



Arbetsgivares möjlighet att avsluta en arbetstagares anställning vid samarbetssvårigheter

...och vilken hänsyn tas till kollegorna?

Mimmi Alexandersson

Innehållsförteckning

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | Inledning | 4 |
| 1.1 | Syfte och frågeställningar..... | 5 |
| 1.2 | Avgränsningar..... | 6 |
| 1.3 | Metod och material..... | 6 |
| 1.4 | Disposition..... | 7 |
| 2 | Uppsägning på grund av personliga skäl och avskedande | 8 |
| 2.1 | Uppsägning på grund av personliga skäl..... | 8 |
| 2.1.1 | Uppsägningen ska vara sakligt grundad..... | 8 |
| 2.1.2 | Arbetsgivarens skyldigheter..... | 10 |
| 2.1.3 | Skälen och arbetsgivarens bevisbörda..... | 11 |
| 2.1.4 | Omplacering..... | 12 |
| 2.2 | Avskedande..... | 14 |
| 2.3 | Tvåmånadersregeln..... | 15 |
| 2.4 | Varsel och uppsägningstid..... | 16 |
| 3 | När skälet är samarbetssvårigheter | 17 |
| 3.1 | Omplacering vid samarbetssvårigheter..... | 19 |
| 3.2 | Tillämpning av tvåmånadersregeln vid samarbetssvårigheter..... | 21 |
| 4 | Rättspraxis om samarbetssvårigheter, åren mellan 2011 och 2016 | 21 |
| 4.1 | Avgöranden till arbetsgivarpartens fördel..... | 22 |
| 4.2 | Avgöranden till arbetstagarpartens fördel..... | 24 |
| 5 | Analys och avslutande diskussion | 27 |
| 5.1 | Rättsläget..... | 27 |
| 5.1.1 | Avskedande..... | 27 |
| 5.1.2 | Uppsägning..... | 28 |
| 5.2 | Samarbetsåtagandet..... | 30 |
| 5.3 | Hänsyn till kollegor..... | 31 |
| 5.4 | Kollegors utrymme i rättspraxis mellan åren 2011 och 2016..... | 32 |
| | Käll- och litteraturförteckning | 35 |

Förkortningar

| | |
|-------|--|
| AD | Arbetsdomstolen |
| AFS | Arbetsmiljöföreskrift |
| AML | Arbetsmiljölagen (1977:1160) |
| Ds | Departementsserien |
| LAS | Lag (1982:80) om anställningsskydd |
| MBL | Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet |
| Prop. | Regeringens proposition |
| SOU | Statens offentliga utredningar |

1 Inledning

En arbetstagares huvudsakliga förpliktelse enligt anställningsavtalet är att utföra arbete för arbetsgivarens räkning i utbyte mot lön och andra förmåner. Anställningsavtalet innebär dock mer än så, då det finns en mängd biförpliktelser som gemene man inte alltid känner till. Ofta handlar det om utfyllnadsregler som växt fram ur domstolspraxis och som lite förenklat skulle kunna sammanfattas till en stark och ömsesidig lojalitetsplikt. Denna innebär att båda parter är skyldiga att bejaka och respektera varandras intressen. En arbetsgivare ska till exempel kunna förvänta sig att arbetstagaren samarbetsvilligt utför sina arbetsuppgifter efter bästa förmåga, bidrar till det systematiska arbetsmiljöarbetet och inte medvetet skadar verksamheten. Arbetstagaren i sin tur kan förvänta sig att arbetsgivaren tar ansvar för en god arbetsmiljö och beaktar arbetstagarens intressen vid till exempel en omplacering.¹

På de flesta arbetsplatser och i de flesta yrkesroller är en arbetstagares förmåga att samarbeta av stor betydelse. Både för att verksamheten ska fungera effektivt och för att alla på arbetsplatsen ska må bra. Samtidigt är det inte ovanligt att det finns slitningar i en arbetsgrupp eller att en arbetstagare inte alltid kommer överens med sin arbetsgivare.² Samarbetsåtagandet i anställningsavtalet gäller primärt gentemot arbetsgivaren, men innebär att arbetstagaren även har förpliktat sig att samarbeta med både arbetsledning, kollegor och kunder.³ I de fall där en arbetstagare, genom sin oförmåga att samarbeta, sätter sig över lojalitetsplikten och de normer som råder på arbetsplatsen kan det få konsekvenser för arbetstagaren. Det kan till exempel röra sig om när arbetstagarens beteende på något sätt skadar varumärket, att arbetsgivaren tvingas betala ut lön för arbete som inte blir gjort eller att bristen på samarbetarbetsförmåga har en påtagligt negativ inverkan på arbetsmiljön. Eftersom arbetstagaren då anses ha brutit mot en väsentlig förpliktelse i anställningen ses det rättsligt som en form av misskötsel. Då arbetsgivaren har arbetsmiljöansvaret⁴ på arbetsplatsen är hen ansvarig för att vidta olika åtgärder i syfte att komma till rätta med den här typen av problem.⁵

¹ Prop. 1973:129, s. 48, Ds 2002:56, s. 302 f och 520.

² Med samarbetssvårigheter avses störningar i samarbetet mellan en arbetstagare och dennes arbetsgivare och/eller kollegor. Se samma definition i t.ex. SOU 1993:32, s. 357.

³ Iseskog, 2011, s. 83.

⁴ Av kap. 3 2 § i AML framgår att arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. Se även AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete och 2015:4 om organisatorisk och social arbetsmiljö.

⁵ AD 2014 nr 9, prop. 1973:129, s. 243, SOU 1993:92, s. 380 ff, Ds 2002:56, s. 143 ff och 412.

Av 1973 års proposition framgår att en arbetstagares oförmåga att samarbeta, som huvudregel, inte ska kunna utgöra tillräckliga skäl för att skilja en arbetstagare från sin anställning.⁶ Rättspraxis på området visar till viss del en annan bild. Då allvarliga samarbetssvårigheter kan skilja en arbetstagare från sin anställning i de fall när lindrigare åtgärder inte gett någon verkan, och ingen annan lösning finns att tillgå.⁷

En arbetstagares bristande samarbetsförmåga är kanske den typ av misskötsel som är svårast att definiera och bevisa. Varje fall är unikt och det måste göras en bedömning i varje enskilt fall.⁸ Komplexiteten med samarbetssvårigheter gör det intressant att titta närmare på gällande rätt för att se vad som krävs för att en arbetsgivare ska ha möjlighet att skilja en arbetstagare från sin anställning. Ett tydliggörande som båda parter har nytta av.

1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med uppsatsen är att analysera rättsläget i Sverige gällande arbetsgivares möjlighet att avsluta en arbetstagares anställning, genom uppsägning eller avskedande, när arbetstagaren har brutit mot sitt samarbetsåtagande. Vidare är syftet att empiriskt undersöka vilken hänsyn arbetsgivarparten och arbetsdomstolen (AD)⁹ tar till berörda kollegors situation i de domar som avkunnats under åren 2011 - 2016.

Syftet besvaras närmare genom nedanstående frågeställningar:

- Vad krävs för att arbetsgivare ska kunna avsluta en arbetstagares anställning vid samarbetssvårigheter?
- Vilken hänsyn tas i rättspraxis, med utgångspunkt av arbetsgivarpartens och domstolens argumentation, till de kollegor som berörs av samarbetssvårigheterna på arbetsplatsen?

⁶ Prop. 1973:129, s. 124.

⁷ Öman, 2017, s. 48.

⁸ Iseskog, 2011, s. 110.

⁹ Fortsättningsvis kommer förkortningen AD användas för arbetsdomstolen.

1.2 Avgränsningar

Olika anställningsformer ger olika grader av anställningsskydd och då kärnpunkten i lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS)¹⁰ är att anställningen ska gälla tillsvidare är det denna anställningsform som behandlas i uppsatsen.¹¹ Värt att ha i åtanke under läsningen är därför att anställningstryggheten för tidsbegränsat anställda generellt sätt är lägre än vad den är för tillsvidareanställda arbetstagare.¹²

För att minska antalet domar i den empiriska undersökningen till ett hanterbart material har jag gjort en avgränsning till åren mellan 2011 och 2016. Det resulterade i 17 träffar, men tre¹³ av domarna selekterades bort direkt på grund av att de inte behandlar samarbetsvårigheter och uppsägning av personliga skäl eller avsked, som var inklusionskriterierna för att domen skulle få ingå i undersökningen. Ytterligare tre av domarna föll bort på grund av att det var omöjligt att säga vilken roll samarbetsvårigheterna hade i domslutet.¹⁴ Återstående elva domar, som avkunnats under angiven tidsperiod, har använts som underlag i undersökningen.

1.3 Metod och material

För att besvara uppsatsens syfte har jag använt mig av såväl rättsdogmatisk- som empirisk metod. Initialt identifierade jag vilka rättskällor som var relevanta för att kunna fastställa gällande rätt (*lex lata*).¹⁵ Både vid avskedande och vid uppsägning på grund av personliga skäl i allmänhet, men också vid samarbetsvårigheter i synnerhet. Såväl lagstiftning, förarbeten, rättspraxis och doktrin i ämnet behandlas och hänsyn har tagits till den hierarki som finns i

¹⁰ Fortsättningsvis kommer förkortningen LAS användas för lag (1982:80) om anställningsskydd

¹¹ Prop. 1981/82:71, s. 64.

¹² Ds. 2002:56, s. 139.

¹³ Det gäller AD 2014 nr 3 som handlar om alkoholmissbruk, AD 2012 nr 34 där huvudfrågan var om ett av två anställningsavtal hade upprättats för skens skull och AD 2011 nr 15 som handlar om en stadigvarande förflyttning på grund av samarbetsvårigheter.

¹⁴ Det gäller AD 2014 nr 84 som avgjordes i tredskodom. Det innebär att domstolen meddelade dom mot den part som underlätit att delta i rättsprocessen och att den andra parten vinner målet. Ingen prövning av sakfrågan görs. Sakfrågan prövades inte heller i AD 2011 nr 26. Vidare var AD 2013 nr 39 var väldigt intetsägande då sakfrågan beskrivs flyktigt och det enda som framkommer av domskälen är att arbetsgivarparten medgav förbundets yrkanden och att käromålet bifölls i sin helhet.

¹⁵ Sandgren, 2015, s. 39.

rättskällevärdet. Vid inläsning av rättskällorna har jag fokuserat på de frågeställningar som konkretiserar syftet, vilket även motiverar de avgränsningar som gjorts av materialet.

För att få en bild av de senaste årens rättsläge har jag närläst de elva domar som valts ut, från åren 2011 till 2016, och som behandlar uppsägning eller avskedande vid samarbetssvårigheter. Domarna utgör mitt empiriska underlag och har använts till att, tillsammans med övriga rättskällor, fastställa gällande rätt. De har även använts till att undersöka vilken hänsyn arbetsgivarparten, respektive AD, tar till berörda kollegors situation vid bedömningen av huruvida samarbetssvårigheterna är tillräckligt allvarliga för att en uppsägning eller ett avskedande ska komma på tal. Då metoden är kvalitativ har jag systematiserat gällande rätt i syfte att tolka materialet och se mönster.¹⁶ För att kunna göra detta och få en överblick över resultatet har ett kodschema skapats i Excel. Till en början listades de utvalda domarna och sammanfattades i en kommentar. Sedan gjordes en ruta för huruvida arbetsgivarparten lagt kollegornas situation som underlag för sin argumentation och en för huruvida AD gjort det. I respektive ruta antecknades sedan *ja* eller *nej*. Vidare antecknades även kort hur argumentationen sett ut, om arbetsgivaren sagt upp eller avskedat arbetstagaren samt om det förelåg saklig grund för uppsägning, alternativt laglig grund för avskedande.¹⁷

1.4 Disposition

Uppsatsen är indelad i fem kapitel. I uppsatsens inledande kapitel presenteras syfte och frågeställningar, avgränsningar, metod och material samt arbetets disposition. I kapitel två analyseras gällande rätt vid såväl uppsägningar på grund av personliga skäl samt vid avskedande. Vidare behandlar kapitel tre gällande rätt angående vad som krävs för att en arbetsgivare ska kunna avsluta en arbetstagares anställning vid samarbetssvårigheter. I kapitel fyra redogörs sedan analysen av den empiriska undersökningen. Avslutningsvis utgör kapitel fem en analys och diskussion.

¹⁶ Sandgren, 2015, s. 43 ff.

¹⁷ Se bilaga 1.

2 Uppsägning på grund av personliga skäl och avskedande

Om arbetsgivaren vill skilja en arbetstagare från sin anställning på grund av att arbetstagaren inte har uppfyllt sina förpliktelser enligt anställningsavtalet kan det göras genom antingen uppsägning av personliga skäl eller avskedande. Det finns ingen tydlig distinktion mellan dessa två, mer än att det vid avskedande rör sig om grövre brott mot anställningsavtalet. Finns det grund för ett avskedande hävs anställningsavtalet omedelbart, och till skillnad från vid en uppsägning, har arbetstagaren inte rätt till varken en omplaceringsutredning eller någon uppsägningstid. Eftersom kraven vid avskedande är strängare än vid uppsägning, kan de skäl som i en tvist inte räcker till laglig grund för avskedande ibland räcka till saklig grund för uppsägning.¹⁸ I rättspraxis är det därför inte ovanligt att arbetsgivarens andrahandsyrkande är att det förelegat saklig grund för uppsägning, i det fall domstolen finner att det inte har förelegat laglig grund för avskedande. Avgörandet får bland annat betydelse för om arbetstagaren i ett senare skede har möjlighet att ogiltigförklara avskedandet (se mer om detta i avsnitt 2.4).¹⁹

2.1 Uppsägning på grund av personliga skäl

2.1.1 Uppsägningen ska vara sakligt grundad

Historiskt sett kunde en arbetsgivare fritt säga upp sin personal, bortsett från det skydd som i vissa fall fanns i kollektivavtal.²⁰ Sedan LAS instiftades 1974 är nu varje enskild arbetstagare i Sverige skyddad mot obefogade uppsägningar, genom kravet på att en uppsägning måste vara sakligt grundad. Vad det i realiteten innebär finns däremot inte reglerat i lagen bortsett från de två undantag som kan utläsas av ordalydelsen. Nämligen att en uppsägning inte är sakligt grundad om det är skäligen att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig, samt att en verksamhetsövergång i sig utgör inte saklig grund för uppsägning.²¹ På grund av att omständigheterna vid varje uppsägningsfall är unika och att förhållandena på olika arbetsplatser skiljer sig åt ansågs det vid lagens införande omöjligt att närmare än så precisera vad som utgör saklig grund för uppsägning. Den synen gäller i huvudsak fortfarande då en sådan precisering

¹⁸ 7 och 18 §§ LAS, Glavå & Hansson, 2015, s. 467, Källström & Malmberg, 2016, s. 139 ff, Lunning & Toijer, 2016, s. 572, Öman, 2017, s. 9.

¹⁹ Se t.ex. AD 2013 nr 12, AD 2011 nr 34.

²⁰ AD 1932 nr 100, prop. 1973:129, s. 61 f, Ds 2002:56, s. 141.

²¹ 7 § LAS, prop. 1973:129, s. 61 och 125.

skulle riskera att på ett oönskat sett binda rättsutvecklingen. Vid en uppsägningssituation krävs därför att hänsyn tas till både omständigheterna i det enskilda fallet och till förändrade värderingar i samhället. Det finns dock viss vägledning att hämta i förarbetena till lagen, men framför allt i den omfattande rättspraxis som växt fram genom åren. Den har en väsentlig roll för den närmare innebörden av begreppet saklig grund.²²

Arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden har ett skydd för sin etablerade position²³ och en uppsägning från arbetsgivarens sida ses som en mycket ingripande åtgärd. En uppsägning måste därför göras mot bakgrund av den ömsesidiga lojalitetsplikten och att arbetstagaren inte lever upp till sina åtaganden. Vidare är ett av de centrala momenten i saklig grund-prövningen att det ligger i arbetsgivarens lojalitetsplikt att en uppsägning bör vara den yttersta åtgärden när alla andra skäligena möjligheter att undvika en uppsägning är uttömda.²⁴ Av 1973 års proposition framkommer ett antal faktorer som ofta får betydelse för bedömningen av huruvida det föreligger saklig grund eller inte. Det handlar om förseelsens natur, men också om till exempel arbetstagarens anställningstid och ställning på företaget. Ju högre befattning en arbetstagare har desto mer förlitar sig arbetsgivaren på denne, vilket resulterar i ett högre lojalitetskrav. Vidare kan en arbetsgivare generellt sätt kräva mer av en arbetstagare som varit anställd på företaget under en lång tid samtidigt som en sådan arbetstagare, av naturliga skäl, ofta har starkare anställningsskydd än en nyanställd arbetstagare. Det gäller särskilt om arbetstagaren fram till den utlösande händelsen alltid har levt upp till sina åtaganden. Har arbetstagaren däremot även tidigare misskött sig, kan det istället ligga arbetstagaren till last i bedömningen. Det måste dock finnas en förståelse från arbetsgivarens sida att livet har sina toppar och dalar och att det kan ha påverkan på en arbetstagares arbete. Vidare har det betydelse hur stor verksamheten är och i förlängningen vilka möjligheter som finns till en omplacering. Av rimliga skäl kan det krävas mer av en stor arbetsgivare än en liten. Jag återkommer till det.²⁵

Ytterligare en aspekt som är relevant för bedömningen är om misskötseln kan ses som en engångsföreteelse eller om den är av fortlöpande karaktär.²⁶ Fokus vid bedömningen ligger

²² Prop. 1973:129, s. 62 och 119 ff, Källström & Malmberg, 2016 s. 140.

²³ Begreppet innebär att en tillsvidareanställd arbetstagare har ett skydd för den sociala position som hen uppnått. Skyddet gäller endast den som redan har etablerat en position på arbetsmarknaden utan bekymmer för de som står utanför. Se Christensen, 1996, s. 528 f.

²⁴ SOU 1993:32, s. 373 f, Ds 2002:56, s. 22, Källström & Malmberg, 2016 s. 140 ff.

²⁵ Prop. 1973:129, s. 124 f.

²⁶ Prop. 1981/82:71, s. 67, prop. 1973:129, s. 124 f.

nämmligen inte primärt på vad det är som lagts arbetstagaren till last, utan på de slutsatser som kan dras om arbetstagarens fortsatta lämplighet med utgångspunkt i vad som har hänt. Saklig grund förekommer därför i regel inte vid enstaka fall av misskötsamhet eller olämpligt beteende. Detta såvida förseelsen inte är av så allvarlig natur att det är uppenbart att arbetstagaren är klart olämplig för arbetet.²⁷

2.1.2 Arbetsgivarens skyldigheter

När en arbetstagare bryter mot en väsentlig förpliktelse i anställningen läggs det stor vikt vid hur arbetsgivaren hanterar situationen. Först och främst måste arbetsgivaren vara konsekvent och det är inte godtagbart att arbetsgivaren accepterar att vissa beter sig på ett visst sätt, men inte andra. Samma villkor ska gälla för alla på arbetsplatsen och har arbetsgivaren underlåtit att påtala en viss brist anses den i princip accepterad av arbetsgivaren.²⁸

Viktigt och avgörande för om arbetsgivaren fullgjort sin lojalitetsplikt gentemot arbetstagaren blir om hen har agerat i ett tidigt stadium och tydligt markerat att arbetstagaren bryter mot förpliktelserna i anställningstalet. Det räcker inte att i allmänna ordalag säga att arbetstagaren måste ändra sitt beteende, utan arbetsgivaren måste precisera vad arbetstagaren har gjort för fel och vilka konsekvenser det kan leda till om inte arbetstagaren vidtar rättelse. Det finns inga formella krav på hur eller hur många gånger arbetstagaren ska underrättas om misskötseln. I princip bör det räcka med en tydlig tillsägelse. Det viktiga är att en uppsägning aldrig kommer som en överraskning för arbetstagaren. Detta då det huvudsakliga syftet med tillsägelsen är att arbetstagaren ska ges en ärlig chans att vidta rättelse och korrigera de påtalade bristerna för att i fortsättningen kunna uppfylla de förpliktelser som följer av anställningsavtalet. I de fall där det är uppenbart att arbetstagaren varit medveten om att hen varit bidragande till konflikter eller liknande på arbetsplatsen, och att arbetsgivaren sett allvarligt på situationen, lägger AD dock mindre vikt vid informationskravet.²⁹

²⁷ Prop. 1973:129, s. 61 f och 124 f.

²⁸ Se t.ex. AD 2013 nr 72, AD 2012 nr 61, AD 1989 nr 99.

²⁹ AD 1989 nr 99, Källström & Malmberg, 2016, s. 149, Lunning & Toijer, 2016, s. 450.

Utöver informationskravet är en arbetsgivare även skyldig att utreda bakgrunden till situationen och bistå med lämpliga åtgärder för att komma till rätta med problemen. Det kan röra sig om till exempel råd, stöd, arbetsanpassning eller upplärning.³⁰

2.1.3 Skälen och arbetsgivarens bevisbörda

De skäl som arbetsgivaren lägger till grund för en uppsägning ska vara sakliga och relevanta för anställningen. Enligt rättspraxis måste arbetstagaren ha misskött sig på ett sätt som orsakat skada, eller risk för skada, på verksamheten. Det gäller vid regelrätta avtalsbrott, men också när grundläggande förutsättningar för anställningen brister. Brott mot arbetsgivaren, kollegor och kunder bedöms därför ofta extra strängt. I 1973 års proposition nämns bland annat grov misskötsamhet och bristande lämplighet som omständigheter som kan utgöra saklig grund för uppsägning av personliga skäl. Exempel på ytterligare skäl är bristande samarbetsförmåga samt en arbetstagare som har en förtroendeskadlig bisyssla.³¹

Som tidigare nämnts finns det i förarbeten och rättspraxis viss vägledning att få för hur bedömningen av saklig grund ska göras. Det går däremot sällan att få ett klart svar på om olika omständigheter utgör tillräckligt allvarliga överträdelser, av anställningsavtalet, för att utgöra saklig grund vid en uppsägning av personliga skäl. Då varje uppsägningsfall är unikt krävs i varje fall en helhetsbedömning av situationen, där hänsyn tas till samtliga väsentliga omständigheter. Det gäller både arbetstagarens anställningssituation, vad som har skett och hur framtidsprognosen av arbetstagarens fortsatta lämplighet ser ut. I de fall där det inte går att på annat sätt avgöra om det föreligger saklig grund, måste en intresseavvägning göras. I saklig grund-prövningen finns det en avvägningsnorm som innebär att den överträdelse som arbetstagaren gjort sig skyldig till, alltid ska sättas i relation till hur stor skada den har orsakat verksamheten. Det blir med andra ord en proportionalitetsbedömning³² mellan arbetsgivarens intresse av att upplösa anställningen och arbetstagarens intresse av att behålla den.

³⁰ Ds 2002:56, s. 22, Källström & Malmberg, 2016, s. 146, Lunning & Toijer, 2016, s. 450.

³¹ AD 2015 nr 9, prop. 1981/82:71, s. 67, prop. 1973:129, s. 120 och 124 f, SOU 1993:32, s. 390, Ds 2002:56, s. 144 ff.

³² Åtgärden måste vara ändamålsenlig på så sätt att syftet inte hade kunnat uppnås med mindre ingripande åtgärder, utan det ska finnas en rimlig proportion mellan mål och medel. Se t.ex. Källström & Malmberg, 2016, s. 75.

Arbetsstagarens intresse att behålla anställningen behöver inte på något sätt bevisas, utan anses vara konstant.³³

En arbetsgivares uppsägningsbeslut av personliga skäl kan underkastas ingående granskning av domstol. Om så blir fallet är det arbetsgivaren som har ålagts bevisbördan för om skälen som lagts till grund för uppsägningen är reella. Med andra ord måste arbetsgivaren kunna bevisa att de skäl som arbetsgivaren lägger till grund faktiskt föreligger och att arbetsgivaren inte har baserat sitt beslut på till exempel magkänsla eller lösa rykten. Eftersom det är först vid dokumenterad misskötsel som kravet på saklig grund anses uppfyllt gör arbetsgivaren därför klokt i att alltid dokumentera skeenden när hen anar oråd.³⁴ Arbetsgivaren kan utöver det exempelvis ges en skriftlig erinran, ofta kallad LAS-varning, alternativt en MBL-varning.³⁵ I ett försök att både finna en lösning samt få stöd i bevisningen kan arbetsgivaren även kalla den berörda arbetstagarorganisationen till förhandling. Har arbetsgivaren gjort det kommer det kunna åberopas som bevisning vid en rättslig process. På så vis kan arbetsgivaren styrka att hen har fullgjort sina skyldigheter enligt lojalitetsplikten. Används dessutom ord såsom *uppsägning* i varningen finns det inte heller något utrymme för arbetstagaren att tro att konsekvenserna av misskötseln skulle bli en annan.³⁶

2.1.4 Omplacering

Om arbetsgivarens, trots seriösa försök, inte kommer till rätta med problemen genom mindre ingripande åtgärder, ska arbetsgivaren enligt fast rättspraxis omplacera arbetstagaren.³⁷ En uppsägning av personliga skäl är med andra ord inte sakligt grundad förrän arbetsgivaren har fullgjort sin omplaceringsskyldighet.³⁸

³³ Prop. 1981/82:71, s. 67, Ds 2002:56, s. 144 f.

³⁴ Prop. 1981/82:71, s. 67, prop. 1973:129, s. 62 och 124, Ds 2002:56, s. 21 och 143 f.

³⁵ Varning enligt 62 § MBL kräver stöd i kollektivavtal och är en bestraffning/disciplinär åtgärd istället för skadestånd, medan en LAS-varning anses ha en mer fostrande effekt. I de fall en förseelse är så uppenbar att en varning eller erinran inte är nödvändig kan anställningen avslutas utan att arbetstagaren har fått en varning. Se t.ex. Glavå & Hansson, 2015, s. 638.

³⁶ Prop. 1981/82:71, s. 125, prop. 1973:129, s. 124, Ds 2002:56, s. 149 f, Källström & Malmberg, 2016, s. 146, Runelöv, 2010, s. 49.

³⁷ Prop. 1981/82:71, s. 72, prop. 1973:129, s. 32 och 125, SOU 1993:32, s. 335, Lunning & Toijer, 2016, s. 453.

³⁸ 7 § andra och tredje stycket LAS, prop. 1973:129, s. 63 och 120 ff.

Omplaceringsskyldigheten innebär att arbetsgivaren ska göra en seriös omplaceringsutredning och i första hand bereda arbetstagaren annat arbete som i så stor utsträckning som möjligt ligger i paritet med arbetstagaren hittillsvarande arbete. Mer konkret innebär det att placeringen, i den mån det är möjligt, bör ske inom ramen för arbetstagarens arbetsskyldighet³⁹. I de fall där det inte är möjligt bör arbetstagaren istället försöka omplacera arbetstagaren till en annan sysselsättning på samma arbetsplats, eller i ett sista skede till någon annan del av företaget.⁴⁰ Arbetstagaren är inte skyldig att acceptera ett erbjudande om en ny anställning, men är erbjudandet skäligt anses arbetsgivarens omplaceringsskyldighet fullgjord. Arbetsgivaren är då inte skyldig att lämna ytterligare erbjudanden.⁴¹

Det finns dock en del inskränkningar i omplaceringsskyldigheten. För det första sträcker den sig inte utanför företaget, och det anses inte skäligt att omplacera en arbetstagare till ett annat bolag inom samma koncern eller liknande. Arbetstagaren kan dessutom bara omplaceras till vakanta tjänster. Övriga anställda kan med andra ord inte friställas eller få sämre arbetsförhållanden på grund av omplaceringen. Vidare är arbetsgivaren inte heller skyldig att skapa nya arbetsuppgifter och arbetstagaren kan endast placeras till en position som hen har tillräckliga kvalifikationer för. I de fall arbetstagaren kan tillskaffa sig tillräckliga kvalifikationer på samma inlärningstid som en nyanställd, anses hen vara tillräckligt kvalificerad.⁴² Ytterligare en inskränkning i arbetsgivarens arbetsledningsrätt⁴³ är bastubadarprincipen som är en dold klausul i kollektivavtal och som behandlar omplaceringar inom ramen för anställningsavtalet. Principen innebär att arbetsgivaren måste ha godtagbara skäl för att göra särskilt ingripande omplaceringar, som är jämförbara med en uppsägning, och som beror på personliga skäl. En sådan placering kan underkastas rättslig prövning på samma sätt som en uppsägning.⁴⁴

³⁹ Kollektivavtalsområdets tillämpningsområde fungerar som yttre gräns för arbetsskyldigheten. Se not 43, AD 1929 nr 29, Rönmar, 2005, s. 54.

⁴⁰ Prop. 1973:129, s. 121 ff och 243, SOU 1993:32, s. 362.

⁴¹ Prop. 1973:129, s. 243, Ds 2002:56, s. 152 f, Lunning & Toijer, 2016, s. 500.

⁴² AD 1981 nr 1, prop. 1973:129, s. 243, Ds 2002:56, s. 152 f, Lunning & Toijer, 2016, s. 500.

⁴³ Arbetsledningsrätten är en grundläggande princip som innebär att arbetsgivaren leder och fördelar arbetet. En arbetstagare är förpliktad att inom sin arbetsskyldighet utföra allt arbete som står i naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet och som arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för. Se not 39, AD 1929 nr 29, Rönmar, 2005, s. 54.

⁴⁴ AD 1978 nr 89, Ds 2002:56, s. 20 och 358, Källström & Malmberg, 2016, s. 229, Lunning & Toijer, 2016, s. 225 f, Malmberg, 1997, s. 250.

Finns det inga vakanta tjänster anses omplaceringsskyldigheten ändå uppfylld. Detsamma kan även gälla vid grov misskötsel då en omplaceringsutredning kan anses oskälig på grund av att arbetstagaren visat sig klart olämplig för arbetet.⁴⁵ Även i de fall där det är uppenbart att en omplacering inte kommer lösa problemet, kan arbetsgivaren ha fullgjort sin lojalitetsplikt utan att ha erbjudit en ny placering. Det kan till exempel röra sig om en arbetstagare som redan tidigare har omplacerats en eller flera gånger, men där problemen kvarstår. Ett annat exempel är en situation där arbetsgivaren, med fog, oåterkalleligt har tappat förtroendet för arbetstagaren. Av rättspraxis framgår dock att det krävs att arbetstagaren har gjort sig skyldig till betydande försummelse för att rätten till omplacering ska ha gått förlorad och i de fall där det råder oklarhet anses normalt omplaceringsskyldigheten inte är uppfylld.⁴⁶

2.2 Avskedande

Vid ett avskedande upphör anställningen omedelbart då anställningsavtalet hävs. Det finns givna beröringspunkter mellan vad som utgör saklig grund för uppsägning och vad som utgör laglig grund för avsked. Som tidigare nämnts är den stora skillnaden att laglig grund för avskedande föreligger vid betydligt grövre misskötsel. Arbetstagaren ska ha gjort sig skyldig till allvarigare kontraktsbrott genom att grovt ha åsidosatt sina åligganden gentemot arbetsgivaren. Förseelsen måste ha varit så grov att den inte hade varit accepterad i något avtalsförhållande.⁴⁷ Avskedande kan endast förekomma när grunden kan härledas till arbetstagaren personligen och när omständigheterna kan grundas på omständigheter som arbetsgivaren inte har känt till längre än två månader utan att ha reagerat (se tvåmånadersregeln avsnitt 2.3). Vägledande rättspraxis visar att det krävs att arbetstagaren i väsentlig mån, och ofta uppsåtligt, har åsidosatt sina förpliktelser mot arbetsgivaren genom till exempel olovlig frånvaro, skadat förtroende, illojalitet eller grova fall av sexuella trakasserier. Till skillnad från vid uppsägning tas ofta inte samma hänsyn till arbetstagarens anställningssituation eller företagets storlek, eftersom en omplacering ändå inte kan anses skälig. Det finns inte heller någon avvägningsnorm, likt den vid en saklig grund-prövningen. Dock visar viss rättspraxis på motsatsen då det finns vissa fall där handlandet inte ensamt har utgjort bedömningsgrunden, utan där hänsyn till exempel har tagits till om arbetstagaren medverkat till att lösa problemen

⁴⁵ SOU 1993:92, s. 363.

⁴⁶ 7 § LAS fjärde stycket, prop. 1973:129, s. 243, SOU 1993:32, s. 363 och 382, Ds 2002:56, s. 20 och 363, Lunning & Toijer, 2016, s. 489 f.

⁴⁷ 18 § första stycket LAS, prop. 1973:129, s. 124 och 149, SOU 1993:92, s. 19, Lunning & Toijer, 2016, s. 573 ff.

samt till arbetstagarens fortsatta lämplighet. En närmare precisering av när avskedande aktualiseras är svår att ge, men av 1973 års proposition framgår att ett avskedande i princip aldrig är aktuellt vid oförmåga att samarbeta.⁴⁸ De senaste årens praxis på området stödjer detta till viss del, då skälen vanligtvis inte är renodlat samarbetssvårigheter utan även andra grunder åberopas. Däremot skulle jag säga att avskedande förekommer mer frekvent i domarna än vad som görs gällande i propositionen.⁴⁹

2.3 Tvåmånadersregeln

Tvåmånadersregeln är en inskränkning i arbetsgivarens möjlighet att skilja en arbetstagare från sin anställning, vid såväl avskedande som vid uppsägning av personliga skäl. Det är en lagstadgad bestämmelse som innebär att det som arbetsgivaren lägger till grund inte enbart får utgöras av omständigheter som arbetsgivaren, eller arbetsledningen, har känt till längre än två månader. Tiden börjar räknas från det att underrättelse om att anställningen ska avslutas lämnas. Själva tidpunkten för när förseelsen inträffade är med andra ord inte det som är avgörande.⁵⁰ Syftet med bestämmelsen är att arbetsgivaren ska reagera relativt omgående, så att arbetstagaren inte ska behöva leva i ovisshet om hur en arbetsgivare reagerar på en viss händelse. Regeln innebär en intresseavvägning där arbetstagarens intresse av en snabb reaktion balanseras mot arbetsgivarens intresse av att en arbetstagare, som brutit mot väsentliga förpliktelser, inte ska få behålla sin anställning. Arbetsgivaren har dock möjlighet att åberopa omständigheter som är äldre än två månader om det uppstår en ny, utlösande händelse som arbetsgivaren har fått kännedom om senast två månader före varslet om att anställningen ska avslutas. Det ligger i sakens natur att de äldre händelserna successivt förlorar i betydelse ju äldre de blir. Redan efter något halvår bör de flesta förseelser ha mist sin betydelse när en bedömning ska göras om det förelegat skäl att avsluta anställningen. Skälet kan inte heller vara en försummelse som arbetsgivaren inte tidigare har reagerat mot. Undantag från tvåmånadersregeln kan förekomma, men bör tillämpas restriktivt.⁵¹

⁴⁸ 18 § första stycket och andra stycket LAS, prop. 1973:129, s. 38 och 40, SOU 1993:92, s. 19 och 401, Glavå & Hansson, 2015, s. 468.

⁴⁹ Se resultatet av den empiriska undersökning, avsnitt 4.1.

⁵⁰ 7 § fjärde stycket LAS, 18 § andra stycket LAS, 30 § första stycket LAS, SOU 1993:32, s. 367.

⁵¹ 7 § fjärde stycket LAS, AD 2014 nr 9, prop. 1993/94:67, s. 38 f, prop. 1973:129, s. 32, SOU 1993:32, s. 335, 365 f och 399, Glavå & Hansson, 2015, s. 419, Lunning & Toijer, 2016, s. 516.

Vem som har bevisbördan vid tvåmånadersregeln berörs inte i förarbetena, eller uttryckligen i rättspraxis, och därför är det intressant att domstolen i AD 2011 nr 34 dömer att bevisbördan ska placeras på den part där det är mest ändamålsenligt, vilket i domen blir på arbetstagarparten.

2.4 Varsel och uppsägningstid

En arbetsgivare som vill avskeda eller säga upp en arbetstagare av personliga skäl måste först underrätta både arbetstagaren och berörd arbetstagarorganisation. Vid uppsägning måste detta göras senast två veckor i förväg, medan det vid avskedande räcker med en vecka. Arbetstagaren och arbetstagarorganisationen kan inom en vecka efter att varslet lämnas begära överläggning med arbetsgivaren.⁵² Syftet är att arbetstagarorganisationen ska få möjlighet att samråda med arbetsgivaren och få inblick i arbetsgivarens personalpolitik innan arbetsgivaren binder sig för en bestämd uppfattning och uppsägningen eller avskedandet verkställs.⁵³ När det rör sig om avskedande är det inte fråga om någon uppsägningstid då avtalsförhållandet hävs. I en uppsägningssituation börjar däremot uppsägningstiden löpa, enligt lag eller avtal, och uppsägningen träder normalt i kraft när uppsägningstiden är till ända. Arbetstagaren är skyldig att arbeta under uppsägningstiden och har rätt till full lön. Däremot kan arbetsgivaren få göra avdrag på uppsägningslönen om arbetstagaren haft inkomst på annat håll. Uppsägningstidens funktion är att arbetstagaren ska få tid på sig att inrätta sig efter den omställning som anställningens upphörande innebär, och få ett ekonomiskt skydd under tiden hen söker ett annat arbete. Både en uppsägning och ett avskedande från arbetsgivarens sida ska vara skriftligt,⁵⁴ vilket bland annat kan undvika tvister om varför anställningen upphörde och huruvida en uppsägning faktiskt har kommit till stånd.

I de fall det rör sig om en obefogad uppsägning eller ett avskedande, innebär det en allvarlig kränkning av arbetstagarens lagliga rättigheter. Lagrummet för hanteringen av detta ser olika ut beroende på om arbetstagaren blivit uppsagd på grund av personliga skäl eller om det rör sig om avskedande.

⁵² 30 § LAS, Öman, 2017, s. 168 och 180.

⁵³ Prop. 1973:129, s. 2, 46 och 72 f.

⁵⁴ 8 och 19 §§ LAS. Observera att kravet på skriftlighet, förutom i staten, är en ordningsföreskrift och att även muntliga uppsägningar kan få rättsverkningar. Se t.ex. SOU 1993:92, s. 573, Glavå & Hansson, 2015, s. 72, Lunning & Toijer, 2016, s.608.

Vid en uppsägningssituation bör arbetsgivaren i samband med uppsägningsbeskedet även meddela hur arbetstagaren ska gå tillväga i det fall hen vill ogiltigförklara uppsägningen. På yrkande av arbetstagaren kan en domstol ogiltigförklara uppsägningen och anställningen består då till dess att tvisten är slutgiltigt avgjord. Dock kan domstolen förordna att anställningen ska upphöra när uppsägningstiden är till ända. Under den tiden är arbetsgivaren skyldig att betala ut samma lön och förmåner till den anställde som tidigare, och får inte utan goda skäl avstänga arbetstagaren från arbetet. Bryter arbetsgivaren mot lagens föreskrifter kan hen bli skyldig att betala skadestånd, oavsett om anställningsförhållandet består eller inte.⁵⁵

Även ett avskedande kan ogiltigförklaras i de fall där det inte ens förelegat saklig grund för uppsägning. Det finns en koppling mellan saklig grund för uppsägning och laglig grund för avskedande. En arbetstagare som blivit avskedad på grunder som inte ens utgör saklig grund för uppsägning kan nämligen yrka att avskedandet ska ogiltigförklaras. I de fall de åberopade omständigheterna däremot hade räckt som grund för en giltig uppsägning kan avskedandet inte ogiltigförklaras. Eftersom anställningen omedelbart hävs vid ett avskedande har arbetstagaren inte automatiskt rätt att stå kvar i anställningen under tiden tvisten pågår, men domstolen kan förordna att arbetstagaren får göra det.⁵⁶

Visar det sig att det inte har förelegat grund för en uppsägning eller ett avskedande kan arbetsgivaren vägra att rätta sig efter dom, avsluta anställningen ändå och betala ut ett lagstadgat skadestånd till arbetstagaren baserat på arbetstagarens sammanlagda anställningstid.⁵⁷

3 När skälet är samarbetssvårigheter

Av vad som tidigare framgått ses förmågan att samarbeta som en väsentlig biförpliktelse enligt anställningsavtalet. Detta till trots utgör, enligt 1973 års proposition, samarbetssvårigheter inte i normalfallet saklig grund för uppsägning och i förlängningen inte heller laglig grund för avskedande. Trots vikten av ett fungerande samarbete på arbetsplatsen krävs det med andra ord en hel del, för att arbetsgivaren ska kunna skilja en arbetstagare från sin anställning vid oförmåga att samarbeta.⁵⁸

⁵⁵ 34 § LAS, prop. 1973:129, s. 2, 27,64 f, 128 ff och 186, SOU 1993:92, s. 381, Öman, 2017, s. 193.

⁵⁶ 35 § första stycket LAS, SOU 1993:93, s. 381, Öman, 2017, s. 193.

⁵⁷ 39 § LAS, prop. 1973:129, s. 2, 27,64 f, 128 ff och 186, Öman, 2017, s. 193.

⁵⁸ Prop. 1973:129, s. 124, SOU 1993:92, 390 ff.

Av rättspraxis framgår att de fall av samarbetssvårigheter som kvalificerar sig är de där arbetstagaren gjort sig skyldig till allvarliga samarbetssvårigheter som påtagligt gått ut över verksamheten. Ytterligare faktorer som ligger till grund för att samarbetssvårigheterna ska ses som allvarliga är att det rör sig om renodlade avtalsbrott, eller att situationen på arbetsplatsen har blivit ohållbar. Att det förekommer otrivsel eller irritation mellan arbetstagare på en arbetsplats räcker däremot inte särskilt långt i en rättslig prövning. Om arbetstagaren inte vill eller kan anpassa sig till förhållandena på arbetsplatsen, eller om arbetstagaren vägrar att följa arbetsledningsbeslut, kan det till slut utgöra saklig grund för uppsägning. Det krävs dock att mindre ingripande åtgärder varit verkningslösa, samt att arbetsgivaren kan bevisa att så är fallet.⁵⁹ Precis som vid andra skäl, som kan hänföras till arbetstagaren personligen, ser nämligen proceduren vid samarbetssvårigheter ut så som redogörs för i avsnitt 2. Även i de fall där det rör sig om allvarliga samarbetssvårigheter har arbetsgivaren en långtgående lojalitetsplikt. Arbetsgivaren har således ett stort ansvar att på ett så tidigt stadium som möjligt komma till rätta med problemen tillsammans med den eller de som berörs. Bevisbördan har även vid samarbetssvårigheter ålagts arbetsgivaren, som både måste kunna bevisa att allvarliga samarbetssvårigheter har förelegat samt att tillräckliga åtgärder har vidtagits. Betydelsen av arbetsgivarens agerande har lyfts i flera rättsfall och av rättspraxis framgår att det är vanligt förekommande att arbetsgivaren förlorar en rättslig process då hen inte anses ha gjort tillräckligt.⁶⁰ Däremot är rättsläget inte klaggjort gällande hur stor vikt som läggs vid arbetstagarens egen skuld till samarbetssvårigheterna. Bilden är splittrad då utfallet i vissa domar har påverkats av att AD särskilt har konstaterat att arbetstagaren haft skuld, medan det i andra framgår att arbetstagaren har haft skuld men där det ändå inte har ansetts tillräckligt för en uppsägning.⁶¹

Det framgår av doktrin att det är sällan som samarbetssvårigheter åberopas som enda grund i de fall de blir föremål för domstolsprövning. Det rör det sig dessutom i regel om situationer av en utpräglad individuell karaktär, vilket gör det svårt att ta vägledning i den rättspraxis som finns på området. Varje fall skiljer sig åt då det är många aspekter som tas i beaktning i den

⁵⁹ AD 2013 nr 72, AD 2011 nr 14, SOU 1993:32, s. 390, Ds 2002:56, s. 146, Glavå & Hansson, 2015 s. 448 f, Lunning & Toijer, 2016, s. 452 f, Öman, 2017, s. 48.

⁶⁰ Se t.ex. AD 2011 nr 14, AD 2014 nr 9, Lunning & Toijer, 2016, s. 450.

⁶¹ Lunning & Toijer, 2016, s. 452 f.

helhetsbedömning som görs.⁶² Av statens offentliga utredningar (SOU)⁶³ från 1993 framgår att samarbetssvårigheter aldrig, som ensam grund, bör kunna utgöra laglig grund för avskedande, då problemen sällan ens räcker för en giltig uppsägning. Däremot kan samarbetsvårigheter som åberopas tillsammans med andra grövre grunder få ett annat utfall.⁶⁴ En sådan grund är lojalitet. Av samma SOU som ovan framgår att illojalitet är ett tecken på att arbetsgivaren inte är beredd att värna om arbetsgivarens intressen, vilket kan eliminera samarbetsmöjligheterna mellan de båda.⁶⁵ Av den skrivelsen, är min tolkning, att illojalitet på sätt och vis skulle kunna räknas som en form av samarbetsvårigheter beroende på vad som läggs i begreppet. Åtminstone bör illojaliteten ses som orsaken och samarbetsvårigheterna som verkan.

3.1 Omplacering vid samarbetsvårigheter

Som tidigare framgått bör särskilt ingripande omplaceringar på grund av personliga skäl inte förekomma, om inte arbetsgivaren har godtagbara skäl. Samarbetsvårigheter kan räknats som ett sådant skäl, i de fall då övriga åtgärder varit verkningslösa.⁶⁶ Många gånger är en omplacering den bäst lämpade åtgärden för att komma till rätta med samarbetsvårigheter. Problematiken ligger ofta i att identifiera vem som bär skulden, då det sällan är en persons fel att det uppkommer en konflikt. I de fall då det rör sig om samarbetsvårigheter mellan en arbetstagare och någon i arbetsledande position brukar det i regel vara arbetstagaren som omplaceras, oavsett vem som bäst störst skuld.⁶⁷ Rör det sig istället om relationen mellan två arbetstagare, har arbetsgivaren utrymme att fritt välja vem som ska omplaceras. I de fall en omplacering inte är möjligt anses arbetsgivaren till och med ha saklig grund att säga upp en av arbetstagarna.⁶⁸ Arbetsgivaren har även utrymme att omplacera en arbetstagare, även om denne inte är skyldig till problemen. Om så är fallet måste dock arbetsgivaren vara tydligt mot den omplacerade arbetstagaren att hen står utan skuld. Märk väl att det av doktrin framgår att det inte är fullt klargjort om, och i så fall hur, den nya diskrimineringslagen påverkar arbetsgivarens handlingsutrymme i dessa situationer.⁶⁹

⁶² Glavå & Hansson, 2015, s. 448 f.

⁶³ Fortsättningsvis kommer förkortningen SOU användas för statens offentliga utredning.

⁶⁴ SOU 1993:32, s. 364.

⁶⁵ SOU 1993:93, s. 385.

⁶⁶ Källström & Malmberg, 2016, s. 230.

⁶⁷ Lunning & Toijer, 2016, s. 448 f.

⁶⁸ Prop. 1981/82:71, s. 72, prop. 1973:129, s. 125, SOU 1993:32, s. 357, Ds 2002:56, s. 357, Källström & Malmberg, 2016, s. 230, Glavå & Hansson, 2015, s. 448.

⁶⁹ Lunning och Toijer, 2016, s. 451.

Som tidigare nämnts kan det i vissa fall vara oskäligt att arbetsgivaren ska omplacera en arbetstagare, trots att det finns vakanta tjänster. Omplaceringsskyldigheten kan anses uppfylld då en arbetstagare redan tidigare har omplacerats på grund av sin oförmåga att samarbeta och samarbetssvårigheterna trots det kvarstår. Det är ingen vits att en arbetsgivare av ren formalitet försöker göra ytterligare omplaceringar, om det inte finns en tro att det är en bra lösning. Är problemen knutna till arbetstagarens hittillsvarande arbete kan en omplacering kanske lösa problemen, men om så inte är fallet är risken istället stor att även arbetstagarens oförmåga att samarbeta kommer följa med till en annan del av företaget. I de fallen är det inte skäligt att arbetsgivaren försöker göra ytterligare omplaceringar.⁷⁰ I AD 2014 nr 9 framförde arbetstagarparten att arbetstagaren inte ens fick en chans efter omplaceringen på grund av att det redan fanns en bild av att arbetstagaren var ett problem. Enligt min uppfattning är det svårt att tillmäta sådana påståenden betydelse och AD bemötte inte heller det påståendet i domen. Däremot ser jag att det kan finnas en risk att det blir ryktesspridning om att vissa arbetstagare är besvärliga och att det kan resultera i att dessa arbetstagare kan mötas av förutfattade meningar vid en ny placering.

Som alltid vid omplaceringar har även företags storlek betydelse för vilka omplaceringsmöjligheter som finns. Generellt sett har arbetstagare på mindre företag ett försvagat anställningsskydd, jämfört med arbetstagare på stora eller medelstora företag. Förklaringen ligger dels i att det mer sällan förekommer vakanta tjänster på små företag och dels i att samarbetssvårigheterna kan få större verkningar. Ett dåligt samarbetsklimat kan få förödande konsekvenser för produktionen. Det gör att en arbetsgivare på ett litet företag i vissa fall kan ha fog att säga upp en arbetstagare i en situation där arbetsgivaren definitivt hade behövt ta till ytterligare åtgärder innan en uppsägning hade varit sakligt grundad i ett stort företag. Detta då produktionen inte är lika sårbar och där arbetstagarna ofta inte behöver arbeta lika nära varandra. Detta bidrar till att det finns en viss orättvisa i när det föreligger saklig grund för samarbetssvårigheter och när det inte gör det.⁷¹

⁷⁰ AD 2014 nr 9, prop. 1973:129, s. 243, SOU 1993:32, s. 398, Lunning & Toijer, 2016, s. 450 och 489 f.

⁷¹ Prop. 1981/82:71, s. 65, 72, prop. 1973:129, s. 62 f och 124 f, SOU 1993:32, s. 357 och 377, Glavå & Hansson, 2015, s. 448, Lunning & Toijer, 2016, s. 455.

3.2 Tillämpning av tvåmånadersregeln vid samarbetssvårigheter

Tvåmånadersregeln gäller endast i de fall då det rör sig om en eller flera avgränsade händelser. Avsteg från regeln kan därför göras om det som lagts till grund för uppsägningen eller avskedandet är av fortlöpande eller bestående karaktär. Varje enskilt fall måste bedömas för sig, men arbetsgivaren behöver i regel inte hänvisa till en utlösande händelse, utan vid bestående samarbetssvårigheter räcker det med att oförmågan att samarbeta är ett problem vid tidpunkten för uppsägningen, för att de ska få återopas.⁷²

I den rättspraxis som berörs i uppsatsen har regeln, enligt min mening, inte haft så stor betydelse vid olika domstolsavgöranden av samarbetssvårigheter.⁷³

4 Rättspraxis om samarbetssvårigheter, åren 2011 till 2016

Arbetsgivare måste räkna med särdrag hos sina anställda och som nämnades i inledningen utgör samarbetssvårigheter enligt 1973 års proposition normalt sett inte saklig grund för uppsägning.⁷⁴ Av rättspraxis framgår dock en lite annorlunda bild då långvariga och allvarliga samarbetssvårigheter, särskilt återopade tillsammans med andra grunder, gör att anställningen rättsligt kan upphöra genom såväl uppsägning som avskedande. Det gäller i de fall när det inte går att lösa problemen med mindre ingripande åtgärder. Särskilt i de fall där arbetstagen är oförmögen, eller helt enkelt inte vill rätta sig efter arbetsledningsbeslut, eller övriga förutsättningar på arbetsplatsen. Detta trots att arbetsgivaren klart och tydligt redogjort för vilka konsekvenser som följer om arbetstagaren inte ändrar sitt beteende.⁷⁵

Totalt elva domar ingår i uppsatsens empiriska undersökning. Av dessa utgör sju stycken primärt⁷⁶ tvister om laglig grund för avskedande och fyra stycken tvister om saklig grund för uppsägning. Samtliga behandlar samarbetssvårigheter, men även andra grunder återopas. I tre av de elva domarna vann arbetsgivarparten avgörandet och det ansågs föreligga skäl att skilja

⁷² Prop. 1993/94:67, s. 39, prop. 1973:129, s. 125 och 244, Ds 2002:56, s. 161, Lunning & Toijer, 2016, s. 596.

⁷³ Se t.ex. AD 2013 nr 12, AD 2012 nr 61.

⁷⁴ Prop. 1973:129, s. 124.

⁷⁵ Prop. 1981/82:71, s. 72, prop. 1973:129, s. 62 f och 124 f, SOU 1993:32, s. 358, Lunning & Toijer, 2016, s. 451.

⁷⁶ I AD 2914 nr 9, AD 2013 nr 72, AD 2013 nr 53, AD 2011 nr 74 och AD 2011 nr 34 har arbetsgivarparten även i andra hand yrkat saklig grund för uppsägning.

arbetstagaren från sin anställning. I alla tre fallen ansåg AD att det förelåg laglig grund för avskedande.

Som tidigare nämnts är huvudregeln att samarbetsvårigheter, som ensamt skäl, inte anses tillräckligt för att skilja en arbetstagare från sin anställning.⁷⁷ Särskilt allvarliga samarbetsvårigheter kan dock i vissa fall utgöra saklig grund för uppsägning, men aldrig laglig grund för avskedande. Av 1993 års SOU framgår dock att laglig grund för avsked kan komma på tal i de fall då även andra, grövre grunder, vägs samman med samarbetsvårigheterna. Det framgår av doktrin att så ofta är fallet, vilket även går helt i linje med vad den empiriska undersökningen i denna uppsats visar.⁷⁸ I undersökningens samtliga domar har nämligen även andra skäl, än samarbetsvårigheter, åberopats som grund för uppsägningen eller avskedandet. I de fall där det förelegat laglig grund för avskedande har samarbetsvårigheterna dessutom åberopats tillsammans med de grova grunder som exemplifierats under avsnitt 2.2 om avskedande. Det rör sig då till exempel om samarbetsvårigheter tillsammans med illojalitet, skadat förtroende eller olovlig frånvaro. Nedan redogörs för resultatet av den empiriska undersökningen.

4.1 Avgöranden till arbetsgivarpartens fördel

AD 2014 nr 9 handlar om en läkarsekreterare som varit anställd under 10 år. Hon *avskedades* på grund av djupa och långvariga samarbetsvårigheter med både chefer och kollegor, samt på grund av ett bristande patientbemötande som skadade verksamheten. Konflikterna hade påverkat verksamheten negativt i en sådan omfattning att en arbetsgivare inte ska behöva tåla det i sin verksamhet. Arbetsgivaren hade tydligt påtalat arbetstagarens tillkortakommanden både muntligt och skriftligt och samstämmiga vittnesuppgifter gav en klar bild av att arbetstagaren varit oförmögen att se sin del i problemen. Hon hade vid tiden för avskedandet omplacerats åtta gånger och AD gjorde bedömningen att ytterligare åtgärder från arbetsgivaren förmodligen inte hade gjort någon skillnad. Utöver samarbetsvårigheterna hade hon även arbetsvägrat och förbrukat arbetsgivarens förtroende genom medvetet fusk i tidrapporteringsystemet. Enligt AD ansågs det ha förelegat laglig grund för avskedandet och samarbetsvårigheterna vägdes in i bedömningen.

⁷⁷ Prop. 1973:129, s. 124, SOU 1993:32, s. 364.

⁷⁸ SOU 1993:32, s. 364, Glavå & Hansson, 2015, s. 448 f.

AD 2013 nr 12 handlar om en arbetstagare som på laglig grund *avskedades* efter att vid nio tillfällen ha sexuellt, eller på annat sätt, trakasserat sina kvinnliga kollegor inom loppet av ett år. Grunden för avskedandet var trakasserier i sig, men även de samarbetsvårigheter de hade gett upphov till, eftersom kollegorna inte hade vågat arbeta med arbetstagaren. Det hade dessutom resulterat i att arbetsgivaren hade fått svårt att få ihop arbetsscheman. Efter vittnesmål med de utsatta kollegorna ansåg AD det bevisat att arbetsgivarpartens åberopanden stämde. Arbetsgivaren hade vid flera tillfällen påtalat för arbetstagaren att agerandet var oacceptabelt och att ett fortsatt beteende kunde få konsekvenser. Några månader innan avskedandet hade en varning utfärdats, där det uttryckligen hade stått att ytterligare trakasserier skulle leda till en polisanmälan och avskedande. Trots varningen hade arbetstagaren trakasserat en av kvinnorna på nytt. AD gav i detta fallet arbetstagaren bevisbördan för att arbetsgivaren hade känt till omständigheterna längre än inom tvåmånadersfristen. Då arbetstagaren inte kunde bevisa att så varit fallet kunde arbetsgivaren åberopa samtliga omständigheter. Kvinnorna ansågs ha befunnit sig i en extra utsatt situation, då de hade varit ensamma med arbetstagaren hemma hos vårdtagare. AD menade att arbetstagaren grovt hade åsidosatt sina åligganden genom att allvarligt ha skadat arbetsförhållandena för flera kvinnliga kollegor, samt försvårat schemalagningen, vilket räckte till ett avskedande.

Av de domar som ingår i undersökningen är detta den enda dom där kollegornas situation har haft en avgörande roll för avgörandet.

AD 2011 nr 34 handlar om en distansarbetare som *avskedades* på grund av allvarliga samarbetsvårigheter mellan honom och arbetsledningen. Han hade bland annat undandragit sig kontakt med arbetsledningen och underlåtit att göra vissa arbetsuppgifter, vilket hade riskerat värdefulla kundrelationer. Han ansågs på så sätt grovt ha åsidosatt sina åligganden, vilket sågs mot bakgrunden att han hade fått förtroendet att arbeta självständigt på distans och att han på intet sätt hade bidragit med att komma till rätta med problemen. Tvärtom hade han dragit sig undan. Inget i utredningen talade för att problemen hade kunnat lösas om arbetsgivaren hade tagit till ytterligare åtgärder. AD ansåg därför avskedandet lagligt grundat.

4.2 Avgöranden till arbetstagarpartens fördel

AD 2016 nr 46 handlar om en diskare som blev *uppsagd* på grund av 35 sena ankomster, att han hade tagit omotiverat lång tid på sig att utföra olika arbetsuppgifter och toalettbesök, haft privata telefonsamtal under arbetstid samt haft samarbetssvårigheter. De sena ankomsterna var ostridiga då arbetsgivaren menade att han istället hade kommit tidigt eller gått sent andra dagar. AD:s bedömning var att arbetstagaren förtjänade kritik för detta, då bolaget inte tillämpade flexitid, men att bolaget inte hade preciserat när den övriga misskötseln skulle ha inträffat, eller i vilken omfattning. Bolaget ansågs inte heller kunna bevisa att de hade gett tillräckliga tillrättavisningar som hade gjort arbetstagaren medveten om att anställningen var i fara. Uppsägningen ansågs därför inte vara sakligt grundad.

AD 2015 nr 9 handlar om en personlig assistent som blev *uppsagd* på grund av illojalitet, olämpligt uppträdande och samarbetssvårigheter. Dessutom hävdade arbetsgivarparten att brukaren inte längre önskade assistens av arbetstagaren. Hon anklagades till exempel för att ha tillrättaviserat brukarens familjemedlemmar, tagit hem pärmar med sekretessbelagda uppgifter om brukaren samt haft samarbetssvårigheter med de övriga assistenterna. Då incidenten med pärmarna hade hänt inom tvåmånadersfristen, kunde arbetsgivaren åberopa även äldre omständigheter. Arbetsgivarparten hävdade att arbetstagaren hade haft svårt att samarbeta med sina kollegor och att de, utan resultat, hade försökt få arbetstagaren att ändra sitt beteende. AD ansåg det inte bevisat och lämnade det därhän. Gällande de övriga omständigheterna ansåg AD att de var oprecist redogjorda för och att bolaget inte hade lyckats bevisa att arbetstagaren varit medveten om sina felsteg. Arbetsgivarparten hade inte åberopat förhör med varken brukaren eller hennes familj, vilket enligt AD fick falla tillbaka på bolaget. Dessutom gjordes bedömningen att arbetsgivarparten inte hade förmått styrka vare sig att arbetstagaren hade misskött sitt arbete eller att brukaren inte vill ha henne som assistent. Saklig grund för uppsägning ansågs därför inte föreligga.

AD 2013 nr 72 handlar om en arbetstagarpart som *avskedades* efter att ha hotat en kollega och haft långvariga attityd- och samarbetssvårigheter. Även om utredningen främst innehöll andrahandsuppgifter, som AD beaktade med försiktighet, menade AD att det inte fanns några tvivel om att arbetstagaren hade haft problem med sina relationer till kollegor och arbetsledningen och att det delvis hade berott på hans attityd. AD betvivlade inte heller att

arbetstagaren under perioder hade permitterats på grund av att det hade varit svårt att hitta arbetsplatser, på grund av att platsledningen på de olika projekten inte hade velat ta emot honom. Däremot ansåg AD att det inte gick att dra några slutsatser om hur motsättningarna hade uppstått, eller i vilken omfattning de hade förekommit. Arbetsgivarens reaktion på arbetstagarens agerande var av betydelse i fallet. Det fanns ingen skriftlig dokumentation som kunde styrka vad som hade hänt, att arbetstagaren hade fått veta skälet till permitteringen, eller att arbetstagaren på annat sätt hade fått en chans till rättelse. Den erinran som hade getts till arbetstagaren hade varit mycket allmänt hållen och det hade inte framgått vilken händelse den avsåg. AD fann det därför inte bevisat att arbetstagaren hade medvetandegjorts om bristerna och att arbetsgivaren hade tagit till några adekvata åtgärder för att komma till rätta med problemet. Det ansågs därför svårt att göra en prognos över arbetstagarens fortsatta lämplighet. AD uttryckte en förståelse för den redogörelse som arbetsgivaren hade lämnat, att relationsproblemen hade pågått under en lång tid och kunde vara svåra att komma till rätta med. Däremot ansåg inte AD att bolagets egen försummelse kunde bidra till att skilja arbetstagaren från anställningen.

AD 2013 nr 53 handlar om en arbetstagare som hade motsättningar med sin chef och som *avskedades* på grund av att han inte hade kunnat redogöra för sina arbetsuppgifter på ett nöjaktigt sätt samt efter att ha agerat aggressivt och använt ett oacceptabelt språkbruk. Enligt AD skulle hänsyn tas till bakgrunden till arbetstagarens beteende och det ansågs förmildrande att han hade agerat i affekt och hade känt sig trängd av chefen. AD:s bedömning var att arbetstagarens beteende hade varit en klar överträdelse över vad som är acceptabelt i ett anställningsförhållande och att det måste ha varit uppenbart för arbetstagaren att hans beteende gentemot chefen inte hade varit acceptabelt, även om bolagets agerande i alla delar inte hade varit tydligt. Det gavs två, delvis oförenliga versioner, och den versionen som var mest förmånlig för arbetstagaren lades till grund för avgörandet. Det ansågs uppenbart att samarbetet mellan chefen och arbetsgivaren inte hade fungerat, men arbetsgivaren kunde inte bevisa att arbetstagaren hade haft samarbetssvårigheter med kollegor vid tidigare tillfällen. AD menade att bolaget hade haft skäl att ingripa mot arbetstagarens agerande, men att problemen i ett första skede borde ha försökts lösas med mindre ingripande åtgärder. Eftersom bolaget inte hade gjort det räckte inte omständigheterna för en giltig uppsägning.

AD 2012 nr 61 handlar om *uppsägning* av en maskinförare som enligt arbetsgivarparten hade misskött sin anställning genom att inte ha passat tider, uppvisat bristande arbetsmoral samt ha

haft samarbetsvårigheter i den mening att han inte alltid hade utförde de arbetsuppgifter han varit ansvarig för. Arbetsgivaren hade bevisbördan och det enda utredningen kunde styrka var att arbetstagaren i viss utsträckning hade misskött tidhållningen, men det framgick inte i vilken omfattning. Dessutom hade även övriga anställda skött sig likartat utan att arbetsgivaren hade påtalat det. Arbetsgivaren sade sig ha varnat arbetstagaren om att anställningen kunde komma att upphöra om han inte bättrade sig, men AD fann det inte utrett att arbetstagaren hade fått en tillsägelse på ett sådant sätt att han hade haft möjlighet att vidta rättelse. Det som hade lagts arbetstagaren till last ansågs inte är tillräckligt grovt för att skilja honom från anställningen utan en sådan tillsägelse. AD ansåg därför att det inte hade förelegat saklig grund för uppsägningen.

AD 2011 nr 74 handlar om en polis som först omplacerades och sedan *avskedades* på grund av att han hade haft en blogg, där han anonymt hade skapat den fiktiva karaktären Radiopolisen farbror blå, och postat inlägg rörande polisarbete. Staten menade att dessa många gånger hade varit djupt kränkande, hade riktat kritik mot chefer inom polisväsendet samt stått för värderingar och en människosyn som inte är förenlig med polisens värdegrund, vilket bland annat gett upphov tillsamarbetsvårigheter på arbetsplatsen. Arbetsgivarparten argumenterade bland annat för att inläggen hade varit kränkande mot både kollegor och chefer som hade blivit upprörda, besvikna och förbannade på grund av det förakt och den brist på empati han hade gett uttryck för i bloggen. AD fann det av vittnesmål styrkt att förtroendet på många håll var skadat, men det ansågs inte ha kommit fram några konkreta tecken på att det hade förekommit samarbetsvårigheter. I de fall de förekom menade AD att staten i första hand borde ha bemött dem med lindrigare åtgärder. Yttrandefriheten och kritikrätten är stark, vilket gjorde att arbetstagarparten fick rätt och grunden räckte inte ens till saklig grund för uppsägning.

AD 2011 nr 36 handlar om en busschaufför som *avskedades* efter att ha anklagats för illojalt agerande genom att delta i ett upprop om att avsätta trafikchefen, olovlig frånvaro samt underlåtelse att blåsa i ett alkoskåp. AD menade att arbetstagaren inte hade agerat illojalt, utan att det istället var samarbetsvårigheter mellan arbetstagaren och arbetsledningen det rörde sig om. Arbetstagaren hade fått ett antal varningar för olika saker, men hade efter det inte upprepat det beteende han hade varnats för efter det. Det gjorde att de händelserna saknade betydelse för uppsägningsfrågan, då det räknades som olika engångsföreteelser. Utöver ovan nämnda hade arbetstagaren även missat delar av sitt arbetspass, men då utredningen visade att det gällde även övriga busschaufförer utan att arbetsgivaren tidigare hade reagerat, lades ingen tyngd vid det.

På grund av den sammanlagda misskötsamheten hade arbetsgivaren tidigare omplacerats, men då arbetsgivaren inte hade lyckats styrka sina påståenden ansågs det inte föreligga grund att skilja arbetstagaren från anställningen.

AD 2011 nr 14 handlar om en tennistränare som *avskedats* på grund av illojalt beteende, överträdelse av befogenheter och samarbetsvårigheter. Enligt AD styrkte inte utredningen dessa anklagelser och det var svårt att få en konkret bild av hur samarbetsvårigheterna hade visat sig. Några aktiva i föreningen hade lämnat sina uppdrag på grund av problemen, men de ansågs inte uteslutande kunna läggas tennistränaren till last. Det framgick inte heller klart vad den varning som tennistränaren hade fått faktiskt handlade om och hur han hade förväntats ändra sitt beteende. Slutsatsen blev därför att arbetsgivaren behövde försöka komma till rätta med problemen genom mindre ingripande åtgärder än en uppsägning, och definitivt än ett avskedande.

5 Analys och avslutande diskussion

5.1 Rättsläget

5.1.1 Avskedande

Mycket är komplext och svårt vid bedömningen av vilka konsekvenser samarbetsvårigheter kan få för en arbetstagare. Tydligt är dock att samarbetsvårigheter, som ensamt skäl, inte kan utgöra laglig grund för avsked. Däremot visar den empiriska undersökningen, med stöd av bland annat 1993 års SOU att samarbetsvårigheter åberopade tillsammans med grova skäl, såsom illojalitet och sexuella trakasserier, kan utgöra laglig grund för avskedande.⁷⁹ Med det sagt lämnar jag avskedande därhän då syftet med uppsatsen är att analysera rättsläget gällande arbetsgivares möjlighet att avsluta en arbetstagares anställning på grund av samarbetsvårigheter. Det är därför bedömningen av samarbetsvårigheter i en uppsägningssituation som är det intressanta. Detta då kravet på saklig grund för uppsägning kan uppfyllas, men inte kravet på laglig grund vid avskedande.

⁷⁹ SOU 1993:32, s. 364.

5.1.2 Uppsägning

Av 1981 års proposition framgår att bilden av huruvida samarbetssvårigheter kan vara skäl nog att skilja en arbetstagare från sin anställning är mycket splittrad.⁸⁰ Trots att det gått nästan 40 år sedan proposition skrevs verkar det inte vara mycket som har förändrats. Utifrån det material som använts i arbetet med denna uppsats går att konstatera att de fall av samarbetssvårigheter som kommer upp i AD i regel inte bara behandlar samarbetssvårigheter. Precis som vid avskedande åberopas med andra ord samarbetssvårigheter ofta tillsammans med andra former av misskötsel, såsom illojalitet och arbetsvägran.⁸¹ Följden av det blir, enligt min mening, att det går att följa resonemangen i yrkanden och domskäl men att det är svårt att i slutänden avgöra hur stor tyngd som lades vid just samarbetssvårigheterna i domslutet. Det, tillsammans med varje falls individuella karaktär, gör att det svårt att se mönster och rättspraxis är långt ifrån ett färdigt facit.

Vissa mönster går dock att urskilja, trots svårigheterna. Till att börja med utgör samarbetssvårigheter normalt sett inte skäl för uppsägning,⁸² men samarbetssvårigheter av mycket allvarlig art som nämnvärt påverkar arbetsgivarens verksamhet negativt kan göra det.⁸³ I de fallen krävs det dock stora krav på arbetsgivaren och återkommande i rättspraxis är att avgörandet blir till arbetstagarpartens fördel på grund av att arbetsgivaren inte anses ha gjort tillräckligt. Det är viktigt att komma ihåg att LAS är en skyddslagstiftning med syfte att skydda arbetstagare från att, på godtyckliga grunder, skiljas från sin anställning.⁸⁴ Enligt 1993 års SOU kan det syftet anses uppfyllt, såtillvida att tolkningen av saklig grund-begreppet i stor utsträckning även i realiteten har präglats av att lagen är en skyddslagstiftning för arbetstagare.⁸⁵

Det blev en otrolig bredd i de domar som utgjorde underlaget för den empiriska undersökningen och det är, enligt min uppfattning, lätt att se varför det krävs en bedömning av alla väsentliga omständigheter i varje enskilt fall. Det är dock inga enkla bedömningar som ska göras. Det måste i många lägen vara mycket svårt för arbetsgivaren att skapa sig en bild av vad som

⁸⁰ Prop. 1981/82:71, s. 70.

⁸¹ AD 2014 nr 9, AD 2011 nr 36, AD 2011 nr 34.

⁸² Prop. 1981/82:71, s. 67, prop. 1973:129, s. 124.

⁸³ Glavå & Hanson, 2015, s. 448 f, Öman, 2017, s. 48.

⁸⁴ Prop. 1973:129, s. 18 f och 122.

⁸⁵ SOU 1993:32, s. 372.

försiggår i en arbetsgrupp och sedan göra en bedömning av vilka åtgärder som är bäst lämpade för att komma till rätta med problematiken.

För att arbetsgivaren ska nå framgång i den rättsliga processen krävs stark bevisning både för att samarbetsvårigheterna har förekommit i den utsträckning som arbetsgivaren gör gällande, och för att arbetstagaren varit medveten om problematiken och har fått en ärlig chans till rättelse. Det krävs också att arbetsgivaren på ett seriöst och lösningsinriktat sätt försökt komma till rätta med problemet genom mindre ingripande åtgärder, utefter vad som är lämpligt i det enskilda fallet, samt har fullföljt sin omplaceringsskyldighet.⁸⁶ Arbetsgivaren gör klokt i att föra ganska omfattande dokumentation för att kunna bevisa vad som skett, då det inte alltid räcker att ha dokumenterat att samarbetsvårigheterna reellt har förekommit, utan det kan också krävas bevisning för hur de uppstått och i vilken omfattning de har förekommit.⁸⁷ I annat fall står ord mot ord, vilket kommer bli till arbetsgivarens nackdel om inte vittnesmål kan styrka arbetsgivarens version. Allt ansvar ligger dock inte på arbetsgivaren. Lojalitetsplikten är ömsesidig och även arbetstagaren förutsätts vara delaktig. En arbetstagare som struntar i arbetsgivarens tillrättavisningar, eller som av andra orsaker inte vidtar rättelse, trots att hen har klart för sig att beteendet bryter mot viktiga åtaganden, riskerar sin etablerade position på arbetsmarknaden.

Bedömningen, av huruvida det finns tillräckliga skäl att skilja en arbetstagare från sin anställning, är många gånger ännu svårare för AD som utomstående part. Domstolen ska bilda sig en uppfattning av vad som har hänt utifrån andrahandsinformation om bland annat arbetsklimat och gruppdynamik på arbetsplatsen. Utifrån den informationen ska det dessutom göras en framtidsprognos över arbetstagarens fortsatta lämplighet. Bedömningen bygger ofta på motstridiga uppgifter, vilket gör det komplext och förenat med stora risker att lösa samarbetsvårigheter på rättslig väg. Dessutom är rättssystemet konstruerat så att AD måste ta ställning i målet utifrån de uppgifter de har att döma på, även om det kanske inte är hela bilden. Prövningen tenderar därför att vara mycket omfattande, vilket bidrar till att det blir svårt att ta vägledning i enskilda avgöranden. Ibland anses det till exempel bevisat att samarbetsvårigheter har förekommit, men avgörandet blir lindrigt på grund av att arbetsgivaren brustit i sin långtgående lojalitetsplikt.⁸⁸

⁸⁶ Glavå & Hansson, 2015, s. 449.

⁸⁷ AD 2016 nr 46, AD 2013 nr 72, AD 2012 nr 61.

⁸⁸ Prop. 1981/82:71, s. 67 ff, SOU 1993:32, s. 358.

Enligt 2002 års Departementsserie (Ds) hade bättre vägledning i bedömningen skapat förutsättningar att kunna förutse vilka följder en arbetstagarens olika handlingar kan leda till, även om en fullständig bild av rättsläget är svår att ge vid olika situationer.⁸⁹ Som framgår av 1993 års SOU är det dock förmodligen omöjligt att ge en bättre vägledning då problematiken är så komplex att det krävs en nyanserad helhetsbedömning. Frågan är i så fall hur det skulle gå till? Trots allt kvarstår det faktum att varje arbetsplats och situation skiljer sig åt, och så även arbetsgivarens förutsättningar att komma till rätta med problemet. Dessutom innebär det faktum att det inte finns någon klar definition av vad som krävs för att arbetsgivare ska kunna skilja en arbetstagare från sin anställning, att både parterna och domstolen får ett stort utrymme för argumentation.⁹⁰ Som jag ser det kan det finnas en fördel i det då bedömningen kan följa samhällsutvecklingen.

5.2 Samarbetsåtagandet

Som tidigare nämnts är en arbetstagares samarbetsåtagande är en biförpliktelse som inte uttryckligen framgår av anställningsavtalet, men som innebär att arbetstagaren är skyldig att värna om ett tillfredställande samarbete med såväl arbetsgivare som kollegor.⁹¹ Frågan är hur många arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden som faktiskt känner till denna förpliktelse? Eftersom det inte står uttryckligen i varken lag eller avtal att samarbetssvårigheter kan resultera i att en arbetstagare förlorar sin anställning, kan det tyckas lite märkligt att det är någonting hen bara förväntas veta. Särskilt med tanke på att en uppsägning på grund av personliga skäl är den sämsta merit en arbetstagare kan ha med sig i sitt framtida jobbsökande.

Visst händer det att samarbetsförmåga står med som ett kriterium i en platsannons och att det ställs frågor om förmågan att samarbeta på anställningsintervjuer, men frågan är hur ofta en arbetstagare får information om vad det samarbetsåtagande som följer av anställningsavtalet faktiskt innebär. Eftersom åtagandet ofta är konkludent är det inte säkert att arbetstagare vet vad de faktiskt har skrivit på när de signerar anställningsavtalet. Förmodligen hör det inte heller till vanligheten att en arbetsgivare i samband med introduktionen informerar den nyanställda att samarbetsförmågan ingår som ett åliggande i anställningsavtalet, eller att arbetsgivaren

⁸⁹ Ds 2002:56, s. 521.

⁹⁰ Glavå & Hansson, 2015, s. 469.

⁹¹ Ds 2002:56, s. 302.

tydliggör vilka förväntningar som finns på att arbetstagaren ska kunna samarbeta med olika människor. Ännu mindre skulle jag tro att arbetsgivaren redogör för vad följderna blir om arbetstagaren inte lever upp till förväntningarna. Eftersom ett friktionsfritt samarbete är viktigt ur både ett arbetsgivar- och arbetstagarperspektiv borde det ligga i båda parter intresse att tydliggöra detta. En rekommendation till arbetsgivare skulle med andra ord kunna vara att redan under anställningsförfarandet redogöra för samarbetsåtagandet. Detta genom att tydligt informera arbetstagaren om att hen, genom att acceptera erbjudandet om anställning, bedyrar att hen kan leva upp till anställningsavtalets förpliktelser. Självklart skulle det inte råda bot på alla samarbetsvårigheter runtom på arbetsplatserna i Sverige, men det hade i alla fall stått klart för alla parter vad de har att förhålla sig till.

5.3 Hänsyn till kollegor

Innan jag påbörjade arbetet med uppsatsen var min uppfattning att det sällan är kollegornas situation som lyfts fram när det förekommer samarbetsvårigheter på en arbetsplats. Fokus tycktes främst hamna på verksamheten trots att kollegorna många gånger utsätts för en undermålig arbetsmiljö. Av rättspraxis framgår till exempel att samarbetsvårigheter kan vara en uppsägningsgrund om det finns en överhängande risk att de leder till att kollegor lämnar arbetsplatsen och företagets fortlevnad hotas.⁹² Även om kollegornas arbetsituation i sådan rättspraxis till viss del läggs till grund för uppsägningen framstår deras situation som sekundär till förmån för verksamheten. Den initiala bilden har stärkts under arbetets gång då kollegorna fått marginellt eller obefintligt utrymme i det material om samarbetsvårigheter som använts. Materialet är på intet sätt heltäckande för området, men det ger definitivt en indikation på var fokus ligger vid uppsägningar och avskedande på grund av samarbetsvårigheter. Med tanke på att vi är varandras arbetsmiljö på en arbetsplats ser jag en avsaknad av arbetsmiljöansvar⁹³ i dessa situationer.

Min uppfattning stöds till viss del av 1981 års proposition där det framgår att den allmänna bilden av samarbetsvårigheter ofta förenklas till att vara en tvist mellan arbetsgivaren och en arbetstagare, men att verkligheten är mer mångfacetterad än så. Problemen går många gånger att härleda till otrivsel eller samarbetsvårigheter även mellan arbetstagare. Det framgår att det

⁹² AD 1991 nr 18.

⁹³ Se hänvisningar i not 5 ovan.

är en svår intresseavvägning som ska göras, samtidigt som det riktas viss kritik mot att rättspraxis inte i tillräckligt stor uträkning tar hänsyn till att arbetstagarens misskötsel många gånger även går ut över kollegorna. Detta med följden att de till exempel får merarbete eller känner ett obehag inför att gå till arbetet.⁹⁴ Då lojalitetsplikten innebär att en arbetstagare inte får uppträda på ett sätt som skadar eller äventyrar goda anställningsförhållanden borde det ställas höga krav på en arbetstagare att uppträda med hänsyn och respekt gentemot både arbetsledning och kollegor för att behålla ett gott arbetsklimat.⁹⁵ Även i 1993 års SOU framkommer ett förslag om att i större utsträckning väga in kollegornas intressen vid en uppsägningssituation, eftersom det ofta är kollegorna som blir lidande när en arbetstagare åsidosätter sina åtaganden. Det uppstår lätt en situation där arbetsgivaren värnar mer om arbetstagaren som misskött sig än om den övriga personalen och därför är det viktigt att det i intresseavvägningen ställs rimliga krav på både arbetsgivaren och kollegorna.⁹⁶

5.4 Kollegors utrymme i rättspraxis mellan åren 2011 och 2016

5.4.1 Varken arbetsgivaren eller AD har lagt kollegornas situation som grund för sin talan.

Resultatet av den empiriska undersökningen visar att det inte tas särskilt stor hänsyn till kollegornas situation i de senaste årens rättspraxis. I fyra⁹⁷ av de elva domarna nämns kollegornas situation inte överhuvudtaget. En förklaring till detta är att det är samarbetsvårigheter mellan en arbetstagare och någon i arbetsledningen som har åberopats. Det går inte att med säkerhet uttala sig om vad det beror på. Det kan betyda att kollegorna inte på något sätt påverkats av problemen, men likväl att kollegornas situation har glömts bort eller utelämnats när parterna fört fram omständigheterna som grund för sin talan eller den juridiska argumentation som AD lägger till grund för sitt beslut.

⁹⁴ Prop. 1981/82:71, s. 67, 70 och 219.

⁹⁵ Ds 2002:56, s. 302 f.

⁹⁶ SOU 1993:32, s. 381.

⁹⁷ AD 2016 nr 46, AD 2012 nr 61, AD 2011 nr 36, AD 2011 nr 34.

5.4.2 Arbetsgivaren, men inte AD, har lagt kollegornas situation som grund för sin talan.

I tre⁹⁸ av de återstående sju domarna har arbetsgivaren delvis lagt kollegornas situation till grund. AD har dock inte funnit situationen tillräckligt utredd eller bevisad för att det ska ha betydelse för avgörandet. Det gäller till exempel AD 2011 nr 74 om den bloggande polisen där arbetsgivaren avskedade arbetstagaren och argumenterade för att de förpliktelser som följer av anställningsavtalet innebär att en arbetstagare inte kan uppträda så illa mot andra anställda att det skadar deras goda arbetsförhållanden. AD ansåg det inte tillräckligt utrett att så var fallet.

I AD 2013 nr 53 åberopar arbetsgivarparten att arbetstagaren har haft samarbetssvårigheter med kollegor även vid tidigare tillfällen. Eftersom problemen inte verkar föreligga längre är min slutsats att det enbart används som ett argument för att fälla arbetstagaren, och inte av omtanke till kollegorna. Enligt AD ansågs det inte bevisat att samarbetssvårigheterna hade förelegat.⁹⁹

Enligt min mening indikerar de fall där AD inte finner arbetsgivarens åberopande tillräckligt utredda att det finns en viss problematik med att arbetsgivaren har bevisbördan. En problematik ur kollegornas perspektiv. De saknar en egen röst vid en domstolsprövning och deras situation blir i bästa fall en del av arbetsgivarens argumentation. En argumentation där andra intressen ofta väger tyngre med följderna att kollegornas situation får stå tillbaka. Utifrån hur bedömningen i domarna, som utgör den empiriska undersökningen, ser ut är det enkelt att bekräfta det som framgår av 1993 års SOU ovan. I den intresseavvägning som görs får arbetstagaren som inte har uppfyllt samarbetsåtagandet en egen vågskål, medan kollegornas situation blir en liten del av arbetsgivarens. Det kan tyckas vara en skev intresseavvägning när den arbetstagare som missköter sig har så starkt anställningsskydd att det i stor utsträckning går ut över övriga kollegornas situation. Anställningstryggheten verkar många gånger bli på bekostnad av övriga på arbetsplatsen.

I 1993 års SOU ges ett förslag på att vid bedömningen, av de fall där arbetstagarens beteende är helt oförenligt med anställningens förpliktelser, ta större hänsyn till både arbetsgivarens och kollegornas intresse av en god arbetsmiljö. Jag ställer mig helt bakom det då resultatet av denna undersökning visar att det fortfarande finns mer att önska på den punkten.

⁹⁸ AD 2015 nr 9, AD 2013 nr 53, AD 2011 nr 74.

⁹⁹ AD 2013 nr 53, Lunning & Toijer, 2016, s. 360 och 489.

5.4.3 Både arbetsgivaren och AD har lagt kollegornas situation som grund för sin talan.

I de återstående fyra domarna¹⁰⁰ lägger både arbetsgivarparten och AD i någon mån kollegornas situation till grund. Det var dock endast i en av de fyra domarna där kollegornas situation hade en väsentlig betydelse. Väsentlig i den mening att det ansågs föreligga skäl att skilja arbetstagaren från anställningen, och då genom avskedande. Det rör sig om AD 2013 nr 12 där en arbetstagare vid upprepade fall sexuellt trakasserat sina kvinnliga kollegor som inte vågade arbeta tillsammans med honom. Det fanns ingen tveksamhet om att arbetsituationen för dessa kvinnor var oacceptabel.

I de tre övriga domarna hade kollegornas situation en marginell betydelse. Den nämns, men påverkar inte avgörandet. Åtminstone inte till kollegornas fördel. Det rör sig om AD 2011 nr 14 där en tennistränares oförmåga att samarbeta anses ha bidragit till att aktiva medlemmar ska ha lämnat föreningen, AD 2013 nr 73 där en arbetstagare bevisligen har haft långvariga attityd- och samarbetssvårigheter och som beskylls för att ha hotat en kollega. Hotet förmildrades av AD som menade att han agerat i affekt. Då hot i andra fall har ansetts vara ett grovt åsidosättande av arbetstagarens åtagande kan jag inte låta bli att undra om utfallet hade blivit ett annat om inte den förmildrande omständigheten hade förelegat. Istället ansågs det inte kunna läggas till grund för bedömningen av arbetstagarens fortsatta lämplighet. I den tredje domen AD 2014 nr 9 har en läkarsekreterare omplacerats åtta gånger på grund av bland annat samarbetssvårigheter med såväl arbetsgivaren som kollegor. AD finner det utrett att det förelegat allvarliga samarbetssvårigheter och att det huvudsakligen varit läkarsekreteraren som varit den utlösande faktorn till detta genom bland annat bristande kommunikation. Det är dock inte kollegornas situation som tas i beaktning i första hand utan det är samarbetssvårigheternas negativa inverknings på verksamheten och att arbetsgivarens förtroende för henne har skadats som sätt i fokus.

¹⁰⁰ AD 2014 nr 9, AD 2013 nr 72, AD 2013 nr 12, AD 2011 nr 14.

Käll- och litteraturförteckning

Offentligt tryck

Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS)

AFS 2001:1 *Systematiskt arbetsmiljöarbete*

AFS 2015:4 *Organisatorisk och social arbetsmiljö*

Lagtext

Arbetsmiljölagen (1977:1160)

Lagen (1982:80) om anställningsskydd

Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Regeringens propositioner (Prop.)

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

Prop. 1981/82:71 om ny anställningsskyddslag m.m.

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

Statens offentliga utredningar (SOU)

SOU 1993:32 *Ny anställningsskyddslag.*

Departementsserien (Ds)

Ds 2002:56 *Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv.*

Rättspraxis

Avgöranden från Arbetsdomstolen

| | | | |
|----------------|---------------|---------------|---------------|
| AD 1929 nr 29 | AD 1989 nr 99 | AD 2011 nr 26 | AD 2013 nr 12 |
| AD 1932 nr 100 | AD 1991 nr 18 | AD 2011 nr 36 | AD 2013 nr 39 |
| AD 1978 nr 89 | AD 2011 nr 14 | AD 2011 nr 74 | AD 2013 nr 53 |
| AD 1978 nr 92 | AD 2011 nr 15 | AD 2012 nr 34 | AD 2013 nr 72 |
| AD 1981 nr 1 | AD 2011 nr 34 | AD 2012 nr 61 | AD 2014 nr 3 |

Litteratur

Christensen, Anna. *Skydd för etablerad position – ett normativt grundmönster*. Tidskrift for rettsvetenskap, 1996 (häfte 4) s. 519 – 574.

Glavå, Mats och Hansson, Mikael. *Arbetsrätt*. 3. Uppl. Lund: Studentlitteratur AB, 2015.

Iseskog, Tommy. *Uppsägning av personliga skäl*. 8. Uppl. Stockholm: Norstedts Juridik, 2011.

Källström, Kent och Malmberg, Jonas. *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*. 4 Uppl. Uppsala: Iustus Förlag, 2016.

Lunning, Lars och Toijer, Gudmund. *Anställningsskydd: en lagkommentar*. 11. Uppl. Stockholm: Wolters Kluwer Sverige AB, 2016.

Malmberg, Jonas. *Anställningsavtalet. Om anställningsförhållandets individuella reglering*. Uppsala: Iustus Förlag, 1997.

Runelöv, Ulrika. *Kan samarbetsproblem vara grund för uppsägning?* Personal & Ledarskap nr 1/2010.

Rönmar, Mia. *Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet – om kvalitativ flexibilitet i arbetslivet*. Juridisk tidskrift vid Stockholms universitet. S. 45 - 64, 2005.

Sandgren, Claes. *Vad är rättsvetenskap?* 3. Uppl. Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2015.

Öman, Sören. *AD om uppsägning av personliga skäl och avskedande*. 2. Uppl. Stockholm: Lars Åhnberg AB, 2017.

Bilaga 1

Nedan finns det kodschema över domarna mellan åren 2011 och 2016 som utgör underlaget för den empiriska undersökningen.

Schemat visar huruvida arbetsgivarparten respektive AD har behandlat kollegornas situation i sin argumentation samt mycket kort hur själva argumentationen har sett ut. Detta utgör underlaget för avsnitt 5.4. Vidare visar schemat huruvida samarbetssvårigheterna utgör saklig grund för uppsägning eller laglig grund för avskedande, vilket redogörs för i avsnitt 4.

| | Dom | Arbetsgivare Kollegor | Domskäl Kollegor | Arbetsgivarens argumentation | Domstolens argumentation | Arbetsgivarens grund | Saklig grund uppsägning | Laglig grund avsked |
|----|---------------|---|---------------------|--|-----------------------------|-------------------------|----------------------------|------------------------|
| 1 | AD 2011 nr 14 | Ja | Ja | Några styrelsemedlemmar har slutat. | | Avsked | Nej | Nej |
| 2 | AD 2011 nr 15 | Bortfall pga. att domen inte de inte uppfyller inklusionskriteriet. | | | | | | |
| 3 | AD 2011 nr 26 | Sakfrågan prövas inte. | | | | | | |
| 4 | AD 2011 nr 34 | Nej | Nej | Endast problem med arbetsledningen & kunder. | | Avsked | Nej | Ja |
| 5 | AD 2011 nr 36 | Nej | Nej | Endast problem med arbetsledningen. | | Uppsägning | Nej | Nej |
| 6 | AD 2011 nr 74 | Ja | Nej | Kollegor kränkta/tappat förtoende. | Ej utrett. | Avsked | Nej | Nej |
| 7 | AD 2012 nr 34 | Bortfall pga. att domen inte de inte uppfyller inklusionskriteriet . | | | | | | |
| 8 | AD 2012 nr 61 | Nej | Nej | Endast problem med arbetsledningen. | | Uppsagd | Nej | Nej |
| 9 | AD 2013 nr 12 | Ja | Ja | Kollegorna är rädda för arbetstagaren. | | Avsked | Nej | Ja |
| 10 | AD 2013 nr 39 | Intetsägande dom. Argumentation saknas & käromålet bifalles i sin helhet. | | | | | | |
| 11 | AD 2013 nr 53 | Ja | Nej | Tidigare konflikt med kollegor. | Ej utrett. | Avsked | Nej | Nej |
| 12 | AD 2013 nr 72 | Ja | Ja | Kollegor vill inte arbete med honom. | | Avsked | Nej | Nej |
| 13 | AD 2014 nr 3 | Bortfall pga. att domen inte de inte uppfyller inklusionskriteriet . | | | | | | |
| 14 | AD 2014 nr 9 | Ja | Ja | Problem med kollegor, arbetsledning, patienter | | Avsked | Nej | Ja |
| 15 | AD 2014 nr 84 | Sakfrågan prövas inte. | | | | | | |
| 16 | AD 2015 nr 9 | Ja | Nej | Samarbetsproblem med kollegor. | Ej utrett. | Uppsägning | Nej | Nej |
| 17 | AD 2016 nr 46 | Nej | Nej | Endast problem med arbetsledningen. | | Uppsägning | Nej | Nej |