁶³ Om arbetsgivaren i ett sådant fall vill att anställningen ska upphöra är denne skyldig att säga upp eller avskeda arbetstagaren. I både förarbetena till LAS och i AD-praxis har olovlig frånvaro ansetts utgöra grund för både uppsägning och avsked.⁶⁴ Enstaka fall av olovlig frånvaro utgör dock inte alltid saklig grund för uppsägning, utan det bör vid en bedömning tas hänsyn till följande faktorer: om arbetstagaren tidigare misskött sig, anställningstid och storleken på verksamheten.⁶⁵ Enstaka fall kan däremot till och med anses utgöra grund för avsked då arbetstagaren ger uttryck för nonchalans eller en avsaknad av ansvarskännande.⁶⁶ Lunning & Toijer påpekar även att det i en bedömning bör beaktas om laga förfall föreligger, alltså om arbetstagaren av någon anledning är förhindrad att komma till arbetet.⁶⁷ De olika former av olovlig frånvaro som identifierats utifrån doktrin och rättsfallsanalysen har delats in i tre olika avsnitt.

⁶³ Prop. 1973:129 s. 239.

⁶⁴ Lunning & Toijer (2016), s. 220.

⁶⁵ Ibid, s. 337.

⁶⁶ Glavå & Hansson (2023), s. 349, Lunning & Toijer (2016), s. 352.

⁶⁷ Lunning & Toijer (2016), s. 220, prop. 1973:129 s. 239.

4.3.1 Frånvaro vid förvägrad ledighet

En form av olovlig frånvaro är de fall då en arbetsgivare inte beviljar en arbetstagare ledighet men denne ändå uteblir från arbetet. Frånvaron kan då ses som olovlig och likställs med arbets- eller ordervägran.⁶⁸ I praxis har Arbetsdomstolen betonat att uttalandet i förarbetena fortsatt är vägledande.⁶⁹ Vidare har man också i praxis sett särskilt allvarligt på sådana fall. Det nämns däremot både i förarbetena och i praxis att hänsyn bör tas till omständigheter i individuella fall, det vill säga om arbetstagaren haft godtagbara skäl för sitt handlande.⁷⁰ I AD 2021 nr 21 hävdade arbetstagaren godtagbara skäl, vilket utreddes av domstolen. Fallet behandlade en polis som avskedades efter att ha åkt på semester till Seychellerna i två veckor trots att arbetsgivaren inte beviljat hela semesterperioden. Polisen hävdade att han mått dåligt i många år på grund av särbehandling på arbetsplatsen och valde att åka med intentionen om att, ifall han mådde bättre, åka hem efter en vecka. Efter en veckas semester upplevde den anställde fortsatt att han var arbetsoförmögen och sjukanmälde sig därför. AD fann det dock "högst osannolikt" att arbetstagaren skulle vara arbetsoförmögen. I bedömningen ingick bevis för att polisen hade deltagit i aktiviteter på resan under veckan då han påstått sig vara sjuk. Frånvaron bedömdes således som olovlig och domstolen fann att avskedandet hade laga grund. Faktumet att polisen hade varit anställd i över fyrtio år utgjorde ingen ursäkt för hans agerande. Det betonades också att den anställde borde ha insett att hans agerande inte accepterades av arbetsgivaren.

Ett annat fall då arbetstagaren hävdade godtagbara skäl för sin frånvaro var AD 2016 nr 63. En barnskötare hade på grund av hotbild mot sin familj, med arbetsgivarens medgivande, varit ledig en längre period från arbetet. När arbetsgivaren slutade bevilja henne ledighet vägrade barnskötaren under flera veckor att inställa sig på sin arbetsplats, då hon ansåg sig vara förhindrad att ta sig till arbetet. AD kom fram till att det inte förelåg någon speciell situation för barnskötaren. Enligt en utredning från arbetstagarorganisationen hade hon kunnat ta sig till jobbet, hon hade inte själv vidtagit tillräckliga åtgärder för att komma tillrätta med problemen och slutligen hade hon inte gett besked om när hon skulle återvända i arbete. Domstolen ansåg således att arbetstagaren genom sin olovlige frånvaro grovt hade åsidosatt sina åligganden enligt sitt anställningsavtal och avskedandet bedömdes därmed ha laga skäl.

⁶⁸ Prop. 1973:129 s. 239-240.

⁶⁹ AD 2018 nr 66 & AD 2016 nr 24.

⁷⁰ Se bl a AD 2021 nr 21, AD 2016 nr 24 och AD 2006 nr 13.

4.3.2 När arbetstagaren inte kunnat bevisa sin påstådda sjukdom

Sjukdom kan utgöra ett godtagbart skäl för en arbetstagares frånvaro och kräva att arbetsgivaren vidtar speciella åtgärder för att underlätta arbetet för arbetstagaren. Huvudregeln är således att sjukdom inte utgör grund för uppsägning, under förutsättningen att arbetstagaren kan bli frisk igen. Även frånvaro på grund av psykisk sjukdom eller alkoholberoende bedöms annorlunda än övriga grunder för avskedande på grund av olovlig frånvaro.⁷¹ En form för olovlig frånvaro är däremot när arbetstagaren påstår sig vara sjuk men inte kan bevisa det. Lunning & Toijer nämner AD 2003 nr 50 som ett exempel då laga grund för avsked ansågs föreligga, på grund av att det inte hade kunnat styrkas att arbetstagarens frånvaro berodde på psykisk sjukdom.⁷² I fallet undersöktes om godtagbara skäl förelegat efter att en kassörska varit olovligt frånvarande från arbetet och åkt på semester trots att hon inte haft arbetsgivarens medgivande. Agerandet i sig utgjorde enligt AD ett allvarligt åsidosättande av åligganden, men eftersom arbetstagarparten hävdade att kassörskans beteende grundade sig i psykisk sjukdom behövde ytterligare bedömning göras. Domstolen kom i sin utredning fram till att arbetstagaren inte hade belägg för sin påstådda psykiska sjukdom då hon inte vid något tillfälle varit sjukskriven eller behandlad för psykiska besvär. Arbetsgivaren hade inte heller haft anledning att överväga om kassörskans arbetsvägran och olovliga frånvaro grundade sig i psykisk sjukdom. Dessutom hade arbetsgivaren vidtagit en rad åtgärder för att komma tillrätta med arbetstagarens problem, vilka hon inte hade velat medverka till. Slutligen fann AD således att avskedandet var laga grundat då arbetsgivaren inte hade haft andra alternativ än att avskeda kassörskan. Det kunde dels inte styrkas att hon agerade under påverkan av sjukdom, dels fanns inga andra lösningar på problemen.

Lunning & Toijer nämner också det "anmärkningsvärda" fallet AD 1986 nr 62, som behandlade en tvist om uppsägningen av ett köksbiträde på grund av påstådda stölder. Medan tvisten var under utredning frånvarade den anställde utan att visa sjukintyg, vilket sedan åberopades av arbetsgivaren som ytterligare grund för uppsägning, då det ansågs att hon åsidosatt sin arbetskyldighet. AD ansåg att arbetstagaren hade åsidosatt sina skyldigheter gentemot arbetsgivaren genom att frånvara utan att kunna styrka sin påstådda sjukdom, men i domstolens utredning framgick att arbetstagaren varit oskyldig i frågan om stölder på arbetsplatsen. Det menades därför att det var förståeligt att arbetstagaren efterföljande led av psykiska besvär och

⁷¹ Lunning & Toijer (2016), s. 455–456.

⁷² Ibid, s. 353–354.

var sjukskriven efter den första uppsägningen. Man tog också hänsyn till att hon inte orsakat någon skada för arbetsgivaren. Vidare ansåg AD att det var en naturlig följd av det inträffade att arbetstagaren inte velat återvända till sin arbetsplats. Därför menade domstolen att det inte fanns anledning att tro att hon inte skulle vara lämplig för arbete och uppfylla sin arbetskyldighet om "normala förhållanden" hade förelegat. Uppsägningen var därför inte sakligt grundad.

4.3.3 Arbetstagarens familjerelaterade omständigheter

I två rättsfall har Arbetsdomstolen ställts inför en bedömning av om arbetstagares arbetsvägran kunnat godtas enligt lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl. Lunning & Toijer diskuterar att fallen gällde "mycket speciella omständigheter".⁷³ I båda fallen hade arbetstagarna avskedats på grund av påstådd olovlig frånvaro. Utredningen i AD 2016 nr 24 behandlade huruvida avskedandet av en anställd hos Arbetsförmedlingen haft laga grund. Arbetstagaren hade under en lång period, trots arbetsgivarens uppmaningar att återvända i arbete, varit frånvarande i strid med arbetsgivarens medgivande för att ta hand om en skadad släkting i Iran. Arbetstagaren hade inte utrett om det fanns någon annan som kunde ta hand om hans pappa och AD ansåg därför inte att det kunde styrkas att arbetstagarens personliga närvaro på sjukhuset var nödvändig. Av betydelse var också att den olovliga frånvaron omfattade obestämmd tid, mer än tre månader, vilket gjorde att arbetsgivaren inte kunde veta när han skulle återgå i arbete. Arbetsgivaren hade dessutom redan accepterat en lång olovlig frånvaroperiod vid tillfället för avskedandet. Arbetstagaren hade inte rätt att vara ledig i enlighet med lagen om trängande familjeskäl och var därmed olovligt frånvarande, varför avskedandet bedömdes vara lagligt.

Fallet jämfördes i domen med AD 2003 nr 70 där en sjuksköterska anställd vid landstinget hade begärt ledigt för att ta hand om sin psykiskt sjuka systerdotter som krävde ständig tillsyn. Sjuksköterskan nekades ledighet av landstinget men frånvarade ändå. AD benämnde omständigheterna som "mycket speciella" i det fallet, då det inte fanns någon annan anhörig som kunde ta hand om systerdottern. Valet som sjuksköterskan stod inför var i AD:s mening alltså att ta ansvar för sin systerdotter eller att frånga sina förpliktelser som arbetstagare. Det ansågs inte att sjuksköterskan genom sin frånvaro hade åsidosatt sina åligganden gentemot arbetsgivaren, då hon hade gjort sig skyldig till en tillfällig frånvaro av personliga, godtagbara

⁷³ Lunning & Toijer (2016), s. 352.

skäl. Därför ogiltigförklarades uppsägningen. Av betydelse för målet var, till skillnad från i AD 2016 nr 24, att en utredning hade visat att det inte fanns någon annan som kunde ta hand om arbetstagarens anhöriga och att arbetsvägran var begränsad till fyra veckor.

4.4 Vägran att underkasta sig provtagning

Genom arbetsledningsrätten har arbetsgivaren i vissa fall rätt att kräva att arbetstagaren underkastar sig provtagning för droger eller alkohol, i synnerhet när syftet är att upprätthålla säkerheten på arbetsplatsen. Upprätthållandet av säkerheten ingår i arbetsgivarens ansvar att förebygga olycksfall och ohälsa i arbetet som regleras i arbetsmiljölagstiftningen. Arbetsgivarens rätt att genomföra drog- och alkoholtester på anställda kan också regleras genom överenskommelse i kollektiv- eller personliga avtal. Överenskommelsen är dock inte bindande för den anställde, vilket innebär att denne inte kan tvingas att medverka till provtagning. Däremot kan en vägran att medverka utgöra saklig grund för uppsägning.⁷⁴ I en del yrken som innebär säkerhetsrisker kan hälsoundersökningar krävas för att minimera risker för både arbetstagare och utomstående, till exempel chaufförer. Arbetsgivaren har genom sitt ansvar för arbetsmiljön en skyldighet att se till att arbetstagare kan genomföra sådana kontroller.⁷⁵

Källström och Malmberg diskuterar att vägran att underkasta sig provtagning i form av att lämna urinprov eller genomgå drogtestning kan utgöra ett lydnadsbrott, men att arbetsgivaren genom lojalitetsprincipen också har en skyldighet att informera arbetstagare om att vägran kan leda till uppsägning innan en sådan åtgärd faktiskt vidtas. Även om det endast utgör ett enstaka tillfälle kan ett lydnadsbrott dock ses som en allmän ovilja och således vara ett sakligt skäl för uppsägning.⁷⁶

Av Arbetsdomstolens praxis framgår också att en arbetstagares vägran att underkasta sig provtagning för droger eller alkohol kan vara ett brott mot anställningsavtalet och därför utgöra saklig grund för uppsägning.⁷⁷ I vissa fall har arbetsgivaren rätt att beordra en arbetstagare att drogtestas, såvida beordrandet inte strider mot god sed. AD:s bedömning av om arbetsgivarens krav strider mot god sed görs genom en intresseavvägning, som består i att pröva arbetsgivarens

⁷⁴ Källström & Malmberg (2022) s. 301–302.

⁷⁵ Fahlbeck (1989), s. 223.

⁷⁶ Källström & Malmberg (2022), s. 78–79.

⁷⁷ Glavå & Hansson (2023) s. 369.

intresse av att arbetet skall bedrivas under kontrollerade och säkra former mot arbetstagarens intresse av skydd för den personliga integriteten.⁷⁸ Intressena måste vara proportionerliga. Om det framkommer i en sådan intresseavvägning att arbetsgivaren haft rätt att utföra drogtestning och arbetstagaren vägrat, kan vägran utgöra saklig grund för uppsägning.⁷⁹

4.4.1 När arbetsgivarens intresse väger tyngst

På ämnet arbets- och ordervägran tar Glavå & Hansson upp vägran att utföra alkoholtest som en uppsägningsgrund och hänvisar till AD 2009 nr 36.⁸⁰ I fallet betonade AD avtalsbrottet som en vägran att underkasta sig provtagning innebär. Uppsägningen av en arbetstagare som vägrade delta i drogtest bedömdes sakligt grundad efter en intresseavvägning, då arbetsgivarens intresse att provta arbetstagaren ansågs vara berättigat.⁸¹ Ett liknande fall då arbetsgivarens intresse bedömdes vara berättigat var AD 2009 nr 39. En miljöarbetare som arbetade med att köra grovsopor hade vägrat att blåsa i alkoscåp på arbetet. Grunden till vägran var att han ansåg att alkoscåpet gav ett felaktigt positivt svar vilket utgjorde en integritetskränkning. Då företagets verksamhet gick ut på att framföra tunga fordon, menade AD att det var styrkt att det förelåg ett "synnerligen tungt" intresse av att alkotesta förarna. Det ansågs inte att alkoscåpet utgjorde ett särskilt stort ingrepp på arbetstagarens integritet, då det var en vedertagen metod som användes på andra arbetsplatser. Intresseavvägningen visade således att arbetsgivaren hade rätt och därför förelåg saklig grund för uppsägning av arbetstagaren.⁸²

4.4.2 När arbetstagarens intresse väger tyngst

Domar där arbetstagarens intresse ställs mot arbetsgivarens döms sällan till arbetstagarens fördel, enligt Källström & Malmberg.⁸³ I AD 2002 nr 51 ogiltigförklarades dock en uppsägning efter en intresseavvägning. En busschaufför hade testat positivt för amfetamin efter att ha låtit sig drogtestas då arbetsgivaren hade misstankar om missbruk. Arbetstagaren stängdes av från arbetsplatsen och testade efterföljande negativt för droger vid fyra olika tillfällen. På villkoret att busschauffören skulle bli skyldig att underkasta sig provtagning kontinuerligt fick han

⁷⁸ För vidare läsning om drogtester i arbetslivet och arbetstagarens integritet, se Annamaria Westregårds bok *Integritetsfrågor i arbetslivet*.

⁷⁹ Fahlbeck (1989), s. 221, Källström & Malmberg (2022) s. 301–302.

⁸⁰ Glavå & Hansson (2023), s. 370.

⁸¹ AD 2009 nr 39.

⁸² Se även AD 2001 nr 3 då en tidigare missbrukande arbetstagare vägrat drogtestas. Vägran utgjorde ett avtalsbrott och intresseavvägningen var till arbetsgivarens fördel. Verksamhetens art skapade ett befogat, allmänt starkt intresse att genomföra drogtester.

⁸³ Källström & Malmberg (2022) s. 301–302.

återgå i arbete. Efter en tid vägrade arbetstagaren dock medverka till ett oannonserat test. Han stängdes av igen, genomförde ett negativt test men sades sedan upp. På grund av att arbetsgivaren bedrev kollektivtrafiksverksamhet menade AD att arbetsgivarens starka intresse av drogfrihet, och därmed drogtest, bland de anställda var befogat. Vad som däremot togs i beaktning till arbetstagarens fördel var upprepade negativa tester och att han skött sitt arbete "prickfritt" i övrigt. Hans vägran hade således i AD:s mening utförts i affekt och utgjorde en engångsföreteelse. Därför bedömdes arbetsgivarens uppsägning vara en förhastad åtgärd, varför den ogiltigförklarades.⁸⁴

4.5 Arbetsvägran vid distansarbete

Distansarbete definieras i direktivet till distansarbetsutredningen från 1998 som "arbete som utförs med hjälp av informationsteknik i hemmet eller på annan plats på avstånd från en mer traditionell arbetsplats".⁸⁵ Sedan utredningen presenterades har teknikutvecklingen varit ständig och Glavå & Hansson diskuterar att samhällsförändringen genom möjligheten till distansarbete har skapat utrymme för misskötsamhet. Att leda och kontrollera arbetet har blivit svårare för arbetsgivare när arbetstagarna blivit alltmer flexibla.⁸⁶ Statistik från AV visar däremot att sextio procent av distansarbetande arbetstagare tycker att arbetsgivarens förväntningar på dem är tydliga.⁸⁷ AD har i praxis uttryckt att distansarbete kräver ett särskilt ansvar hos arbetstagaren att kommunicera med arbetsledningen, då en sådan arbetsform omfattas av ett speciellt förtroende från arbetsgivaren.⁸⁸

Även Lunning & Toijer tar upp att distansarbete kan ge arbetsgivaren begränsad insyn i arbetstagarens sysslor och hänvisar till AD 2011 nr 34.⁸⁹ I det fallet hade en distansarbetande arbetstagare avskedats av personliga skäl, däribland på grund av arbetsvägran. AD menade att arbetstagaren uppenbart hade visat ovilja att samarbeta genom att undvika kontakt (dröjt med och underlåtit att svara på mail samt undvikit möten) med arbetsledningen och därigenom även undvikit möjlighet till fler arbetsuppgifter. Arbetstagaren hade även visat på en ovilja att lösa situationen genom att svara nekande på kallelser till möten och inte ge skäl för frånvaro. Genom

⁸⁴ Se även AD 2011 nr 36. Också då hade en busschaufför sades upp efter olovlig frånvaro och underlåtenhet att drogtestas. Arbetstagaren varnades och upprepade därefter inte sitt beteende igen, varför AD:s lämplighetsprognos visade att uppsägningen var ogiltig.

⁸⁵ SOU 1998:115, s. 13.

⁸⁶ Glavå & Hansson (2023), s. 350.

⁸⁷ Arbetsmiljön 2021, s. 26.

⁸⁸ Se AD 2019 nr 2, AD 2017 nr 3 och AD 2011 nr 34.

⁸⁹ Glavå & Hansson (2023), s. 350.

sin bristande kommunikation och tillgänglighet hade arbetstagaren misskött sina åligganden, vägrat medverka till en lösning och därmed förbrukat arbetsgivarens förtroende. AD bedömde därför att avskedandet var lagligt grundat.⁹⁰

Ett liknande fall då en arbetstagare brutit arbetsgivarens förtroende var AD 2019 nr 2, då en distansarbetande besiktningstekniker sagts upp på grund av arbetsvägran. Även i det fallet hade arbetstagaren upprepade gånger, och trots arbetsgivarens försök till åtgärder, underlåtit att lämna in veckorapporter, underlåtit att svara på meddelanden och frågor från sin chef samt inte följt arbetsgivarens uppmaning om att minst en gång i veckan arbeta på kontoret. AD ansåg därför att han gjort sig skyldig till en allmän ovilja att rätta sig efter direktiv och att anställningstiden på nästan trettio år inte var en förmildrande omständighet i bedömningen att saklig grund för uppsägning hade förelagat. AD uttalade att kommunikationsbristerna var av sådan art och omfattning att arbetsgivaren “inte ska behöva tåla dem”.⁹¹

4.6 När arbetsvägran inte utgör saklig grund

Utifrån den grundläggande principen att en arbetstagare genom anställningsavtalet är bunden av bland annat att följa arbetsgivarens arbetsledningsrätt, kan arbets- och ordervägran vara en allvarlig förseelse. Däremot finns det inte alltid sakliga skäl för avskedande, eller ens uppsägning, av en arbets- eller ordervägrande anställd.⁹² I fall då en arbetstagare sagts upp eller avskedats på grund av arbetsvägran men befunnit sig i en så kallad villfarelse, kan Arbetsdomstolen döma till arbetstagarens fördel.⁹³

Vidare finns det också tillfällen då arbetstagaren faktiskt får lov att arbetsvägran. Rönmar beskriver att en arbetstagare kan vägra att följa en order som strider mot lag eller allmän moral.⁹⁴ En annan situation då arbetstagaren har rätt att vägra att följa arbetsgivarens order är när utförandet av arbete kan innebära fara för arbetstagarens liv eller hälsa, vilket framgår av 3 kap. 4 § 2 st. AML.⁹⁵ Om en arbetstagare agerar i god tro kring att fara för liv eller hälsa föreligger, kan denne enligt Arbetsdomstolen ha rätt att slippa sanktioner för sin arbetsvägran.⁹⁶

⁹⁰ Se även AD 2019 nr 5 och AD 2019 nr 28 om laga skäl för avskedande på grund av arbetsvägran vid distansarbete.

⁹¹ Jfr AD 2017 nr 3 då arbetstagaren genom sin arbetsvägran vid distansarbete orsakat en “avsevärd olägenhet” för arbetsgivaren.

⁹² Glavå & Hansson (2023), s. 369.

⁹³ Rönmar (2004), s. 51.

⁹⁴ Ibid, s. 50.

⁹⁵ Fahlbeck (1989), s. 106, Lunning & Toijer (2016), s. 364, Rönmar (2004), s. 51.

⁹⁶ Lunning & Toijer (2016), s. 300, Rönmar (2004), s. 51.

4.6.1 Fara för liv eller hälsa

En grundläggande utgångspunkt i arbetsmiljölagstiftningen är att arbetsgivaren ska hjälpa arbetstagaren genom att ta hänsyn till dennes olika förutsättningar. Både fysisk och psykisk arbetsmiljö ska beaktas och det ställs höga krav på arbetsmiljöns beskaffenhet. När fara för liv eller hälsa föreligger på en arbetsplats har skyddsombudet på arbetsplatsen stoppningsrätt enligt 6 kap. 7 § AML. Det innebär att skyddsombudet får utöva arbetsledning genom att stoppa arbetet vid exempelvis fara för liv eller hälsa på arbetsplatsen. Skyddsombudet måste däremot ha *fog* för sitt beordrande.⁹⁷

I AD 2022 nr 50 behandlades frågan om ogiltigförklaring av avskedande på grund av två undantag från ordergivningsrätten: om arbetsgivaren givit en avtalsstridig order och om ordern utsatt arbetstagaren för fara för liv eller hälsa. Arbetstagaren hade i fallet avskedats på grund av sin vägran följa arbetsgivarens order om att bära ansiktsskydd i arbetet och därtill frånvarat från arbetsplatsen under en vecka i protest. Arbetstagsidan kunde inte styrka sitt påstående om en överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren om att ett undantag från kravet att bära ansiktsskydd skulle göras. AD fann därför att ordern inte var avtalsstridig och att arbetstagaren varit skyldig att lyda ordern om att bära ansiktsskydd. Vidare hade arbetstagaren åberopat två läkarintyg som bevis för att hans hälsa påverkades av användningen av ansiktsskydd, men AD menade att intygen baserats på arbetstagarens berättelser snarare än en konkret medicinsk bedömning. Det var därför inte styrkt att arbetstagaren utsattes för liv eller hälsa, och av den anledningen hade han i det avseendet inte heller rätt att vägra lyda order. Beslutet om ansiktsskydd hade alltså fattats av arbetsgivaren i syfte att förhindra smittspridning av en allmänfarlig sjukdom på arbetsplatsen, vilket arbetstagaren enligt utredningen både hade fått förklarat för sig av arbetsgivaren och insett. Arbetstagarrens vägran och frånvaro utgjorde därför ett "mycket allvarligt brott" mot dennes åligganden i anställningen, vilket gjorde att avskedandet var lagligt grundat.⁹⁸

⁹⁷ Fahlbeck (1989), s. 220–221 & s. 331.

⁹⁸ Jfr med två fall från rättsfallsanalysen som inte behandlade uppsägning eller avsked, men väl fråga om fara för liv eller hälsa förelegat: AD 1979 nr 164 och AD 1979 nr 165. AD fann i båda fallen att skyddsombudet inte haft *fog* för de beordrade arbetsstoppen och felbedömningen ansågs inte vara ursäktlig. Det var däremot inte arbetstagarna som lades till last för sin arbetsvägran, eftersom AD menade att de agerat i god tro kring att fara för liv eller hälsa hade förelegat.

4.6.2 Villfarelse

Vid arbetsvägran som skett på grund av att arbetstagaren inte förstått att handlingen varit arbetsrättsligt felaktig, kan AD bedöma förseelsen som ursäktlig.⁹⁹ Så var fallet i AD 1977 nr 1. En arbetstagarare hade fått studieledigt och skulle därför börja arbeta på halvtid. När kursen ställdes in vägrade arbetstagaren att återgå till sin heltidstjänst då han trodde att han fortsatt hade rätt att arbeta halvtid enligt studieledighetslagen. AD gjorde bedömningen att arbetstagaren agerat i villfarelse och att det inte fanns skäl att anta att han inte skulle återgå till heltidsarbete om han inte varit i god tro. Varken saklig grund för uppsägning eller laga skäl för avskedande hade därmed förelegat.

En arbetstagarare som varit i god tro blev också föremål för tvisten i AD 2010 nr 78. Arbetsgivaren hade beordrat övertidsarbete men arbetstagaren lydte inte ordern då han tog hand om sin son och ansökte om föräldraledighet även nästa dag och vecka. AD fanns att arbetsgivaren inte hade klargjort att övertidsarbete var ett krav och att arbetstagaren därigenom hade agerat i god tro vid sin vägran att inställa sig till arbete. Uppsägningen ogiltigförklarades även i detta fall då domstolen ansåg att en enstaka förseelse inte kunnat åberopas som uppsägningsgrund.¹⁰⁰

4.6.3 Order i strid mot lag eller god sed

I förarbetena till LAS uttrycks att arbetstagaren kan ha rätt att ordervägra om ordern avsett "något som inte är rimligt".¹⁰¹ Källström & Malmberg diskuterar saken i termer av att arbetsgivarens order som strider mot god sed eller lag är ett brott mot anställningsavtalet.¹⁰² Ur rättsfallsanalysen framkom ett fall, AD 1976 nr 97, om en arbetstagarare som hade vägrat att följa arbetsgivarens order om att köra lastbil på grund av allvarliga brister i både trafiksäkerhet och arbetarskydd. Arbetsgivaren hävdade att lastbilen var felfri och arbetstagaren avskedades. Två veckor efter avskedandet uppdagades det vid en inspektion att fordonet i fråga belagts med körförbud på grund av allvarliga säkerhetsbrister. Enligt AD:s bedömning kunde lastbilen även ha varit farlig att köra vid tidpunkten för arbetstagararens vägran. Eftersom arbetsuppgifterna

⁹⁹ Rönmar (2004), s. 51.

¹⁰⁰ Jfr med AD 2017 nr 49 om specifik arbetsvägran. Arbetstagaren avskedades efter vägran att arbeta övertid och gav familjeangelägenheter som grund. AD fann att arbetstagaren hade tillräckliga skäl för att slippa arbeta övertid, men också att arbetsgivaren hade utnyttjat sin ordergivningsrätt korrekt. Arbetsvägran utgjorde ett sådant åsidosättande av förpliktelser att saklig grund förelåg.

¹⁰¹ Prop. 1973:129, s. 41.

¹⁰² Källström & Malmberg (2022), s. 256.

hade stridit mot lagen, ansågs hans ordervägran vara rättfärdigad och varken grund för uppsägning eller avskedande hade därför förelegat i AD:s mening.

5 Analys och slutsats

5.1 Hur bedömer Arbetsdomstolen huruvida sakliga skäl förelegat vid uppsägning eller avsked på grund av arbetsvägran?

Sammanfattningsvis kan fastslås att det inte finns ett enkelt svar på frågan. Med stöd i praxis, doktrin och förarbeten har en redovisning gjorts i uppsatsen som har ämnat att beskriva ämnet. Utifrån de redovisade fallen kan identifieras att Arbetsdomstolen tar hänsyn till många olika faktorer när det gäller utredning av arbetsvägran. Faktorerna varierar beroende på vilken typ av arbetsvägran som förelegat: ibland görs en prognos för arbetstagarens fortsatta lämplighet, ibland beaktas omständigheter i enskilda fall. Förmildrande omständigheter, godtagbara skäl och personliga förhållanden kring arbetstagaren är andra faktorer. Ibland utgör lång anställningstid ett förmildrande skäl och ibland utgör familjerelaterade omständigheter inte ett sådant. För att analysera hur Arbetsdomstolen har dömt i de presenterade fallen, kommer de olika kategorierna att gås igenom. Till att börja med har arbetsvägran delats in i två olika grupper: specifik och allmän arbetsvägran.

Allmän arbetsvägran kännetecknas av att arbetstagaren antingen visat prov på en allmän ovilja att utföra arbetsuppgifter eller ett medvetet och konsekvent agerande vid arbetsvägran. Båda rekvisiten omfattar en upprepad arbetsvägran. I fallen som presenterats har AD bedömt att skada på verksamheten, genomtänkt agerande, och fortsatta förseelser trots tillsägelser har utgjort grund för uppsägning och avskedande. Att arbetstagaren tackar nej till arbetsgivarens försök till omplaceringsåtgärder, inom ramen för anställningen, har också ansetts utgöra en grund. Specifik arbetsvägran omfattar de fall då arbetstagaren endast visat prov på en ovilja inför vissa arbetsuppgifter. Oftast gäller det fall då arbetstagaren avskedats, överklagat avskedandet och Arbetsdomstolen ogiltigförklarat avskedandet men dock funnit att saklig grund för uppsägning förelegat. När arbetstagaren agerat i affekt eller endast arbetsvägrat vid ett enstaka tillfälle utgör exempel på när specifik arbetsvägran förelegat.

Olovlig frånvaro ses som en form av arbetsvägran. Vid förvägrad ledighet har Arbetsdomstolen sällan godtagit frånvaron, oavsett vilka skäl arbetstagaren uppgett. I något fall hade fyrtio års anställningstid inte hjälpt arbetstagaren i en avskedandevist och i ett annat spelade det ingen roll att arbetstagaren hade en hotbild mot familjen. Utifrån bedömningen kan sägas att det

förmodligen har berott på arbetstagarens agerande i fallen. Som nämnt tolererar Arbetsdomstolen sällan när arbetstagaren visar prov på nonchalans. Vid en upprepad och långvarig olovlig frånvaro av en arbetstagare som är medveten om vad denne gör, skulle det kunna antas att domstolen ser agerandet som nonchalant. Samma skulle kunna gälla för fall då arbetstagaren hävdar sjukdom men egentligen varit olovligt frånvarande.

För att otillåten frånvaro ska godkännas av Arbetsdomstolen krävs godtagbara skäl. Godtagbara skäl kan ta sig i uttryck genom förhållanden som rör arbetstagaren personligen. I rättsfallen som gällde lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl blev det tydligt vad det avgörande för bedömningen var, eftersom uppsägningen i det ena fallet ogiltigförklarades. Domstolen bedömde i det fallet att två faktorer spelade roll: arbetstagarens frånvaro var tidsbegränsad till en månad och det var utrett att ingen annan kunde ta hand om den anhöriga. I fallet då arbetsgivaren fick rätt hade arbetstagaren inte kunnat ge besked om när han skulle komma tillbaka till arbetsplatsen och hade inte kunnat bevisa att han var den enda som kunde ta hand om sin anhöriga. Arbetsdomstolen ska också vid fall av olovlig frånvaro beakta om arbetstagaren av någon anledning varit förhindrad att ta sig till arbetet. I rättsfallet med arbetstagaren som frånvarade från arbetet på grund av en hotbild mot familjen utreddes gjordes en utredning av just detta, till arbetstagarens nackdel. Om utredningen däremot hade visat att laga förfall hade förelegat, hade utfallet förmodligen blivit annorlunda.

Gällande vägran att underkasta sig provtagning har det framgått att det är Arbetsdomstolens intresseavvägning som spelar roll för bedömningen. Arbetstagaren har sällan fått rätt i en sådan intresseavvägning, vilket kunde ses på de rättsfall som beskrevs i avsnittet. En anledning skulle kunna vara att arbetsgivare som drog- eller alkoholtestar sina anställda förmodligen inte gör det för skojs skull, utan för att det föreligger ett faktiskt behov av provtagning. I fallen då arbetsgivarens intresse vägde tyngre kunde arbetsgivaren styrka behovet. I fallet då arbetstagaren fick rätt, berodde det snarare på att arbetsgivaren agerat i efterhand än att arbetstagaren hade ett bevisat starkare intresse än arbetstagaren. Det har framgått av doktrin att vägran att underkasta sig provtagning kan utgöra ett lydnadsbrott vid ett enstaka tillfälle, men vad som verkar ha prövats i det här rättsfallet var arbetsgivarens agerande och således förelåg ingen bedömning av huruvida arbetstagarens agerande kunde läggas honom till last.

Det har framgått av uppsatsen att AD lägger stor vikt vid huruvida arbetstagaren genom sitt agerande orsakar ett förbrukat förtroende hos arbetsgivaren. Vid distansarbete ställs extra hårda

krav på arbetstagaren eftersom arbetsgivaren givit ett förtroende att arbeta hemifrån. Förtroendet består i att arbetsgivaren får en begränsad möjlighet till insyn i och kommunikation med arbetsgivaren, och skulle kunna ses som en inskränkning i arbetsledningsrätten. I de presenterade rättsfallen hade arbetstagarna undvikit kontakt med arbetsledningen och därmed brutit förtroendet. I samtliga fall om distansarbete som framkommit ur rättsfallsanalysen har laga skäl eller saklig grund förelegat. Att statistik visar att en övervägande del av distansarbetande arbetstagare anser sig ha god insikt i vilka förväntningar arbetsgivaren har på dem verkar inte speglas i rättsfallen som presenterats här.

Slutligen kan nämnas de fall då arbetstagaren genom sin arbetsvägran orsakat en skada på verksamheten. Arbetsdomstolen har sett allvarligt på arbetstagarens agerande sådana fall. Via anställningsavtalet är arbetstagaren bunden av lojalitetsplikten och med den kommer ett ansvar att inte bryta arbetsgivarens förtroende. Ett brott mot lojalitetsplikten utgör i det fallet därmed ett brott mot anställningsavtalet, vilket kan vara anledningen till AD:s stränga syn på beteende som skadar verksamheten.

5.2 Under vilka förutsättningar kan en arbetstagare, inom ramen för anställningsavtalet, vägra att utföra arbete?

Enligt arbetsmiljölagstiftningen får arbetstagaren arbets- eller ordervägra när fara för liv eller hälsa föreligger på arbetet. Regleringen finns för att skydda arbetstagaren och är därmed ett undantag från lydnapplikten. I rättsfallet som redovisats gavs däremot exempel på att en sådan arbetsvägran ändå inte godtagits av Arbetsdomstolen. Fallet gällde en arbetsplats då de anställda beordrades använda ansiktsskydd på grund av smittorisk. En arbetstagare som vägrade med hänvisning till fara för liv eller hälsa på grund av astma avskedades och överklagade. Arbetsdomstolen kunde emellertid inte finna något bevis för att fara för liv eller hälsa och dömde avskedandet som lagligt. En arbetstagare får således hävda att fara för liv eller hälsa föreligger, men måste också kunna bevisa det.

När arbetstagaren befinner sig under en missuppfattning, en så kallad villfarelse, har Arbetsdomstolen utrett om arbetstagaren varit i god tro. När domstolen har funnit att arbetstagaren inte har förstått att denne agerat avtalsstridigt, har uppsägning och avskedande ogiltigförklarats. I fall då arbetsgivaren inte varnat arbetstagaren om att dennes beteende är felaktigt, eller i Arbetsdomstolens mening vidtagit uppsägning eller avsked för snabbt, har saklig grund inte ansetts föreligga. En uppsägning får aldrig komma som en överraskning för

arbetstagaren. Hur arbetsgivaren har försökt komma tillrätta med problemen en arbetstagare orsakat på grund av olika former av arbetsvägran, har i uppsatsen setts vara avgörande för utfallet av domen. En av slutsatserna blir därmed att arbetstagaren kan arbetsvägra i de fall då arbetsgivaren inte uppfyller kravet på medvetenhet.

En arbetstagare får också vägra att utföra arbete när arbetsgivaren gett en order som kan strida mot lag eller god sed. Av vad som framgår av uppsatsen kan dock utläsas att sådan arbetsvägran, som föranlett uppsägning, i praxis inte verkar vara vanligt förekommande. I fallet som gällde en arbetstagare som vägrade att köra en lastbil med hänvisning till säkerhetsriskerna verkar det ha rört sig om en tillfällighet att fordonet faktiskt visade sig vara odugligt, eftersom inspektionen ägde rum strax efter avskedandet. En reflektion kring det är att arbetstagare vägrar utföra en lagstridig order visar för arbetsgivaren att denne är medveten om att ett utförande skulle vara brottsligt. Skulle arbetsgivaren i en sådan situation säga upp eller avskeda arbetstagaren och riskera att tvisten hamnar i domstol, finns eventuellt en risk att arbetsgivaren skulle komma att dömas för uppmaning till brottslighet. Därför kan det anses vara sannolikt att arbetsgivare reder ut sådana situationer på andra sätt än genom en rättslig prövning.

Sammanfattningsvis är det klarlagt att en arbetstagare får arbetsvägra om det föreligger fara för liv eller hälsa och när arbetsgivarens order strider mot lagen. Om arbetstagaren varit i god tro när fara för liv eller hälsa inte förelegat kan det ursäktas beteendet. Annars läggs arbetstagaren till last för sin vägran. I övriga fall verkar det, snarare än att arbetstagaren får arbetsvägra, röra sig om att arbetsgivaren inte har fullgjort sina skyldigheter. Frågan som ska besvaras är däremot när arbetstagaren *kan* arbetsvägra och det kortfattade svaret kan vara följande: i vissa fall då arbetsgivaren antingen inte kunnat styrka påstådd misskötsamhet eller då arbetsgivaren inte vidtagit tillräckliga åtgärder för att komma tillrätta med problemen som arbetstagaren orsakat.

5.3 Avslutande reflektion

Trots lagändringen från saklig grund till sakliga skäl har utredningen i uppsatsen behandlat Arbetsdomstolens bedömning av saklig grund, vilket beror på att all praxis som redogjorts för är äldre än lagändringen som gjordes hösten 2022. Hur domstolens bedömning i uppsägningstvister gällande arbetsvägran kan komma att förändras i framtiden är svårt att

förutspå. I de redovisade rättsfallen finns en faktor som uttryckligen inte längre kommer att tas i beaktning vid AD:s utredning: lämplighetsprognosen. Eftersom syftet med lagändringen varit att skapa en större förutsebarhet, verkar tanken med att ta bort lämplighetsbedömningen ha varit att bedömningen ska fokusera på arbetstagarens brott mot anställningsavtalet. En annan förändring är att anställningen kan avslutas direkt under processen vid uppsägning, eftersom det numera endast krävs ett omplaceringsförsök. Tidigare har det inte varit tydligt hur många gånger man ska omplacera, vilket har lett till att arbetsgivare omplacerat upprepade gånger. Det finns således en snävare grund för avskedande eftersom det blivit "lättare" att säga upp. I fallen som behandlats i uppsatsen då saklig grund för uppsägning men inte avskedande har förelegat, hade utfallet kanske sett annorlunda ut idag om arbetstagaren sagts upp istället. Antalet rättsfall som berörs är givetvis inte många, men för de arbetsmarknadsparter som lagt ner tid och energi på att ta upp fallet till domstol kan det utgöra en stor skillnad.

Kommer lagändringen att förändra rättsläget kring arbetsvägran? Eventuellt, eftersom det kan komma att bli lättare för arbetsgivaren att säga upp och samtidigt svårare för arbetstagaren att vägra utföra arbetsuppgifter. Det skulle således kunna tänkas att tvister gällande arbetsvägran kommer att minska i antal framöver. Däremot verkar rättsfallen, trots olika reformer och förändringar genom åren, ha dömts på ganska lika grunder av Arbetsdomstolen sedan införandet av LAS. Dessutom ska sägas att arbetstagare genomgående har arbetsvägrat på alla möjliga grunder – däribland resor till Seychellerna, allvarliga familjeangelägenheter eller missnöje med lönen – och därigenom riskerat, i vissa fall mångåriga, anställningar och relationer med arbetsgivare. Frågan är om en lagändring, som på det stora hela framförallt syftar till att underlätta bevisningen av misskötsamhet, kommer att påverka människors vägran att utföra arbetsuppgifter.

Referenser

Offentligt tryck

Ds 2021:17	En reformerad arbetsrätt
Prop. 1973:129	Förslag till lag om anställningsskydd
Prop. 2021/22:176	Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden
SOU 1998:115	Distansarbete

Lagar och författningar

- Arbetsmiljölagen (1977:1160)
- Kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform
- Lagen (1982:80) om anställningsskydd
- Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Litteratur

Arbetsmiljöverket & Sveriges Officiella Statistik, *Arbetsmiljön 2021* (2021), rapport 2022:2, <https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsmiljon-2021/arbetsmiljostatistik-arbetsmiljon-2021-rapport-2022-2.pdf>. Hämtat 2023-12-01.

Fahlbeck, Reinhold, *Praktisk Arbetsrätt*. 3:e upplagan, Liber, Malmö, 1989.

Glavå, Mats & Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*. 5:e upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2023.

Källström, Kent & Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet*. 6:e upplagan, Iustus Förlag, Uppsala, 2022.

Lunning, Lars & Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd – En lagkommentar*. 11:e upplagan, Wolters Kluwer, 2016.

Nääv, Maria & Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*. 2:a upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2018.

Rönmar, Mia, *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet*. Juristförlaget i Lund, Lund, 2004.

Samuelsson, Joel & Melander, Jan, *Tolkning & tillämpning*. 2:a upplagan, Iustus Förlag, Uppsala, 2003.

Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare – Ämne, material, metod och argumentation*. 3:e upplagan, Norstedts Juridik, 2015.

Svensson, Lupita, *Rättsfallsanalys för icke-jurister – Analys, metod, beslut*. 2:a upplagan, Norstedts Juridik, 2022.

Rättsfallsförteckning

AD 1929 nr 29

AD 1976 nr 97

AD 1977 nr 1

AD 1978 nr 6

AD 1978 nr 117

AD 1979 nr 164

AD 1979 nr 165

AD 1980 nr 10

AD 1982 nr 81

AD 1986 nr 62

AD 1996 nr 102

AD 1999 nr 96

AD 1999 nr 102

AD 2001 nr 3

AD 2002 nr 51

AD 2002 nr 58

AD 2003 nr 50

AD 2003 nr 70

AD 2006 nr 13

AD 2009 nr 36

AD 2009 nr 39

AD 2010 nr 78
AD 2010 nr 81
AD 2011 nr 34
AD 2011 nr 36
AD 2016 nr 24
AD 2016 nr 63
AD 2017 nr 3
AD 2017 nr 49
AD 2018 nr 66
AD 2019 nr 2
AD 2019 nr 5
AD 2019 nr 20
AD 2019 nr 28
AD 2021 nr 21
AD 2022 nr 50

Bilaga 1

Sammanställning av rättsfallsanalys

De fall som behandlas i uppsatsen är sådana som hittats genom rättsfallsanalysen som presenteras i tabellen nedan. Vid sökningen hittades ett stort antal fall och de som ansetts vara relevanta för syftet, det vill säga de som faktiskt behandlade arbetsvägran och uppsägning eller avsked, har delats in i kategorier. Tabellen ligger till grund för de referat från Arbetsdomstolen som presenteras i uppsatsen.

Tillvägagångssätt vid sökning av relevanta AD-fall

Sökningar av rättsfall har gjorts i databasen JUNO. En annan sökning gjordes i databasen Infotorg och jämfördes med sökningen i JUNO för att säkerställa att alla tillgängliga domar tagits med. Inga nya fall framkom.

Sökkriterierna som användes var praxis från Arbetsdomstolen som behandlar arbetsrätt. I den första sökningen användes sökordet “vägra” och omfattade alla tillgängliga årtal på databasen (1960–2023) för att få en bred insyn i arbetsvägran. Det första urvalet som gjordes bestod i att läsa rubriker och de korta beskrivningarna av samtliga fall som framkom i sökningen. De fall som redan vid den översiktliga läsningen inte överensstämde med syftet togs inte med i tabellen. Se avgränsningar för vilka AD-domar som valdes bort direkt.

Vid andra sökningen användes samma sökkriterier men sökord “arbetsvägran” istället. De domar som framkom vid den sökningen och inte fanns med sedan tidigare har strukits under i tabellen. De som framkom vid båda sökningarna har fetmarkerats. Till skillnad från första sökningen togs alla domar som hittades i sökning 2 med i tabellen.

I tredje sökningen användes samma tillvägagångssätt som ovan, men med sökord “vägran” för att hitta eventuella fall med arbetsvägran i annan grammatisk form. Urvalet gjordes på samma grunder som i sökning 1. De fall som inte ansetts relevanta har alltså inte tagits med i tabellen. De nya fall som framkommit i sökningen har kursiverats i tabellen.

Andra fall som identifierades i sökningen men inte ansetts vara relevanta är fall som behandlar uppsägning av personliga skäl men inte arbetsvägran, till exempel illojalitet, eller fall då arbetsgivaren har vägrat arbetstagare arbete eller förmåner på olika sätt, genom ledighet,

semester och lön i olika former. I vissa av domarna har arbetsvägran endast åberopats av arbetsgivaren som en del av underlag för uppsägning eller avsked men inte behandlats av Arbetsdomstolen, varför de markerats med ”nej” i kolumnen ”Relevant?” i tabellen.

Tabell 1

DOM	ÄMNE	RELEVANT ?	VARFÖR?
<u>AD 2023 nr 2</u>	Laga skäl för avsked eller saklig grund för uppsägning pga arbetsvägran och misskötsamhet.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/uppsägning.
AD 2022 nr 32	Laga grund för avsked pga arbetsvägran.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/uppsägning.
AD 2022 nr 50	Laga grund för avskedande pga arbetsvägran.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/uppsägning.
<u>AD 2021 nr 21</u>	Laga grund för avskedande pga olovlig frånvaro.	Kanske.	Olovlig frånvaro. Ej likställt med arbetsvägran.
AD 2021 nr 23	Vägran att lämna ut kopior på anställningsbevis brott mot kollektivavtalet.	Nej.	Ej uppsägning eller arbetsvägran.
<u>AD 2021 nr 40</u>	Fråga om arbetsgivaren har genomfört otillåten kvittning och arbetstagaren har brutit mot LAS.	Nej.	Ej arbetsvägran.
<u>AD 2020 nr 23</u>	Fråga om arbetstagarorganisationers agerande utgjort en olovlig stridsåtgärd.	Nej.	Olovlig stridsåtgärd. Ej uppsägning.
<u>AD 2020 nr 40</u>	Fråga om ett bolag har handlat i strid mot god sed på arbetsmarknaden genom föranledning av en arbetstagares uppsägning. Saklig grund för uppsägning.	Nej.	Illojalitet. Ej arbetsvägran.
AD 2020 nr 58	Saklig grund för uppsägning förelegat på grund av bristande prestationer och samarbetsproblem.	Nej.	Samarbetssvårigheter. Ej arbetsvägran.
AD 2019 nr 2	Saklig grund för uppsägning pga arbetsvägran.	Kanske.	Ev. arbetsvägran + avsked/uppsägning.
AD 2019 nr 5	Laga grund eller sakliga skäl för avskedande/uppsägning på grund av arbetsvägran.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/uppsägning.
<u>AD 2019 nr 19</u>	Laga grund för avskedande pga	Ja.	Arbetsvägran +

	arbetsvägran, illojalitet och misskötsamhet.		avsked/upsägning.
AD 2019 nr 20	Saklig grund för uppsägning pga arbetsvägran.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/upsägning.
<u>AD 2019 nr 28</u>	Saklig grund för uppsägning av personliga skäl pga arbetsvägran i form av låg intjäningsförmåga, samarbetssvårigheter och misskötsamhet.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/upsägning.
AD 2019 nr 33	Saklig grund för avskedande eller uppsägning pga arbetsvägran.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/upsägning.
AD 2019 nr 39	Saklig grund för uppsägning på grund av säkerhet.	Nej.	Uppsägning pga säkerhetsrisker. Ej arbetsvägran.
<u>AD 2018 nr 13</u>	Lönefordran. Anställd som inte fått lön pga olovlig frånvaro/arbetsvägran.	Nej.	Ej uppsägning.
AD 2018 nr 14	Bolag stämmer arbetstagare för olovlig stridsåtgärd. De har vägrat utföra arbete.	Nej.	Olovlig stridsåtgärd. Ej uppsägning eller arbetsvägran.
AD 2018 nr 19	Arbetstagare som vägrat ta i hand har stämt arbetsgivaren för diskriminering. Arbetstagaren har själv valt att inte återkomma till jobb.	Nej.	Diskriminering. Ej uppsägning eller arbetsvägran.
AD 2018 nr 34	Arbetsgivaren stämmer anställda för olovliga stridsåtgärder då arbetstagare lagt ner arbetet och arbetsvägrat.	Nej.	Olovlig stridsåtgärd. Ej uppsägning eller arbetsvägran.
<u>AD 2018 nr 56</u>	Saklig grund för uppsägning pga nedsatt arbetsförmåga.	Nej.	Ej arbetsvägran.
<u>AD 2018 nr 66</u>	Laga grund för avsked pga olovlig frånvaro som benämns som arbetsvägran.	Kanske.	Gäller främst skadestånd men avskedandet har skett pga olovlig frånvaro.
<u>AD 2017 nr 1</u>	Laglig grund för avsked/saklig grund för uppsägning pga misskötsamhet.	Nej.	Domstolen likställer inte misskötsamheten med arbetsvägran.
<u>AD 2017 nr 3</u>	Saklig grund för uppsägning pga misskötsamhet i form av bl.a. arbetsvägran.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/upsägning.
AD 2017 nr 17	Brott mot LAS pga brott av anställningsavtal som ses som	Nej.	Ej arbetsvägran.

	avskedande.		
AD 2017 nr 23	Skadestånd och diskriminering pga arbetsgivaren nekat arbetstagaren anställning pga arbetsvägran.	Kanske.	Inte fråga om uppsägning men behandlar arbetsvägran.
AD 2017 nr 49	Saklig grund för uppsägning/laga skäl för avsked pga arbetsvägran.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/uppsägning.
AD 2016 nr 13	Brott mot 45 § MBL (utlösande av stridsåtgärd utan 7 dagars varsel).	Nej.	Stridsåtgärd. Ej uppsägning.
AD 2016 nr 24	Saklig grund för uppsägning/avsked pga arbetsvägran. Fråga om arbetsvägran förelegat.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/uppsägning.
<i>AD 2016 nr 37</i>	Rätt till skadestånd pga utebliven lön.	Nej.	Ej arbetsvägran.
AD 2016 nr 46	Saklig grund för uppsägning pga personliga skäl, misskötsamhet, samarbetssvårigheter. At vägrat skriva under en varning.	Nej.	Misskötsamhet. Ej arbetsvägran.
AD 2016 nr 63	Laga skäl för avsked eller saklig grund för uppsägning pga arbetsvägran.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/uppsägning.
AD 2015 nr 49	Saklig grund för uppsägning pga arbetsbrist. Ag har vägrat at arbetsuppgifter.	Nej.	Arbetsbrist. Ej arbetsvägran.
AD 2014 nr 3	Saklig grund för uppsägning av alkoholmissbrukande arbetstagare som vägrat alkotestas och delta i rehabilitering.	Kanske.	Uppsägning pga misskötsamhet men kan ev. likställas med arbetsvägran.
AD 2014 nr 9	Laglig grund för avskedande på grund av bl.a. arbetsvägran och samarbetssvårigheter.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/uppsägning.
AD 2014 nr 78	Laga grund för avskedande eller saklig grund för uppsägning pga misskötsamhet.	Kanske.	Oklart om arbetsvägran varit relevant i uppsägningen.
<u>AD 2014 nr 82</u>	Saklig grund för uppsägning pga bristfälligt deltagande i rehabilitering och arbetsträning.	Nej.	Ej arbetsvägran.
<i>AD 2013 nr 65</i>	Saklig grund för uppsägning pga olovlig frånvaro.	Nej.	Rehabiliteringsvägran. Ej arbetsvägran.
<u>AD 2013 nr 72</u>	Laga grund för avsked pga samarbetssvårigheter i form av bl.a. arbetsvägran.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/uppsägning.

<u>AD 2011 nr 14</u>	Grund för avsked eller uppsägning pga samarbetssvårigheter, befogenhetsöverskridelser och arbetsvägran.	Kanske.	Inte utrett av Arbetsdomstolen att saken gäller arbetsvägran.
AD 2011 nr 34	Laga skäl för avsked av arbetsvägran genom distansarbete.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/uppsägning.
<i>AD 2011 nr 36</i>	Saklig grund för uppsägning pga illojalitet och misskötsamhet i form av olovlig frånvaro och vägran att alkoholtestas.	Kanske.	Inte klarlagt att Arbetsdomstolen likställer misskötsamheten med arbetsvägran.
<u>AD 2011 nr 53</u>	Rätt till lön trots olovlig frånvaro i form av arbetsvägran.	Nej.	Ej uppsägning.
<u>AD 2011 nr 78</u>	Laga grund för avskedande eller saklig grund för uppsägning pga misskötsamhet och kränkningar.	Kanske.	Ej tillräckliga belegg för arbetsvägran enligt Arbetsdomstolen.
<u>AD 2011 nr 83</u>	Otillåten bisyssla.	Nej.	Ej uppsägning, ej arbetsvägran.
AD 2010 nr 57	Grund för avsked eller saklig grund för uppsägning pga misskötsamhet/personliga skäl/arbetsvägran.	Kanske.	Arbetsdomstolen utreder inte om arbetsvägran förelegat.
<u>AD 2010 nr 78</u>	Laga grund för avsked eller saklig grund för uppsägning pga olovlig frånvaro och arbetsvägran.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/uppsägning.
<u>AD 2010 nr 81</u>	Laga grund för avsked pga frånvaro från utbildning och arbetsvägran.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/uppsägning.
<u>AD 2009 nr 20</u>	Rätt till uppsägningslön.	Nej.	Ej arbetsvägran.
AD 2009 nr 36	Saklig grund för uppsägning pga vägran att lämna utandningsprov.	Kanske.	Inte klarlagt att Arbetsdomstolen likställer vägran att lämna utandningsprov med arbetsvägran.
AD 2009 nr 39	Brott mot kollektivavtal i form av stridsåtgärder.	Nej.	Stridsåtgärder. Ej arbetsvägran.
<u>AD 2009 nr 50</u>	Skyldighet att lämna omplaceringserbjudande i turordning.	Nej.	Turordning och omplacering. Ej uppsägning eller arbetsvägran.
<i>AD 2009 nr 53</i>	Saklig grund för uppsägning pga vägran till drogtestning.	Kanske.	Oklart om vägran till drogtestning likställs med arbetsvägran.

AD 2008 nr 54	Fråga om ett bolag har brutit mot kollektivavtalet i form av tillhandahållande av utrustning.	Nej.	Uppsägning pga arbetsvägran har skett men det behandlas ej.
<i>AD 2008 nr 91 X</i>	Laga skäl för avskedande eller saklig grund för uppsägning pga grovt åsidosättande av åligganden.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/uppsägning.
AD 2008 nr 93	Laga skäl för avskedande pga vägran att delta i alkotest och rehabilitering samt	Kanske.	Uppsägning pga skadegörelse och personliga skäl. Inte klarlagt att det varit fråga om arbetsvägran.
AD 2007 nr 53	Avskedande i strid mot LAS. Vägran att skriva under ett mottagande av en varning.	Nej.	Ej arbetsvägran.
<u>AD 2006 nr 13</u>	Saklig grund för uppsägning pga misskötsamhet i form av brott mot ordningsregler och arbetsvägran.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/uppsägning.
AD 2006 nr 27	Saklig grund för uppsägning pga personliga skäl.	Nej.	Samarbetssvårigheter. Ej arbetsvägran.
<u>AD 2006 nr 35</u>	Laga grund för avsked pga hotfullt beteende och olovlig frånvaro samt arbetsvägran.	Kanske.	Oklart vilken roll arbetsvägran spelar i domslutet.
AD 2006 nr 45	Saklig grund för uppsägning pga vägran att genomföra alkotest.	Nej.	Påståenden om vägran är preskriberade.
<u>AD 2006 nr 63</u>	Laga grund för avskedande eller saklig grund för uppsägning pga bl. a. hot och arbetsvägran.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/uppsägning.
<u>AD 2006 nr 120</u>	Saklig grund för uppsägning pga arbetsvägran.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/uppsägning. Arbetskyldighet.
<u>AD 2005 nr 12</u>	Lönefordran.	Nej.	Ej arbetsvägran.
<u>AD 2005 nr 38</u>	Saklig grund för uppsägning pga arbetsvägran.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/uppsägning.
AD 2005 nr 43	Ogiltigförklaring av uppsägning av personliga skäl pga arbetsvägran pga nedsatt arbetsförmåga.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/uppsägning.
<u>AD 2005 nr 58</u>	Saklig grund för uppsägning pga misskötsamhet genom bl. a. arbetsvägran.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/uppsägning.
<u>AD 2005 nr 61</u>	Sakliga grund för uppsägning av personliga skäl genom misskötsamhet.	Kanske.	Oklart om misskötsamheten inneburit arbetsvägran.

AD 2005 nr 106	Laglig grund för avsked/saklig grund för uppsägning pga hot.	Nej.	Hot om våld. Ej arbetsvägran.
<u>AD 2005 nr 122</u>	Fråga om en arbetstagare sagt upp sig själv eller blivit avskedad samt om det förelegat grund för avskedande.	Kanske.	Oklart om arbetsvägran tas i beaktning.
AD 2004 nr 3	Laga skäl för avskedande pga grov misskötsamhet, arbetsvägran och samarbetssvårigheter.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/uppsägning.
AD 2004 nr 17	Saklig grund för uppsägning/laga grund för avsked pga arbetsvägran, illojalitet och samarbetssvårigheter.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/uppsägning.
<u>AD 2004 nr 47</u>	Laga grund för avskedande pga misskötsamhet i form av samarbetssvårigheter, trakasserier, arbetsvägran och våld.	Nej.	Arbetsvägran bedöms inte då grunden för avsked varit utövande av våld.
<u>AD 2004 nr 48</u>	Fråga om en arbetstagare har avskedats eller sagt upp sig själv.	Nej.	Ej arbetsvägran.
<u>AD 2004 nr 100</u>	Lönervist vid omplacering pga arbetsbrist.	Nej.	Omplacering. Ej arbetsvägran.
<u>AD 2003 nr 5</u>	Laga grund för avsked pga arbetsvägran.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/uppsägning. Utredning av partiell och fullständig arbetsvägran.
<u>AD 2003 nr 50</u>	Laga grund för avskedande eller saklig grund för uppsägning pga arbetsvägran och olovlig frånvaro.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/uppsägning.
<i>AD 2003 nr 65</i> X	Saklig grund för uppsägning pga ordervägran.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/uppsägning.
<u>AD 2003 nr 70</u>	Saklig grund för uppsägning (avstängning) pga personliga skäl (olovlig frånvaro som likställs med arbetsvägran).	Ja.	Arbetsvägran + avsked/uppsägning.
<u>AD 2002 nr 8</u>	Laga grund för avskedande pga villkorad anställning.	Kanske.	Ej styrkt att arbetsvägran förekommit.
<u>AD 2002 nr 18</u>	Fråga om disciplinär åtgärd vidtagits och provocerad uppsägning som kan liknas vid en uppsägning skett.	Nej.	Provocerad uppsägning och disciplinär åtgärd. Ej arbetsvägran.
<u>AD 2002 nr 50</u>	Saklig grund för uppsägning av personliga skäl pga misskötsamhet i	Ja.	Arbetsvägran + avsked/uppsägning.

	form av arbetsvägran och olovlig frånvaro.		
AD 2002 nr 51	Saklig grund för uppsägning av anställd pga personliga skäl. Den anställda hade vägrat genomföra drogtest och rehabilitering.	Kanske.	Inte fastställt att vägran till drogtestning är likställt med arbetsvägran enligt Arbetsdomstolen (OBS står dock "en vägran att delta i drogtestning kan jämföras med en arbetsvägran").
AD 2002 nr 58	Saklig grund för uppsägning pga arbetsvägran.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/upsägning.
AD 2002 nr 111	Saklig grund för uppsägning av arbetstagare pga förtroendebrott, inkompetens, illojalitet.	Nej.	Ej arbetsvägran.
<u>AD 2002 nr 130</u>	Saklig grund för uppsägning av personliga skäl pga arbetsvägran och rehabiliteringsvägran.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/upsägning.
AD 2001 nr 3	Saklig grund för uppsägning pga en arbetstagares vägran att medverka i narkotikaprovtagning.	Kanske.	Inte klarlagt att Arbetsdomstolen likställer vägran till drogtestning med arbetsvägran i fallet.
AD 2001 nr 10	Fråga om arbetskyldighet beträffande viss arbetsuppgift förelagt och om arbetsgivaren utövat arbetsledningsrätt i strid med lag och god sed.	Nej.	Tolkningsföreträde. Ej uppsägning. Tar dock upp arbetsvägran.
<u>AD 2001 nr 41</u>	Laga grund för avsked eller saklig grund för uppsägning pga arbetsvägran.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/upsägning. Tillfällig förlöping. Medvetenhetskriteriet.
AD 2001 nr 59 X	Saklig grund för uppsägning pga olovlig frånvaro och rehabiliteringsvägran.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/upsägning.
AD 2001 nr 69	Saklig grund för uppsägning pga misskötsamhet.	Nej.	Misskötsamhet. Ej arbetsvägran.
AD 2001 nr 92	Saklig grund för uppsägning av anställd som inte kunnat utföra sitt arbete pga sjukdom och därför enligt lag arbetsvägrat.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/upsägning.
AD 2000 nr 35 X	Saklig grund för uppsägning pga arbetsbrist och personliga skäl	Ja.	Arbetsvägran + avsked/upsägning.

	(fingerad arbetsbrist).		
AD 2000 nr 76 X	Otillåten avstängning av arbetstagare pga samarbetssvårigheter.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/upsägning.
AD 2000 nr 89	Laga grund för avsked pga arbetsvägran.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/upsägning.
<i>AD 1999 nr 26</i>	Saklig grund för uppsägning av personliga skäl pga frånvaro pga psykisk sjukdom.	Kanske.	Ev. arbetsvägran. Rehabiliteringsvägran.
<u>AD 1999 nr 50</u> X	Rätt till lön under uppsägningstid. Uppsägning pga arbetsbrist.	Kanske.	Ev. arbetsvägran + avsked/upsägning. Längst ner på Juno.
<u>AD 1999 nr 62</u>	Laga grund för avsked pga arbetsvägran.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/upsägning. Arbetskyldighet.
<u>AD 1999 nr 65</u>	Fråga om blockadåtgärder varit lovliga sympatiåtgärder samt varsel.	Nej.	Olovlig stridsåtgärd. Ej arbetsvägran.
AD 1999 nr 66	Laga grund för avskedande pga vägran att använda skyddsutrustning som lett till produktionsstopp.	Nej.	Lovlig sympatiåtgärd. Ej arbetsvägran.
<u>AD 1999 nr 84</u>	Fråga om omplacering kan jämföras med uppsägning.	Nej.	Arbetsdomstolen slår fast att omplacering = arbetskyldighet i det här fallet. Arbetsvägran utreds ej. Ej uppsägning.
<u>AD 1999 nr 91</u>	Saklig grund för uppsägning pga vägran att följa instruktioner.	Nej.	Vägran att följa instruktioner ej likställt med arbetsvägran.
<u>AD 1999 nr 96</u>	Saklig grund för uppsägning av personliga skäl genom inkompetens.	Kanske.	Vilseledande. Arbetsvägran kan ej åberopas. Medvetenhetskriteriet.
<u>AD 1999 nr 102</u>	Laga grund för avskedande pga arbetsvägran genom hungerstrejk pga omplacering.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/upsägning. Förmildrande omständigheter nämns.
AD 1999 nr 126	Saklig grund för uppsägning av personliga skäl pga brott mot instruktioner, viss arbetsvägran och samarbetssvårigheter.	Kanske.	Behandlar främst misskötsamhet. Medvetenhetskriteriet.
<u>AD 1999 nr 136</u>	Fråga om en arbetstagare har rätt till uppsägningslön efter uppsägning pga	Nej.	Ej arbetsvägran.

	arbetsbrist.		
<i>AD 1998 nr 20</i>	Saklig grund för uppsägning pga olovlig frånvaro pga sjukdom.	Kanske.	Främst rehabiliteringsansvar.
AD 1998 nr 67	Saklig grund för uppsägning av personliga skäl pga bl. a. arbetsträningsvägran.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/uppsägning.
<u>AD 1998 nr 69</u>	Fråga om en varning pga arbetsvägran varit befogad eller ej.	Nej.	Främst disciplinpåföljd men också utredning av arbetsvägran. Ej uppsägning.
<u>AD 1998 nr 71</u>	Saklig grund för uppsägning pga arbetsvägran och inkompetens.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/uppsägning.
AD 1998 nr 97	Arbetsstagares skyldighet att delta i drogtest.	Nej.	Ej uppsägning.
AD 1998 nr 111	Giltigt sätt för avskedande.	Nej.	Ej arbetsvägran.
<u>AD 1998 nr 131</u>	Laglig grund för avskedande pga misskötsamhet.	Nej.	Endast varning om arbetsvägran.
AD 1998 nr 140	Laga grund för avsked pga illojalitet.	Nej.	Illojalitet. Ej arbetsvägran.
<u>AD 1998 nr 153</u>	Twisteförhandlingskrav och provocerad uppsägning.	Nej.	Arbetsvägran utreds inte.
AD 1997 nr 3	Laga grund för avskedande pga åsidosättande av åligganden och illojalitet.	Nej.	Ej klarlagt att illojaliteten likställs med arbetsvägran.
AD 1997 nr 20	Laga grund för avsked eller saklig grund för uppsägning pga vägran att följa instruktioner.	Nej.	Misskötsamhet. Ej arbetsvägran.
AD 1997 nr 29	Saklig grund för uppsägning pga vägran att följa instruktioner.	Nej.	Misskötsamhet. Ej arbetsvägran. Medvetenhetskriteriet.
<u>AD 1997 nr 52</u>	Saklig grund för uppsägning av personliga skäl pga oförmåga att utföra arbete.	Nej.	Omplacering. Ej arbetsvägran.
<u>AD 1997 nr 54</u> X	Saklig grund för uppsägning pga olovlig frånvaro.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/uppsägning. Medvetenhetskriteriet.
<u>AD 1997 nr 57</u>	Saklig grund för uppsägning pga illojalitet.	Nej.	Ej arbetsvägran.
<u>AD 1997 nr 80</u>	Saklig grund för uppsägning av personliga skäl pga arbetsvägran,	Ja.	Arbetsvägran + avsked/uppsägning.

	trakasserier, hot och förfalskning.		
AD 1997 nr 100	Saklig grund för uppsägning pga samarbetssvårigheter, arbetsvägran och hotfullt beteende.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/uppsägning. Medvetenhetskriteriet.
<i>AD 1997 nr 147</i>	Laga grund för avsked pga ordervägran.	Kanske.	Ordervägran. Ej klart jämfällt med arbetsvägran.
<u>AD 1996 nr 18</u>	Laga grund för avsked pga våld.	Nej.	Ej arbetsvägran.
<u>AD 1996 nr 76</u>	Interimistiska yrkanden vid uppsägning pga samarbetssvårigheter.	Nej.	Ej arbetsvägran.
<i>AD 1996 nr 102</i>	Saklig grund för uppsägning pga misskötsamhet och alkoholmissbruk.	Kanske.	Misskötsamhet.
<u>AD 1995 nr 15</u>	Saklig grund för uppsägning pga arbetsvägran.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/uppsägning.
AD 1995 nr 23	Saklig grund för uppsägning pga samarbetsproblem och kompetensbrist.	Nej.	Samarbetssvårigheter. Ej arbetsvägran. Medvetenhetskriteriet.
<u>AD 1995 nr 50</u>	Fråga om en arbetstagare kunnat anses som skild från sin anställning genom omplaceringsbeslut.	Nej.	Utredes ej arbetsvägran.
AD 1995 nr 82	Saklig grund för uppsägning av personliga skäl pga inkompetens och samarbetsproblem.	Nej.	Omplacering. Ej arbetsvägran.
AD 1995 nr 142	Saklig grund för uppsägning pga illojalitet.	Nej.	Misskötsamhet. Ej arbetsvägran.
AD 1994 nr 82	Saklig grund för uppsägning pga underlåtenhet att utföra arbetsuppgifter.	Nej.	Misskötsamhet. Ej arbetsvägran. Medvetenhetskriteriet.
AD 1994 nr 121	Saklig grund för uppsägning pga arbetsvägran.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/uppsägning.
<u>AD 1994 nr 126</u>	Saklig grund för uppsägning pga olovlig frånvaro (som av ag benämns som arbetsvägran).	Ja.	Arbetsvägran + avsked/uppsägning. Misskötsamhet. Medvetenhetskriteriet.
AD 1994 nr 147	Laga grund för avskedande pga anställningsform.	Nej.	Ej arbetsvägran.
<i>AD 1994 nr 161</i>	Laga grund för avsked eller saklig grund för uppsägning pga relationsskadande handling.	Nej.	Misskötsamhet. Ej arbetsvägran.

<u>AD 1993 nr 8</u>	Fråga om föreningsrättskränkning förelegat.	Nej.	Föreningsrättskränkning. Ej uppsägning.
<u>AD 1993 nr 26</u>	Fråga om föreningsrättskränkning förelegat.	Nej.	Föreningsrättskränkning. Ej uppsägning.
AD 1993 nr 96	Saklig grund för uppsägning pga arbetsvägran.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/uppsägning.
<u>AD 1993 nr 124</u>	Fråga om övertidsavtal förelegat.	Nej.	Ej uppsägning.
<u>AD 1993 nr 150</u>	Saklig grund för uppsägning pga misskötsamhet, samarbetsvårigheter och oförmåga att följa instruktioner.	Nej.	Misskötsamhet. Ej arbetsvägran.
<u>AD 1993 nr 151</u>	Fråga om arbetsskyldighet.	Nej.	Turordning.
<u>AD 1993 nr 215</u> X	Saklig grund för uppsägning pga samarbetsvårigheter och hot om våld.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/uppsägning. Misskötsamhet. Medvetenhetskriteriet.
AD 1992 nr 68	Saklig grund för uppsägning pga allvarlig förseelse.	Kanske.	Uppsägningen ej skett bara pga arbetsvägran.
AD 1991 nr 45	Saklig grund för uppsägning pga vägran till drogtestning.	Nej.	Lydnadsbrott.
<u>AD 1991 nr 83</u>	Saklig grund för uppsägning av personliga skäl	Nej.	Tvåmånadersregeln. Misskötsamhet.
AD 1991 nr 85	Upplöst anställning pga frånvaro från arbete.	Nej.	Upphävd anställning. Ej arbetsvägran.
AD 1991 nr 136	Saklig grund för uppsägning pga arbetsbrist i form av inkompetens.	Nej.	Personliga skäl. Ej arbetsvägran.
<u>AD 1991 nr 114</u> X	Omplacering som likställs med uppsägning.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/uppsägning. Arbetsskyldighet.
<u>AD 1990 nr 18</u>	Saklig grund för uppsägning pga samarbetsvårigheter, ordervägran, illojalitet, hot och olämpligt beteende.	Kanske.	Arbetsvägran + avsked/uppsägning. Misskötsamhet. Medvetenhetskriteriet.
<u>AD 1990 nr 115</u>	Saklig grund för uppsägning pga samarbetsvårigheter.	Kanske.	Arbetsvägran bedöms ej av Arbetsdomstolen.
<u>AD 1989 nr 40</u>	Vägran till återanställning pga arbetsvägran och illojalitet. Diskriminering.	Nej	Diskriminering. Ej uppsägning.
AD 1989 nr 70	Grund för varning pga vägran att utföra övertidsarbete.	Nej.	Disciplinpåföljd. Ej arbetsvägran.

AD 1989 nr 98	Saklig grund för uppsägning pga samarbetssvårigheter och arbetsvägran.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/uppsägning.
AD 1989 nr 99	Saklig grund för uppsägning pga samarbetssvårigheter som benämns som arbetsvägran av ag.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/uppsägning. Medvetenhetskriteriet.
<u>AD 1989 nr 102</u>	Saklig grund för uppsägning av personliga skäl pga samarbetssvårigheter.	Nej.	Omplacering. Ej arbetsvägran.
<u>AD 1989 nr 103</u>	Tolkning av kollektivavtal och rätt till semesterersättning.	Nej.	Ej arbetsvägran.
<u>AD 1988 nr 59</u>	Laga grund för avskedande eller saklig grund för uppsägning. Föreningsrättskränkning.	Nej.	Provocerad uppsägning. Ej arbetsvägran.
AD 1988 nr 67 X	Saklig grund för uppsägning pga illojalitet.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/uppsägning. Ev. bara tingsrätten som bedömer arbetsvägran.
<u>AD 1988 nr 71</u>	Saklig grund för uppsägning av personliga skäl pga bl. a. arbetsvägran och samarbetssvårigheter.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/uppsägning. Misskötsamhet. Medvetenhetskriteriet.
<u>AD 1988 nr 120</u>	Saklig grund för uppsägning av personliga skäl pga misskötsamhet.	Nej.	Medvetenhetskriteriet.
<u>AD 1987 nr 63</u>	Fråga om avskedande eller provocerad uppsägning.	Nej.	Misskötsamhet. Onykterhet. Ej arbetsvägran.
<u>AD 1987 nr 65</u>	Föreningsrättskränkning och varsel.	Nej.	Ej uppsägning.
<u>AD 1987 nr 77</u>	Kollektivavtalstolkning och arbetsskyldighet.	Nej.	Tolkningsföreträde. Ej uppsägning.
<u>AD 1987 nr 111</u>	Saklig grund för uppsägning av personliga skäl och förhandlingsvägran.	Nej.	Förhandlingsvägran. Medvetenhetskriteriet.
AD 1986 nr 11	Saklig grund för uppsägning pga arbetsvägran och arbetsskyldighet.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/uppsägning. Uppmärksamdom!
<u>AD 1986 nr 12</u>	Anställningsform och uppsägning av anställningsavtal.	Nej.	Ej arbetsvägran.
AD 1986 nr 13	Saklig grund för uppsägning av personliga skäl pga kompetensbrist.	Nej.	Ej arbetsvägran. Medvetenhetskriteriet.

AD 1986 nr 16	Giltig grund för avskedande pga arbetsvägran.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/upsägning.
<u>AD 1986 nr 20</u>	Skadestånd vid olovlig strejk.	Nej.	Ej uppsägning.
<u>AD 1986 nr 62</u>	Saklig grund för uppsägning pga oegentligheter och olovlig frånvaro.	Kanske.	Ej klarlagt att olovlig frånvaro likställs med arbetsvägran. Medvetenhetskriteriet.
AD 1986 nr 66	Fråga om en varning utdelats i enlighet med LAS eller ej.	Nej.	Disciplinpåföljd. Ej arbetsvägran.
<i>AD 1986 nr 95</i>	Saklig grund för uppsägning pga illojalitet.	Nej.	Ej arbetsvägran.
<u>AD 1986 nr 108</u>	Olovlig strejk i form av arbetsnedläggelse.	Nej.	Olovlig stridsåtgärd. Ej uppsägning.
<u>AD 1986 nr 111</u>	Myndighetsutövning och blockerade arbetsuppgifter.	Nej.	Olovlig stridsåtgärd. Ej uppsägning.
AD 1986 nr 143	Saklig grund för uppsägning pga arbetsvägran och samarbetssvårigheter.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/upsägning.
<u>AD 1985 nr 43</u>	Varsel om stridsåtgärd.	Nej.	Ej uppsägning.
<u>AD 1985 nr 71</u> X	Saklig grund för uppsägning av personliga skäl pga illojalitet och regelbrott.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/upsägning. Medvetenhetskriteriet.
<u>AD 1985 nr 80</u>	Laga grund för avskedande pga misskötsamhet i form av regelbrott och hot om våld.	Nej.	Arbetsvägran utreds ej.
<u>AD 1985 nr 107</u>	Saklig grund för uppsägning av personliga skäl i form av arbetsvägran. Fråga om föreningsrättskränkning och förhandlingsvägran.	Nej.	Föreningsrättskränkning. Arbetsvägran utreds ej.
AD 1984 nr 30	Tvist om arbetsskyldighet.	Nej.	Ej arbetsvägran.
<u>AD 1984 nr 52</u>	Saklig grund för uppsägning pga samarbetssvårigheter och arbetsvägran.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/upsägning. Partiell arbetsvägran. Medvetenhetskriteriet.
AD 1984 nr 119	Saklig grund för uppsägning pga inkompetens och olovlig frånvaro.	Nej.	Arbetsskyldighet. Ej arbetsvägran. Fara för liv eller hälsa.
<u>AD 1983 nr 5</u>	Fråga om avskedande eller upphävande av anställningsavtal.	Nej.	Ej arbetsvägran.

AD 1983 nr 24	Saklig grund för uppsägning pga arbetsvägran.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/upsägning.
<u>AD 1983 nr 29</u>	Saklig grund för uppsägning av personliga skäl pga misskötsamhet genom bl. a. arbetsvägran och olovlig frånvaro.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/upsägning. Misskötsamhet. Medvetenhetskriteriet.
<u>AD 1983 nr 46</u>	Provocerad uppsägning och utövande av arbetsledningsrätt i strid mot lag.	Nej.	Ej arbetsvägran. Uppmärksammat!
<u>AD 1982 nr 18</u>	Fråga om disciplinpåföljd pga arbetsvägran.	Nej.	Disciplinpåföljd. Ej uppsägning.
<u>AD 1982 nr 44</u>	Saklig grund för uppsägning pga samarbetssvårigheter genom bl. a. arbetsvägran och ovilja att följa instruktioner.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/upsägning. Misskötsamhet. Medvetenhetskriteriet.
AD 1982 nr 52	Grund för avsked pga arbetsvägran.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/upsägning.
AD 1982 nr 67	Saklig grund för uppsägning pga våld och arbetsvägran.	Nej.	Arbetsvägran inte utrett av Arbetsdomstolen.
AD 1982 nr 81	Laga grund för avskedande eller saklig grund för uppsägning pga misskötsamhet och ordervägran.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/upsägning.
<u>AD 1982 nr 91</u>	Löneavdrag som stridsåtgärd.	Nej.	Stridsåtgärd. Ej uppsägning, ej arbetsvägran.
Ad 1981 nr 1	Saklig grund för uppsägning pga samarbetssvårigheter.	Nej.	Arbetsvägran ej likställt med vägran att inställa sig till arbetsplats.
<u>AD 1981 nr 85</u>	Saklig grund för uppsägning pga samarbetssvårigheter.	Nej.	Samarbetssvårigheter. Ej arbetsvägran.
AD 1981 nr 100	Saklig grund för uppsägning pga vårdslöshet.	Nej.	Arbetstagaren hade inte arbetskyldighet. Därför ej arbetsvägran.
AD 1981 nr 134	Fråga om arbetskyldighet och ersättning vid arbetsvägran.	Nej.	Ej uppsägning.
<u>AD 1980 nr 10</u>	Saklig grund för uppsägning pga arbetsvägran.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/upsägning. Misskötsamhet. Medvetenhetskriteriet. Skada.
AD 1980 nr 15	Fråga om stridsåtgärder har varit	Nej.	Stridsåtgärder. Ej

	tillåtna eller ej.		arbetsvägran.
<u>AD 1980 nr 131</u>	Rätt till permitteringslön vid arbetsvägran.	Nej.	Ej uppsägning.
AD 1979 nr 51	Fråga om arbetskyldighet förelegat.	Nej.	Ej uppsägning.
AD 1979 nr 66	Fråga om arbetskyldighet förelegat.	Nej.	Ej uppsägning.
<i>AD 1979 nr 150</i>	Saklig grund för uppsägning pga brott.	Nej.	Ej arbetsvägran. Misskötsamhet. Medvetenhetskriteriet.
AD 1979 nr 154	Laga grund för avsked pga inkompetens och olämpligt beteende.	Nej.	Ej arbetsvägran.
AD 1979 nr 164	Rätt till lön vid arbetsvägran pga hälsofara.	Kanske.	Ej uppsägning. Dock utreds rätt till arbetsvägran genom Arbetsmiljölågstiftningen.
<u>AD 1979 nr 165</u>	Rätt till lön vid arbetsstopp av skyddsombud pga hälsofara.	Kanske.	Samma som ovan.
<u>AD 1978 nr 6</u>	Laga grund för avsked eller saklig grund för uppsägning pga arbetsvägran efter omplacering pga arbetsbrist.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/uppsägning. Allmän ovillighet.
<u>AD 1978 nr 61</u>	Laga grund för avskedande eller saklig grund för uppsägning pga misskötsamhet genom bl. a. samarbetssvårigheter och ordervägran.	Kanske.	Arbetsvägran utgör endast en liten del av domslutet. Utreds inte närmare.
<u>AD 1978 nr 92</u>	Saklig grund för uppsägning av personliga skäl pga brott mot anställningsavtal.	Nej.	Ej arbetsvägran. Misskötsamhet. Medvetenhetskriteriet.
AD 1978 nr 117	Laga grund för avsked pga arbetsvägran efter omplacering pga arbetsbrist.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/uppsägning. Arbetskyldighet.
<u>AD 1978 nr 126</u>	Kollektivavtalsstolkning vid olovlig strejk.	Nej.	Ej arbetsvägran.
AD 1977 nr 1	Laga grund för avsked eller saklig grund för uppsägning pga vägran att återgå i arbete.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/uppsägning.
<i>AD 1977 nr 18</i>	Saklig grund för uppsägning av personliga skäl pga samarbetssvårigheter.	Kanske.	Oklart om samarbetssvårigheterna rör arbetsvägran.
<u>AD 1977 nr 53</u>	Skadestånd för deltagande i olovlig	Nej.	Olovlig stridsåtgärd. Ej

	strejk.		uppsägning.
<u>AD 1977 nr 54</u>	Fråga om arbetsgivare vidtagit olovlig stridsåtgärd vid olovlig strejk.	Nej.	Olovlig stridsåtgärd. Ej uppsägning.
<u>AD 1977 nr 62</u>	Kollektivavtalsbrott genom vägran att utföra tidsstämpling.	Nej.	Arbetsvägran som ej utgör en stridsåtgärd.
<u>AD 1977 nr 72</u>	Saklig grund för uppsägning pga misskötsamhet genom arbetsvägran och samarbetssvårigheter.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/uppsägning. Medvetenhetskriteriet.
<u>AD 1977 nr 86</u>	Föreningsrättskränkning och saklig grund för uppsägning av personliga skäl pga bl. a. arbetsvägran.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/uppsägning. Ej saklig grund då arbetsvägran ej bevisats.
<u>AD 1977 nr 168</u>	Saklig grund för uppsägning pga misskötsamhet pga sjukdom genom arbetsvägran och samarbetssvårigheter.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/uppsägning.
<u>AD 1976 nr 97</u>	Laga skäl för avsked pga illojalitet.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/uppsägning. Arbetsvägran benämns som misskötsamhet.
<u>AD 1976 nr 99</u>	Fråga om en arbetsgivare har avskedat en anställd eller om denne själv upphävt anställningen.	Nej.	Ej arbetsvägran.
<u>AD 1975 nr 22</u>	Saklig grund för uppsägning pga misskötsamhet genom ordervägran, hot om våld och olovlig frånvaro.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/uppsägning.
<u>AD 1975 nr 24</u>	Skadestånd vid olovlig strejk.	Nej.	Ej uppsägning.
<u>AD 1975 nr 31</u>	Laga grund för avsked pga olovlig strejk.	Nej.	Olovlig stridsåtgärd. Arbetsvägran utreds ej.
<u>AD 1975 nr 73</u>	Fråga om en förhandlingsordning varit tillämplig eller ej.	Nej.	Ej uppsägning, ej arbetsvägran.
AD 1975 nr 85	Fråga om hot om stridsåtgärd utgör en stridsåtgärd.	Nej.	Olovlig stridsåtgärd. Ej uppsägning.
<u>AD 1974 nr 11</u>	Fråga om arbetsvägran kan likställas med stridsåtgärder.	Nej.	Olovlig stridsåtgärd. Ej uppsägning.
AD 1974 nr 42	Fråga om otillåten stridsåtgärd vidtagits.	Nej.	Olovlig stridsåtgärd. Ej uppsägning.
<u>AD 1973 nr 45</u>	Föreningsrättskränkning genom uppsägning och hot om avsked.	Nej.	Ej arbetsvägran.

<u>AD 1972 nr 1</u>	Fråga om fredspliktsbrott och skadeståndsskyldighet.	Nej.	Ej uppsägning.
<u>AD 1971 nr 8</u>	Fråga om olovlig stridsåtgärd genom arbetsnedläggelse förelegat.	Nej.	Olovlig stridsåtgärd. Ej uppsägning.
AD 1971 nr 14	Fråga om brott mot arbetsavtal.	Nej.	Ej uppsägning.
<u>AD 1970 nr 6</u>	Fråga om avstängning av arbetstagare som deltagit i olovlig stridsåtgärd varit olaglig.	Nej.	Olovlig stridsåtgärd. Ej uppsägning.
<u>AD 1968 nr 31</u>	Fråga om en arbetstagare själv sagt upp sig eller blivit uppsagd.	Nej.	Arbetsvägran ej utrett av Arbetsdomstolen.
<u>AD 1967 nr 9</u>	Skadestånd för olovlig stridsåtgärd. Bl. a. fråga om arbetsvägran kan vara en olovlig stridsåtgärd.	Nej.	Ej uppsägning.
<u>AD 1965 nr 5</u>	Fråga om arbetstagare genom arbetsnedläggelse deltagit i stridsåtgärd eller ej.	Nej.	Olovlig stridsåtgärd. Ej uppsägning.
<u>AD 1965 nr 21</u>	Fråga om brott mot kollektivavtal genom avskedande av arbetsvägrande arbetstagare.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/uppsägning.
<u>AD 1963 nr 3</u>	Laga grund för avsked av personliga skäl pga oförmögenhet till arbete pga psykisk sjukdom.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/uppsägning. Arbetsvägran ej godtagbart skäl då arbetstagaren haft en hjärnskada.
<u>AD 1963 nr 5</u>	Fråga om skadestånd för deltagande i olovlig strejk.	Nej.	Ej uppsägning.
AD 1963 nr 12	Fråga om arbetstagare kunnat åläggas att utföra vissa arbetsuppgifter.	Nej.	Ej uppsägning.
<u>AD 1962 nr 18</u>	Fråga om arbetstagare vidtagit olovliga stridsåtgärder genom arbetsnedläggelse.	Nej.	Olovlig stridsåtgärd. Ej uppsägning.
<u>AD 1962 nr 39</u>	Fråga om en arbetsgivare åsidosatt sin förhandlingsskyldighet.	Nej.	Ej uppsägning.
AD 1960 nr 7	Fråga om arbetstagare varit skyldig att utföra övertidsarbete samt godtagbar anledning för uppsägning.	Ja.	Arbetsvägran + avsked/uppsägning.
<u>AD 1960 nr 21</u>	Fråga om en arbetsgivare vidtagit stridsåtgärd vid avskedande pga lydnadsbrott i form av arbetsvägran.	Kanske.	Stridsåtgärd. Arbetsvägran likställs med lydnadsbrott.

Bilaga 2

Fall som markerats med "ja" i tabell 1

I tabell 2 har endast fall som framkommit genom sökningarna och markerats som relevanta samt haft arbetsvägran som "ämne" tagits med. Vid den här urvalsprocessen har domskälen lästs, dock ibland endast de kring sakliga skäl för uppsägning och avskedande, det vill säga hur Arbetsdomstolen har bedömt på den punkten, eftersom vissa av fallen också behandlar andra rättsliga frågor.

Tabell 2

DOM	AVSKED/ UPP- SÄGNING?	SAKLIGA SKÄL/ LAGA GRUND?	VARFÖR?	ARBETS- VÄGRAN BETYDANDE?	RÄTTLIGA UTGÅNGS- PUNKTER
AD 2023 nr 2	Avsked och uppsägning.	Nej.	Ej bevisad misskötsamhet.	Nej.	-
AD 2022 nr 32	Avsked och uppsägning.	Nej.	Ej bevisad misskötsamhet.	Nej.	-
AD 2022 nr 50 Fara för liv eller hälsa	Avskedande.	Ja.	Bevisad skyldighet att lyda order.	Ja.	Arbetskyldighet.
AD 2019 nr 5 Distansarbete	Avskedande.	Ja.	- Bevisad misskötsamhet - At:s agerande - Låg arbetsprestation.	Delvis (del av misskötsamhet).	- 18 § LAS (grovt <u>åsidosättande</u>).
AD 2019 nr 19	Uppsägning.	Ja.	- Bevisade samarbetssvårigheter - At:s lämplighet för anställning.	Ja (låg intjäningsförmåga).	- Saklig grund för uppsägning enligt LAS.
AD 2019 nr 20 HVB-fallet	Avsked och uppsägning.	Avsked = nej Uppsägning = ja	Avsked: - Ej grovt åsidosättande av åligganden - Arbetsvägran begränsat till särskilda sysslor. - At agerat i affekt vid olovlig frånvaro Uppsägning: - At uttalat ovilja att följa instruktioner - At:s särbehandling av barn på arbetsplatsen.	Delvis (för att avskedande INTE varit lagligt grundat men inte i uppsägningsfrågan).	- 18 § LAS - 7 § LAS - Arbetsvägran likställt med allvarligt åsidosättande av plikter - AD-praxis om varning.
AD 2019 nr 28 Distansarbete	Avskedande.	Ja.	- At:s skyldighet lyda arbetsgivarens order om arbete på plats - At:s skäl för vägran inte	Ja (ordervägran och olovlig frånvaro).	- 18 § LAS - Förarbetena till LAS och AD-praxis

			ursäktliga - Grovt åsidosättande av åligganden.		gällande olovlig frånvaro - Arbetslednings rätt.
AD 2019 nr 33	Avsked och uppsägning.	Nej.	- At inte agerat tillräckligt omdömeslöst - Ej styrkt att at agerat i strid med instruktion - Ej upprepat beteende - Ej bevisad nonchalans inför behov av god omvårdnad.	Delvis (agerande i strid mot instruktion).	- 18 § LAS - AD:s stränga syn på avsiktlig våldsanvändning mot vårdtagare - Lex Sarah-utredning - AD-praxis om att vårdtagare ska kunna lita på vårdpersonal.
AD 2017 nr 3 Distansarbete	Uppsägning.	Ja.	- At vetat om att agerandet varit felaktigt. - At medfört <u>avsevärd olägenhet</u> för ag. - Ag ej haft rehabiliteringsansvar då det ej är styrkt att at varit sjuk, utan snarare använt det som anledning att slippa arbeta. - Utrett att inget talar för att at skulle ändra sitt beteende.	Ja (genom bristande rapporterings-skyldighet).	Bl. a.: - Hänvisar till AD 2011 nr 34 och AD 1994 nr 82 om distansarbete respektive olägenhet för arbetsgivaren.
AD 2017 nr 49 Familjeomständigheter, ej godtagbara skäl	Avsked och uppsägning.	Avsked = nej Uppsägning = ja	Avskedande: - At:s ej visat sådan allmän ovilja som kan utgöra grovt åsidosättande av åligganden. Uppsägning: - Ag bevisat behov av övertidsarbete - At arbetsvägrat upprepade gånger trots varning.	Ja. (Utförlig utredning i rättsliga utgångspunkter).	- Förarbetena till LAS och AD-praxis om arbetsvägran.
AD 2016 nr 24 Lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl	Avskedande	Ja. (Ej heller i strid mot nämnd lag).	- Ej fråga om speciell situation för at genom påstådd sjukdom. - Vägran att inställa sig till arbete likställs med grovt åsidosättande av åligganden.	Delvis (ej uttryckligen arbetsvägran men olovlig frånvaro i form av vägran att inställa sig till arbete).	- 18 § LAS - Förarbetena till LAS och AD-praxis om olovlig frånvaro.
AD 2016 nr 63	Avskedande.	Ja.	- At inte haft skäl för frånvaro från arbete	Ja (olovlig frånvaro).	- 18 § LAS - Förarbetena

Hotbildsfallet (Förvägrad ledighet)			genom hotbild mot at:s familj - Ej fråga om speciell situation för at - Vägran att inställa sig till arbete likställs med grovt åsidosättande av åliggande.		till LAS och AD-praxis om olovlig frånvaro.
AD 2014 nr 9	Avskedande.	Ja.	- At inte haft trovärdig förklaring till agerande - At ej haft giltiga skäl för agerande - At <u>skadat verksamheten</u> - Misskötsamhet av allvarlig natur bevisad.	Ja (tillsammans med samarbetsvärdigheter, bemötande mot patienter och ordervägran).	- 18 § LAS - Förarbetena till LAS och AD-praxis om ordervägran, arbetsvägran, samarbetsproblem och misskötsamhet).
AD 2013 nr 72	Avsked och uppsägning.	Nej.	Avsked: - Ag ej visat att at vägrat utföra egenkontroller - Medvetenhetskriteriet ej uppfyllt - Ag ej visat att at efter varning vägrat ändra sitt beteende. Uppsägning: - Ag ej vidtagit tillräckliga åtgärder.	Delvis (men framförallt samarbetsproblem).	- 18 § LAS - Förarbetena till LAS och AD-praxis om samarbetsproblem
AD 2011 nr 34 Distansarbete	Avskedande.	Ja.	- At:s frånvaro från möte trots erinran från ag - At:s ovilja att medverka till konfliktlösning - At inte kunnat visa att arbete har utförts - Ag vidtagit de åtgärder som kunnats - At:s agerande orsakat förbrukat förtroende.	Ja (genom allvarlig misskötsamhet tillsammans med <u>förbrukat förtroende</u> hos ag).	- 18 § LAS.
AD 2010 nr 78 God tro + Ej bevisad sjukdom	Avsked och uppsägning (at 1) Uppsägning (at 2).	Nej (för båda).	At 1: - Ej utrett att det varit uppenbart att övertidsarbete skulle ske, at därför agerat i "god tro" kring vägran till detta. - At:s enstaka beteende (= olovlig frånvaro) ej saklig grund. At 2: - Underlåtenhet att lämna in läkarintyg inte likställt med olovlig frånvaro eller misskötsamhet som utgör saklig grund.	Ja (at 1, tillsammans med olovlig frånvaro). Nej (at 2).	- 17 § anställningsskyddsavtalet (jämförs med 18 § LAS).

AD 2010 nr 81 Frånvaro från utbildning	Avskedande (avgjort efter tvist i samma mål).	Ja.	- Utevaro från säkerhetskurs utan godtagbara skäl likställs med arbetsvägran. - At:s arbetsvägran bevisats vara genomtänkt, därför ej ursäktligt beteende. - At:s allmänna ovilja att rätta sig efter ag:s anvisningar.	Ja.	- 18 § LAS. - AD:s hållning om att arbetsvägran utgör at:s åsidosättande av förpliktelser men att hänsyn måste tas till omständigheter i enskilt fall.
AD 2006 nr 13 Förvägrad ledighet	Uppsägning.	Ja.	- Tydligt utrett att medvetenhetskriteriet uppfyllts. - Ag haft goda skäl att inte bevilja ledighet. - At:s handlande utgör olovlig frånvaro och arbetsvägran. - At:s nonchalanta förhållningssätt. - Kort anställningstid.	Ja.	-
AD 2006 nr 63	Avsked och uppsägning.	Avsked = nej Uppsägning = nej.	Avsked: - At:s agerande ej uttrycklig arbetsvägran - Ag varken uppfyllt medvetenhetskriteriet eller vidtagit tillräckliga åtgärder - At ej förorsakat ag nämnvärd ekonomisk skada Uppsägning: - At:s misskötsamhet utgjort grund för omplacering, ag ej fullgjort skyldigheten, därför ej saklig grund.	Avsked = ja (ej tillräcklig arbetsvägran i kombination med ej allvarligt hot och därför ej avsked). Uppsägning = delvis (som del av ej tillräcklig misskötsamhet för att inte omplacera at).	- 18 § LAS - Förarbetena till LAS om avskedande. - AD-praxis kring arbetsvägran och hot om våld. - 7 § LAS - Förarbetena till LAS och AD-praxis om omplacering vid misskötsamhet.
AD 2006 nr 120	Tas ej upp i AD. Därför ej relevant fall.	-	-	-	- 12 § LAS (om uppsägningslönen) - Förarbetena till LAS och AD-praxis om rätt till uppsägningslönen.
AD 2005 nr 38	Uppsägning. (Tingsrätten)	Ja.	- At haft skyldighet att följa ag:s ordergivningsrätt - Medvetenhetskriteriet uppfyllt.	Ja (genom allmän ovilja att rätta sig efter ag:s anvisningar).	-
AD 2005 nr 43	Uppsägning.	Ja.	- At ej haft godtagbar	Ja (tillsammans)	- LAS ej

			anledning (genom fysiskt funktionshinder) att utebli från arbete - At ej uppfyllt sitt ansvar att informera ag om orsak till frånvaro - Ag vidtagit tillräckliga åtgärder, at underlåtit att följa dessa.	med brist på medverkan).	tillämplig på anställningsformen (vid Samhall).
AD 2005 nr 58	Uppsägning (avgjort efter tvist i samma mål).	Ja.	- Misskötsamhet på olika sätt.	Nej (arbetsvägran ej visad del av misskötsamhet).	-
AD 2004 nr 3	Avskedande. (Tingsrätten)	Ja.	- Visat att at grovt åsidosatt åligganden genom arbetsvägran, samarbetsvägran, olovlig frånvaro (genom uteblivet uppvisande av läkarintyg), trakasserier - At underlåtit att uppfylla sin arbetskyldighet.	Ja (vägran att följa ag:s uppmaningar att undervisa och frånvaro från möten samt andra åsidosättanden).	- 18 § LAS 2 st. - 30 § LAS - 7 § LAS 3 st.
AD 2004 nr 17	Avsked och uppsägning. (Tingsrätten)	Ja (fallet behandlar en at som först sagts upp och sedan avskedats)	Avsked: - Arbetsvägran och oacceptabelt beteende mot arbetsledningen = grovt åsidosättande. Uppsägning: - Medvetenhetskriteriet uppfyllt. - At ej angett skäl till arbetsvägran.	Ja (genom vägran att rätta sig efter beslut och frånvaro från utbildning) (Partiell arbetsvägran i frågan om avsked).	
AD 2003 nr 5	Avskedande. (Tingsrätten)	Ja.	- Medvetenhetskriteriet uppfyllt. - At varit skyldig att följa ag:s ordergivningsrätt - At ej haft giltig ursäkt för frånvaro från möte - At:s arbetsvägran varit konsekvent och medveten.	Ja (likställs med vägran att delta i möten) (Utredning av partiell och fullständig arbetsvägran).	- Innebörden av ett anställningsavtal - Ag-part har bevisbörda för arbetsvägran och medvetenhetskriteriet.
AD 2003 nr 50 Ej bevisad sjukdom	Avskedande.	Ja.	- Medvetenhetskriteriet uppfyllt - Ej visat att at:s beteende grundat sig i psykisk sjukdom - Ag inte vetat om att beteendet kunnat grunda sig i psykisk sjukdom - Ag vidtagit tillräckliga åtgärder	Ja (konsekvent arbetsvägran och olovlig frånvaro).	- 18 § LAS - Förarbetena till LAS och AD-praxis om olovlig frånvaro.

			- Konsekvent beteende hos at.		
AD 2003 nr 65	Uppsägning.	Ja.	- Medvetenhetskriteriet uppfyllt.	Nej.	-
AD 2003 nr 70 Lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl	Avsked och uppsägning (och avstängning)	Nej. (Men ej i strid mot nämnd lag).	Avsked och uppsägning: - "Mycket speciella omständigheter" - At:s val att (i dilemmat kring att frånvara) ta hand om anhörig ej grovt åsidosättande. - At ej visat sig allmänt olämplig i sin anställning genom frånvaron. - Tillfällig frånvaro som varit hänförlig till personligt dilemma. Avstängning: - At tidigare fullgjort arbetsuppgifter på ett bra sätt.	Ja (likställs principiellt med olovlig frånvaro).	- Förarbetena till LAS om olovlig frånvaro som arbetsvägran och giltigt skäl för detta (s. 124) (- 34 § LAS om avstängning).
AD 2002 nr 50	Uppsägning.	Ja.	- Ej visat att at varit förhindrad att utföra arbetsuppgifter pga ryggbesvär - At:s ovilja att följa instruktioner - Ag vidtagit tillräckliga åtgärder.	Nej (misskötsamhet)	-
AD 2002 nr 58 Skada på verksamhet + lång anställningstid	Uppsägning (avgjort efter tvist i samma mål).	Ja.	- Bevisat att at upprepade gånger inte utfört arbetsuppgifter. - At borde ha insett (agerat i ond tro kring) vilka arbetsuppgifter som skulle utföras - Bevisad upprepad motvilja hos at att utföra vissa arbetsuppgifter - Arbetsvägran orsakat <u>ekonomisk olägenhet</u> för bolaget. - At inte haft skäl för sin vägran - At:s allmänna ovilja - Medvetenhetskriteriet delvis uppfyllt men också undantag från detta. - AD tar ej hänsyn till lång anställningstid.	Ja.	- Förarbetena till LAS om ordervägran och allmän ovilja att följa instruktioner som saklig grund för uppsägning samt skäl för vägran. Även hänsyn till anställningstid och konsekvent misskötsamhet i frågan. - AD-praxis om ag:s skyldighet att uppfylla medvetenhetskriteriet.
AD 2002 nr 130	Uppsägning. (Tingsrätten)	Ja.	- At ej haft godtagbara skäl att rehabiliteringsvägra.	Delvis (genom ordervägran).	- AD-praxis och lagen om allmän

			<ul style="list-style-type: none"> - At orsakat att arbetsprövning ej ägt rum - Ag därför fullgjort rehabiliteringsansvar - At haft skyldighet att följa ag:s ordergivningsrätt - Medvetenhetskriteriet uppfyllt. 		försäkring (AFL) kring ag:s rehabiliteringsansvar samt at:s rehabiliteringsvägran.
AD 2001 nr 41 God tro	Avsked och uppsägning.	Nej.	<ul style="list-style-type: none"> - At ordervägrat men ej visat allmän ovilja pga vägran begränsad till bestämd arbetsuppgift. - Omständigheter av förmildrande art: ovan nämnda kriterie, at agerat i god tro och medvetenhetskriteriet inte uppfyllt pga ag uttryckt sin arbetsledningsrätt till at men ej angett konsekvenserna vid vägran (alltså ej vidtagit tillräckliga åtgärder). 	Ja. (Anmärkningsvärt agerande hos at enligt AD).	- 18 § LAS - AD-praxis kring under vilka omständigheter arbetsvägran har begåtts samt allmän ovilja och tillfällig förlöpnig.
AD 2001 nr 92	Uppsägning.	Nej.	<ul style="list-style-type: none"> - Ag ej fullgjort sitt rehabiliteringsansvar pga ej prövat möjligheten till omplacering av at och därför ej uppfyllt sin omplaceringsskyldighet. 	Delvis (domskäl kring uppsägning påverkas ej av att at inte medverkat till ag:s lösningar men skadeståndet begränsas av detta).	- AD:s fasta praxis om att en at:s varaktigt nedsatta arbetsförmåga ej utgör saklig grund - AML, AFL och AD-praxis om ag:s rehabiliteringsansvar och at:s medverkan till detta.
AD 2000 nr 89	Avskedande. (Tingsrätten)	Ja.	Bl. a.: <ul style="list-style-type: none"> - At ej följt ag:s ordergivningsrätt. - At:s underlåtenhet att lämna läkarintyg. 	Delvis (misskötsamhet + missbruk av tjänstledighet och otillåten bisyssla).	- 18 § LAS - Förarbetena till LAS om avskedande.
AD 1999 nr 62	Avskedande. (Tingsrätten, ny dom i AD)	Ja.	Tingsrätten: <ul style="list-style-type: none"> - Ag upprepade gånger informerat at om arbetsskyldighet AD: <ul style="list-style-type: none"> - At borde ha insett att arbetsvägran skulle leda till avsked. 	Ja.	-
AD 1999 nr	Avskedande.	Ja.	<ul style="list-style-type: none"> - Utrett att at ej lidit av 	Ja.	- 18 § LAS

102 Ej bevisad sjukdom			psykisk sjukdom vid arbetsvägran. - Ag vidtagit tillräckliga åtgärder. - Ej visat att förmildrande omständigheter föreläggat - At:s beteende varit medvetet och konsekvent. - Ag ej agerat bryskt.	“Extremt handlande” från at:s sida enligt AD.	- Förarbetena till LAS om avskedande - AD-praxis bekräftar att arbetsvägran utgör allvarligt åsidosättande av at:s förpliktelser. - AD praxis om särskilda omständigheter och tillfällig förlöpning gällande arbetsvägran, samt allmän ovilja.
AD 1998 nr 67	Uppsägning.	Ja.	Ej relevant.	Nej. Utredds ej.	- AML, AFL och AD-praxis kring ag:s rehabiliteringsskyldighet.
AD 1998 nr 71 Ej bevisat att order givits	Uppsägning.	Nej.	I domen uttrycks att krav för att ordervägran ska kunna föreligga = att det är bevisat att ag verkligen beordrat at att utföra arbete. Då det inte kan bevisas i det här fallet utgör arbetsvägran inte saklig grund.	Ja (ordervägran).	- AD-praxis om allmän ovilja och ordervägran med hänvisning till förarbetena till LAS (s. 124) Vägledande.
AD 1997 nr 80	Uppsägning. (Tingsrätten)	Ja.	Ej relevant.	Nej. Utredds inte.	-
AD 1997 nr 100	Uppsägning.	Ja.	- Kontinuerligt beteende av at - Ag vidtagit tillräckliga åtgärder. - At dock ursäktad i sitt beteende, därför ej olovlig frånvaro.	Ja (“ovilja att rätta sig efter ag:s anvisningar” + många andra förseelser).	-
AD 1995 nr 15	Uppsägning.	Nej.	Egentligen fråga om huruvida arbetstagaren omplacerats eller sagts upp.	Nej. Utredds ej.	-
AD 1994 nr 121	Uppsägning.	Ja.	- Ag uppfyllt sin omplaceringsskyldighet.	Nej. Utredds ej.	-
AD 1994 nr 126 Ej bevisad	Uppsägning.	Ja.	- At borde ha insett att sjukfrånvaron krävt läkarintyg - At borde ha insett att	Ja (olovlig frånvaro).	-

sjukdom			underlåtenhet att inställa sig för tjänstgöring skulle innebära uppsägning - Olovlig frånvaro omfattat en lång tidsperiod - Ag uppfyllt sin omplaceringsskyldighet.		
AD 1993 nr 96	Uppsägning.	Ja.	- At borde ha insett att han riskerade uppsägning redan innan sin ordervägran - Ag uppfyllt sin omplaceringsskyldighet.	Delvis.	- 7:1 2 st. AFL - Prop. 1990/91:140 s. 52 (arbetsmiljö och rehabilitering) om vissa ändringar i BRB och AML kring ag:s rehabiliteringsansvar.
AD 1989 nr 98	Uppsägning.	Nej.	- Ej klarlagt vad at gjort fel - Ag ej (trots diskussion med at om andra möjliga arbetsuppgifter) uppfyllt sin omplaceringsskyldighet pga ej omplacerat at till annan befattning trots att detta enligt AD krävts.	Nej.	-
AD 1989 nr 99	Uppsägning.	Nej.	- Medvetenhetskriteriet ej uppfyllt. - Ag har periodvis accepterat at:s arbetsvägran - At:s agerande har <u>inte nämnvärt gått ut över ag:s verksamhet.</u> - At haft lång anställningstid och fungerat bra i sin anställning under stor del av denna.	Delvis.	- Förarbetena till LAS om samarbetsproblemen som ogiltig grund för uppsägning - AD-praxis om att det krävs samarbetssvårigheter som gått ut över ag:s verksamhet för att utgöra grund för uppsägning.
AD 1988 nr 71	Uppsägning.	Nej.	Bl. a. - At:s underlåtenhet och vägran har ej skadat verksamheten.	Nej (som del av misskötsamhet)	-
AD 1986 nr 11	Uppsägning.	Ja.	- Visat att ag varit i god tro vid förflyttning av at - Facket ej lagt in sitt tolkningsföreträdare vid arbetstvist (enl 35 § MBL)	Ja (likställt med underlåtenhet att inställa sig till arbete samt	- Gällande kollektivavtals bestämmelser om förflyttningssk

			- Undantag för arbetskyldighet ej tillämpliga i fallet, at alltså haft arbetskyldighet.	uteblivande från arbetet) (Turbanmålet)	yldighet - Undantagen för arbetskyldighet.
AD 1986 nr 16	Avsked och uppsägning.	Nej.	- Ej enskild arbetsvägran - Kortvarig arbetsnedläggelse.	Nej. Utrede ej närmare av AD.	- Olovliga stridsåtgärder som grund för uppsägning.
AD 1986 nr 143	Uppsägning.	Nej.	- Ag ej tydligt informerat at om omplacering, at därför inte vetat om att arbetsvägran var otillåtet. - Allmän ovilja hos at ej bevisad - At agerat i god tro, ag inte informerat at tillräckligt.	Delvis (framförallt samarbetsvårigheter).	-
AD 1984 nr 52	Uppsägning.	Ja.	- At själv inte vidtagit tillräckliga åtgärder för att lösa problem - At borde ha insett att beteendet riskerade skada verksamheten - Medvetenhetskriteriet uppfyllt - Frånträdande av uppdrag (under ovanstående omständigheter) = allvarligt åsidosättande av åligganden.	Ja. (Partiell arbetsvägran)	-
AD 1983 nr 24	Uppsägning.	Nej.	- AD tar hänsyn till att at handlat i affekt (känt sig orättvist behandlad av ag) - Tillfällig förseelse - Ej visad allmän ovilja hos at pga utfört andra arbetsuppgifter efter arbetsvägran utan problem. (- At dock ej rätt till skadestånd pga själv medverkat till situationen).	Ja (störst vikt läggs vid att at avbröt sin arbetsvägran och fortsatte arbeta hos ag = ej visat allmän ovilja).	- Förarbetena till LAS gällande uppsägning av personliga skäl (s. 124) och ordervägran samt att allmän ovillighet utgör saklig grund.
AD 1983 nr 29	Uppsägning.	Ja.	- At:s beteende ej ursäktligt - At visat allmän ovilja - Ag uppfyllt (den, enligt AD, begränsade) omplaceringsskyldigheten	Delvis (handlar till stor del också om fackliga frågor).	-
AD 1982 nr 44	Uppsägning.	Ja.	- At visat ovilja att underordna sig arbetsledningen	Delvis (men framförallt samarbetsvårigheter)	-

			<ul style="list-style-type: none"> - Ag uppfyllt omplaceringsskyldighet. - Medvetenhetskriteriet uppfyllt. 	gheter).	
AD 1982 nr 81	Avsked och uppsägning.	Nej.	<ul style="list-style-type: none"> - Ordervägran utgjort medveten åtgärd men också tillfällig förlöpning och därför inte allmän ovilja. - Ag ej tydliggjort sin ordergivningsrätt för at. 	Ja (ordervägran = arbetsvägran) (skadeståndet begränsas dock av att at:s ordervägran utgör en allvarlig förseelse).	- AD-praxis om att en vägran att utföra beordrat arbete är en allvarlig förseelse som kan föranleda uppsägning eller avsked (AD 1978 nr 117).
AD 1980 nr 10	Uppsägning.	Ja.	<ul style="list-style-type: none"> - Ag bevisat att arbetet inte varit av sådan att at inte kan ha hunnit med att utföra sina uppgifter. - Ag bevisat att ag ej godtagit at:s sätt att arbeta - Medvetenhetskriteriet uppfyllt. - At agerat medvetet och konsekvent. - At ej visat godtagbar anledning för arbetsvägran. - Ag ej visat vilja att ändra sitt beteende. - At:s agerande utgjort väsentligt men för ag. (- Ag bevisat misskötsel, medvetenhet och skada). 	Ja.	- Diskussion kring at:s åligganden mot ag gällande noggrannhet.
			Medvetet och konsekvent genom noggrannhet		
AD 1978 nr 6	Avsked och uppsägning.	Avsked = nej Uppsägning = ja	<p>Avsked:</p> <ul style="list-style-type: none"> - At ej visat allmän ovilja (allmän ovillighet) utan vägran gäller visst bestämt arbete - AD tar hänsyn till att at tagit förhastat beslut vid acceptering av omplaceringen (som utgör grunden för arbetsvägran) - At tidigare skött sitt arbete utan anmärkning <p>Uppsägning:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ag uppfyllt sin omplaceringsskyldighet - At motsatt sig framtida arbetsuppgifter genom arbetsvägran. 	Ja (uppsägning pga vägran att utföra vissa arbetsuppgifter).	- 18 § LAS. - Förarbetena till LAS om att avskedande ska kunna "tillgripas bara i flagranta fall" såsom allvarligare brott mot ag.
AD 1978 nr 117	Avsked och uppsägning.	Ja.	- At:s uppgifter ej trovärdiga	Ja (at brutit mot	- Utgångspunkte

			<ul style="list-style-type: none"> - Medvetenhetskriteriet uppfyllt. - At fortsatt arbetsvägran trots medvetandegörande - At agerat medvetet och konsekvent = grund för avsked. 	<p>arbetskyldighet som framgår av gällande kollektivavtal (Verkstadsavtalet)).</p>	<p>n i Verkstadsavtalet att arbetskyldighet är en central bestämmelse och att arbetsvägran därför betraktas som allvarligt åsidosättande av förpliktelser.</p> <ul style="list-style-type: none"> - AD-praxis om att omständigheter kring arbetsvägran måste tas hänsyn till. Tillfällig förlöpfung, bryskt sätt, förmildrande omständigheter (AD 1977 nr 168) - AD-praxis om att arbetsvägran kan utgöra saklig grund för uppsägning men ej avsked när det gäller vissa bestämda arbetsuppgifter (allmän ovilja inte föreligger) (AD 1978 nr 6)
AD 1977 nr 1 God tro + Villfarelse	Avsked och uppsägning.	Nej.	<ul style="list-style-type: none"> - At agerat i god tro (at trots att arbetsvägran varit tillåtet) - Medvetenhetskriteriet ej uppfyllt. - At ej visat någon ovilja att utföra arbete. 	Ja (arbetsvägran jämförs med ordervägran) (skadeståndet begränsas dock då at ej tydliggjort sina skäl för vägran).	- Förarbetena till LAS om omständigheter i enskilt fall som gjort att at har skäl för vägran (s. 124).
AD 1977 nr 72	Uppsägning.	Nej.	<p>Bl. a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ag ej bevisat påstådd misskötsamhet. - Medvetenhetskriteriet ej uppfyllt. 	Nej. Mest fråga om föreningsrättskränkning.	-

AD 1977 nr 86	Uppsägning.	Nej.	Bl. a.: - Ag ej försökt styrka påståenden om arbetsvägran.	Nej. Mest fråga om föreningsrättskränkning.	-
AD 1977 nr 168 Bevisad sjukdom	Uppsägning.	Nej.	- Tydligt bevisat att arbetsvägrat pga psykisk sjukdom. - Ag ej bevisat att misskötsamhet skadat verksamheten påtagligt (- AD noterar dock att ag agerat i tron om att at varit frisk och ag ej förstått att at ansåg sig bli sjuk av arbetet).	Ja (arbetsvägran likställs tydligt med ordervägran).	- AD:s utgångspunkt att arbetsvägran är allvarlig om den ger uttryck för allmän ovillighet men att det måste tas hänsyn till omständigheter i enskilt fall.
AD 1976 nr 97	Avsked och uppsägning.	Nej.	- At ej styrkt påstådd misskötsamhet.	Nej.	-
AD 1975 nr 22	Uppsägning.	Nej.	- Ag bevisat misskötsamhet men ej hanterat denna på ett korrekt sätt. - Medvetenhetskriteriet ej uppfyllt.	Delvis (arbetsvägran bara vid enstaka tillfälle).	-
AD 1965 nr 21	Avskedande.	Ja.	- Ag:s order utgjort behörig åtgärd. - At:s agerande utgör kränkning mot arbetsledningsrätten. - At ej visat omständigheter som visar att at haft anledning att arbetsvägran, arbetsvägran därför likställt med allvarlig förseelse = laga grund för avsked (s. 193).	Ja (likställs med lydnadsbrott).	- AD:s uttalade "allmänna tolkningsprincip" om at:s arbetsskyldighet kring arbete som står i naturligt samband med ag:s verksamhet och kan anses falla inom at:s allmänna yrkeskvalifikation. - Ovan nämnda utgångspunkt ej motsagts i gällande kollektivavtal.
AD 1963 nr 3	Avskedande (skiljande från anställning).	Nej.	- AD ej haft anledning att frågå sin ståndpunkt kring att förseelser som i vanliga fall utgör grund för avsked inte gäller at som lidit av psykisk sjukdom som nämns i gällande kollektivavtal.	Delvis.	- AD-praxis om att kollektivavtal kan skydda at med psykisk sjukdom från avsked om inte objektivt godtagbart skäl

					föreligger.
AD 1960 nr 7	Avskedande (2 at) Uppsägning (2 at)	Avsked = nej. Uppsägning = ja.	Avsked: - Orimligt av ag att begära övertidsarbete pga individuella omständigheter (sjukdom) - Ag ej vidtagit tillräckliga åtgärder utan agerat i tro om att at haft ont uppsåt - Ag handlat "under inflytande av villfarelse" Uppsägning: - At borde ha insett att ag haft godtagbara skäl att beordra övertidsarbete. - At:s arbetsvägran utgjort kollektivavtalsbrott.	Ja (objektivt godtagbar anledning för uppsägning).	- Gällande kollektivavtal om att uppsägning ej får ske utan objektivt godtagbar anledning från ag och om att avsked kräver en grövre förseelse.

Bilaga 3

Fall som markerats med "kanske" i tabell 1

I tabell 3 återfinns domarna som framkom genom sökningarna som markerades med "kanske relevanta", eftersom det krävdes noggrannare läsning av domskälen för att avgöra om de är användbara i det här fallet. Domskälen har lästs även här. I den här tabellen har också de fall som markerats med X och "ja" i kolumnen "Relevant?" i den ursprungliga sorteringen tagits med – de togs inte med i tabellen ovan då ämnet inte innehöll ordet "arbetsvägran".

Tabell 3

DOM	AVSKED/ UPP- SÄGNING?	SAKLIGA SKÅL/ LAGA GRUND?	VARFÖR?	ARBETS- VÄGRAN BETYDANDE?	RÄTTSLIGA UTGÅNGS- PUNKTER
AD 2021 nr 21 Förvägrad ledighet	Avskedande.	Ja.	<ul style="list-style-type: none">- At inte bevisat ha varit arbetsförmögen pga sjukdom, bl. a. pga deltagit i aktiviteter på resa under påstådd sjukdom.- At borde ha insett att ag ifrågasatte hans arbetsförmåga.- At ej tidigare varit arbetsförmögen.- Inga förmildrande omständigheter trots at:s långa anställningstid.	Ja (olovlig frånvaro).	<ul style="list-style-type: none">- AD-praxis om att det finns skäl för att avsluta en anställning när at som förvägrats ledighet ändå utan giltig anledning uteblir från arbetet (AD 2018 nr 66 + AD 2002 nr 35).
AD 2019 nr 2 Distansarbete	Uppsägning (och avstängning)	Uppsägning = ja Avstängning = nej	<p>Uppsägning:</p> <ul style="list-style-type: none">- Tydligt utrett att at arbetsvägrat.- At:s agerande (bristande kommunikation) varit av sådan art att AD ej tar hänsyn till lång anställningstid.- At visat allmän ovilja och allmän oförmåga.- Ag vidtagit tillräckliga åtgärder.- Ag uppfyllt sin omplaceringsskyldighet <p>Avstängning:</p> <ul style="list-style-type: none">- At:s agerande (allmänna ovilja/oförmåga) inte utgjort så svåra störningar i verksamheten att särskilda skäl för avstängning förelegat.	Delvis (tillsammans med bristande kommunikation).	<ul style="list-style-type: none">- AD-praxis om arbetsvägran (AD 1978 nr 6)- Förarbetena till LAS (s. 125) om prognos för at:s lämplighet framöver vid uppsägning av personliga skäl.- AD-praxis om när medvetenhets kriteriet ej behöver uppfyllas (AD 2002 nr 58).

					- AD-praxis om at:s beteende efter arbetsvägran (AD 1999 nr 102, AD 1983 nr 24).
AD 2018 nr 66 Förvägrad ledighet	Avskedande (avgjort efter tvist i samma mål).	Ja.	- At-org inte haft rätt att bestämma när at skulle ha semester - At varit medveten om att frånvaron varit olovlig. - Ag skickat erinran till at.	Ja (olovlig frånvaro).	- 18 § LAS - Förarbetena till LAS (s. 239) och AD-praxis om att olovlig frånvaro kan utgöra grund för avskedande. Nämns som vägledande . - AD-praxis om fall där olovlig frånvaro kan ses som arbets- eller ordervägran (AD 2016 nr 63, AD 2016 nr 24, AD 2006 nr 13, AD 2002 nr 35).
AD 2017 nr 43	Nej (diskrimineringsfråga då ag nekat at anställning pga vägran att utföra vissa arbetsuppgifter (abort))	(Ej diskriminering)	- At:s yrkesmässiga begränsningar (och inte åsikter) legat till grund för nekande till anställning, därför ej kränkning enligt Europakonventionen. - Ag genom att låta at arbeta i regionen med annat yrke visat att de inte haft principiella synpunkter på at:s åsikter.	Delvis (ej samma betydelse som övriga fall i tabellen). (Barnmorskemålet)	- Artikel 9 i Europakonventionen
AD 2014 nr 3	Uppsägning.	Nej.	- Ej bevisat att at:s alkoholism varit av sjukdomskaraktär - Ag ej bevisat at:s påstådda misskötsamhet - AD:s prognos om lämplighet för fortsatt anställning → at varit nykter efter sin behandling/vägran.	Delvis (behandlingsvägran)	Bl. a.: - AD-praxis om att uppsägning pga sjukdom endast får ske i undantag (och omfattar alkoholism av sjukdomskaraktär).
AD 2014 nr 78	Avsked och	Nej.	- Ag ej bevisat	Nej (som del av	- 18 § LAS

	uppsägning.		misskötsamhet.	misskötsamhet)	
AD 2011 nr 14	Avsked och uppsägning.	Nej.	Avsked: - Misskötsamheten ej varit av allvarligt slag. Uppsägning: - Medvetenhetskriteriet ej uppfyllt. - Ag ej vidtagit tillräckliga åtgärder.	Delvis (som del av misskötsamhet)	- Förarbetena till LAS om samarbetsvårigheter som saklig grund för uppsägning (s. 124) - AD-praxis om ovilja att anpassa sig till ag (AD 1982 nr 44) - Praxis om medvetenhetskriteriet måste uppfyllas för att misskötsamheten ska utgöra saklig grund.
AD 2011 nr 36	Uppsägning.	Nej.	Bl. a.: - At haft godtagbara skäl för sin frånvaro. - Ag godkänt at:s olovliga frånvaro genom att inte varna.	Delvis (olovlig frånvaro) (men vägran att alkotestas ej likställt med arbetsvägran).	-
AD 2011 nr 78	Avsked och uppsägning.	Nej (tingsrätten sa ja till uppsägningen)	-	Nej ("inget som helst stöd för att at:s förhållningssätt skulle anses som en arbetsvägran")	- 18 § LAS - Förarbetena till LAS om att avskedande kräver avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som inte ska behöva tålas i något avtalsförhållande (s. 149).
AD 2010 nr 57	Avskedande.	Ja.	At avskedats pga hot.	Nej (utreds inte)	-
AD 2009 nr 36 Vägran att underkasta sig provtagning	Uppsägning.	Ja.	- Ag erinrat at om följderna av vägran. - At haft skyldighet att delta i drogtest.	Delvis (vägran att underkasta sig provtagning).	- At:s vägran att underkasta sig provtagning kan utgöra avtalsbrott och därmed saklig grund för

					<p>uppsägning.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Intrånget i at:s personliga integritet som drogtest utgör kräver rimlig proportion till det intresse ag vill tillgodose (intresseavvägning krävs).
<p>AD 2009 nr 53</p> <p>Vägran att underkasta sig provtagning</p>	Uppsägning.	Ja.	<ul style="list-style-type: none"> - At varit medveten om att provtagning varit krav från ag:s sida. - At ej haft ursäkt för vägran. - Ag uppfyllt (begränsad) omplaceringsskyldighet. 	Delvis (vägran att underkasta sig provtagning).	<ul style="list-style-type: none"> - Förarbetena till LAS (s. 124) om prognos för at:s lämplighet framöver vid uppsägning av personliga skäl.
AD 2008 nr 93	Avsked och uppsägning.	Nej.	<ul style="list-style-type: none"> - Ag ej visat att at rehabiliteringsvägrat. Ej styrkt sina påståenden om vägran till alkotest. 	Nej (mycket liten del i fallet).	-
AD 2008 nr 91	Avsked och uppsägning.	Nej.	<p>Avsked:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ag ej tillräckliga bevis för at:s agerande. De bevis som finns utgör enstaka exempel, ej upprepad misskötsamhet. <p>Uppsägning:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ag ej vidtagit tillräckliga åtgärder (för att komma tillrätta med problemen). - Ag ej fullgjort sin omplaceringsskyldighet. 	Nej (del av misskötsamhet)	<ul style="list-style-type: none"> - 18 § LAS - Förarbetena till LAS och AD-praxis om att grund för avsked kräver misskötsamhet av allvarlig natur såsom upprepad misskötsamhet. - Förarbetena till LAS och AD-praxis om att ordervägran utgör saklig grund för uppsägning (s. 124) och t.o.m. avsked om det ej funnits skäl att se mindre allvarligt på at:s vägran (AD 2003 nr 50). - Samma som ovan kring

					at:s lämplighet för arbete.
AD 2006 nr 35	Avskedande.	Ja.	At avskedad pga hot.	Nej (utreds ej)	-
AD 2005 nr 61	Uppsägning.	Nej.	At avskedad pga stöld.	Nej (utreds ej)	-
AD 2005 nr 122	Avskedande (avgjort efter tvist i samma mål).	Nej.	Bl. a.: - Ag ej visat att at gjort sig skyldig till arbetsvägran.	Nej.	-
AD 2003 nr 65	Uppsägning.	Ja.	- At agerat medvetet. - Ag har ej omplaceringsskyldighet	Nej (del av ordervägran och brott mot ordningsregler)	-
AD 2002 nr 8	Avsked och uppsägning.	Nej.	Bl. a.: - Ag ej visat att at gjort sig skyldig till arbetsvägran.	Delvis (del av orsak till att grund ej finns)	-
AD 2002 nr 51 Vägran att underkasta sig provtagning	Uppsägning.	Nej.	- Ag haft en policy om att vägran till drogtest utgör grund för avstängning (pga vägran likställs med positivt testsvar) samt att rehabiliteringsvägran utgör grund för uppsägning. At brutit mot denna genom att vägra test. - Starkt intresse hos ag att at inte är drogpåverkad pga verksamhetens art. MEN - AD menar att at ej kan sägas ha rehabiliterings- vägrat. - At handlat i "stundens ingivelse" (affekt) - Ag ej vidtagit tillräckliga åtgärder (ytterligare utredning).	Delvis (vägran att drogtestas).	-
AD 2001 nr 3 Vägran att underkasta sig provtagning	Uppsägning.	Ja.	- Medvetenhetskravet uppfyllt. - At haft skyldighet att delta i drogtestning pga inom ramen för ag.s arbetsledningsrätt pga starkt intresse av drogtest (stor betydelse för verksamheten) då många av de anställda tidigare varit missbrukare.	Nej (vägran att drogtestas).	- AD om att at:s vägran att underkasta sig provtagning kan utgöra avtalsbrott och därmed saklig grund för uppsägning. - Tidigare nämnda intresseavväg

					ning (se beskrivningen i AD 2009 nr 36 ovan).
AD 2001 nr 59	Uppsägning.	Ja.	<ul style="list-style-type: none"> - Medvetenhetskriteriet uppfyllt (skriftliga varningar, erinran om att ogiltig frånvaro kunde leda till förhandling om uppsägning) - At varit frånvarande utan att ha varit sjukskriven (= olovlig frånvaro) - At rehabiliteringsvägrat. - Ag uppfyllt sitt rehabiliteringsansvar. - Ag fullgjort sin omplaceringsskyldighet (omplacerat at utan att at:s beteende förändrats). 	Delvis (misskötsamhet genom olovlig frånvaro men främst at:s alkoholmissbruk).	<ul style="list-style-type: none"> - Förarbetena till LAS om olovlig frånvaro som grund för uppsägning vägledande (s. 124). - Förarbetena till LAS om att sjukdom och nedsatt arbetsförmåga endast i undantagsfall utgör saklig grund - AD-praxis om att det krävs undantagsfall för att sjukdom ska utgöra saklig grund (AD 1987 nr 164, AD 1996 nr 115). - AFL om rehabiliteringsansvar.
AD 2000 nr 35	Uppsägning (1 at, 2 ggr)	Gång 1 = nej Gång 2 = ja	- Arbetsvägran ej utrett (påstående från ag om att at underlåtit att svara i telefon).	Nej (ag ej styrkt misskötsamhet /avtalsbrott).	-
AD 2000 nr 76	Uppsägning.	Nej.	<ul style="list-style-type: none"> - Ag ej fullgjort omplaceringsskyldighet. - Medvetenhetskriteriet ej uppfyllt. 	Nej (utrett att at ej gjort sig skyldig till arbetsvägran).	-
AD 1999 nr 26	Uppsägning.	Ja.	<ul style="list-style-type: none"> Bl. a.: - Varaktigt nedsatt arbetsförmåga pga psykisk sjukdom - Ej omplaceringsansvar. 	Delvis (inte tydlig definition av rehabiliteringsvägran).	<ul style="list-style-type: none"> - AD-praxis om att rehabiliteringsvägran kan utgöra saklig grund.
AD 1999 nr 50	Nej (fallet gäller rätt till uppsägningslön vid arbetsvägran)	Ja (at ej haft rätt till lön)	<ul style="list-style-type: none"> - Ej tillfälligt beteende från at:s sida. - Medvetenhetskriteriet uppfyllt. - Ag ej haft 	Ja (at ej rätt till lön pga avbrott från arbete och fortsatt frånvaro).	-

)		omplaceringsskyldighet.		
AD 1999 nr 96	Uppsägning.	Ja.	Bl. a.: - At:s allmänna ovilja/oförmåga att undervisa utgör olämplighet för fortsatt anställning.	Delvis (som del av inkompetens).	-
AD 1999 nr 126	Uppsägning.	Ja.	Bl. a.: - At ej haft ursäkt att underlåta att utföra arbetsuppgifter pga framgång av arbetsbeskrivningen. - Ag bevisat att at upprepade gånger underlåtit att utföra arbetsuppgifter enligt givna arbetsorder. - At ej lämplig för fortsatt arbete. - At fullgjort sin (begränsade) omplaceringsskyldighet.	Delvis (delarna som rör ordervägran är enligt AD av "relativt begränsad betydelse" men utgör ändå en del av den sammantagna grunden för uppsägning).	-
AD 1998 nr 20	Uppsägning.	Nej.	Bl. a.: - Ag kan ej bevisa att at rehabiliteringsvägrat. - Ag ej fullgjort rehabiliteringsansvar.	Nej (ej likställt med arbetsvägran).	- 22 kap AFL om ag:s rehabiliterings ansvar - AD-praxis: uppsägning av at med nedsatt arbetsförmåga pga sjukdom kräver hänsynstagand e till AFL. - AD-praxis: rehabiliterings -vägran utan giltigt skäl = fullgjort rehabiliterings ansvar (AD 1993 nr 96 och AD 1997 nr 39).
AD 1997 nr 54	Uppsägning. (Tingsrättens utredning)	Ja.	- At ej haft godtagbar anledning till arbetsvägran (pga ej kunnat bevisa att ha varit utsatt för mobbning och därför haft skäl att frånvara). - Medvetenhetskriteriet uppfyllt.	Ja (olovlig frånvaro).	-

AD 1997 nr 147	Avsked och uppsägning.	Nej.	- Ej tillräckligt underlag för slutsats att at agerat medvetet (i sin ordervägran) trots att utredning visat att at underlåtit att utföra en arbetsuppgift, då AD menar att at ej haft ont uppsåt i sin underlåtenhet - Ag ej haft tydliga rutiner kring ansvar för arbetsuppgifter vid avlösning (skiftbyte) - Andra at ej vidtagit åtgärder vid tillfället för ordervägran - At haft lång anställningstid och i övrigt skött sitt arbete bra.	Ja (ordervägran).	-
AD 1996 nr 102	Uppsägning.	Nej.	- Frånvaro pga sjukdom vid ett tillfälle = ej olovlig frånvaro enligt AD i det här fallet. - Ag ej bevisat ytterligare påståenden om olovlig frånvaro. - At ej visat allmän ovilja. - At haft lång anställningstid.	Delvis (men ej uttryckligen, utan som del av misskötsamhet)	-
AD 1993 nr 215	Uppsägning.	Ja.	- At ej haft godtagbara skäl att arbetsvägra - Ag uppfyllt rehabiliteringsansvar, psykisk sjukdom därför ej godtagbara skäl. - Ag fullgjort sin omplaceringsskyldighet.	Delvis (tillsammans med samarbetssvårigheter, våld och negativ attityd)	-
AD 1992 nr 68	Uppsägning.	Ja.	- At brutit mot arbetskyldighet x 2.	Delvis.	
AD 1991 nr 114	Uppsägning (genom omplacering, avgjort i tvist i samma mål)	Nej.	- At haft rätt att arbetsvägra då den nya arbetsuppgifterna (efter omplacering) legat utanför at:s arbetskyldighet. - At:s långa anställningstid (10 år) utan anmärkningar.	Delvis (framförallt fråga om omplacering). (Utom ramen för arbetskyldigheten).	Bl. a. bestämmelser i gällande kollektivavtal om arbetskyldighet.
AD 1990 nr 18	Uppsägning.	Ja.	- Ag haft ordergivningsrätt - At ej haft godtagbara skäl att ordervägra.	Delvis (uttalat att ordervägran kan betraktas som samarbetsproblem).	- Förarbetena till LAS om under vilka förutsättningar samarbetsproblem och

					ordervägran kan utgöra saklig grund. Vägledande. - Ordervägran kräver allmän ovilja.
AD 1990 nr 115	Uppsägning.	Nej.	- Medvetenhetskriteriet ej uppfyllt. - Ag inte vidtagit tillräckliga åtgärder.	Nej (endast som del av samarbets-svårigheter).	-
AD 1988 nr 67	Uppsägning.	Ja.	Bl. a.: - At har ej stöd för bakgrund till sitt handlande. - At:s agerande utgjort direkt åsyftade angrepp på arbetsledningen.	Nej (endast som del av at:s sammantagna agerande som enligt AD utgjort saklig grund för uppsägning).	- Förarbetena till LAS om att bedömning av misskötsamhet ska göra en lämplighetsprognos. - AD-praxis om lojalitetsplikt och att allvarigare illojalitet kan utgöra saklig grund samt at:s kritikrätt.
AD 1986 nr 62 Ej bevisad sjukdom (speciellt fall)	Uppsägning.	Nej.	- At ej styrkt sin frånvaro pga sjukdom med läkarintyg och ej heller gett anledning till att inte lämna läkarintyg men den psykiska sjukdomen har uppkommit pga ej ännu färdigutredda anklagelser mot at om tillgrepp och oegentligheter som lett till uppsägning från ag:s sida. Därför förståeligt att at arbetsvägrat och ej likställd med arbetsvägran i en vanlig anställningssituation. - Finns ej skäl att tro att at ej skulle fullgöra sin arbetsskyldighet och styrka sin sjukdom när utredningen om anklagelserna från ag avslutats.	Ja (frånvaro).	- Ag har bevisbörda för saklig grund. - Förarbetena till LAS och AD-praxis om arbetsvägran som saklig grund när allmän ovilja föreligger (s. 124) (AD 1983 nr 24). - Hänsyn bör tas till det allmänna intresset av att gällande regler om bl. a. styrka sjukdom respekteras på en arbetsplats.
AD 1985 nr 71	Uppsägning. (Tingsrätten)	Ja.	- Bevisat att at arbetsvägrat genom brott mot ordningsregler och instruktioner från ag.	Ja.	-

			- Medvetenhetskriteriet uppfyllt.		
AD 1979 nr 164 Fara för liv eller hälsa	Nej. Fallet behandlar rätt till lön vid arbetsvägran av arbetsmiljöskäl.	Ja (at ej haft rätt till lön).	- Omedelbar och allvarlig fara för liv eller hälsa ej förelegat. - Skyddsombudet ej haft fog för beordrat arbetsstopp. - Skyddsombudets felbedömning ej ursäktlig. - Alltså inte at som läggs till last i det här fallet trots arbetsvägran eftersom det varit skyddsombudets fel att arbetsvägran uppstått (at agerat i god tro kring att fara för liv eller hälsa förelegat).	Nej (mest långa utläggningar om rätt till lön)	- AD-praxis: at begränsad arbets-skyldighet vid arbeten som innebär allvarlig fara för liv eller hälsa (AD 1962 nr 18) men att at då ej har rätt till lön (likt vid andra situationer för arbetsvägran, enligt AD). - Att det framgår av förarbetena till AML att dess regler om underlåtenhet att utföra farliga arbeten anknyter till AD-praxis.
AD 1979 nr 165 Fara för liv eller hälsa	Nej. Fallet behandlar rätt till lön vid arbetsvägran av arbetsmiljöskäl.	Ja och nej (vissa av at haft rätt till lön)	Nej: - Skyddsombudet ej haft fog att stoppa arbetet - Ej fara för liv eller hälsa enl 6:7 AML. Ja: - Skyddsombudet haft fog att stoppa arbetet.	Nej (mest långa utläggningar om rätt till lön)	- I princip samma som ovan.
AD 1978 nr 61	Avsked och uppsägning.	Nej.	- Ag:s uppgifter om at:s misskötsamhet ej trovärdiga. - Ej bevisat att at arbetsvägrat.	Delvis (mest fråga om skadestånd).	-
AD 1977 nr 18	Uppsägning.	Ja.	-	Nej (del av samarbetsproblemen).	-
AD 1960 nr 21	Avskedande.	Ja.	-	Ja (men olovlig stridsåtgärd).	- AD-praxis om att ag:s arbetslednings rätt omfattar ordregivningsrätt.