



UMEÅ UNIVERSITET

# UPPSÄGNINGAR PÅ GRUND AV PERSONLIGA SKÄL

Har det nya kravet på sakliga skäl  
begränsat arbetstagarens  
anställningsskydd?

Alma Al-Ghawaleb

Termin 9 HT 2023  
Examensarbete, 30 hp  
Juristprogrammet, 270 hp  
Handledare: Carin Ulander-Wänman

# Innehållsförteckning

<b>Förkortningar .....</b>	<b>4</b>
<b>1 Inledning .....</b>	<b>5</b>
1.1 Bakgrund.....	5
1.2 Syfte .....	6
1.3 Avgränsningar.....	6
1.4 Metod och material .....	7
1.5 Perspektiv .....	8
1.6 Disposition.....	9
<b>2 Arbetstagares förpliktelser i anställningen.....</b>	<b>10</b>
2.1 Arbetstagares arbetskyldighet .....	10
2.2 Arbetstagares lojalitetsplikt .....	14
2.3 Arbetstagares skyldighet att följa ordningsföreskrifter .....	17
2.4 Inte agera på ett sätt som kan skada arbetsgivaren, verksamheten eller kollegorna	19
<b>3 Uppsägningar på grund av personliga skäl .....</b>	<b>22</b>
3.1 Kravet på sakliga skäl för en arbetsgivares uppsägning av arbetstagare.....	22
3.2 Arbetsgivares omplaceringsskyldighet.....	26
3.3 Kravet på tillräckliga kvalifikationer.....	28
3.4 Arbetsgivare behöver normalt iaktta en tidsfrist inför ett uppsägningsbeslut .....	31
<b>4 Framprovocerade uppsägningar .....</b>	<b>35</b>
4.1 God sed på arbetsmarknaden och otillbörlighet .....	36
4.2 Återkallande av uppsägningar .....	40
<b>5 Avslutande diskussion.....</b>	<b>43</b>
5.1 Sakliga skäl är en dispositiv regel .....	44
5.2 Omständigheter som inte längre ska beaktas.....	45
5.3 Omplacering och de nya kraven för omplaceringsskyldigheten.....	47
5.4 Avsaknaden av arbetsmiljöaspekten i den rättsliga prövningen.....	49
5.5 Slutsats.....	50
<b>Käll- och litteraturförteckning.....</b>	<b>51</b>
Offentligt tryck.....	51
Internationellt och EU-rättsligt offentligt tryck .....	52
Rättspraxis.....	52

Litteratur.....	55
Övriga källor .....	57

## Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
AvtL	Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område
HD	Högsta domstolen
ILO	International Labour Organization (Internationella arbetstagarorganisationen)
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
RF	Regeringsformen (1974:152)
SAF	Svenska arbetsgivarförbundet

# 1 Inledning

## 1.1 Bakgrund

Den arbetsrättsliga regleringen berör många människor i samhället och är en utgångspunkt för arbetsmarknadens funktionssätt. Resultatet blir att den rättsliga regleringens utformning blir ett stort samhällsintresse, som över tid har varit föremål för olika politiska intressen och övervägningar. Av den arbetsrättsliga regleringen framgår vilka rättigheter respektive skyldigheter arbetsgivare och arbetstagare har i ett anställningsförhållande. En sådan rättighet återfinns exempelvis i 1 kap. 1 § arbetsmiljölagen (1977:1160) (AML) om rätt till en god arbetsmiljö som inte riskerar arbetstagarens ohälsa i arbetslivet, och en skyldighet för både arbetstagaren och arbetsgivaren att uppnå en god arbetsmiljö.<sup>1</sup> En annan rättighet för arbetstagare är skyddet mot osakliga uppsägningar på grund av personliga skäl. Kravet på saklig grund vid arbetsgivares uppsägning av en arbetstagare återfinns inte bara inom den svenska rätten såsom i lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS), utan även i internationella rättskällor.<sup>2</sup> Av den Internationella arbetstagarorganisationens (ILO) konvention (nr 158) om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ, får en arbetstagare inte sägas upp annat än om det finns ett giltigt skäl för uppsägning som beror på arbetstagarens duglighet eller uppförande.<sup>3</sup> Konventionen specificerar även omständigheter som inte ska utgöra giltiga skäl för uppsägning, bland annat medlemskap eller deltagande i fackliga organisationer, utförande av uppdrag som arbetstagarrepresentant, föräldraledighet och olika diskrimineringsgrunder.<sup>4</sup> Detta är en konvention som Sverige ratificerade år 1983.<sup>5</sup>

Kravet på saklig grund har inte alltid funnits i svensk rätt. År 1906 förhandlade Landsorganisationen (LO) och Svenska arbetsgivarförbundet (SAF) fram den så kallade decemberkompromissen. Arbetstagarparten godkände arbetsgivarens fria rätt att leda och fördela arbetet, samt anställa och avskeda arbetstagare. I gengäld fick arbetstagare rätt att bli medlem i en facklig organisation.<sup>6</sup> Några år senare fastställde Arbetsdomstolen (AD) principen om arbetsgivarens fria uppsägningsrätt i AD 1932 nr 100, och målet kom att betraktas som en allmän rättsgrundsats inom arbetsrätten. Den fria uppsägningsrätten har med årens lopp

---

<sup>1</sup> Fortsättningsvis kommer arbetsmiljölagen förkortas med AML.

<sup>2</sup> Fortsättningsvis kommer lagen om anställningsskydd förkortas med LAS.

<sup>3</sup> Internationella arbetstagarorganisationens konvention (nr 158) om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ, Genève den 22 juni 1982. Konventionens del II artikel 4.

<sup>4</sup> Internationella arbetstagarorganisationens konvention (nr 158) om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ, Genève den 22 juni 1982. Konventionens del II artikel 5 (a), (b), (e) och (d).

<sup>5</sup> Prop. 1982/83:124 s. 1.

<sup>6</sup> Andersson, A., Edström, Ö., Ingmanson, S., *Arbetsrätt*, s. 13.

begränsats genom kollektivavtal och rättspraxis.<sup>7</sup> Samma parter inom den privata sektorn kom bland annat överens om, i 1938 års Saltsjöbadsavtal, att arbetsgivare skulle samråda med den fackliga organisationen vid en uppsägning av en arbetstagare samt uppge skälen till uppsägningen.<sup>8</sup> Genom 1974 års LAS inskränktes arbetsgivarens fria uppsägningsrätt i lagens 7 §, där det uppställdes ett krav på att en uppsägning från arbetsgivarens sida skulle ha saklig grund för att vara giltig.<sup>9</sup> En legaldefinition av begreppet saklig grund saknas både i 1974 och 1982 års lag, men med en angivelse i 1973 års proposition att klarläggande av begreppets innehåll får utvecklas i rättspraxis.<sup>10</sup> Begreppet har varit detsamma sedan 1974 års lag men ändrades till sakliga skäl den 1 oktober 2022 i 7 § LAS. Syftet med ändringen var att begreppet ska kunna fungera bättre under nuvarande förhållanden på arbetsmarknaden samt göra rättsläget mer förutsebart för arbetsmarknadens parter. Ändringen har bland annat resulterat i att paragrafen nu är dispositiv på huvudorganisationsnivå för arbetsgivare inom offentlig och privat sektor.<sup>11</sup>

## 1.2 Syfte

Syftet med uppsatsen är att analysera vilket anställningsskydd en arbetstagare har vid uppsägning av personliga skäl och vilka förändringar som har vidtagits i lagstiftningen vid en sådan uppsägningsorsak. Ett annat syfte är att analysera om en arbetsgivare genom att provocera fram en uppsägning från arbetstagaren kan minska detta anställningsskydd.

## 1.3 Avgränsningar

Denna uppsats behandlar endast en arbetsgivares uppsägning av arbetstagare på grund av personliga skäl med fokus på arbetstagares misskötsel av sina åligganden enligt anställningsavtalet. Frågor om avskedande eller uppsägningar på grund av arbetsbrist kommer därmed inte att beröras. Rättspraxis inom dessa två områden kommer därmed inte att användas. Vad gäller personliga skäl, kommer samarbetssvårigheter, sjukdom eller jämförliga förhållanden såsom alkoholmissbruk, och fackliga frågor, inte att beaktas. Skälet till avgränsningen är att det vid dessa omständigheter krävs en analys i arbetsgivarens rehabiliteringsansvar, vad gäller sjukdom och alkoholmissbruk, och en redogörelse för hur det

---

<sup>7</sup> Prop. 1973:129, s. 28.

<sup>8</sup> Del Sante, N., Garpe, B., Gabinus Göransson, H., *Arbetsrätten – En introduktion*, s. 62.

<sup>9</sup> Lag (1974:12) om anställningsskydd.

<sup>10</sup> Prop. 1973:129 s. 31.

<sup>11</sup> Prop. 2021/22:176 s. 446–448.

kan se ut på kollektivavtalsnivå vad gäller de fackliga frågorna, vilket inte är syftet med arbetet. Uppsatsen ämnar heller inte att närmare beakta eller diskutera skadestandsfrågor.

#### *1.4 Metod och material*

För att utreda gällande rätt kommer en rättsdogmatisk metod att användas. I den rättsdogmatiska metoden tolkas innehållet i rättskällor som åtnjuter auktoritet.<sup>12</sup> De auktoritära rättskällorna innefattar lagstiftning, förarbeten, rättspraxis och doktrin.<sup>13</sup> Rättsdogmatikens uppgift är att beskriva, systematisera och tolka gällande rätt.<sup>14</sup> Metoden har bland annat betecknats som en rekonstruktion av rätten. Det innebär inte att återskapa något förlorat, till exempel att rätten en gång konstruerats och att rättsvetenskapens uppgift blir att rekonstruera denna. Tvärtom, uppgiften är att bygga om verklighetsbilden som är passande för en viss tidsaspekt. Den gällande rätten förändras i samband med nya behov och beroende på hur samhället ser ut vid en viss tid. Rätten kan således vara på ett visst sätt vid en viss tidpunkt och en annan vid en annan tidsperiod.<sup>15</sup>

Ett stort fokus har varit att beakta och redogöra för det nya begreppet sakliga skäl. Det begreppet ändrades från saklig grund till sakliga skäl den 1 oktober 2022. Under uppsatsens gång används genomgående begreppet sakliga skäl, även när äldre rättskällor behandlas. Anledningen till att det nya begreppet används är att innebörden i princip inte ändrats. Enligt 2021/22 proposition ska de tidigare rättskällorna som berörde saklig grund fortsätta gälla för det nya begreppet.<sup>16</sup>

Lagens ändamål och avvägningar i lagstiftningen samt hur lagen bör tolkas och tillämpas framkommer tydligt i propositionerna, varför dessa har analyserats noggrant. Rättspraxis har utgjort en stor del av materialet eftersom det finns en stor mängd rättstvister som berör uppsägning på grund av personliga skäl. Domarna som har analyserats är från det att första LAS trätt i kraft, vilket är från och med år 1974, fram till de avkunnade domarna i AD november 2023. Det finns dock ännu ingen dom i AD där det nya begreppet sakliga skäl har prövats vid en uppsägning på grund av personliga skäl. Motivet till att äldre rättsfall beaktats är att domstolen gjort principiellt viktiga uttalanden som fortfarande är giltiga för en förståelse av

---

<sup>12</sup> Hjerstedt, M., *Beskrivningar av rättsdogmatisk metod: om innehållet i metodavsnitt vid användning av ett rättsdogmatiskt tillvägagångssätt*, s. 166–167.

<sup>13</sup> Bernitz, U., med flera, *Finna rätt – Juristens källmaterial och arbetsmetoder*, s. 31–33.

<sup>14</sup> Olsen, L., *Rättsvetenskapliga perspektiv*, s. 111.

<sup>15</sup> Jareborg, N., *Rättsdogmatik som vetenskap*, s. 2. Sandgren, C., *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare – ämne, material, metod, argumentation och språk*, s. 52.

<sup>16</sup> Prop. 2021/22:176, s. 87.

gällande rätt på området. Domarna har främst identifierats genom Sören Ömans bok *Anställningsskyddspraxis och LAS-handboken 2022* samt databasen JUNO. Sökandet av rättsfall och doktrin har skett genom en så kallad kedjesökning. Det innebär att man utgår från ett rättsfall eller referens som ger ledning till fler sådana, och som i sin tur leder till ytterligare fall eller referenser.<sup>17</sup> De äldre rättsfallen har även kunnat identifieras genom att AD i senare domar hänvisat till de äldre rättsfallen i sina domskäl. Doktrin har även studerats för att ytterligare utreda uppsägningsorsaken personliga skäl. Urvalet av doktrin har baserats på att författarna ska vara vetenskapligt skolade inom arbetsrätt, är verksamma inom rättsområdet eller har viktiga positioner i det lagstiftningsarbete som ligger till grund för gällande rätt.

### 1.5 Perspektiv

Uppsatsen har tillämpat ett förutsebarhetsperspektiv som är en del av rättssäkerhetsbegreppet. Rättssäkerhet som begrepp har ingen entydig definition men enigheten finns om att rättssäkerhetens kärna ligger i förutsebarheten, både avseende lagstiftningsprocessen och de rättsliga beslutens utfall, men även lagstiftningen i övrigt. Det läggs med andra ord ett fokus på rättens bestämdhet och entydighet.<sup>18</sup> För att rätten ska vara entydig och bestämd, kan viss vägledning även tas från den så kallade legalitetsprincipen som återfinns i 1 kap. 1 § 3 st. Regeringsformen (RF), som stadgar att den offentliga makten utövas under lagarna.<sup>19</sup> Ett försök till att precisera och definiera begreppet rättssäkerhet har gjorts av Sveriges Advokatsamfunds rättssäkerhetsprogram. Definitionen av rättssäkerhet är att det föreligger vissa livsvärden såsom till exempel personlig rörelsefrihet, yttrandefrihet och föreningsfrihet som ska skyddas mot statsmaktens ingripanden genom regler som har karaktären av lag och som garanterar förutsebarhet för medborgarna.<sup>20</sup> Åklagarmyndigheten har i sin ordlista definierat rättssäkerheten med att ett land har en lagstiftning och ett system som innebär att den enskilda medborgaren har ett skydd för godtyckliga ingrepp från samhället och att alla medborgare ska bedömas på ett likartat sätt.<sup>21</sup> Valet av perspektiv grundar sig på att förutsebarheten var ett motiv till att lagstiftningen ändrades vad gäller uppsägningar på grund av personliga skäl.

Aleksander Peczenik, professor i allmän rättslära, har bland annat delat in rättssäkerheten på ett formellt och ett materiellt sätt. Den formella rättssäkerheten innebär att rättsliga beslut är

---

<sup>17</sup> Sandgren, C., *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare – ämne, material, metod, argumentation och språk*, s. 40.

<sup>18</sup> Zila, J., *Om rättssäkerhet*, s. 284.

<sup>19</sup> Försättningsvis kommer regeringsformen förkortas med RF.

<sup>20</sup> Peczenik, A., *Vad är rätt? Om demokrati, rättssäkerhet, etik och juridisk argumentation*, s. 92.

<sup>21</sup> Åklagarmyndigheten, *Rättssäkerhet*, Åklagarmyndighetens hemsida, 2015.



förutsebara med stöd av lag. Vikt läggs inte vid rättens innehåll i någon större eller mer anmärkningsvärd utsträckning eftersom det redan anses garanterat att lagen har uppfyllt kraven för ett demokratiskt rättssystem, vilket är kraven på etiska och sociala värden. Den materiella sidan av rättssäkerheten beaktar dessa värden med en annan bestämdhet och tyngd, eftersom det anses viktigt att förutsebarheten, tillsammans med de andra värdena vägs samman. I ett idealistiskt samhälle menar Peczenik att den formella rättssäkerheten skulle innebära att beslut genom rättsskipning eller myndighetsutövning i princip ska vara helt förutsebar och att det inte ska finnas någon oetisk lagstiftning. Modifikationer ska i stället ske kontinuerligt och löpande så fort ett nytt fall uppstår, som den tidigare lagstiftaren inte kunnat räkna med. I ett sådant idealsamhälle skulle den formella rättssäkerheten medföra den materiella. Peczenik förklarar att ju närmare det verkliga samhället liknar idealet, desto starkare skäl talar det för att välja det formella rättssäkerhetsbegreppet. Ju närmare det verkliga samhället däremot avviker från idealet, desto mer behöver samhället den materiella rättssäkerheten, det vill säga att det både är rimligt förutsebart med stöd av lag och att det samtidigt är förenligt med andra etiska värden.<sup>22</sup>

En central aspekt av rättssäkerhetsbegreppet är att lagstiftningen är enkel och begriplig. Anledningen till det är för att gemene man, eller relevant för uppsatsen en arbetsgivare och en arbetstagare, ska kunna förstå vad som är föreskrivet i lagstiftningen och vilka rättigheter respektive skyldigheter som åligger dem. Förutsebarheten är viktig i den bemärkelsen att en arbetsgivare och en arbetstagare ska kunna agera och handla på ett planmässigt sätt. En arbetsgivare ska veta vilka skyldigheter denne har i förhållande till arbetstagaren och kunna erbjuda de i enlighet med lag och praxis. Detta gäller både i förhållande till bland annat arbetstagarens anställningsskydd och även arbetstagarens arbetsmiljö. Förutsättningen är att lagstiftningen är rättssäker och förutsebar för parterna i enlighet med gällande rätt. Lagarna måste därmed vara tydlig och begriplig för att båda parterna ska kunna tillgodose respektives rättigheter och skyldigheter avseende anställningsskyddet och en god samt hälsosam arbetsmiljö.

## 1.6 Disposition

Uppsatsen är indelad i totalt 5 kapitel. I det första kapitlet presenteras uppsatsens inledning som främst diskuterar framtagandet av kravet på sakliga skäl, därefter redovisas uppsatsens syfte,

---

<sup>22</sup> Peczenik, A., *Vad är rätt? Om demokrati, rättssäkerhet, etik och juridisk argumentation*, s. 84, 95, 98. Zila, J., *Om rättssäkerhet*, s. 300.

avgränsning, metod och material samt perspektiv. I uppsatsens andra kapitlet analyseras arbetstagares förpliktelser i anställningen och vilka skyldigheter arbetstagare har inom ett anställningsförhållande. I det tredje kapitlet analyseras uppsägningar på grund av personliga skäl med arbetsgivarens åtaganden i fokus. Här redogörs även om vad en arbetstagare måste göra för att kravet på sakliga skäl ska anses uppfyllt. I det fjärde kapitlet analyseras fenomenet framprovocerade uppsägningar som faller inom uppsägningsorsaken personliga skäl. Den avslutande diskussionen sker i uppsatsens femte och sista kapitel. Diskussionen behandlar lagändringarna i ljuset av förutsebarhetsperspektivet och hur ändringarna påverkat arbetstagarens anställningsskydd. Ett avsnitt i diskussionen behandlar även framprovocerade uppsägningar och arbetstagarens rättsskydd i förhållande till arbetsmiljöaspekten.

## **2 Arbetstagares förpliktelser i anställningen**

Anställningsförhållandet mellan en arbetsgivare och en arbetstagare kan ge intrycket av att vara ett avtal mellan två jämbördiga parter. LAS utgår dock från ett maktförhållande där arbetstagare anses vara underordnad arbetsgivaren och i behov av skydd för anställningens bestående. Lagen är semidispositiv och kan inskränkas genom kollektivavtal. Rättsläget innebär därmed att dolda klausuler, allmänna rättsgrundsatser, principer och andra regler kan påverka parterna avseende deras rättigheter och skyldigheter. För att en uppsägning ska vara grundad på sakliga skäl krävs att både arbetsgivare och arbetstagare uppfyller de förpliktelser som anställningsavtalet innebär.

### *2.1 Arbetstagares arbetsskyldighet*

En arbetstagare har en tydlig förpliktelse att följa order då arbetsgivaren har en vittgående rätt att leda och fördela arbetet på arbetsplatsen.<sup>23</sup> Arbetsgivaren har också rätt att beordra arbetstagaren att utföra olika arbetsuppgifter. Enligt 29/29-principen som etablerades i domen AD 1929 nr 29, har arbetstagare en arbetsskyldighet för uppgifter som har ett naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet. Arbetsuppgifterna ska kunna hänföras till kollektivavtalets tillämpningsområde och de ska utföras för arbetsgivarens räkning. Dessa uppgifter ska även ligga inom arbetstagarens allmänna yrkeskvalifikation. En order utanför anställningsavtalets ram innebär inte någon arbetsskyldighet för arbetstagaren och en begränsning i detta hänseende föreligger också om arbetstagaren inte har den yrkesmässiga kompetensen.<sup>24</sup> Ordern ska också

---

<sup>23</sup> AD 1932 nr 100.

<sup>24</sup> AD 1929 nr 29.

vara rimlig på så sätt att det ska vara praktiskt genomförbart.<sup>25</sup> I AD 1981 nr 134 skulle arbetstagarna, som spelade i en orkester, utföra en spelning på en restaurang. Orkestern hade blivit beordrad att spela både i restaurangen och i nattklubben under samma kväll och arbetstagarna hade fått ordern sent på kvällen. AD menade på att det skulle ta tid att flytta utrustningen mellan platserna och att det var praktiskt omöjligt för orkestern att tillgodose. En arbetskyldighet förelåg därmed inte.

Arbetskyldigheten begränsas också om arbetet kan innebära fara för arbetstagarnas liv och hälsa.<sup>26</sup> Enligt 3 kap. 4 § 2 st. AML ska ett sådant arbete stoppas. Ett sådant arbete kan däremot inte heller stoppas på vilka grunder som helst, utan hänsyn måste tas till om det anses rimligt i förhållande till omständigheterna i det enskilda fallet. Anledningen är att vissa yrkesområden av naturliga skäl innebär större risker och faror än andra, såsom brandmäns arbete i samband med en eldsvåda. Inom sådana yrkesgrupper är det heller inte ovanligt att det inom anställningsavtalet innefattar ett uttryckligt åtagande att utföra farligt arbete. AD har bland annat uttalat att som en förutsättning för arbetskyldighet inte kan krävas att arbetsmiljön vid varje tillfälle är helt oklanderlig. En arbetstagare kan inte vägra att utföra arbete så snart förhållandena är mindre gynnsamma. Domstolen fortsätter med att klargöra att begränsningen av arbetskyldigheten inte bör ta sikte på sådana kalkylerade risker i arbetslivet, utan snarare avser mer undantagsbetonade situationer som för den enskilde arbetstagaren innebär en sådan grad av fara för liv och hälsa som arbetstagaren rimligen inte ska behöva utsätta sig för.<sup>27</sup> Om en arbetstagare inte fullgör sin arbetskyldighet bedöms denna form av misskötsamhet som en allvarlig förseelse eftersom den har en negativ inverkan för disciplinen på arbetsplatsen. Sakliga skäl för uppsägning kan också föreligga om arbetstagaren visat allmän ovilja genom att upprepade gånger vägra utföra arbetsuppgifter som arbetstagaren anser inte är tillräckligt kvalificerade.<sup>28</sup> AD 2002 nr 58 rörde en tvist där en arbetstagare, anställd som byggnadsarbetare, vid fyra tillfällen vägrat utföra vissa arbetsuppgifter och därför blev uppsagd. AD fann att arbetstagaren vid tre av fallen inte hade godtagbara skäl för att vägra utföra arbetsuppgifterna. Arbetstagaren hade visat allmän ovilja att utföra vissa arbetsuppgifter eftersom han inte ansett att dessa uppgifter varit tillräckligt kvalificerade. Genom arbetstagarens arbetsvägran hade arbetsgivaren orsakats olägenheter och ökade kostnader. AD

---

<sup>25</sup> Danhard, E., *Arbetskyldighetens gränser*, s. 25.

<sup>26</sup> Danhard, E., *Arbetskyldighetens gränser*, s. 26.

<sup>27</sup> AD 2001 nr 10.

<sup>28</sup> Åhnberg, L., Öman, S., *LAS-handboken 2022 – Om tillämpningen av anställningsskyddslagen*, s. 306.

fann att bolaget hade sakliga skäl för uppsägning. Sakliga skäl för uppsägning kan också föreligga om en arbetstagare, efter nekande av begärd ledighet, ändå avviker från arbetet.<sup>29</sup> Enstaka tillfällen av arbetsvägran behöver inte utgöra sakliga skäl för uppsägning och arbetstagaren bör först ges tillfälle att rätta eller ändra sitt beteende innan det leder till en uppsägning.<sup>30</sup>

Förmildrande omständigheter vad gäller arbetsvägran föreligger bland annat om arbetstagaren inte uppvisat någon allmän ovilja att arbeta utan arbetsvägrat då arbetstagaren haft en felaktig uppfattning om sin arbetskyldighet att faktiskt utföra arbetet.<sup>31</sup> AD 2001 nr 41 behandlar en tidningsutbärare som fick order att arbeta i en packsal som inte ingick i hans normala arbete. AD fann att arbetstagaren uppfattat den första ordern som en bestraffning och vid den andra ordern hade arbetstagaren och hans lokala fack haft en felaktig uppfattning om uppgifterna ingick i hans arbetskyldighet. Arbetstagaren ansågs inte ha haft en allmän ovilja att utföra arbetsuppgifterna och bolaget hade heller inte tydliggjort för arbetstagaren att om han vägrar utföra arbete, kan han riskera en uppsägning. AD fann därför att sakliga skäl för uppsägning inte förelåg. En annan förmildrande omständighet är när en arbetstagare är ung och har en liten erfarenhet av arbetslivet. Så var förhållandena i AD 1982 nr 52 som handlade om en elektrikerlärling som vägrade utföra arbete på annan ort och blev därför uppsagd från sin anställning. AD hävdade att en arbetstagare får skiljas från anställningen om han vidhåller en avtalsstridig arbetsvägran så att det framstår som en allmän ovillighet att utföra arbetsuppgifterna. Däremot kan det i undantagsfall finnas särskilda omständigheter som föranleder en annan bedömning. Arbetstagaren var i detta fall mycket ung och hade inte någon som helst erfarenhet av arbetslivet. Sakliga skäl för uppsägning fanns inte.

En försvårande omständighet vara om en arbetstagare är facklig företrädare i ett företag och gör sig skyldig till arbetsvägran. I AD 1992 nr 68 hade en facklig förtroendemann vägrat följa en viss arbetsrutin för kvalitetskontroll och fick tilldelat en erinran från arbetsgivaren. Mer än ett år senare avbröt arbetstagaren och några andra kollegor sitt arbete på ett nattskift och stängde fabriken. Motiveringen var att de tagit ut kompensationsledighet, varpå arbetsgivaren sade upp arbetstagaren. AD menade att uppsägningen av arbetstagaren var grundad på sakliga skäl eftersom arbetstagaren vid två tillfällen allvarligt brutit mot sin arbetskyldighet. Domstolen

---

<sup>29</sup> AD 2006 nr 13.

<sup>30</sup> AD 1986 nr 143.

<sup>31</sup> Åhnberg, L., Öman, S., *LAS-handboken 2022 – Om tillämpningen av anställningsskyddslagen*, s. 306.

hävdar att arbetsvägran blir särskilt allvarligt i detta fall eftersom arbetstagaren är facklig företrädare. Anledningen är att han klart varit medveten om att en arbetstagare inte kan ta ut kompensationsledighet på egen hand och på eget initiativ, samt att han borde ha försökt avstyra sina arbetskollegor att ta ut en sådan ledighet. Det ställs därmed högre krav på fackliga förtroendemän än på andra arbetstagare då de fackliga företrädarna förväntas vara mer ansvarsmedvetna och ha större kunskap inom området då de erhåller utbildningar där de ges möjlighet att kompetensutveckla sig. Som framgått är det arbetsgivaren, genom sin arbetsledningsrätt, som kan besluta vilka arbetsuppgifter en arbetstagare ska utföra. Om det uppstår en tvist om arbetskyldighet kan den kollektivavtalsbundna fackliga organisationen, ha ett tolkningsföreträde enligt 34 § lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL).<sup>32</sup> Det innebär att den fackliga organisationens mening gäller till dess tvisten slutligen prövats. Tolkningsföreträdet gäller kollektivavtalsvillkor beträffande arbetskyldigheten. En arbetstagare har då möjlighet att följa tolkningsföreträdet, om att till exempel inte utföra ett visst arbete som arbetsgivaren beordrat, utan att arbetstagaren gör sig skyldig till avtalsbrott.<sup>33</sup>

Inom ramen för arbetskyldigheten, ingår det för arbetstagaren att följa de ändringar en arbetsgivare gör i arbetstagarens arbete. Arbetsgivarens omplaceringsrätt inom ramen för arbetsledningsrätten hänger därmed samman med arbetstagarens arbetskyldighet. En arbetstagare är skyldig att acceptera förändringar som ligger inom ramen för sin anställning. Om en arbetstagare vägrar att godta en omplacering som faller inom sin arbetskyldighet, kan arbetstagaren göra sig skyldig till arbetsvägran. Det finns dock omplaceringar som medför betydande förändringar för arbetstagaren, såsom att arbetstagarens lön efter en omplacering blir mycket lägre, att anställningsförhållandena skiljer sig avsevärt eller att det blir väsentliga ändringar i anställningsförmånerna. En sådan ingripande omplacering inom ramen för arbetsgivarens omplaceringsrätt prövades i det så kallade Bastubadarmålet AD 1978 nr 89. Domen handlade om en processoperatör som hade kvalificerade arbetsuppgifter med en god lön och som blivit påträffad av en företrädare för arbetsgivaren när han badade bastu under arbetstid. Processoperatören omplacerades till okvalificerade arbetsuppgifter i pappersbrukets renseri där anställningen ansågs ha ändrats väsentligt med hänsyn till de olika villkoren i anställningen, bland annat då lönen blev lägre. Domstolen konstaterade att ingripande omplaceringar med hänsyn till anställningsförmånerna och anställningsförhållandet i övrigt, samt omplaceringar som är hänförliga till den enskilda arbetstagaren personligen, bör kunna

---

<sup>32</sup> Fortsättningsvis kommer lagen om medbestämmande i arbetslivet förkortas med MBL.

<sup>33</sup> Lagkommentar till 34 § MBL via Karnov.

prövas rättsligt. AD menade att om sådana ingripande omplaceringar ska ske, ska ett krav på godtagbara skäl finnas. Domstolen fann att omplaceringen låg inom ramen för arbetskyldigheten men att den varit särskilt ingripande och att det inte förelegat godtagbara skäl. Detta eftersom arbetsgivaren inte agerat konsekvent, vilket hade krävts för att uppfylla kravet på godtagbara skäl. Bastubadarprincipen innebär med andra ord att om en arbetsgivare omplacerar en arbetstagare inom ramen för arbetstagarens arbetskyldighet och omplaceringen innebär att såväl arbetsuppgifter som anställningsvillkor ändras väsentligt, måste arbetsgivaren ha godtagbara skäl för omplaceringen.

## 2.2 Arbetstagares lojalitetsplikt

En av de grundläggande förpliktelserna i ett anställningsavtal är lojalitetsplikten som både arbetsgivaren och arbetstagaren ömsesidigt måste respektera.<sup>34</sup> Arbetstagarens lojalitetsplikt är bland annat att sätta arbetsgivarens intressen framför sina egna och inte vidta åtgärder som är ägnade att skada eller på annat sätt försvåra för arbetsgivarens verksamhet.<sup>35</sup> Förtroendet mellan parterna ska heller inte rubbas genom att arbetstagaren agerar på ett illojalt sätt såsom att avslöja företagshemligheter, bedriva en konkurrerande verksamhet eller öppet kritisera arbetsgivaren på ett vårdslöst sätt.<sup>36</sup>

Utnyttjandet och spridandet av företagshemligheter kan innebära stora skadestånd för en arbetstagare beroende på vilken skada som uppstår för arbetsgivaren.<sup>37</sup> Enligt AD 1998 nr 80 blev tre arbetstagare i ett personaluthyrningsföretag solidariskt betalningsskyldiga för ett skadestånd på 1,5 miljoner kronor då de utnyttjat företagets kundregister när de startat ett nytt konkurrerande företag. Ett mer komplext fall är AD 2003 nr 21 som gällde en verksamhetschef i ett företag som bedrev personlig assistans. Verksamhetschefen hade avslutat sin anställning och bildat ett företag som bedrev en motsvarande verksamhet. I nära samband med hennes uppsägning, visade det sig att 20 av bolagets 31 brukare sagt upp sina avtal med företaget. Enligt domstolen hade arbetstagaren en sådan ställning att särskilt stora krav på lojalitet har kunnat ställas på henne. Det fanns en upplysningsplikt för de i arbetsledningen att rapportera om oegentligheter som observeras i arbetet för att kunna ingripa och hindra en eventuell skada. Arbetstagaren hade ett självständigt ansvar för verksamheten i den orten och det har ålagt henne

---

<sup>34</sup> AD 2016 nr 54.

<sup>35</sup> AD 1994 nr 79.

<sup>36</sup> Åhnberg, L., Öman, S., *LAS-handboken 2022 – Om tillämpningen av anställningsskyddslagen*, s. 287–288.

<sup>37</sup> Åhnberg, L., Öman, S., *LAS-handboken 2022 – Om tillämpningen av anställningsskyddslagen*, s. 288.

att omgående till ledningen att rapportera alla väsentliga förändringar som uppstår. AD konstaterade att arbetsgivaren lidit skada genom att arbetstagaren underlåtit att rapportera massuppsägningarna, som utgjorde en väsentlig händelse i arbetsgivarens verksamhet. Domstolen fann att verksamhetschefen agerat illojalt. Skador som uppstår, om dessa är ekonomiska eller relaterade till kunder och affärsförbindelser i övrigt, kan anses utgöra ett illojalt beteende.<sup>38</sup> En arbetstagare är bland annat skyldig att upplysa arbetsgivaren om det förekommer situationer som kan påverka arbetsgivarens verksamhet negativt.<sup>39</sup>

Ett brott mot lojalitetsplikten bedöms också föreligga när en arbetstagare bedriver eller engagerar sig i konkurrerande verksamheter under pågående anställning.<sup>40</sup> Vid bedömningen om illojalitet föreligger tar domstolen hänsyn till arbetstagarens ställning i företaget. Ju högre ställning en arbetstagare har desto större krav på lojalitet och förtroende i förhållande till arbetsgivaren.<sup>41</sup> Detta har tydliggjorts i bland annat AD 1980 nr 82 som gällde en arbetstagare på en bilvårdsanläggning som på fritiden sålde husvagnar i viss konkurrens med arbetsgivaren. En uppsägning av arbetstagaren ansågs inte grundad på sakliga skäl med motiveringen att det var fråga om en mycket uttunnad form av konkurrens. Den anställde hade heller inte någon förtroendeställning och kunde inte på något sätt gynna sin fritidsverksamhet med hjälp av anställningen, till exempel genom att knyta kundkontakter. Redan planer på att starta en konkurrerande verksamhet kan utgöra skäl för uppsägning då lojaliteten brister avsevärt från arbetstagarens sida.<sup>42</sup> Enligt AD 2003 nr 84 hade en försäljare på ett bolag i uppdrag att förvärva ett annat bolag. Arbetstagaren förvärvade dock 75 procent av aktierna för egen räkning i det andra bolaget och lämnade sin anställning. AD menade att arbetstagaren allvarligt brutit mot lojalitetsplikten, inte bara genom att han under sin anställningstid bedrivit verksamhet som konkurrerar med arbetsgivaren, vilket var bolaget han förvärvat aktiemajoriteten, utan också haft egna planer på en sådan verksamhet. Att arbetstagaren hade en särskild ställning inom bolaget och haft ett särskilt förtroende att genomföra förvärvet ökade också kraven på arbetstagarens lojalitet i förhållande till arbetsgivaren. Arbetstagaren hade dessutom tagit med sig två stora kunder till det nya bolaget. AD fann därför att arbetstagaren grovt åsidosatt sin lojalitetsplikt.

---

<sup>38</sup> Lunning, L., Toijer, G., Lindblom, P., *Anställningsskydd – En kommentar*, under rubriken uppsägning från arbetsgivarens sida, lojalitetsfrågor med mera.

<sup>39</sup> Åhnberg, L., Öman, S., *LAS-handboken 2022 – Om tillämpningen av anställningsskyddslagen*, s. 288.

<sup>40</sup> Åhnberg, L., Öman, S., *LAS-handboken 2022 – Om tillämpningen av anställningsskyddslagen*, s. 287.

<sup>41</sup> Källström, K., Malmberg, J., *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, s. 283.

<sup>42</sup> Andersson, A., Edström, Ö., Ingmanson, S., *Arbetsrätt*, s. 116.

Att arbetstagaren ska sätta arbetsgivarens intressen framför sina egna är en av grunderna i lojalitetsplikten.<sup>43</sup> Däremot kan en arbetstagare påtala missförhållanden och framställa viss kritik hos behöriga myndigheter om det som brister i arbetsgivarens verksamhet. Arbetstagaren har större frihet att påtala om missförhållandena eller kritiken ju allvarigare omständigheterna i fråga är.<sup>44</sup> Ett sådant fall är AD 1997 nr 57 som handlade om tre ambulanssjukvårdare som sagts upp av bolaget eftersom de kritiserat bolaget på media. Arbetsgivaren menade att det inte rådde missförhållanden och att arbetstagarna inte tagit upp kritiken först inom bolaget och berörd myndighet innan de framfört kritiken till media. Domstolen förklarade att en arbetstagare har rätt att påtala missförhållanden som råder i arbetsgivarens verksamhet till berörd myndighet, men att arbetstagaren i första hand ska söka rättelse hos arbetsgivaren. I detta fall ansågs arbetstagarna ha försökt, genom direkta kontakter med arbetsgivaren, få till stånd en rättelse. Arbetstagarna kunde ha gjort mer genom att till exempel låta de berörda fackliga organisationerna påkalla förhandlingar med bolaget. Däremot konstaterade domstolen att bolagsledningen inte att gjort något för att försöka förbättra förhållandet till personalen, trots att ledningen måste ha varit medveten om att personalen var missnöjd med förhållandena. Vid en samlad bedömning av omständigheterna fann AD att det inte funnits sakliga skäl för en uppsägning. Kritiken som framförs av arbetstagare måste vara sakliga och ska inte framföras på ett kränkande eller nedvärderande sätt. Detta eftersom syftet med kritiken inte får vara att ta heder och ära av arbetsgivare eller anställda.<sup>45</sup> I bedömningen ska vara om arbetstagaren före en anmälan eller offentliggörandet har försökt åstadkomma en rättelse genom att direkt prata med arbetsgivaren.<sup>46</sup> Arbetstagarens avsikt tillmäts också en stor betydelse. Om arbetstagaren inte haft som avsikt att skada arbetsgivaren utöver vad som kan anses brukligt, ska detta inte påverka lojalitetsplikten till nackdel för arbetstagaren.<sup>47</sup> En arbetstagare ska med andra ord kunna vända sig till ledning, myndighet eller på annat sätt offentliggöra information om övergrepp, trakasserier eller andra oegentligheter utan att råka ut för negativa åtgärder eller repressalier. Det råder en skillnad mellan privat och offentligt anställdas kritikrätt. Offentligt anställda har en grundlagsskyddad yttrandefrihet och meddelarfrihet, som endast får begränsas genom lag. Utnyttjandet av dessa får inte resultera i någon form av negativ sanktion såsom att

---

<sup>43</sup> Andersson, A., Edström, Ö., Ingmanson, S., *Arbetsrätt*, s. 108.

<sup>44</sup> Lunning, L., Toijer, G., Lindblom, P., *Anställningsskydd – En kommentar*, under rubriken uppsägning från arbetsgivarens sida, lojalitetsfrågor med mera.

<sup>45</sup> Åhnberg, L., Öman, S., *LAS-handboken 2022 – Om tillämpningen av anställningsskyddslagen*, s. 289.

<sup>46</sup> Se även AD 1986 nr 95, AD 1994 nr 79 och AD 1997 nr 57. Källström, K., Malmberg, J., *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, s. 283.

<sup>47</sup> Åhnberg, L., Öman, S., *LAS-handboken 2022 – Om tillämpningen av anställningsskyddslagen*, s. 289.



anställningen riskerar att upphöra.<sup>48</sup> Offentligt anställda har därmed en större möjlighet och ett starkare skydd när de framför kritik än de privatanställda. Den sistnämnda gruppen måste i stället beakta och ta hänsyn till om kritiken i fråga kan komma att skada arbetsgivaren eller om arbetstagaren agerat illojalt.

### 2.3 Arbetstagares skyldighet att följa ordningsföreskrifter

Inom ramen för arbetsgivarens företags- och arbetsledningsrätt har arbetsgivaren möjlighet att utfärda ordningsregler som ska gälla på arbetsplatsen. Reglerna kan se olika ut men vanligt förekommande regler är att inte komma för sent till arbetet, inte vara olovligt frånvarande och inte uppträda olämpligt. Att följa sådana regler ingår i arbetstagarens lojalitetsåtagandet.<sup>49</sup> För att denna typ av misskötsamhet ska anses utgöra sakliga skäl för uppsägning måste det normalt vara fråga om upprepade förseelser där arbetstagaren trots erinran från arbetsgivaren inte förbättrar sitt beteende.<sup>50</sup> Enstaka förseelser kan däremot räcka om misskötsamheten leder till en exceptionellt stor ekonomisk skada för arbetsgivaren.<sup>51</sup> Ett fall som diskuterar den ekonomiska skadan är domen AD 1975 nr 4. En flygvärdinna hade kommit sent vid fyra tillfällen till olika flygningar. Domstolen fann att sakliga skäl förelegat med hänvisning till den betydande ekonomiska skadan som uppstått för bolaget på grund av frånvaron. Sena ankomster som inte har medfört några betydande men för arbetsgivarens verksamhet och berott på ursäktliga omständigheter bör inte utgöra en uppsägning, även om en upprepning skett.<sup>52</sup> En betydande faktor i bedömningen är om det utgjort skada för arbetsgivaren och dennes verksamhet.<sup>53</sup> Om en arbetsgivare också underlåtit att ingripa mot arbetstagarens misskötsamhet, så kan denne inte påstå att en uppsägning grundad på sakliga skäl föreligger.<sup>54</sup> Regelverket ska alltså gälla för alla och följas konsekvent. Så var fallet i AD 1981 nr 111 som gällde en bilmekaniker som hade kommit för sent till arbetet år 1979 om sammanlagt 24 timmar och år 1980 om totalt 10 timmar, samt inte anmält två dagars frånvaro. Domstolen kom fram till att arbetsgivaren, trots att denne varnat arbetstagaren, inte hade rätt att säga upp denne. Detta

---

<sup>48</sup> Lunning, L., Toijer, G., Lindblom, P., *Anställningsskydd – En kommentar*, under rubriken uppsägning från arbetsgivarens sida, lojalitetsfrågor med mera.

<sup>49</sup> Andersson, A., Edström, Ö., Ingmanson, S., *Arbetsrätt*, s. 115.

<sup>50</sup> AD 1999 nr 13 och AD 2006 nr 121. Åhnberg, L., Öman, S., *LAS-handboken 2022 – Om tillämpningen av anställningsskyddslagen*, s. 248.

<sup>51</sup> Andersson, A., Edström, Ö., Ingmanson, S., *Arbetsrätt*, s. 116.

<sup>52</sup> Lunning, L., Toijer, G., Lindblom, P., *Anställningsskydd – En kommentar*, under rubriken uppsägning från arbetsgivarens sida, misskötsamhet i olika former, arbetsvägran med mera.

<sup>53</sup> AD 1986 nr 124.

<sup>54</sup> AD 1986 nr 160.

berodde på att det inte var ovanligt med sena ankomster på arbetsplatsen och att arbetsgivaren även varit oklar kring vilka disciplinära krav och regler som faktiskt gällt på arbetsplatsen.

En arbetstagare kan riskera uppsägning om misskötsamheten är så pass allvarlig att arbetstagaren anses ha visat sig klart olämplig för sitt arbete.<sup>55</sup> Det kan även vara fråga om uppsägning om arbetstagaren utan giltig anledning avhåller sig från sitt arbete under en längre tid och på ett sätt som visar på att denne varit nonchalant. Att vara oanträffbar när arbetstagaren egentligen ska arbeta eller borde ha arbetat tyder på någon form av nonchalans som inte accepteras i ett anställningsförhållande.<sup>56</sup> Ett sådant exempel är AD 1981 nr 120 som gällde ett sjukvårdsbiträde som bland annat rest på semester och gjort sig oanträffbar utan att ha fått semestern beviljad. I just det fallet förekom ett flertal olovliga frånvarotillfällen och domstolen ansåg att sakliga skäl för uppsägning förelåg. Det finns däremot vissa situationer som inte behöver resultera i en uppsägning. Ett exempel är då en arbetstagare felaktigt antagit att denne får göra något och sedan fått kännedom om att så inte varit fallet. I AD 2011 nr 71 hade en fastighetsmäklare olovligt uteblivit från arbetet i några dagar. Arbetstagaren hade uppfattningen om att kompensationen kunde tas ut det sättet då hon arbetat över sitt arbetstidsmåt. AD menade att sakliga skäl inte förelåg då arbetstagaren först några dagar senare fått vetskap om att hon inte hade rätt till kompensationsledigheten. En arbetstagare får heller inte utnyttja en beviljad ledighet för ett annat än det angivna syftet och sakliga skäl för uppsägning kan föreligga om handlingen inte är obetydlig eller ursäktlig.<sup>57</sup> Ett sådant exempel är AD 2003 nr 81 där en sjukskriven tunnelbaneförare arbetade hos en annan arbetsgivare som busschaufför under sin sjukskrivning. Arbetstagaren hade, innan sjukskrivningen, ofta gått från ett arbete till ett annat utan att iaktta rimlig nattvila. Bolaget hade känt till och accepterat arbetstagarens bisyssla om omfattningen var begränsad och inte inverkat på huvudsysselsättningen. Att arbetsgivaren uppställer krav på vila och säkerhet, för att inte utsätta passagerare för onödiga risker, anser domstolen vara rimliga krav att uppställa på arbetstagaren. AD menade på att arbetstagaren visat en sådan brist på säkerhetsmedvetande som bolaget inte ska behöva godta och att det även är ett allvarligt brott mot anställningsavtalet att uppbära sjuklön från en arbetsgivare men samtidigt arbeta för en annan. Domstolen fann därmed att sakliga skäl för uppsägningen förelåg.

---

<sup>55</sup> Se AD 1975 nr 20 och AD 1977 nr 117.

<sup>56</sup> Lunning, L., Toijer, G., Lindblom, P., *Anställningsskydd – En kommentar*, under rubriken uppsägning från arbetsgivarens sida, misskötsamhet i olika former, arbetsvägran med mera.

<sup>57</sup> Prop. 1974:148 s. 82 och prop. 1976/77:117 s. 60.

Enligt 3 kap. 1 a § AML ska arbetsgivare och arbetstagare samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Arbetstagare ges en möjlighet att medverka i arbetsmiljöarbetet och genomföra de åtgärder som behövs för att förbättra miljön på arbetsplatsen, men även arbetet i övrigt. Möjligheterna att medverka regleras även i 4 § AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete och i 7 § AFS 2015:4 om organisatorisk och social arbetsmiljö. En skyldighet att följa de regler och riktlinjer som upprättats av arbetsgivaren vad gäller säkerhet och arbetsmiljö på arbetsplatsen finns även i 3 kap. 4 § AML. Regeln innebär att arbetstagaren har en aktivitetsplikt och denna är viktig, speciellt inom det psykosociala och arbetsorganisatoriska området, eftersom det kan vara svårt att vidta några åtgärder om arbetsgivaren eller arbetsledningen i övrigt inte är medveten om problemen eller svårigheterna som finns.<sup>58</sup> Att en arbetstagare ges möjlighet att påverka och medverka resulterar därför till att arbetsmiljöarbetet kan utvecklas. Svårigheterna som arbetstagaren upplever eller annars känner till kan därmed belysas till arbetsledningen, som eventuellt inte har samma insikt som arbetstagaren har. Reglerna kan se olika ut beroende på yrke och arbetsplats, men en arbetstagare är skyldig att följa de bestämmelser som finns i AML, föreskrifterna från Arbetsmiljöverket samt interna arbetsmiljöinstruktioner. Det åläggs även en skyldighet att följa reglerna som föreskrivs i AML om till exempel användningen av personlig skyddsutrustning som regleras i 2 kap. 7 § samma lag. Om en arbetstagare inte följer de uppställda reglerna, kan arbetstagaren riskera att bli uppsagd.<sup>59</sup> Anledningen är bland annat att lojalitetsplikten mellan arbetsgivare och arbetstagare kan komma att skadas, men även att det medför risker för säkerheten för både arbetstagaren själv och dennes arbetskamrater.<sup>60</sup>

#### ***2.4 Inte agera på ett sätt som kan skada arbetsgivaren, verksamheten eller kollegorna***

Brott, hot och trakasserier ses som en allvarlig förseelse och anses ofta utgöra sakliga skäl för uppsägning, ibland till och med grund för avskedande.<sup>61</sup> I såväl rättspraxis som 1981/82 års proposition går det att läsa att ett strängt betraktelsesätt ska tillämpas avseende sådana förseelser.<sup>62</sup> Detta gäller brott som är direkt kopplade till arbetsplatsen och anställningen, och brott som skett utanför anställningen, där det finns en direkt koppling till arbetstagarens arbete

---

<sup>58</sup> Gullberg, H., Rundqvist, K., *Arbetsmiljölagen – Kommentarer och författningar*, under rubriken 3 kap. 4 §.

<sup>59</sup> Andersson, A., Edström, Ö., Ingmanson, S., *Arbetsrätt*, s. 178–179.

<sup>60</sup> Gullberg, H., Rundqvist, K., *Arbetsmiljölagen – Kommentarer och författningar*, under rubriken 3 kap. 4 §.

<sup>61</sup> AD 1985 nr 27.

<sup>62</sup> Prop. 1981/82:71 s. 72.

och ställning.<sup>63</sup> Brott och andra former av skada i detta hänseende anses inte höra hemma i arbetsmiljön och har sedan länge ansetts kunna utgöra sakliga skäl för uppsägning. Anledningen till denna stränga uppfattning är att det ska finnas ett förtroende mellan parterna.<sup>64</sup> En arbetsgivare ska försäkra sig att en arbetstagare inte begår brott i dennes verksamhet och heller inte skadar de övriga anställda på något sätt. Om detta förtroende skadas, rubbas även avtalsförhållandet mellan parterna.<sup>65</sup> Det är heller inte endast arbetsgivarens förtroende som rubbas, utan även förtroendet hos anhöriga, kunder och tredje man. Domstolen har även fäst särskild vikt för arbetstagare som arbetar med utsatta grupper. I AD 2001 nr 70 hade en skötare inom psykiatrisk vård sagts upp från sin anställning på grund av att han dömts för ofredande och sexuellt ofredande, brott som begåtts utom tjänsten, samt för att han haft ett olämpligt förhållningssätt gentemot de kvinnliga patienterna. Domstolen menade att brotten arbetstagaren dömts för samt hans förhållningssätt i arbetet, anses göra honom olämplig för arbete med vård av psykiskt sjuka. Dessa patienter är särskilt utsatta och det framkom även i utredningen att många av de kvinnliga patienterna på den aktuella avdelningen hade utsatts för sexuellt färgade brott. En helhetsbedömning gjordes även av domstolen avseende arbetstagarens mognad och vilka krav som krävs av en arbetstagare som arbetar inom en sådan verksamhet. AD fann slutligen att sakliga skäl föreligger.

Brottslighet betraktas som särskilt allvarlig om en arbetstagare utför ett brott inom sin särskilda ansvarsställning.<sup>66</sup> Det räcker inte med enbart misstanke om brottslighet i bedömningen om sakliga skäl för uppsägning föreligger.<sup>67</sup> Detta beror på att en arbetstagare ska kunna känna sig trygg i sin anställning och inte skiljas från den på grund av misstanke om brott eller andra oegentligheter.<sup>68</sup> Vad som däremot ses som allvarligt och tillmäts en stor betydelse, enligt AD, är olika former av stölder och olovliga tillgrepp på arbetsplatsen. Dessa förseelser räcker ofta som sakliga skäl för uppsägning, även om det är fråga om ett ringa värde. Ett exempel är AD 1986 nr 38 där en arbetstagare, som arbetade på företaget Kronfågel, vid två tillfällen olovligen tilltagit kycklingfiléer från arbetsplatsen av ett värde på ungefär 260 kronor. Bolaget hade på den grunden sagt upp arbetstagaren. Domstolen fann att arbetstagaren olovligen tagit filéerna och därmed gjort sig skyldig till ett oärligt förfarande som varit direkt riktat mot arbetsgivaren.

---

<sup>63</sup> Andersson, A., Edström, Ö., Ingmanson, S., *Arbetsrätt*, s. 117.

<sup>64</sup> Prop. 1981/82:71 s. 72. AD 1975 nr 4.

<sup>65</sup> Andersson, A., Edström, Ö., Ingmanson, S., *Arbetsrätt*, s. 117.

<sup>66</sup> Åhnberg, L., Öman, S., *LAS-handboken 2022 – Om tillämpningen av anställningsskyddslagen*, s. 318.

<sup>67</sup> Lunning, L., Toijer, G., Lindblom, P., *Anställningsskydd – En kommentar*, under rubriken uppsägning från arbetsgivarens sida, brottslighet med mera.

<sup>68</sup> Åhnberg, L., Öman, S., *LAS-handboken 2022 – Om tillämpningen av anställningsskyddslagen*, s. 321.

Uppsägningen var därför grundad på sakliga skäl. Ett annat fall, där tillgreppet däremot varit av högre värde, framkommer av AD 2001 nr 106. Här hade arbetstagaren blivit uppsagd av bolaget eftersom han vid två tillfällen medverkat till att det försvunnit byggmaterial från verksamhetens område. Arbetstagaren blev påkommen vid det sista tillfället. AD menade att det utan tvekan varit fråga om en medverkan i att ta verktygen och domstolen hävdade att det är oförenligt med anställningsavtalet att en arbetstagare gör sig skyldig till förmögenhetsbrott mot arbetsgivaren. Domstolen fortsatte med att förklara att detta inte varit fråga om en enstaka handling eller en impulshandling, utan att detta skett upprepade gånger. Bolaget hade därför rätt att säga upp arbetstagaren då arbetstagaren ansågs ha allvarligt rubbat verksamhetens förtroende. Även försök till snatteri har, enligt domstolen, kunnat anses som likvärdigt med ett fullbordat brott i ett fall.<sup>69</sup> Ålder och arbetserfarenhet tillmäts också betydelse i AD:s bedömning. Det förväntas, som tidigare framgått, mer av en äldre arbetstagare med en längre arbetserfarenhet än en yngre med mindre erfarenhet.<sup>70</sup>

Brottsliga handlingar och händelser som sker utanför anställningen anses normalt inte vara ett brott mot anställningsavtalet. Sakliga skäl för uppsägning föreligger inte när ett olämpligt uppträdande eller brott inte är av en allvarlig karaktär och heller inte påverkar anställningsförhållandet negativt. Det kan däremot vara fråga om uppsägning om brottet resulterar i en skada för arbetsgivarens verksamhet, dennes anställda eller arbetsförhållandet i övrigt. Ett tydligt samband mellan arbetstagarens agerande och skadan för verksamheten ska därför föreligga. Arbetstagarens ställning påverkar också om denna typ av brottslighet ska kunna utgöra sakliga skäl för uppsägning. Ju högre arbetsposition och desto större ansvar en arbetstagare har, desto tyngre väger brottet vid en bedömning. Poliser och domare är enligt AD exempel på yrkesgrupper där allmänt förtroende och allmän aktning föreligger och där ett stort krav ställs på deras redbarhet och oförvitlighet.<sup>71</sup> Ett exempel på ett fall där anseendet och förtroendet utåt tillmättes betydelse är rättsfallet AD 2006 nr 109. Det handlade om en terminalarbetare vid Posten som hade dömts till fängelse för rån och tidigare dömts för grov stöld. Arbetstagaren hade att självständigt hantera gods och företaget behövde därmed kunna förlita sig på att arbetet sköttes på ett oklanderligt sätt. AD fann att sakliga skäl för uppsägning förelåg då företagets anseende utåt och i förhållande till övrig personal kunde skada företaget

---

<sup>69</sup> AD 1986 nr 38.

<sup>70</sup> AD 1990 nr 55.

<sup>71</sup> Åhnberg, L., Öman, S., *LAS-handboken 2022 – Om tillämpningen av anställningsskyddslagen*, s. 319. Lunning, L., Toijer, G., Lindblom, P., *Anställningsskydd – En kommentar*, under rubriken uppsägning från arbetsgivarens sida, brottslighet med mera.

om det blev känt att en anställd dömts för sådana brott och ändå fick behålla anställningen. Samma utgång var det i AD 2014 nr 85 som gällde en yrkesofficer för Försvarsmakten som hade dömts för misshandel och ofredande av sina två minderåriga barn. Domstolen menade återigen att arbetstagaren hade en arbetsställning där han måste visa laglydnad och inte skada allmänhetens förtroende för Försvarsmakten, vilket kunde vara fallet om han fick behålla sin anställning. Handlandet i övrigt kunde också tyda på bristande impuls kontroll vilket kunde innebära fara då det ingick i hans anställning att hantera vapen.

### **3 Uppsägningar på grund av personliga skäl**

Den moderniseringen av LAS som trädde i kraft den 1 oktober 2022 resulterade, som tidigare framkommit, till begreppsändringen av saklig grundbegreppet till sakliga skäl i 7 § 1–3 st. LAS. En ny bedömning vad gäller uppsägningar på grund av personliga skäl, men uppsägningsorsaken arbetsbrist gäller som tidigare med förbehåll för turordningsreglerna som också ändrats. En anledning till ändringen var att både arbetsgivar- och arbetstagersidan önskade mer förutsebarhet gällande när en uppsägning på grund av personliga skäl är giltig. Prövningen tar nu främst sikte på om arbetstagaren brutit mot eller misslyckats med att uppfylla en väsentlig förpliktelse i anställningen som denne känt till eller borde ha känt till. Avgörandet ska ske genom en helhetsbedömning av de relevanta omständigheterna vid uppsägningstillfället och ta sikte på avtalsbrottets allvar. En utredning av arbetstagarens personliga förhållanden såsom försörjningsbörda, prognos för framtiden om ett förbättrat beteende och förutsättningar för att hitta ett nytt arbete ska enligt 2021/22 års proposition inte beaktas för att utreda sakliga skäl när orsaken till uppsägningen hänförs till arbetstagaren personligen.<sup>72</sup>

#### ***3.1 Kravet på sakliga skäl för en arbetsgivares uppsägning av arbetstagare***

En arbetstagare måste ha brutit i att uppfylla sina förpliktelser enligt anställningsavtalet för att det ska vara fråga om uppsägning på grund av personliga skäl.<sup>73</sup> De skäl som arbetsgivaren lägger till grund för uppsägningen ska vara acceptabla och reella. Skälen anses vara acceptabla om de anses vara av relevans för anställningsförhållandet. Att kraven också ska vara reella betyder att de ska kunna kontrolleras och bemötas vid en tvist. Om en arbetsgivare menar på att en arbetstagare stulit något på arbetsplatsen, ska det finnas konkreta belegg för påståendet.

---

<sup>72</sup> Prop. 2021/22:176, s. 86–87 och 446.

<sup>73</sup> Prop. 2021/22:176, s. 446.

Detta då en uppsägning inte får grundas på rykten eller misstankar.<sup>74</sup> För att kravet på sakliga skäl ska anses uppnått måste arbetsgivaren ha vidtagit vissa åtgärder innan denne säger upp arbetstagaren. En arbetsgivare måste ha övervägt andra skäliga och mindre ingripande åtgärder, innan det bli fråga om en uppsägning. Detta ingår i arbetsgivarens lojalitetsplikt gentemot arbetstagaren. Enligt 1973 och 1981/82 års proposition ska en uppsägning vara den yttersta åtgärden som en arbetsgivare vidtar.<sup>75</sup> Arbetsgivaren ska försöka lösa omständigheterna som har uppstått på andra sätt. Först när dessa möjligheter är uttömda kan en uppsägning bli giltig.

Arbetsgivaren måste kunna styrka omständigheterna som denne lägger till grund för uppsägningen.<sup>76</sup> Förutom det måste arbetsgivaren också vid begäran uppge skälen till beslutet och det räcker vanligtvis med ett kortfattat besked om grunderna för uppsägningen.<sup>77</sup> Grunderna för uppsägning måste vara specifika eftersom en arbetsgivare inte får åberopa andra grunder än det denne uppgett som uppsägningsgrund vid ett senare skede eller om saken förs till domstol. Omständigheter som inträffat efter uppsägningen eller som arbetsgivaren fått kännedom om under uppsägningstiden kan däremot åberopas.<sup>78</sup> Detta beror på att arbetsgivaren har bevisbördan när det gäller att styrka omständigheterna som en uppsägning grundar sig på. Det är vanligt att arbetsgivare förlorar uppsägningsmål på grund av brister i bevisningen.<sup>79</sup> Det gäller att arbetsgivare redan i ett tidigt stadie dokumenterar de misskötsamheter som uppstår för att kunna erhålla en god grund vad gäller bevisningen vid en eventuell tvist. Ett exempel på ett fall där uppsägningen inte bedömdes ha sakliga skäl på grund av brister i dokumentationen är AD 1995 nr 11. En arbetstagare hade sagts upp därför att en annan arbetstagare påstått att han blivit knivhotad av den uppsagde. AD fann att hotet inte kunde styrkas och att arbetsgivaren därmed inte kunnat visa att det fanns sakliga skäl för uppsägning. Enligt 1973 års proposition kunde sakliga skäl först anses uppfyllt när en klart dokumenterad olämplighet återfanns. Syftet var att en uppsägning på grund av personliga skäl inte skulle anses grundad på enstaka fall av misskötsamhet eller olämpligt agerande.<sup>80</sup> Det är därmed viktigt för arbetsgivaren att ha en klar och tydlig dokumentation av arbetstagarens misskötsamhet. Dokumentationen har betydelse som bevisning då arbetsgivarens beslut ska kunna prövas rättsligt i efterhand. Att ha en klar

---

<sup>74</sup> Källström, K., Malmberg, J., *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, s. 153–155.

<sup>75</sup> Prop. 1973:129 s. 121, prop. 1981/82:71, s. 68 och prop. 2021/22:176, s. 90. Källström, K., Malmberg, J., *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, s. 157.

<sup>76</sup> Åhnberg, L., Öman, S., *LAS-handboken 2022 – Om tillämpningen av anställningsskyddslagen*, s. 246.

<sup>77</sup> Källström, K., Malmberg, J., *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, s. 153.

<sup>78</sup> 9 § LAS. Prop. 1973:129 s. 130. Se även AD 2022 nr 15, AD 2010 nr 11 och AD 2001 nr 70.

<sup>79</sup> Källström, K., Malmberg, J., *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, s. 155.

<sup>80</sup> Prop. 1973:129 s. 124.

dokumentation om vad som skett och vad parterna kommit överens om över tid kan underlätta parterna och rätten vid en tvist, eftersom det är vanligt att parterna har skilda värderingar eller motstridiga sakuppgifter. Om arbetsgivaren inte kan styrka den påstådda misskötsamheten bedöms inte uppsägningen vara grundad på sakliga skäl.<sup>81</sup>

En arbetsgivare har precis som en arbetstagare inom anställningsförhållandet en lojalitetsplikt beträffande den andra parten. Lojalitetsplikten som arbetsgivaren har är att bland annat introducera arbetstagaren till de olika uppgifterna och tillvägagångssätten på arbetsplatsen, påtala om arbetsgivaren önskar ändringar i arbetstagarens beteende eller förhållningssätt samt också reagera på missförhållanden som uppstår.<sup>82</sup> Enligt propositionerna 1981/82 och 2021/22 ska arbetsgivaren även överväga alla skäliga möjligheter som denne kan vidta för att behålla arbetstagaren i anställningen.<sup>83</sup> Om arbetsgivaren inte har möjligheten att på egen hand överväga de alternativa lösningar, ska denne samråda med arbetstagarorganisationen eller arbetstagaren själv.<sup>84</sup> Arbetsgivaren ska med andra ord försöka minska de hinder som finns för en fortsatt anställning. För att förhindra en eventuell uppsägning måste arbetsgivaren medvetandegöra arbetstagaren om dennes misskötsamhet eller brister. Med denna tillsägelse eller varning måste det framkomma att om arbetstagaren inte korrigerar sig kan en uppsägning komma att ske.<sup>85</sup> En sådan varning utgör inte en disciplinpåföljd, utan har i stället som syfte att skapa insikt hos arbetstagaren. Detta framgår av AD 2014 nr 26 där det kan utläsas att det krävs att arbetsgivaren på ett otvetydigt sätt klargjort för arbetstagaren att hans anställning är i fara eller gett honom möjlighet att rätta bristerna, för att kravet på sakliga skäl ska anses uppfyllt från arbetsgivarens sida. Syftet med att medvetandegöra arbetstagaren är att ge honom möjlighet att korrigera sig samt för att en senare uppsägning inte ska framstå som överraskande eller omotiverad för arbetstagaren.

En uppsägning anses, som nu framgått, inte grundad på sakliga skäl om arbetstagaren inte ges möjligheten att förstå och korrigera sitt beteende. I AD 2002 nr 44 hade en miljökonsult som var anställd hos ett bolag endast lämnat in elva offerter under tre år, medan de övriga kollegorna

---

<sup>81</sup> Ulander-Wänman, C., *Bristande arbetsprestationer och arbetstagares rätt till kompetensutveckling*, s. 634, 646.

<sup>82</sup> Källström, K., Malmberg, J., *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, s. 157–158.

<sup>83</sup> Prop. 1981/82:71 s. 86 och prop. 2021/22:176 s. 89.

<sup>84</sup> Källström, K., Malmberg, J., *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, s. 158.

<sup>85</sup> Prop. 2021/22:176 s. 447. AD 1993 nr 130. Åhnberg, L., Öman, S., *LAS-handboken 2022 – Om tillämpningen av anställningsskyddslagen*, s. 247. Ulander-Wänman, C., *Bristande arbetsprestationer och arbetstagares rätt till kompetensutveckling*, s. 638. Lunning, L., Toijer, G., Lindblom, P., *Anställningsskydd – En kommentar*, under rubriken uppsägning från arbetsgivarens sida, allmänna frågor.



hade lämnat in i genomsnitt två offerter i månaden. Arbetstagaren hade även en väldigt låg debiterbar tid i jämförelse med de andra på arbetsplatsen, vilket innebar en ekonomisk förlust för arbetsgivaren. AD menade att bolaget hade godtagbara skäl att säga upp arbetstagaren. Domstolen fann däremot att sakliga skäl för uppsägning inte förelåg. Anledningen var att ingen företrädare för bolaget hade varnat arbetstagaren om att en uppsägning kunde komma att ske ifall han inte förbättrade sina resultat. Samma utfall var det i AD 1986 nr 160 som handlade om en ortopedingenjör som hade sena ankomster och hade gått hem innan hans arbetspass var slut. Arbetstagaren hade inte fått någon varning från arbetsgivaren, utan endast fått allmänt hållna uppmaningar om att passa tiderna. AD förklarade att det inte var omfattningen av misskötsamheten utan vilka åtgärder som arbetsgivaren hade vidtagit vid bedömningen om uppsägningen var grundad på sakliga skäl. I detta fall hade arbetsgivaren inte med tillräcklig kraft och tydlighet ingripit mot arbetstagarens dåliga tidspassning. Ett annat exemplifierande fall där sakliga skäl för uppsägning inte förelåg är AD 2008 nr 90. Målet handlade om en behandlingsassistent vid ett utrednings- och behandlingshem för ungdomar med allvarliga psykosociala problem, problem med kriminalitet och missbruk. Han blev uppsagd på grund av förbrukat förtroende sedan han själv installerat ett larm på en avdelning samt då han ansågs ha sovit under ett arbetspass nattetid då rummet var mörkt samt hade en madrass och kudde på golvet. Domstolen fann att monteringen av larmet inte var någon permanent installering och att anledningen var, enligt arbetstagarens utsaga, på grund av att han kände sig otrygg efter en händelse som tidigare inträffat. Det kunde heller inte bevisas att arbetstagaren planerat att sova under arbetspasset och arbetstagaren själv nekade till att ja sovit. Domstolen menar att arbetstagaren förtjänar viss kritik för att han genom sitt beteende riskerat att äventyra säkerheten på avdelningen, men att det inte varit fråga om någon upprepad misskötsamhet och arbetstagaren hade inte getts möjlighet att ändra sitt beteende. AD fann därmed att sakliga skäl för uppsägning inte förelåg.

Förutom att arbetsgivaren är skyldig att medvetandegöra arbetstagaren om att denne riskerar att bli uppsagd om misskötsamheten fortsätter, måste en arbetsgivare också inom ramen för en helhetsbedömning vidta och beakta andra mindre ingripande åtgärder.<sup>86</sup> Helhetsbedömningen beaktar omständigheter så som arbetstagarens anställningstid hos arbetsgivaren, om det skett enstaka eller upprepade förseelser, om arbetstagaren tidigare misskött sig och om förseelsen varit planerad eller plötslig. Bedömningen påverkas också av arbetstagarens ansvarsställning

---

<sup>86</sup> Prop. 2021/22:176 s. 447.

och arbetsplatsens storlek. Hur stor eller liten en arbetsplats är påverkar arbetsgivaren på så sätt att det kan vara olika svårt att vidta andra ingripande åtgärder. Det finns till exempel större möjligheter för en större verksamhet eller arbetsplats att omplacera en arbetstagare som misskött sig, än ett litet företag som endast har plats för ett fåtal anställda och med begränsade arbetsuppgifter att erbjuda.<sup>87</sup>

### 3.2 Arbetsgivares omplaceringsskyldighet

En uppsägning ska, som framgått, vara den yttersta åtgärden som en arbetsgivare vidtar, och detta först när alla andra möjligheter har uttömts genom mindre ingripande åtgärder.<sup>88</sup> En sådan åtgärd är arbetsgivarens omplaceringsskyldighet enligt 7 § 2 st. LAS. En arbetsgivare måste om det är skäligt, bereda arbetstagaren annat arbete hos sig, innan det blir fråga om en uppsägning. Det föreligger inte sakliga skäl för en uppsägning om det hade kunnat krävas av arbetsgivaren att denne omplacera arbetstagaren. Av lagtexten framgår det att kravet att omplacera endast ska ske om detta kan anses vara skäligt. Skälighetsprövningen ser olika ut beroende på de enskilda fallen, men det ska vara skäligt för både arbetsgivaren och arbetskamraterna att den uppsägningshotade arbetstagaren är kvar på arbetsplatsen.<sup>89</sup> En arbetsgivare behöver inte skapa nya arbetspositioner eller erbjuda en redan tillsatt tjänst, utan omplaceringsskyldigheten gäller till lediga befattningar. Det anses inte skäligt att erbjuda en omplacering om arbetstagaren grovt eller på ett allvarligt sätt misskött sig och därför inte kan arbeta kvar på arbetsplatsen.<sup>90</sup> En omplacering till en ledig befattning som arbetstagaren redan arbetat inom anses heller inte skäligt då en sådan omplacering inte löser den bakomliggande problematiken som föreligger.<sup>91</sup> Arbetsgivaren måste göra en noggrann utredning för omplaceringen och ta till vara de möjligheter som finns för en omplacering vid den tidpunkten då detta aktualiseras.<sup>92</sup> Om det föreligger några oklarheter kring om en omplacering hade kunnat ske, kan det komma att bli fråga om att omplaceringsskyldigheten inte anses fullgjord.<sup>93</sup> Tanken är att skydda anställningsförhållandet, inte arbetstagarens position eller att lagen ska utgöra ett befattningsskydd.<sup>94</sup>

---

<sup>87</sup> Åhnberg, L., Öman, S., *LAS-handboken 2022 – Om tillämpningen av anställningsskyddslagen*, s. 247. Ulander-Wänman, C., *Bristande arbetsprestationer och arbetstagares rätt till kompetensutveckling*, s. 642.

<sup>88</sup> Prop. 1973:129 s. 121, prop. 1981/82:71, s. 68 och prop. 2021/22:176, s. 89–90.

<sup>89</sup> Källström, K., Malmberg, J., *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, s. 161. Andersson, A., Edström, Ö., Ingmanson, S., *Arbetsrätt*, s. 122.

<sup>90</sup> Prop. 2021/22:176 s. 89. Andersson, A., Edström, Ö., Ingmanson, S., *Arbetsrätt*, s. 122.

<sup>91</sup> AD 2019 nr 2. Johansson, C., *Skäliga omplaceringserbjudanden och arbetsledningsrätten*, s. 48.

<sup>92</sup> Andersson, A., Edström, Ö., Ingmanson, S., *Arbetsrätt*, s. 122.

<sup>93</sup> Prop. 2021/22:176 s. 89. Se AD 2010 nr 10, AD 2006 nr 63 och AD 2002 nr 26.

<sup>94</sup> Johansson, C., *Skäliga omplaceringserbjudanden och arbetsledningsrätten*, s. 47.

Omplaceringsskyldigheten avser, som framgått, endast lediga befattningar eller lediga arbetsuppgifter.<sup>95</sup> En arbetstagare kan därmed inte kräva en omplacering där en annan arbetstagare måste friställas från sin befattning. Den grundläggande förutsättningen är att omplaceringen ska avhjälpa arbetstagaren med den misskötsamheten som förelegat.<sup>96</sup> Arbetsgivaren är skyldig att, i vissa fall, ordna omplaceringar genom att vidta en viss organisationsförändring. Förändringen ska inte innebära en långtgående omläggning av verksamheten eller försvåra verksamhetens bedrivande. Resterande arbetstagare ska heller inte påverkas på så sätt att de friställs eller erhåller försämrade anställningsförhållanden.<sup>97</sup> Enligt AD 2017 nr 37 kunde en brandman efter en hjärtinfarkt inte rökdyka. Arbetsgivaren hade som krav att alla brandmän skulle rökdyka om det behövdes. Brandmannen sades upp då det inte fanns andra lediga arbeten att erbjuda. AD ansåg att kravet på att rökdyka var befogat för att kunna rädda liv. Domstolen fortsatte med att förklara att rökdykning är en farlig och belastande arbetsuppgift. Om brandmannen i fråga inte kunde genomföra uppgiften kan risken finnas att de andra brandmännen var tvungna att genomföra uppgiften oftare. Det skulle alltså resultera i en försämring av de andra arbetstagarnas arbetsförhållande. AD avslog därmed förbundets talan om att omorganisera verksamheten på så sätt att brandmannen inte skulle behöva rökdyka.

I samband med lagändringarna i LAS som trädde i kraft 1 oktober 2022, gjordes det ett tillägg i lagens 7 § 2 st. som innebär att ifall arbetsgivaren tidigare berett arbetstagaren annat arbete hos sig på grund av förhållanden som är hänförliga till arbetstagaren personligen, ska arbetsgivaren anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet. Detta gäller om arbetsgivaren tidigare genomfört en omplacering eller om denne tidigare erbjudit arbetstagaren en sådan åtgärd. Det som avgör om arbetsgivaren uppfyllt kravet för omplaceringsskyldigheten är om arbetstagaren fått klart för sig att erbjudandet lämnats för att undvika en uppsägning enligt 7 § 2 st. LAS. En arbetsgivare är därför inte skyldig att erbjuda en ny omplacering om arbetstagaren fortsättningsvis eller återigen gör sig skyldig till brott mot anställningsavtalet av sådan karaktär att avtalsbrottet kan läggas till grund för en uppsägning. Detta gäller däremot inte om särskilda skäl föreligger. Det finns ingen tydlig definition eller bedömning för vad särskilda skäl utgör, utan det är beroende av omständigheterna i det enskilda fallet och avgörs efter en skälighetsbedömning. Ett exempel på särskilda skäl har diskuterats i propositionen 2021/22, vilket var om en längre tid förflutit sedan den första omplaceringen. Vad som utgör en längre

---

<sup>95</sup> Åhnberg, L., Öman, S., *LAS-handboken 2022 – Om tillämpningen av anställningsskyddslagen*, s. 206.

<sup>96</sup> Prop. 2021/22:176 s. 91.

<sup>97</sup> Åhnberg, L., Öman, S., *LAS-handboken 2022 – Om tillämpningen av anställningsskyddslagen*, s. 206.

tid har inte generellt fastställts men en viss vägledning kan tas från AD:s praxis vad avser LAS-varningar och när en sådan varning helt saknar betydelse. Om det finns delade meningar om en omplacering tidigare gjorts eller inte har arbetsgivaren bevisbördan. Vid en eventuell tvist om omplacering, enligt den nya bestämmelsen, borde ha vidtagits på grund av särskilda skäl, är det arbetstagarens uppgift att styrka att så är fallet, att det funnits lediga befattningar som denne haft tillräckliga kvalifikationer för samt att det är övervägande sannolikt att omplaceringen hade avhjälpt det agerande som läggs arbetstagaren till last. Om det framkommer att särskilda skäl föreligger, återgår bevisbördan till arbetsgivaren.<sup>98</sup> Ifall arbetstagaren utan en godtagbar anledning avböjer ett omplaceringserbjudande behöver arbetsgivaren inte lämna ett ytterligare erbjudande. Lagändringarna har därmed inte resulterat i någon ändring av gällande rätt vad gäller en arbetstagares första omplacering i enlighet med 7 § 2 st. LAS. Ändringen berör situationen då arbetstagaren, efter att arbetsgivaren uppfyllt sin omplaceringsskyldighet, vidhåller eller på nytt gör sig skyldig till ett tillräckligt allvarligt brott mot anställningsavtalet.

### 3.3 *Kravet på tillräckliga kvalifikationer*

Ett villkor för att en arbetstagare ska kunna omplaceras, för att undvika en uppsägning, är att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det lediga arbetet.<sup>99</sup> I enlighet med arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet, ingår rätten för arbetsgivaren att bestämma vilka kvalifikationer som ska gälla för olika befattningar i sin verksamhet.<sup>100</sup> Arbetstagaren ska ha de allmänna kvalifikationerna som normalt krävs av den som söker det arbete som det är fråga om.<sup>101</sup> Kvalifikationerna kan omfatta en viss utbildning eller vissa yrkeserfarenheter och färdigheter som arbetstagaren förväntas erhålla, men även personliga egenskaper som anses vara relevanta för befattningen.<sup>102</sup> Om en arbetstagare inte anses uppfylla dessa krav, eller en kombination av dem, kan arbetstagaren sägas upp på grund av personliga skäl.<sup>103</sup> Arbetstagarens förmåga att sköta arbetet hänger därmed samman med bedömningen om arbetstagaren anses ha tillräckliga kvalifikationer för arbetet. En arbetsgivare har ingen skyldighet att erbjuda arbetstagare grundläggande utbildning för att denne ska uppnå kravet på tillräckliga kvalifikationer. Däremot ska en arbetsgivare, vid omplacering av en arbetstagare, kunna erbjuda både utbildningar och möjlighet för kompetensutveckling för att undvika en

---

<sup>98</sup> Prop. 2021/22:176 s. 447–448.

<sup>99</sup> Prop. 1973:129 s. 243.

<sup>100</sup> Ulander-Wänman, C., *Anställningsskydd och kvalifikationskrav i förändring?*, s. 72.

<sup>101</sup> Prop. 1973:129 s. 158–159. Se AD 1998 nr 113 och AD 2010 nr 34.

<sup>102</sup> Ulander-Wänman, C., *Bristande arbetsprestationer och arbetstagares rätt till kompetensutveckling*, s. 647, 650.

<sup>103</sup> Ds 2002:56, s. 395. Ferngren, C., *Anställningsskydd, kompetensutveckling och sysselsättningstrygghet*, s. 116.

uppsägning på grund av personliga skäl. Arbetsgivarens skyldighet att försöka undvika en sådan uppsägning av arbetstagaren är ett uttryck för arbetsgivarens lojalitetsplikt gentemot arbetstagaren i fråga.<sup>104</sup> AD 2007 nr 95 handlade om en arbetstagare som genomgått en masterutbildning som maskinoperatör i Etiopien och även en utbildning som elektroingenjör i Sverige. Arbetstagaren anställdes i ett bolag som provningsingenjör. Bolaget menade att arbetstagaren hade kunskapsbrister och var underpresterad. Arbetstagaren omplacerades till två andra ingenjörsbefattningar men prestationen var densamma och arbetstagaren blev därför uppsagd på grund av personliga skäl. AD hävdade att det inte kunde riktas någon kritik mot arbetsgivarparterna då dessa gett arbetstagaren möjlighet att delta i flera kurser. Domstolen menade även att det inte kunde krävas av arbetsgivarna att erbjuda arbetstagaren en grundläggande utbildning. Sakliga skäl för uppsägning förelåg. En arbetstagare som omplaceras till andra arbetsuppgifter har rätt till skäligen upplärningstid. Detta eftersom arbetsgivaren inte kan förvänta sig att arbetstagaren behärskar de nya arbetsuppgifterna som omplaceringen medfört.<sup>105</sup> Vad som ska anses utgöra en skäligen upplärningstid beror bland annat på vilka arbetsuppgifter arbetstagaren har blivit tilldelat och vilka kvalifikationer arbetstagaren haft sedan tidigare i form av utbildning och erfarenhet. Upplärningstiden kräver sällan mer än några månaders inskolning och utbildning, men det är beroende av omständigheterna i det enskilda fallet.<sup>106</sup>

Det framgår av rättspraxis att arbetsgivarens ansvar för arbetstagarens kompetensbrist är beroende av vad som orsakat bristerna.<sup>107</sup> I AD 2011 nr 20 blev en pilot uppsagd på grund av personliga skäl då hon ansågs sakna grundkompetens för flygning. Saknaden av kompetensen berodde på att hon tidigare arbetat som styrman på en äldre flygplanstyp. Arbetstagaren var ledig på grund av graviditet och när hon återgick i tjänst efter hennes ledighet, hade bolaget avvecklat den äldre flygplanstypen. Hon bokades in på en typutbildning för det nya flygplanet, men det visade sig att arbetstagaren var gravid på nytt och utbildningen kunde därmed inte genomföras. Arbetstagaren fick i stället utföra administrativa uppgifter på kontoret. Efter ytterligare en föräldraledighet dröjde det några månader innan hon fick möjligheten att genomföra utbildningen. Den fick däremot avbytas då det ansågs att hon saknade vissa

---

<sup>104</sup> Ds 2002:56, s. 403. Ulander-Wänman, C., *Bristande arbetsprestationer och arbetstagares rätt till kompetensutveckling*, s. 633, 639.

<sup>105</sup> SOU 2020:30, s. 227. Ulander-Wänman, C., *Anställningsskydd och kvalifikationskrav i förändring?*, s. 73. Ferngren, C., *Anställningsskydd, kompetensutveckling och sysselsättningsstrygghet*, s. 116.

<sup>106</sup> Ds 2002:56, s. 402. Ulander-Wänman, C., *Bristande arbetsprestationer och arbetstagares rätt till kompetensutveckling*, s. 642.

<sup>107</sup> Ulander-Wänman, C., *Bristande arbetsprestationer och arbetstagares rätt till kompetensutveckling*, s. 634.

baskunskaper och blev därmed uppsagd. Domstolen konstaterade att arbetstagaren före föräldraledigheten hade utfört sitt arbete som pilot utan anmärkning, vilket talade för att hon antas ha förmåga att efter lämplig utbildning återfå den grundläggande kompetens som hon hade före frånvaron. AD ansåg även att arbetsgivaren inte i första hand ska ha sagt upp arbetstagaren, utan borde i stället ha gett henne möjlighet att på egen hand genomgå ytterligare utbildning eller åtminstone övervägt andra alternativ än uppsägning. Domstolen fann därmed att uppsägningen inte var grundad på sakliga skäl. Om en arbetsgivare däremot ställer särskilt höga krav på en arbetstagare eller för en viss befattning, bör detta klargöras innan det blir fråga om en anställning. Detta klargjordes i AD 1988 nr 71 som handlade om en optiker som sades upp då han inte ansågs uppfylla de särskilt höga krav som ställdes på optiker i bolaget och inte utfört sitt arbete i enlighet med arbetsgivarens anvisningar. Domstolen fann att vad som kunde läggas arbetstagaren till last var mer bagatellartat, såsom att inte hjälpa till med bolagets post, vilket han inte hade haft skyldighet till. Omständigheterna medförde heller aldrig några problem för bolaget, kunder eller övriga anställda. AD menade att om arbetsgivaren ställde särskilt högra krav, ska detta framgå innan arbetstagaren anställs. Om arbetsgivaren inte gör det, är arbetsgivaren inte berättigad att åberopa de som krav och lägga dem till grund för en uppsägning, utan att först ha gett arbetstagaren lämplig handledning eller utbildning. Det var inte visat att bolaget vidtagit några sådana åtgärder. Domstolen ansåg därmed att det inte fanns sakliga skäl för uppsägning.

Ansvar för att se till att denne uppfyller de grundläggande kraven som uppställs för en anställning. Det har även i rättspraxis visats att arbetstagarens egen vilja och förmåga att ändra sitt sätt att utföra arbetsuppgifterna har betydelse.<sup>108</sup> I AD 1993 nr 73 hade en försäkringssekreterare hos Försäkringskassan handlagt 3–4 ärenden totalt under en period på tio månader. Normalprestationen för övriga handläggare var 3–4 ärenden i veckan. Arbetstagaren omplacerades till ett arbete som utredningsassistent som han även där underpresterade och som krävde omarbetning. Arbetsgivaren erbjöd arbetstagaren en omplacering till som arbetstagaren tackade nej till. Mot denna bakgrund sade arbetsgivaren upp arbetstagaren. Domstolen fann att arbetstagaren hade en ovilja att utföra arbetsuppgifterna på det sätt som arbetsledningen krävde, och att det utgör en förklaring till att han utfört arbete i en anmärkningsvärt liten omfattning. I målet har det heller inte framkommit några omständigheter som kan ursäkta hans låga prestation. AD menade att arbetet som han utförde var på ett sådant

---

<sup>108</sup> Ulander-Wänman, C., *Bristande arbetsprestationer och arbetstagarers rätt till kompetensutveckling*, s. 634, 647.

sätt som en arbetsgivare inte ska behöva godta. Sakliga skäl för uppsägning förelåg. Arbetsgivare bör däremot, om det är skäligt och om möjligheten finns, omplacera arbetstagaren till ett likvärdigt arbete som denne tidigare erhållit.<sup>109</sup> Arbetstagaren har däremot ingen absolut rätt till ett likvärdigt arbete, trots att arbetsgivaren har en sådan ledig tjänst.<sup>110</sup> Bedömningen på om en arbetstagare kan erhålla ett likvärdigt arbete måste beaktas av omständigheterna i det enskilda fallet.<sup>111</sup> Bevisbördan i frågan om att arbetstagaren inte har tillräckliga kvalifikationer för ett visst arbete tillfaller arbetsgivaren. Det är även viktigt, främst om det sker en rättslig prövning avseende arbetstagarens kvalifikationer, att arbetsgivaren på förhand diskuterat och klarlagt för arbetstagaren vilka krav som uppställts för befattningen. Anledningen är att det inte ska framstå som en efterhandskonstruktion från arbetsgivaren att kraven ändrats för att göra det svårare för arbetstagaren att behålla tjänsten. Det blir därmed lättare för arbetsgivaren att uppfylla beviskravet om det klarlagts för arbetstagaren om dennes tillräckliga, eller otillräckliga, kvalifikationer.<sup>112</sup>

### ***3.4 Arbetsgivare behöver normalt iaktta en tidsfrist inför ett uppsägningsbeslut***

Enligt 7 § 4 st. LAS kan en uppsägning som beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, inte enbart grundas på omständigheter som arbetsgivaren känt till antingen mer än två månader innan underrättelse lämnats enligt 30 § LAS eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för uppsägningen.<sup>113</sup> Det framkommer även av lagtexten att arbetsgivaren får grunda uppsägningen på omständigheter som denne känt till mer än två månader om tidsöverdraget berott på att arbetsgivaren på arbetstagarens begäran, eller med arbetstagarens medgivande, dröjt med uppsägningen, eller om det funnits synnerliga skäl för att åberopa omständigheterna. Tvåmånadersregeln innebär en begränsning i tiden för när en arbetsgivare kan åberopa omständigheter till grund för en uppsägning. Syftet med regeln är att åstadkomma en snabb handläggning. Arbetsgivaren ska med andra ord agera skyndsamt så att arbetstagaren inte under en längre tid än nödvändigt svävar i en ovisshet kring om anställningen ska fortlöpa eller inte.<sup>114</sup> Tvåmånadersfristen börjar normalt räknas från det att

---

<sup>109</sup> Prop. 1973:129 s. 243. Ulander-Wänman, C., *Bristande arbetsprestationer och arbetstagares rätt till kompetensutveckling*, s. 641.

<sup>110</sup> Källström, K., Malmberg, J., *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, s. 160.

<sup>111</sup> Prop. 1973:129 s. 243.

<sup>112</sup> Ds 2002:56, s. 403–404.

<sup>113</sup> Före år 1994 gällde en tidsfrist på en månad för att aktualisera uppsägning på grund av personliga skäl, vilket är viktigt att ha i åtanke när äldre domar diskuteras.

<sup>114</sup> AD 2013 nr 25. Andersson, A., Edström, Ö., Ingmanson, S., *Arbetsrätt*, s. 125.

omständigheterna blir kända för arbetsgivaren.<sup>115</sup> Inträffar det en händelse som inte genast kan överblickas av arbetsgivaren börjar tvåmånadersfristen löpa när omständigheterna i fråga blivit utredda.<sup>116</sup> I AD 1999 nr 146 hade en arbetstagare sagts upp på grund av personliga skäl i juni. Uppsägningen var grundad i arbetstagarens beteende då han ska ha hotat och försökt misshandla en arbetskollega vid ett tillfälle i februari samma år. Domstolen förklarade att en sådan uppsägning inte får grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren känt till mer än två månader innan underrättelse om uppsägning lämnats till arbetstagaren. Det finns dock händelser som inte genast kan överblickas och tvåmånadersfristen börjar först löpa efter att omständigheterna blivit utredda. Arbetstagaren hade i detta fall nekat till brottsligheten, vilket föranleder att en mer ingående utredning var befogad. Bolaget ansågs därför ha fått kännedom i april samma år när utredningen var färdig. AD fann att bolaget hade rätt att lägga den i tiden gamla händelsen som grund till uppsägningen.

En arbetsgivare har även rätt att avvakta en lagakraftvunnen dom, innan tvåmånadersfrisen börjar löpa, om det gäller ett misstänkt brott som förnekats av en arbetstagare och som lett till en polisutredning eller ett åtal.<sup>117</sup> AD 2008 nr 20 handlade om en processoperatör som arbetade vid ett massa- och pappersbruk. Arbetstagaren hade varit anställd sedan början på 1980-talet och år 2005 dömdes arbetstagaren av hovrätten till dråp av sin sambo till 8 års fängelse. Bolaget underrättade arbetstagaren om den tänkta uppsägningen först den 27 juni 2006. Bolaget hade fått kännedom om Högsta domstolens (HD) beslut först den 24 maj 2006. Arbetstagarens förbund menade att det genom rapportering via massmedia borde ha varit känt för bolaget redan i slutet av år 2005 och att bolaget därför agerat alltför sent avseende tvåmånadersfristen. AD godtog inte förbundets argumentation avseende att bolaget, genom massmedierna, fått det känt för sig under den tidpunkten. Domstolen menade på att bolaget fått kännedom om domen först när de fått besked om det av HD den 24 maj 2006. Bolaget hade därmed iakttagit tvåmånadersregeln. Två ledamöter var däremot skiljaktiga och menade att bolaget hade väntat för länge med att skaffa sig kunskap om den lagakraftvunna domen. En arbetsgivare har, vilket beskrivs i de två ovannämnda domarna, möjlighet att genomföra en intern utredning av händelsen där tvåmånadersfristen börjar löpa från det att arbetsgivaren fått vetskap, eller att arbetsgivaren inväntar en lagakraftvunnen dom.<sup>118</sup> Om omständigheterna däremot är tydliga

---

<sup>115</sup> Källström, K., Malmberg, J., *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, s. 183.

<sup>116</sup> Andersson, A., Edström, Ö., Ingmanson, S., *Arbetsrätt*, s. 125.

<sup>117</sup> Andersson, A., Edström, Ö., Ingmanson, S., *Arbetsrätt*, s. 125.

<sup>118</sup> Andersson, A., Edström, Ö., Ingmanson, S., *Arbetsrätt*, s. 125.



och ett erkännande av arbetstagaren förelegat, ska en arbetsgivare inte vänta med uppsägningen i fråga utöver tvåmånadersfristen. I AD 1980 nr 102 stod det klart, i ett tidigt stadie, att tre arbetstagare begått vissa stölder mot arbetsgivaren. Arbetstagarna erkände brotten, men arbetsgivaren väntade med att säga upp de till dess brottmålsdomen vunnit laga kraft. Uppsägningarna kom att ske mer än ett år efter att arbetstagarna erkänt till stölderna. AD konstaterade att uppsägningarna hade gjorts för sent och att sakliga skäl därmed inte förelåg.

Ett beslut om uppsägning på grund av personliga skäl ska lämnas inom en rimlig tid. Om en arbetsgivare dröjer med sitt ställningstagande avseende arbetstagarens fortsatta anställning eller inte, kan tvåmånadersfristen i stället utgå från tidpunkten då uppsägningen underrättades.<sup>119</sup> I AD 1998 nr 16 hade en vårdare på en anstalt sagts upp på grund av händelser som inträffat i maj 1996. I juni samma år blev arbetstagaren avstängd och underrättades samtidigt om att arbetsgivaren avsåg att säga upp honom. Arbetstagaren blev sedan uppsagd i maj 1997. AD menade på att underrättelsen i juni 1996 skett i enlighet med tvåmånadersfristen men att den faktiska uppsägningen inte gjort det. Arbetsgivaren har i uppgift att handla skyndsamt för att inte arbetstagaren ska sväva i ovisshet avseende arbetsgivarens inställning beträffande den fortsatta anställningen. AD menade att arbetsgivarens agerande efter underrättelsen i juni 1996 präglats av en avsevärd tidsutdräkt. I detta fall konstaterade domstolen att tvåmånadersfristen ska räknas från tidpunkten för uppsägningen. Slutsatsen blev därför att Kriminalvårdsstyrelsen försuttit sin rätt att åberopa händelserna som grund för uppsägningen. Det finns däremot situationer där det anses naturligt att det gått lång tid mellan underrättelse och uppsägning. En sådan situation kan vara om parterna försökt nå en förlikning.<sup>120</sup>

Arbetsgivare har även möjlighet att åberopa andra omständigheter som inträffat tidigare om denne iakttagit tvåmånadersfristen.<sup>121</sup> Ett exempel på ett sådant fall är AD 1999 nr 13. Här hade arbetstagaren på grund av upprepad misskötsamhet sagts upp från sin anställning som chaufför. Arbetstagaren hade fått skriftliga erinringar bland annat om sen ankomst, olovlig frånvaro, lån av bil och läkarbesök på arbetstid utan tillstånd. Han hade med andra ord fått det tydligt för sig att om han missköter sig framöver, kan det resultera i att anställningen går förlorad. Det som utlöste uppsägningen var att när arbetstagaren skulle placera ut mattor hos en kund. Arbetstagaren hade agerat felaktigt och kunden ville därefter inte förlänga sitt kontrakt med

---

<sup>119</sup> Åhnberg, L., Öman, S., *LAS-handboken 2022 – Om tillämpningen av anställningsskyddslagen*, s. 384.

<sup>120</sup> AD 2009 nr 30.

<sup>121</sup> Källström, K., Malmberg, J., *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, s. 183.

bolaget. AD fann däremot att trots flera erinringar till arbetstagaren, ändrades inte hans beteende till det bättre. Det kunde konstateras att misskötsamheten sannolikt skulle fortsätta och upprepas. Misskötsamheten fortsatte även under uppsägningstiden. Domstolen ansåg därför att sakliga skäl för uppsägning förlegat. Omständigheter som skett i nära samband med, eller i nära tid till, uppsägningsgrunden kan tillmätas betydelse i prövningen om det förelegat sakliga skäl. Om misskötsamheten däremot skett för flera år sedan, tillmäts det vanligtvis en mycket liten betydelse.<sup>122</sup> Så var fallet i AD 1989 nr 42 där en arbetstagare hade ett skyddsklassat arbete. Bolaget som arbetstagaren arbetade inom hade begärt en personalkontroll på arbetstagaren och informationen bolaget fick lades till grund för arbetstagarens uppsägning. AD fann att bolaget fått uppgifterna från Polisen i maj, men arbetstagaren hade först i januari, året därpå, blivit underrättad om uppsägningen. Bolaget hade ingen förklaring till dröjsmålet. Domstolen konstaterade därmed att sakliga skäl för uppsägning inte förelegat då uppsägningen aktualiserats alldeles för sent av arbetsgivaren.

Det finns däremot inget hinder för en arbetsgivare att åberopa äldre förseelser under förutsättning att den senaste förseelsen inträffat inom tvåmånadersfristen.<sup>123</sup> Ett sådant exempel är AD 1986 nr 124 som handlade om en arbetstagare som arbetade som postiljon inom Postverket. Arbetstagaren blev uppsagd eftersom han inte följt den fastställda gångordningen vid utdelning av post, men även andra förseelser som begåtts tidigare. Uppsägning hade kommit på tal tidigare men arbetsgivaren hade gett arbetstagaren en sista chans att bättra sig. Domstolen fann att flera av de omständigheter som bolaget lagt till grund för uppsägningen låg så långt tillbaka i tiden att det fick tillmätas en begränsad betydelse. Sedan arbetstagaren fått en sista chans ett år tidigare har han missköt sig på tre olika sätt varav en av dessa sätt ansågs vara allvarlig. AD menade att den allvarliga förseelsen varken ensam eller tillsammans med de övriga omständigheterna inte kunde läggas till grund för en uppsägning. Tvåmånadersregeln tillämpas heller inte om uppsägningsgrunden haft en fortlöpande karaktär. Med en fortlöpande karaktär menas beteenden eller handlingar som är bestående, alltså inte enstaka fall av misskötsamhet.<sup>124</sup>

---

<sup>122</sup> Åhnberg, L., Öman, S., *LAS-handboken 2022 – Om tillämpningen av anställningsskyddslagen*, s. 385.

<sup>123</sup> Del Sante, N., Garpe, B., Gabinus Göransson, H., *Arbetsrätten – En introduktion*, s. 71–72.

<sup>124</sup> Källström, K., Malmberg, J., *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, s. 183–184.

## 4 Framprovocerade uppsägningar

En provocerad uppsägning uppstår när en arbetstagares uppsägning föranleds av en arbetsgivare och där arbetsgivaren handlat i strid med god sed på arbetsmarknaden eller annars måste ha handlat otillbörligt. Arbetsgivare måste, som framgått, ha sakliga skäl för att säga upp en arbetstagare. Det finns däremot fall där arbetsgivaren kan försöka undgå kraven på sakliga skäl. Detta genom en så kallad provocerad uppsägning där arbetstagaren formellt säger upp sig själv, men som i verkligheten har föranletts att göra det av arbetsgivarens uppträdande. Om uppsägningen bedöms vara en provocerad uppsägning från arbetsgivarens sida, ges arbetstagaren samma rättsskydd som om det varit en uppsägning utan sakliga skäl.<sup>125</sup> En arbetstagare kan ha provocerats till en uppsägning på olika sätt. Domstolen har i AD 2020 nr 23 delat upp vilka typer av framprovocerade uppsägningar som gäller, samtidigt som en förklaring ges om att de två typfallen delvis överlappar varandra. Den ena situationen är att arbetsgivaren genom sitt agerande påstås ha förmått arbetstagaren att säga upp sig, trots att arbetstagaren egentligen inte vill avsluta sin anställning. Detta kan till exempel ske genom att arbetsgivaren hotar arbetstagaren med en uppsägning eller givit arbetstagaren ett ultimatum att om arbetstagaren inte säger upp sig själv, kommer arbetsgivaren att göra det.<sup>126</sup> Den andra situationen är att arbetstagaren anser sig ha blivit så pass illa behandlad att arbetstagaren inte kan eller vill vara kvar i sin anställning och därför väljer att sluta. Arbetstagaren kan till exempel ha blivit trakasserad eller upplevt påtryckningar från arbetsgivaren. För att det ska anses vara en framprovocerad uppsägning behöver arbetsgivaren ha agerat i strid mot god sed på arbetsmarknaden eller på ett annat otillbörligt sätt. Arbetsgivaren behöver inte ha ett direkt syfte att förmå arbetstagaren till uppsägningen utan det räcker med att arbetsgivaren insett att sitt handlande framkallat en svår situation för arbetstagaren och riskera att arbetstagaren säger upp sig.<sup>127</sup> Det ska med andra ord finnas ett orsakssamband mellan arbetsgivarens handlande eller underlåtenhet och arbetstagarens uppsägning.<sup>128</sup> Parterna är i vissa fall inte överens om att en uppsägning ägt rum. Detta kan bland annat bero på att arbetsgivaren uppfattat ett samtal med en arbetstagare som ett sedvanligt sådant, medan arbetstagaren i stället uppfattat samtalet som en uppsägning. Vid en domstolsprövning faller bevisbördan på den part som hävdar att uppsägningen ägt rum. Om en arbetstagare gör gällande att det varit fråga om en

---

<sup>125</sup> Prop. 1973:129 s. 128–129. Prop. 2021/22:176 s. 465. SOU 2014:31, s. 80. Glavå, M., Hansson, M., *Arbetsrätt*, s. 314.

<sup>126</sup> Prop. 1973:129 s. 128–129.

<sup>127</sup> SOU 2014:31, s. 80. Ds 2002:56, s. 352. AD 2020 nr 23.

<sup>128</sup> Lexinos lagkommentar till 4 § LAS.

framprovocerad uppsägning, är det arbetstagersidan som måste visa att arbetsgivaren föranlett arbetstagaren att säga upp sig och att arbetsgivaren agerat i strid mot god sed på arbetsmarknaden eller agerat på ett annat otillbörligt sätt.<sup>129</sup> Om arbetstagaren kunnat bevisa nyssnämnda omständigheter, kan arbetstagarens uppsägning jämföras med en uppsägning från arbetsgivarens sida. Därefter blir det för domstolen att bedöma om det funnits sakliga skäl för uppsägningen. Har arbetsgivaren inte sakliga skäl att säga upp arbetstagaren blir uppsägningen ogiltig och arbetsgivaren blir förpliktad att betala skadestånd.

#### 4.1 God sed på arbetsmarknaden och otillbörlighet

Den rättsliga regleringen sätter krav på arbetsgivaren inte ska handla på ett sätt som strider mot god sed på arbetsmarknaden eller på ett annat otillbörligt sätt. En sådan prövning aktualiseras i tvister om provocerade uppsägningar. God sed på arbetsmarknaden har definierats som ett mer allmänt fysiskt praktiserat beteende som representerar en vis yrkesetik eller en allmän moralisk nivå. Det är med andra ord en oskriven princip till arbetsgivaren för att denne inte ska kunna utnyttja befogenheter som arbetsgivaren annars kan ha och som strider mot goda seder. Begreppet otillbörlig har samma innebörd som god sed men med skillnaden att det betecknar en rättslig avvikelse, i stället för ett faktiskt praktiserat sådant.<sup>130</sup> Principen har använts i AD:s domar som en måttstock för arbetsgivarens olika handlingar i tvister som bland annat gäller provocerade uppsägningar, men principen i sig har inte förklarats närmare. Enligt AD 1991 nr 93 hade en ung arbetstagarare i ett bageri lämnat sin anställning efter att han utsatts för kritik av arbetsgivarens ställföreträdare. Kritiken hade skett upprepade gånger på ett burdust och oförsvarligt sätt, samt att ställföreträdaren hotat arbetstagaren med en uppsägning. AD förklarade att det inte var i vilken utsträckning som arbetstagaren hade kritiserats och om den var sakligt berättigat, utan på vilket sätt kritiken framförts. Domstolen menar att ställföreträdarens beteende är att anse som stridande mot god sed på arbetsmarknaden eftersom det skett ett flertal gånger. Ställföreträdanden måste också ha förstått att hans beteende försatt arbetstagaren i en svår situation och att han därför valt att säga upp sig. Slutsatsen blev därför att det ansågs att arbetsgivaren skilt arbetstagaren från hans anställning. Ett annat rättsfall, AD 1991 nr 65, handlade om en arbetstagarare som arbetade på ett solarium. Arbetstagaren hade blivit utsatt för sexuella trakasserier av en ställföreträdare för bolaget och hade därför sagt upp sig själv. Ställföreträdaren hade till en början gjort muntliga närmanden och sedan fysiska

---

<sup>129</sup> Åhnberg, L., Öman, S., *LAS-handboken 2022 – Om tillämpningen av anställningsskyddslagen*, s. 107. Iseskog, T., *Uppsägning av personliga skäl*, s. 275.

<sup>130</sup> Calleman, C., *När strider en uppsägning mot god sed på arbetsmarknaden?*, s. 55.

beröringar. Arbetstagaren hade reagerat mot dessa närmanden men ställföreträdaren fortsatte. AD har förklarat att ställföreträdaren måste ha insett att hans närmanden var ovälkomna och att de kunde upplevas så pass obehagliga att det var naturligt att den som utsatts för dem inte vill träffa den som gjort närmandena. Domstolen finner därmed att uppsägningen föranletts av arbetsgivaren då ställföreträdaren uppträtt på ett otillbörligt sätt mot arbetstagaren. Samma utfall var det i AD 1993 nr 30 där en arbetstagare bland annat blev utsatt för sexuella trakasserier av en annan person på arbetsplatsen, vilket arbetsgivaren hade kännedom om. Arbetsgivaren hade däremot varit passiv när de fått kännedom om omständigheterna. Domstolen menade att passiviteten från arbetsgivarens sida strider mot god sed på arbetsmarknaden då arbetsgivaren har en skyldighet att motverka sådana ageranden. AD kom därför fram till att bolaget framkallat en svår situation för arbetstagaren och att det jämföras med en uppsägning från arbetsgivarens sida. Arbetsgivare har ett ansvar att se till att arbetstagare mår bra på arbetsplatsen och i sitt arbete. Enligt 3 kap. 2 och 2 a §§ AML ska en arbetsgivare vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att en arbetstagare utsätts för ohälsa eller olycksfall, samt att arbetsgivaren systematiskt ska planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. Skyldigheten att agera som arbetsgivare föreskrivs bland annat i 9 § AFS 2001:1. Arbetsgivare bör därmed inte agera passivt vid vetskap om att det råder dålig arbetsmiljö för arbetstagare, utan bör utreda läget opartiskt eller om arbetsgivaren anser sig vara olämplig, hyra in en oberoende expertresurs som företagshälsovård i enlighet med 3 kap. 2 c § AML.

En arbetsgivares kritik mot arbetstagarens arbete eller tillvägagångssätt har inte ansetts strida mot god sed på arbetsmarknaden. I AD 1977 nr 198 hade en biträdande jurist på en advokatbyrå kritiserats av sin arbetsgivare. Han hade inte rättat till sitt beteende och en diskussion uppstod därför om den fortsatta anställningen. Domstolen menar att arbetsgivaren må ha föranlett arbetstagaren att säga upp sig på grund av kritiken som han fått, men att arbetsgivaren inte agerat på ett sätt som står i strid mot god sed. Samma utfall var det i AD 2001 nr 55. Fallet handlade om en brevbärare som rivit sönder och slängt bort ett antal försändelser. När arbetsgivaren fått reda på arbetstagarens handlande, blev arbetstagaren kallad till ett samtal och ett ytterligare samtal några dagar senare. Vid det senare samtalstillfället förklarade arbetsgivaren att arbetstagaren kunde välja mellan att säga upp sig själv eller bli anmäld till ansvarsnämnden som fick ta ställning till om en uppsägning skulle ske eller inte. Arbetstagaren fick möjlighet att diskutera saken med sin fackliga företrädare och valde därefter att säga upp sig själv. AD förklarade att arbetstagarens uppsägning är föranledd av arbetsgivaren men att

hans agerande inte är i strid mot god sed på arbetsmarknaden. Anledningen till det är att arbetsgivaren gett arbetstagaren tillfälle att diskutera saken med sin fackliga företrädare. Arbetstagaren har därmed fått både rådgivning och rådrum. Domstolen har betonat att hjälpen och tiden som arbetstagaren får innan han tar beslut om en uppsägning, är väsentlig för bedömningen om arbetsgivaren agerat på ett sätt som är förenligt med god sed.<sup>131</sup> För att arbetsgivaren ska anses ha givit arbetstagaren rådrum, ska arbetstagaren ges möjlighet att tänka igenom situationen ostört. Arbetstagaren ska även få en kompetent och fullständig rådgivning genom samtal med facklig företrädare eller på annat sätt av någon annan med en liknande kompetens.<sup>132</sup> I AD 2013 nr 73 ansåg domstolen att möjligheten till rådrum i några timmar var tillräcklig eftersom arbetstagaren hade tillgång till hjälp genom sin fackliga förtroendeman. Ett fall där en arbetstagare inte ansågs ha fått tillräcklig rådrum är rättsfallet AD 2020 nr 23. Arbetstagaren var sjukskriven på grund av konflikter som han hade med sin arbetsgivare. Under sjukskrivningen hade arbetsgivaren framfört allvarliga anklagelser gentemot arbetstagaren. Anklagelserna var svåra att bemöta och arbetstagaren hade en påtaglig kort tid på sig att besvara dem. Han hade därmed inte tillräcklig med tid att söka rådgivning eller ta hjälp av böcker på arbetsplatsen, då han inte hade möjlighet att ta sig in till arbetsplatsen. Arbetstagaren hade därmed inte möjlighet att besvara anklagelserna på ett ordentligt sätt. AD förklarade att arbetsgivaren borde ha insett att arbetstagaren inte kunnat besvara kritiken då han varit sjukskriven samt inte kunnat söka den hjälp som han hade behövt. Arbetsgivarens agerande var därmed i strid mot god sed på arbetsmarknaden. En arbetstagare ska normalt sett kunna godta anvisningar och kritik av arbetsgivaren eller arbetsledningen. Av vikt är hur och på vilket sätt kritiken framförs, och gentemot vem. Detta särskilt när kritiken är riktat till en ung och oerfaren arbetstagare.<sup>133</sup> Kritik gentemot en enskild arbetstagare ska inte ske på ett sätt där denne kan uppleva sig förödmjukad, såsom framför andra arbetstagare under en lunchrast, på allmänna anslagstavlor eller i massmedia. Den ska ske på ett sakligt sätt och även då ska arbetsgivaren ta hänsyn till arbetstagarens reaktion.<sup>134</sup>

Domstolen har även hävdad att en arbetsgivare inte kan anses strida mot god sed på arbetsmarknaden om arbetsgivaren inte har haft vetskap om den inträffade händelsen. I AD 1993 nr 185 hade en arbetstagare i en frisörsalong upplevt sig kritiserad och mobbad på sin

---

<sup>131</sup> Se AD 2003 nr 108, AD 2007 nr 84, AD 2010 nr 41 och AD 2013 nr 73.

<sup>132</sup> Calleman, C., *När strider en uppsägning mot god sed på arbetsmarknaden?*, s. 71. Iseskog, T., *Arbetsrättslig avtalsrätt*, s. 37–38.

<sup>133</sup> Se AD 1991 nr 93 i stycket ovan.

<sup>134</sup> Ds 2002:56 s. 375.

arbetsplats av sina arbetskamrater. Det fanns en del samarbetsproblem mellan arbetstagarna på arbetsplatsen. Till följd av detta sjukskrev sig arbetstagaren. Arbetstagaren har bland annat förklarat att arbetsgivaren medverkat till illabehandlingen av henne genom att inte ingripa. En av frågorna som uppkom i målet var vilket ansvar och vilka åtgärder en arbetsgivare har i sådana situationer. I detta fall arbetade arbetsgivaren på annan ort och besökte salongen några dagar i månaden. Arbetsgivaren hade fått insikt om hur det låg till på arbetsplatsen efter ett personalmöte. AD kritiserade arbetsgivaren då hon inte hade tilldelat föreståndaren på plats något personalansvar, vilket möjligen hade uppmärksammat henne om förhållandena tidigare. Situationen var däremot så pass infekterad att det inte var de yttre händelserna som gav uttryck för en illabehandling av arbetstagaren, utan snarare olika personers skilda inre upplevelser. Domstolen förklarade att det inte framkommit att arbetsgivaren eller arbetskamraterna haft som avsikt att trakassera arbetstagaren. Arbetsgivaren har heller inte haft fog att inse arbetstagarens upplevelse eftersom den varit skiftande. AD menar att sådana situationer är mer svårhanterliga för en arbetsgivare och kan hanteras på olika sätt. Hur arbetsgivaren valt att hantera denna situation har inte ansetts utgöra ett otillbörligt handlande och inte heller med syfte att försätta arbetstagaren i en situation där hon behövt tvingas lämna sin anställning. Ett annat exempel är AD 2005 nr 63 som handlade om en kvinnlig arbetstagar hos Försvarsmakten som lämnat sin anställning som befäl i den svenska kosovobataljonen. Arbetstagaren har i efterhand hävdade att hon utsatts för sexuella trakasserier, något som arbetsgivaren inte har hanterat lagenligt, och att hon därmed sade upp sig med den anledningen. AD hävdar att arbetstagaren inte kunnat visa att arbetsgivaren känt till de upplevda trakasserierna innan arbetstagaren sade upp sig och att det därför inte kunnat vara i strid med god sed. Uppsägningen kan därför inte ha ansetts provocerad. Slutsatsen var ungefär detsamma i AD 2023 nr 11. Fallet handlade om en butikssäljare i en klädbutik som har ett romskt ursprung. Arbetstagaren menade att det funnits en nedvärderande jargong om romer på arbetsplatsen och att hon upplevt sig kränkt av arbetskamrater och arbetsledningen med anledning av sitt ursprung och att de försökt skapa konflikter mellan henne och andra på arbetsplatsen. Arbetstagaren sade därmed upp sig. Arbetsgivaren nekar till anklagelserna och förklarade att arbetstagaren inte angivit kränkningarna och konflikterna som anledning till uppsägningen, och att hon därför inte haft möjlighet att vidta några åtgärder. Det har, enligt AD, varit ett fall präglad av uppgifter som gått isär på flera punkter. Det fanns inga tvivel på att arbetstagaren mått dåligt på grund av förhållandena på arbetsplatsen, men det var inte visat att hon skulle ha framfört synpunkterna till arbetsgivaren eller arbetsledningen. Domstolen ansåg därmed inte att arbetsgivaren föranlett

uppsägningen eller att arbetsgivaren agerat på ett sätt som är i strid mot god sed på arbetsmarknaden eller på ett annat otillbörligt sätt.

## 4.2 Återkallande av uppsägningar

Det finns flertal fall där arbetstagare har ångrat sin uppsägning.<sup>135</sup> En uppsägning är, som tidigare nämnt, en bindande rättshandling. Det finns ingen generell rätt att återta en uppsägning och en arbetsgivare är därmed inte skyldig att acceptera ett återtagande från en arbetstagare. En arbetsgivare kan till exempel ha hunnit hitta en annan arbetstagare som kan ta över anställningen som den nu uppsagda arbetstagaren hade.<sup>136</sup> I AD 2006 nr 114 hade en arbetstagare inte inställt sig för arbete och hade heller inte anmält sin frånvaro. Företrädare för bolaget besökte därför arbetstagaren i hans hem för att undersöka anledningen till frånvaron. Arbetstagaren visade sig vara hemma på grund av personliga familjeproblem. Det diskuterades om en eventuell uppsägning och bolaget hade senare den dagen återkommit med en uppsägningsblankett som arbetstagaren skrivit under. Arbetstagaren ångrade sig och ville återta uppsägningen två dagar senare. Detta godtog däremot inte arbetsgivaren. Frågan uppkom om arbetstagarens uppsägning kunnat anses vara framprovocerat av arbetsgivaren och om arbetsgivaren borde ha tillåtit ett återtagande av uppsägningen. AD konstaterade att hembesöket inte kunde anses vara otillbörligt. En slutsats har inte kunnat tas kring om företrädarna borde ha insett att besöket kan ha förvärrat arbetstagarens situation och att det är med den anledningen som arbetstagaren sade upp sig. Domstolen förklarade att arbetstagaren ångrat sig inom en relativt kort tid men att arbetsgivaren redan tillsatt anställningen med en annan person, vilket fick väga tyngre. Bolagets agerande kunde därmed inte anses ha stridit mot god sed på arbetsmarknaden eller anses vara otillbörligt på annat sätt. Uppsägningen stod därmed fast.

Enligt 10 § 2 st. LAS är en uppsägning som huvudregel bindande för arbetsgivaren när arbetstagaren tagit del av beskedet. Likaså är arbetstagaren bunden av ett beslut att själv säga upp sig. Detta besked och beslut kan normalt inte återkallas, men det finns vissa undantag från regeln. En uppsägning kan bland annat anses ogiltig eller lämnas utan avseende i enlighet med 33 och 36 §§ lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område (avtalslagen ((AvtL))).<sup>137</sup> För att en uppsägning ska anses ogiltig ska arbetsgivaren ha varit i ond tro. Arbetsgivaren ska med andra ord ha insett eller borde ha insett att arbetstagaren inte menat

---

<sup>135</sup> Se bland annat AD 2005 nr 63, AD 2010 nr 41 och AD 2012 nr 30.

<sup>136</sup> AD 1996 nr 109. Calleman, C., *När strider en uppsägning mot god sed på arbetsmarknaden?*, s. 73–74.

<sup>137</sup> Fortsättningsvis kommer avtalslagen förkortas med AvtL.



sin uppsägning. Ångrandet av uppsägningen från arbetstagarens sida ska ha skett inom rimlig tid. För att en uppsägning ska lämnas utan avseende, ska detta beaktas utifrån omständigheterna i det enskilda fallet. Bedömningen sker utifrån omständigheterna som skett vid uppsägningens tillkomst, de senare inträffade förhållandena och omständigheterna i övrigt.<sup>138</sup> I AD 1977 nr 200 hade ett bolag bestämt att en arbetstagare skulle flyttas till ett annat arbete inom bolaget. Arbetstagaren hade vägrat godta omplaceringen med hänsyn till hans handskada. Arbetsledningen hade inte accepterat arbetstagarens vägran, vilket resulterade i att arbetstagaren begärde att få en uppsägningsblankett som han fyllde i och lämnade till arbetsgivaren. Några dagar senare ångrade arbetstagaren uppsägningen, men arbetsgivaren menade att uppsägningen var bindande. Domstolen förklarade att en uppsägning är en rättshandling som i princip blir omedelbart bindande för den som gjort uppsägningen. Enligt AD hade arbetstagaren inte agerat i ett hastigt mod eftersom han hade en lång arbetslivserfarenhet och dessutom var en facklig förtroendeman. Arbetstagaren borde därmed ha en viss förståelse för innebörden av ett sådant beslut. Uppsägningen i sig ansågs heller inte vara framprovocerad med den anledningen att arbetsgivaren inte agerat otillbörligt. Arbetsgivaren hade tvärtom uppmanat arbetstagaren att tänka över saken i några dagar innan han tar ett beslut. Det fanns därmed ingen rätt att ångra beslutet eftersom arbetstagaren fått tillräckligt med rådrum och erhöll tillräckliga kunskaper i frågan, samt ansågs arbetsgivaren inte heller vara i ond tro beträffande uppsägningen och var därmed inte ogiltig i enligt AvtL.

Vid hastiga beslut, till exempel när en arbetsgivare i ett upprört tillstånd ber arbetstagaren att gå hem, kan jämföras med att arbetsgivaren sagt upp arbetstagaren.<sup>139</sup> Däremot kan en arbetsgivares tillvägagångssätt efter det förhastade handlandet påverka ifall en uppsägning faktiskt kommit till. Om en arbetsgivare till exempel ber arbetstagaren i fråga att kvarstå på arbetsplatsen eller om arbetsgivaren förtydligar för arbetstagaren att det inte är fråga om en uppsägning, kan arbetsgivarens agerande ses över eller att ett eventuellt skadestånd jämkas.<sup>140</sup> Ett sådant exempel är AD 1990 nr 76 där en arbetsgivare, efter en arbetstages korta anställning, framförde en viss kritik gentemot arbetstagaren och menade att hon inte skötte sitt arbete på ett tillfredsställande sätt. Arbetstagaren uppfattade samtalet som att hon har blivit uppsagd. Arbetsgivaren förklarade direkt efter att han fått vetskap om arbetstages tolkning, att arbetstagaren inte var uppsagd. Det blev därmed inte fråga om ett skadeståndsansvar för

---

<sup>138</sup> Källström, K., Malmberg, J., *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, s. 138–139.

<sup>139</sup> Åhnberg, L., Öman, S., *LAS-handboken 2022 – Om tillämpningen av anställningsskyddslagen*, s. 105.

<sup>140</sup> Källström, K., Malmberg, J., *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, s. 139.

arbetsgivaren eftersom han inte haft en avsikt att säga upp arbetstagaren och för att arbetsgivaren skyndsamt förtydligat situationen för arbetstagaren. Domstolen har i ett flertal fall förmedlat att vad som sägs mellan en arbetsgivare och en arbetstagare under ett upprört tillstånd inte normalt kan betraktas som en bindande rättshandling.<sup>141</sup> Detta hindrar däremot inte att en arbetstagare uppfattar situationen som en uppsägning och att arbetstagaren rättar sitt fortsatta handlande utefter det.<sup>142</sup> Domstolen har bland annat förtydligat i AD 1983 nr 148 att ett ansvar åvilar arbetsgivaren att undanröja oklarheter rörande anställningens bestånd. Ett sådant ansvar kan krävas av en arbetsgivare om han haft grundad anledning att inse att arbetstagaren haft en uppfattning om att han är uppsagd. Om en arbetsgivare inte fullföljer skyldigheten att klargöra situationen för arbetstagaren, kan uppsägningen jämföras med en uppsägning från arbetsgivaren. Detta för att en arbetsgivare inte ska kunna utnyttja en uppkommen oklarhet för att låta anställningen upphöra. Arbetsgivaren får med andra ord inte agera passivt. Fokuset vid den rättsliga prövningen handlar således om hur parterna agerat efter händelsen.

Domstolen har även påpekat att det i vissa fall, om arbetstagaren vill ta tillbaka sin uppsägning och att det sker inom några dagar, kan arbetsgivarens vägran anses jämföras med en uppsägning från arbetsgivarens sida.<sup>143</sup> Så var fallet i AD 2012 nr 30 där en arbetstagare, efter ett meningsutbyte med en företrädare för arbetsgivaren, muntligt sagt upp sig. Nästa arbetsdag vägrade arbetstagaren att skriva under den skriftliga bekräftelsen på uppsägningen. Hon meddelade samtidigt att hon ville återta den muntliga uppsägningen. Arbetsgivaren ansåg däremot att uppsägningen var bindande. Domstolen har förklarat att bolaget inte agerat otillbörligt eller i strid mot god sed, men att det ändå var liktydigt med en uppsägning från arbetsgivarens sida. Anledningen är att arbetstagaren inte hade haft en avsikt att säga upp sig, utan var upprörd och hade agerat alltför hastigt. Arbetstagaren agerade även inom en kortare tidsrymd, vilket beaktades i bedömningen. Uppsägningen var därmed ogiltig. Vad en kortare tidsrymd innebär har domstolen diskuterat i AD 1991 nr 33. I målet förklarade domstolen att inte tillåta en arbetstagare att ta tillbaka sin uppsägning kan anses strida mot god sed på arbetsmarknaden om det inte förflutit en längre tid mellan uppsägningen och återtagandet av denna. Tidsrymden ska inte tillmätas en avgörande betydelse, utan hänsyn ska tas till

---

<sup>141</sup> Se bland annat AD 1983 nr 148, AD 1983 nr 170, AD 1991 nr 64, AD 1991 nr 135, AD 2001 nr 95, AD 2004 nr 86, AD 2017 nr 13 och AD 2021 nr 14.

<sup>142</sup> AD 1990 nr 76.

<sup>143</sup> Calleman, C., *När strider en uppsägning mot god sed på arbetsmarknaden?*, s. 73–74.

omständigheterna i övrigt och hur arbetsgivaren agerat. AD fortsatte med att konstatera att ett tidsintervall på tio dagar är alldeles för stort och att det krävs starka skäl för att kunna kräva en arbetsgivare att acceptera ett sådant återtagande. I AD 2010 nr 41 var det fråga om en tidsperiod på två veckor, vilket domstolen menade var en längre tidsrymd. Det var därför inte otillbörligt av arbetsgivaren att neka återtagandet. En arbetsgivare kan även anses behöva tillåta ett återtagande om en arbetstagare till exempel är ung och oerfaren eller varit i stånd att fatta rationella beslut, under förutsättning att arbetsgivaren insett detta.<sup>144</sup>

## 5 Avslutande diskussion

Syftet med 2021/22 års proposition var bland annat att öka förutsebarheten vid uppsägningar av personliga skäl. Förklaringen var att det från en arbetsgivares perspektiv fanns en osäkerhet i fråga om vad som krävs för en giltig uppsägning. Osäkerheten rörde både beräkningen och kostnaderna för en sådan uppsägning och vilka risker som arbetsgivaren kan drabbas av om arbetsgivaren väljer att behålla arbetstagaren, trots att arbetsgivaren både har grund för att säga upp och vill skiljas från arbetstagaren. Ett problem som kan uppstå är att om arbetstagaren kvarstår på arbetsplatsen, kan det resultera i att verksamheten bedrivs på ett mindre effektivt sätt samt att det kan skapa onödiga slitningar på arbetsplatsen. Problemen kan omfatta det sätt på vilket arbetstagaren utför sitt arbete, förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, eller kollegorna emellan. En arbetstagare kan även uppleva osäkerhet genom att inte veta eller kunna bedöma hur en uppsägning ska angripas rättsligt och vilka ekonomiska risker en tvist för med sig. Resultatet kan bli att en arbetstagare därför avstår från att göra sina rättigheter gällande. Den nya lagstiftningen har därmed försökt utveckla rättsläget till att bli mer förutsebar för både arbetsgivaren och arbetstagaren om vilka krav som uppställs för en rättsligt godtagbar uppsägning. Det har sedan lagändringarna den 1 oktober 2022 inte meddelats någon dom som behandlar det nya begreppet sakliga skäl. Hur prövningarna rättsligt kommer att se ut i praktiken går därmed inte att diskutera då det inte finns något rättsfall som behandlar begreppet. Vad som däremot kan konstateras från propositionen är att domstolen, precis som tidigare, ska utgå från en helhetsbedömning av samtliga relevanta omständigheter i det enskilda fallet. Att det har klargjorts i propositionen att utredningen ska ske med utgångspunkt i om arbetstagaren brutit mot eller misslyckats med att uppfylla en väsentlig förpliktelse i anställningen som arbetstagaren känt till eller borde ha känt till, måste anses utgöra gällande rätt sedan tidigare. Av propositionen framkommer att till exempel lång anställningstid ska bortses vid en

---

<sup>144</sup> AD 1983 nr 3.

bedömning om det föreligger sakliga skäl. Det hänger samman med en helhetsbedömning att en sådan beaktan kan ske från domstolen, bland annat när en utredning sker utifrån arbetstagarens tidigare erfarenhet och ålder. Ett försök att förtydliga att fokus i prövningen ska ligga på avtalsbrottets allvar har skett, men rättsläget har utgått från ett sådant fokus även tidigare. Enligt min mening går det däremot att påstå, med hänsyn till att det inte finns några nya domar som berör det nya rättsläget, att en större förändring i gällande rätt mest troligt inte kommer att ske. Den gällande rätten är i princip en rättslig kodifiering av det som utvecklat i rättspraxis. I dagsläget är det därmed svårt att hävda att rättsläget blivit mer förutsebart för parterna.

### *5.1 Sakliga skäl är en dispositiv regel*

Regeln i 7 § LAS om sakliga skäl för uppsägning och arbetsgivarens omplaceringsskyldighet har efter lagändringarna blivit dispositiv. Avvikelser från reglerna får endast ske genom eller med stöd av kollektivavtal som slutits på huvudorganisationsnivå i enlighet med 6 § 3 st. MBL. Organisationerna kan i kollektivavtal reglera vilka sakliga skäl som kan komma att utgöra grund för uppsägning. Ändringen avser inte att ändra rättsläget på så sätt att huvudorganisationerna kan bestämma om en uppsägning ska vara grundad på sakliga skäl eller inte, utan endast att närmare bestämma vad som utgör sakliga skäl för uppsägning av en arbetstagare. Kollektivavtalet kommer att kunna tillämpas på medlemmarna av organisationen som slutit avtalet, medlemmar i en annan facklig organisation samt de oorganiserade arbetstagarna. Regeringen har i propositionen 2021/22 uttalat att de anser det som viktigt att arbetsmarknadens parter tar ett fortsatt ansvar för regleringen av arbetsmarknaden. Detta ska ske utifrån parternas autonomi och självständighet för att skapa flexibla lösningar som är anpassade till de varierande förhållandena och de olika delarna av arbetsmarknaden. Förhoppningen är att det enklare ska gå att förhandla om och anpassa reglerna efter skriftande behov mellan olika sektorer och kategorier av arbetstagare. Samtidigt vill regeringen och lagstiftaren att rättsläget blir mer förutsebart i förhållande till arbetsmarknadens parter, främst de enskilda arbetsgivarna och arbetstagarna. Problemet som kan uppstå är hur bedömningen kan komma att se ut i domstol när olika kollektivavtal gäller för olika branscher. Jag ifrågasätter starkt hur rättsläget nu ska kunna bli mer förutsebart för arbetsgivare och arbetstagare när det kan komma att råda betydande skillnader beroende på vilket arbete arbetstagaren har.

En ändring av gällande rätt och rättsläget i övrigt kan nu komma att ske genom att det i kollektivavtal idag kan regleras att en grund, som tidigare enligt rättspraxis från AD inte

utgjorde sakliga skäl för uppsägning på grund av personliga skäl, nu kan göra det genom dispositiviteten. Paragrafen har tidigare varit tvingande till arbetstagarens förmån, men i samband med dispositiviteten kan organisationerna sluta kollektivavtal som både kan vara till för- och nackdel för arbetstagaren. Utifrån ett förutsebarhetsperspektiv kan det bli svårt att på förhand ha insikt i hur olika fall kan komma att bedömas av domstolen. Hur domstolen ska bedöma ett uppsägningsfall kommer också förändras, eftersom en uppsägning som regleras i kollektivavtal lär behöva bedömas utifrån parternas avsikt och viljeförklaring, och inte hur det regleras i lagtext. Praxis på området kan därmed komma att bli oförutsebar beroende på om uppsägningen grundas i lag eller kollektivavtal, och vilket kollektivavtal. Att öppna upp för dispositiviteten på detta vis kan utgöra en möjlighet för parterna att anpassa vad som utgör sakliga skäl för uppsägning utifrån de olika förutsättningarna och utmaningar som finns inom diverse sektorer och branscher. Däremot, att hävda att det kan göra rättsläget mer förutsebart för parterna är enligt min uppfattning något att ifrågasätta. För domstolsväsendet kan det förväntas bli oklart om vad som gäller inom respektive bransch och om det ålagts andra bestämmelser för vad som ska kunna utgöra sakliga skäl vid uppsägning på grund av personliga skäl. Det råder redan skillnader på den privata och statliga sektorn eftersom det på den statliga råder grundläggande bestämmelser om de statligt anställdas rättsställning i enlighet med 12 kap. 7 § RF. Lagkrav krävs och bestämmelser kan således inte regleras genom avtal, vilket resulterar i att reglerna om sakliga skäl för uppsägning på grund av personliga skäl samt reglerna om omplacering inte kan bli dispositiva för arbetstagare med statlig anställning. Skillnader finns därmed redan för den statliga och privata sektorn, men sådana skillnader kan nu även komma att ske inom den privata sektorn. Tryggheten, men också förutsebarheten, kan följaktligen minska för de arbetstagare som önskar byta arbetsgivare.

## *5.2 Omständigheter som inte längre ska beaktas*

Ett tydliggörande har gjorts i samband med nya LAS om att fokuset är ifall arbetstagaren gjort sig skyldig till ett tillräckligt allvarligt brott mot anställningsavtalet och om arbetstagaren själv har insett eller bort inse det. Hänsyn ska inte tas till arbetstagarens personliga intresse av att behålla anställningen, arbetstagarens möjlighet att hitta en ny anställning eller arbetstagarens försörjningsbörda. Prognoser ska inte heller göras beträffande arbetstagarens framtida lämplighet. Vad gäller arbetstagarens intresse att behålla anställningen, ska en viss försiktighet beaktas vid tolkning av detta intresse. En helhetsbedömning av samtliga omständigheter i det enskilda fallet måste ske för att kunna avgöra om det har skett ett avtalsbrott där sakliga skäl för uppsägning föreligger. En viss beaktan till arbetstagarens intresse kan därmed komma att

följa av en sådan helhetsbedömning, men intresset lär nog inte väga tungt efter redogörelsen i propositionen 2021/22. Av rättspraxis går det att utläsa att en intresseavvägning gjorts beträffande arbetsgivarens intresse av att upplösa anställningen och arbetstagarens intresse av att behålla den. Det finns således rättspraxis som både talar för arbetsgivarens och arbetstagarens intressen, men nu åläggs större klarhet för vilken vikt arbetstagarens intresse har i frågan om uppsägning på grund av personliga skäl. Intresset ska nu inte utgöra någon form av suveränitet, som eventuellt kan ha uppfattats av arbetsgivare tidigare, utan båda parter intressen ska vägas in i en proportionalitetsbedömning. Jag kan tycka att intresseavvägningen sedan tidigare varit tydlig i den bemärkelse att det varit självklart att båda parter intressen bör vägas mot varandra. Samtidigt kan jag tycka att det blivit allt tydligare i förarbetena, att en beaktan till arbetstagarens intresse att behålla tjänsten nu inte kommer att påverka bedömningen i någon större bemärkelse. Min tolkning av lagändringarna är att det ska råda neutralitet i frågan om arbetstagarens intressen. Hur och på vilket sätt detta påverkar framtida domstolsprövningar, blir att invänta då det inte finns några nya domar att utgå ifrån sedan lagändringarna. Vad gäller arbetstagarens möjlighet att hitta en ny anställning och andra redogörelser för arbetstagarens försörjningsbörd i mål som gäller misskötsamhet, kan jag inte hitta något särskilt fall från AD som beaktar dessa omständigheter i någon större utsträckning.<sup>145</sup> Just dessa faktorer tror jag därmed inte kommer att förändras anmärkningsvärt framöver.

Något som kan komma att påverka rättsläget markant är prognosen om arbetstagarens framtida lämplighet. En sådan prognos ska efter ändringarna i LAS inte ske framöver. Lämplighetsfrågan är inte bara det som påverkas, utan även arbetstagarens anställningstid. Prognosen var tidigare att se som ett verktyg för samtliga parter att veta vad arbetstagarens brustit med i anställningsavtalet, men det gav också parterna möjlighet att veta vart de befann sig i anställningsförhållandet. En arbetstagare med en kort anställningstid men med ett flertal anmärkningar, desto större chans har arbetsgivaren att säga upp arbetstagaren med sakliga skäl. Däremot, en arbetstagare med en längre anställningstid, men med färre anmärkningar på misskötsamhet, kan komma att ha goda chanser att behålla sin tjänst. Det går inte att hävda att det alltid gått till på detta vis eftersom det beror på vilken misskötsamhet det är fråga om och på vilket sätt arbetsgivaren påverkats av denna misskötsamhet. Förändringen från och med 1 oktober 2022 öppnar upp för möjligheten att säga upp en arbetstagare med sakliga skäl efter en engångsföreteelse. Hur detta kan påverka förutsebarheten för parterna är svår att säga eftersom

---

<sup>145</sup> Redogörelser för dessa faktorer har skett i fall av misskötsamhet som hänför sig till sjukdom, vilket är ett personligt skäl som inte beaktats i detta arbete, se avsnittet om avgränsning.

det inte finns några rättsfall att utgå ifrån. Det kan däremot konstateras att tvister avseende enstaka misskötsamheter kan komma att ske framöver i AD. Domstolen har tidigare varit tydlig i sina domskäl om att engångsförseelse inte kunnat utgöra sakliga skäl för uppsägning om inte starka skäl talade för det, såsom vid allvarlig brottslighet eller när lojaliteten brustit för arbetsgivaren. För en arbetsgivare kommer rättsläget med stor sannolikhet att vara mer fördelaktigt, då det underlättar arbetsgivaren vid bedömning och beslut om en uppsägning av en arbetstagare ska ske eller inte. Däremot, blir rättsläget mer osäkert och otryggt för den arbetstagare som riskerar att bli uppsagd. Att riskera sin anställning på grund av en engångsföreteelse, efter en lång arbetstid och ett lojalt åtagande till en arbetsgivare, kan från ett arbetstagarperspektiv endast ses som en förlust och ett förlorat anställningsskydd för arbetstagaren. En ohälsosam arbetsmiljö kan, enligt min uppfattning, uppstå bland arbetstagare där en oro och känsla av ängslighet kan komma att präglas i arbetslivet, då arbetstagaren inte kan känna sig helt säker och trygg i sin anställning.

### *5.3 Omplacering och de nya kraven för omplaceringsskyldigheten*

En uppsägning av arbetstagare på grund av personliga skäl ska även fortsättningsvis vara en sista utväg. När en arbetsgivare bedömer att en arbetstagare misskött sig på ett sådant sätt som kan utgöra sakliga skäl för uppsägning, ska arbetsgivaren ge arbetstagaren möjlighet att göra rätt vid sig. Detta genom att arbetsgivaren har en skyldighet att omplacera arbetstagaren till ett annat ledigt arbete enligt 7 § 2 st. LAS. Från och med lagändringarna i oktober 2022, begränsas arbetsgivares omplaceringsskyldighet vid uppsägningar på grund av personliga skäl till att endast behöva erbjuda en omplacering. Tidigare hade arbetsgivare en skyldighet att erbjuda flera omplaceringar för att det skulle kunna utgöra sakliga skäl för uppsägning. Anledningen var bland annat för att arbetsgivare inte ska riskera att falla på omplaceringsskyldigheten vid en rättslig prövning. Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet innebär därmed inte en förändring i arbetstagarens första överträdelse av anställningens förpliktelser, utan det blir en förändring vid den andra. En begränsning av arbetsgivarens skyldighet att omplacera arbetstagare har därmed kraftigt begränsats. Det har nu tydliggjorts i lagstiftningen, men även för båda parterna i anställningsförhållandet, att endast en omplacering ska ske för att kravet på sakliga skäl ska anses uppfyllt. För arbetsgivarens del, blir skyldigheten betydligt mindre då arbetsgivaren endast behöver undersöka möjligheten till omplacering en gång. Resultatet blir att det blir mer förmånligt för arbetsgivaren, ekonomiskt och verksamhetsmässigt. Därefter har arbetsgivaren i princip fria händer att säga upp arbetstagaren. För arbetstagarens del, blir det tydligt att det inte ges lika många chanser som tidigare beträffande omplaceringarna. Om en omplacering sker,

gäller det för arbetstagaren att bevisa för arbetsgivaren att det inte råder någon misskötsamhet längre och att arbetstagaren förbättrat sitt beteende. En arbetsgivare har möjlighet att utreda och möjliggöra fler omplaceringar för arbetstagare, dock åläggs de inte något ansvar att göra det.

Ett tillägg i 7 § 2 st. LAS är att det är upp till arbetstagaren att styrka att det finns särskilda skäl som talar för att en ytterligare omplacering ska ske. Begreppet särskilda skäl har inte definierats och det uppstår därmed en viss osäkerhet och oförutsebarhet gällande begreppets innebörd. Oklarheten finns också beträffande när begreppet kan komma att aktualiseras. I förarbetena till den nya lagen gavs förklaringen att särskilda skäl kan aktualiseras när det förflutit en längre tid sedan den första omplaceringen skedde. Exemplet var inte uttömmande, och därför kan fler grunder åberopas av arbetstagare. Det blir därmed en minskad förutsebarhet vad gäller begreppets tillämpning och hur det kan komma att åberopas av arbetstagare i praktiken. Förutom att begreppet är oförutsebart, kan det enligt mitt tycke, även upplevas som osäkert för både arbetsgivaren och arbetstagaren att ha ett begrepp som kan åberopas i rätten men som parterna inte har insikt i vad det innebär. En arbetsgivare kan inte på förhand försöka undvika en eventuell tvist om särskilda skäl, då arbetsgivaren inte har någon vetskap om vad arbetstagaren kan komma att åberopa som särskilda skäl. Samtidigt har arbetstagaren själv ingen närmare insikt om begreppet och vilka grunder de kan åberopa. Arbetstagaren måste prova sig fram i rätten för att veta vad begreppet kan komma att utgöra och vilka möjligheter arbetstagaren har. En rättslig tvist är inget, utifrån ett ekonomiskt perspektiv, förmånligt alternativ för arbetstagare. Att bli uppsagd kan ses som ett både lättare och billigare alternativ, än att ta den rättsliga vägen där rättsläget är oklart och oförutsebart. Enligt min uppfattning uppstår det stora problem kring vilka rättigheter arbetstagare har. Att inte klargöra begreppet ger mig intrycket av att arbetstagarens anställningsskydd drastiskt försvagats. Det är idag arbetstagaren som har bevisbördan i frågor om att en ytterligare omplacering ska ha skett. Bevisbördan har i och med ändringarna i lag skiftat över till arbetstagaren från arbetsgivaren. Rättsläget kan uppfattas som mer förutsebart för arbetsgivaren som både får en minskad bevisbörda och en begränsad skyldighet att omplacera en arbetstagare. Jag kan däremot inte med samma säkerhet säga att det blivit mer förutsebart för arbetstagaren, som kan komma att prova sig fram i en eventuell rättstvist för att veta vad som kan utgöra särskilda skäl, samt har bevisbördan att det varit fallet. Det åläggs ett större ansvar för arbetstagare nu att stärka sitt anställningsskydd. Utmaningen blir speciellt stor för de arbetstagare som är unga och mindre erfarna. Att ålägga ett sådant stort ansvar på en arbetstagare att tillvarata sina egna rättigheter, speciellt när rättsläget är oklart och oförutsebart, hamnar arbetstagaren i ett underläge.



#### *5.4 Avsaknaden av arbetsmiljöaspekten i den rättsliga prövningen*

En aspekt som jag observerat, främst inom min närmare analys av uppsägningar som framprovocerats av arbetsgivare, är avsaknaden av arbetsmiljön i den rättsliga prövningen. Framprovocerade uppsägningar i sin helhet regleras inte närmare i lag, förarbeten eller doktrin, utan det nämns och förklaras väldigt kort ensamt eller i förhållande till de olika kraven som uppställs vid en sådan prövning såsom god sed på arbetsmarknaden. Utöver det förklaras eller analyseras fenomenet inte noggrannare. Att framprovocerade uppsägningar inte förklaras eller diskuteras närmare, inte bara inom den juridiska sfären utan även den allmänna, är intressant. Jag har uppfattningen att sådana uppsägningar sker mer än vad som når upp till den rättsliga prövningen. Uppfattningen kommer från det faktum att, när jag analyserat befintlig rättspraxis i området, har en utredning eller prövning av arbetsmiljön på arbetsplatsen inte skett. Vid en prövning av om det skett en provocerad uppsägning, sker prövningen främst utifrån grunderna om arbetsgivaren agerat i strid med god sed på arbetsmarknaden eller på ett annat otillbörligt sätt, och om det annars funnits sakliga skäl för uppsägningen. Många gånger har provocerade uppsägningar skett på grund av att arbetsgivaren och arbetstagaren inte kunnat prata med varandra, att det uppstått konflikter på arbetsplatsen med en arbetskamrat eller någon från arbetsledningen, eller att arbetstagaren upplevt sig ha blivit illa behandlad genom till exempel trakasserier eller utfrysningar av olika slag. Trots att arbetstagaren tar upp dessa omständigheter som grund till uppsägningen eller att de upplevt sig ha blivit uppsagda på grund av en arbetsgivares handlande, prövas inte några arbetsrättsliga frågor i AD.

Det finns ett skydd i AML och Arbetsmiljöverkets föreskrifter om bland annat det systematiska arbetsmiljöarbetet och den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, som arbetsgivare och arbetstagare ska efterfölja och tillvarata. Jag anser att målen som handlar om provocerade uppsägningar, och där det framkommer att det varit en konflikt alternativt en osund stämning på arbetsplatsen, att arbetsmiljöfrågan ska prövas eller i vart fall diskuteras i ett avsnitt i domskälen. Ett sådant avsnitt skulle kunna markera att arbetstagarens anställningsskydd tas på allvar från rättens sida, och att arbetstagaren erhåller det skyddsnät som personen ska inom arbetsrätten. I vissa tidigare domar, har domstolen kritiserat arbetsgivare eller arbetstagare för deras beteenden eller handlingar, utan att närmare gå in på arbetsmiljön. Ett exempel på ett mål där AD endast riktade kritik mot arbetsledningen, är AD 2023 nr 11. Här hade det inte varit betungande för domstolen att närmare gå in på kritiken utifrån ett arbetsmiljörättsligt perspektiv, för att närmare förstå vad kritiken grundar sig på. I domen framkom det bland annat att arbetsgivaren hade en generell vetskap om arbetstagarens situation och mående på

arbetsplatsen. Att inte diskutera att det finns en skyldighet för arbetsgivaren, utifrån AML, att utreda situationen närmare och vidta tillämpliga åtgärder, ger mig uppfattningen att domskälen och prövningen i detta avsnitt är otillräcklig. En sådan prövning, där domstolen till exempel förklarar att arbetsgivaren borde ha tagit hjälp av företagshälsovård eller vidtagit andra åtgärder för att lösa den bakomliggande problematiken, hade inte varit ansträngande för AD. Tvärtom kan det tydliggöra för både parterna i målet och allmänheten att det blir en del av helhetsbedömningen att se hur arbetsmiljön varit på arbetsplatsen. Det blir med andra ord en naturlig följd i målet att utreda arbetsmiljön vid provocerade uppsägningar eller uppsägningar på grund av personliga skäl, som kommit till domstolsprövning. Resultatet kan bli att parterna redan innan en tvist gör vad som krävs av de utifrån ett arbetsmiljöperspektiv och att målen som har satts upp av regeringen också uppnås.<sup>146</sup>

## 5.5 Slutsats

Lagändringarna i LAS som började gälla oktober 2022, hade som syfte att göra rättsläget mer förutsebart för de involverade parterna. Min slutsats är att det i dagsläget inte med klarhet kan konstateras att detta mål är uppfyllt. En anledning till det kan vara att rättsläget är relativt nytt och att det nya begreppet ännu inte prövats i domstol. Rättsläget kan komma att bli mer förutsebart ju längre tiden går och ju fler mål som prövas i domstol. Hur rätten ser ut idag i förhållande till arbetstagarens anställningsskydd, kan jag konstatera att detta skydd har begränsats. Nya LAS verkar ha tagit riktningen till att underlätta för arbetsgivaren genom att begränsa arbetsgivarens tidigare skyldigheter, medan arbetstagarens i stället erlagts ett större ansvar att själva försöka upprätthålla sitt anställningsskydd. Detta trots att arbetsgivaren kanske inte vidtagit sina skyldigheter utifrån ett arbetsmiljöperspektiv. Hur uppsägningar på grund av personliga skäl och kravet på sakliga skäl kan komma att utvecklas, samt hur tydligt och förutsebart lagändringarna i praktiken faktiskt visat sig vara, blir att invänta.

---

<sup>146</sup> För regeringens mål om en god arbetsmiljö, se Skr. 2020/21:92.

## **Käll- och litteraturförteckning**

### *Offentligt tryck*

#### **Lagstiftning**

Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område.

Lag (1974:12) om anställningsskydd.

Regeringsformen (1974:152).

Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Arbetsmiljölagen (1977:1160).

Lag (1982:80) om anställningsskydd.

#### **Propositioner**

Prop. 1973:129 om förslag till lag om anställningsskydd med mera given Stockholms slott den 25 maj 1973.

Prop. 1974:148 om Kungliga Majestätets proposition med förslag till lag om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning.

Prop. 1976/77:117 om utbyggnad av föräldraförsäkringen med mera.

Prop. 1981/82:71 om ny anställningsskyddslag med mera.

Prop. 1982/83:124 med anledning av beslut som har fattats av internationella arbetskonferensen vid dess sextioåttonde möte.

Prop. 2021/22:176 om flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden.

#### **Statens offentliga utredningar**

SOU 2014:31 – Visselblåsare – Stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden. Stockholm: 2014.

SOU 2020:30 – Betänkande av Utredningen om en moderniserad arbetsrätt. Stockholm: 2020.

#### **Departementsserie**

Ds 2002:56 – Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv. Stockholm: 2002.

#### **Regeringens skrivelse**

Skr. 2020/21:92. En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025.

## **Arbetsmiljöverkets föreskrifter**

AFS 2001:1 – Systematiskt arbetsmiljöarbete.

AFS 2015:4 – Organisatorisk och social arbetsmiljö.

## *Internationellt och EU-rättsligt offentligt tryck*

Internationella arbetstagarorganisationens konvention (nr 158) om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ. Genève den 22 juni 1982.

## *Rättspraxis*

AD 1929 nr 29.

AD 1932 nr 100.

AD 1975 nr 4.

AD 1975 nr 20.

AD 1977 nr 117.

AD 1977 nr 198.

AD 1977 nr 200.

AD 1978 nr 89.

AD 1980 nr 82.

AD 1980 nr 102.

AD 1981 nr 111.

AD 1981 nr 120.

AD 1981 nr 134.

AD 1982 nr 52.

AD 1983 nr 3.

AD 1983 nr 148.

AD 1983 nr 170.

AD 1985 nr 27.

AD 1986 nr 38.

AD 1986 nr 95.

AD 1986 nr 124.

AD 1986 nr 143.

AD 1986 nr 160.

AD 1988 nr 71.

AD 1989 nr 42.

AD 1990 nr 55.  
AD 1990 nr 76.  
AD 1991 nr 33.  
AD 1991 nr 64.  
AD 1991 nr 65.  
AD 1991 nr 93.  
AD 1991 nr 135.  
AD 1992 nr 68.  
AD 1993 nr 30.  
AD 1993 nr 73.  
AD 1993 nr 130.  
AD 1993 nr 185.  
AD 1994 nr 79.  
AD 1995 nr 11.  
AD 1996 nr 109.  
AD 1997 nr 57.  
AD 1998 nr 16.  
AD 1998 nr 80.  
AD 1998 nr 113.  
AD 1999 nr 13.  
AD 1999 nr 146.  
AD 2001 nr 10.  
AD 2001 nr 41.  
AD 2001 nr 55.  
AD 2001 nr 70.  
AD 2001 nr 95.  
AD 2001 nr 106.  
AD 2002 nr 26.  
AD 2002 nr 44.  
AD 2002 nr 58.  
AD 2003 nr 21.  
AD 2003 nr 81.  
AD 2003 nr 84.  
AD 2003 nr 108.

AD 2004 nr 86.  
AD 2005 nr 63.  
AD 2006 nr 13.  
AD 2006 nr 63.  
AD 2006 nr 109.  
AD 2006 nr 114.  
AD 2006 nr 121.  
AD 2007 nr 84.  
AD 2007 nr 95.  
AD 2008 nr 20.  
AD 2008 nr 90.  
AD 2009 nr 30.  
AD 2010 nr 10.  
AD 2010 nr 11.  
AD 2010 nr 34.  
AD 2010 nr 41.  
AD 2011 nr 20.  
AD 2011 nr 71.  
AD 2012 nr 30.  
AD 2013 nr 25.  
AD 2013 nr 73.  
AD 2014 nr 26.  
AD 2014 nr 85.  
AD 2016 nr 54.  
AD 2017 nr 13.  
AD 2017 nr 37.  
AD 2019 nr 2.  
AD 2020 nr 23.  
AD 2021 nr 14.  
AD 2022 nr 15.  
AD 2023 nr 11.

## Litteratur

Andersson, Anderz och Edström, Örjan och Ingmanson, Staffan. *Arbetsrätt. 7:de reviderade upplagan*. Stockholm: Liber AB, 2021.

Bernitz, Ulf (red.). *Finna rätt: juristens källmaterial och arbetsmetoder*. Upplaga 15. Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2020.

Calleman, Catharina. *När strider en uppsägning mot god sed på arbetsmarknaden?* Skriven i Festskrift till Örjan Edström av Ruth Mannelqvist, Staffan Ingmanson och Carin Ulander-Wänman. Umeå: Juridiska institutionen, Umeå universitet, 2019.

Danhard, Erik. *Arbetskyldighetens gränser*. Särtryck ur Ny Juridik 2:2004.

Del Sante, Naiti och Garpe, Bengt och Gabinus Göransson, Håkan. *Arbetsrätten – En introduktion*. Upplaga 8. Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2020.

Ferngren, Caroline. *Anställningsskydd, kompetensutveckling och sysselsättningstrygghet*. Skriven i boken Anställningsskydd i utveckling av Niklas Selberg och Erik Sjödin. Upplaga 1. Uppsala: Iustus Förlag AB, 2022.

Glavå, Mats och Hansson, Mikael. *Arbetsrätt*. Upplaga 5. Författarna och Studentlitteratur AB, 2023.

Gullberg, Hans och Rundqvist, Karl-Ingvar. *Arbetsmiljölagen – Kommentarer och författningar*. Upplaga 18. Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2018.

Hjertstedt, Mattias. *Beskrivningar av rättsdogmatisk metod: om innehållet i metodavsnitt vid användning av rättsdogmatiskt tillvägagångssätt*. Skriven i Festskrift till Örjan Edström av Ruth Mannelqvist, Staffan Ingmanson och Carin Ulander-Wänman. Umeå: Juridiska institutionen, Umeå universitet, 2019.

Ieskog, Tommy. *Arbetsrättslig avtalsrätt*. Upplaga 2. Norstedts Juridik AB, 2021.

Ieskog, Tommy. *Uppsägning av personliga skäl*. Upplaga 9. Norstedts Juridik AB, 2020.

Jareborg, Nils. *Rättsdogmatik som vetenskap*. Häfte 1. SvJT, 2004.

Johansson, Caroline. *Skäliga omplaceringserbjudanden och arbetsledningsrätten*. Skriven i boken Anställningsskydd i utveckling av Niklas Selberg och Erik Sjödin. Upplaga 1. Uppsala: Iustus Förlag AB, 2022.

Källström, Kent och Malmberg, Jonas. *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*. Upplaga 6. Uppsala: Iustus Förlag AB, 2022.

Lunning, Lars och Toijer, Gudmund och Lindblom, Per. *Anställningsskydd – En kommentar*. Upplaga 11. Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2022.

Olsen, Lena. *Rättsvetenskapliga perspektiv*. Häfte 2. SvJT, 2004.

Peczenik, Aleksander. *Vad är rätt? Om demokrati, rättssäkerhet, etik och juridisk argumentation*. Stockholm: Fritze, 1995.

Sandgren, Claes. *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare – ämne, material, metod, argumentation och språk*. Upplaga 5. Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2021.

Ulander-Wänman, Carin. *Bristande arbetsprestationer och arbetstagares rätt till kompetensutveckling*. 2017–18 NR 3 i Särtryck ur Juridisk Tidskrift.

Ulander-Wänman, Carin. *Anställningsskydd och kvalifikationskrav i förändring?* Artikel i Arbetsmarknad & Arbetsliv. Nr 3/4. Höst/vinter 2016.

Zila, Josef. *Om rättssäkerhet*. Häfte 4. SvJT, 1990.

Åhnberg, Lars och Öman, Sören. *LAS-handboken 2022 – Om tillämpningen av anställningsskyddslagen*. Upplaga 10. Stockholm: Lars Åhnberg AB, 2022.

Öman, Sören. *Anställningsskyddspraxis*. Upplaga 11. Stockholm: Jure Förlag AB, 2022.



## *Övriga källor*

### **Lagkommentarer**

Karnovs lagkommentar till 34 § lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet via databasen JUNO.

Lexinos lagkommentar till 4 § lag (1982:80) om anställningsskydd via databasen JUNO.

### **Elektroniska källor**

Åklagarmyndigheten. Rättssäkerhet. *Åklagarmyndigheten*. 2015.

<https://www.aklagare.se/ordlista/r/rattssakerhet/> [2023-11-23]