



JURIDIK i
PRAKTIKEN

ARBETSRÄTT



Intresserad Engagerad Diplomerad

Vad är ditt nästa steg?



Innehållsförteckning

■ 1. Ingående av anställning	4
1.1. Anställningsavtal	4
1.2. Anställningsformer	5
■ 2. Anställningens upphörande	8
2.1. Uppsägning från arbetsgivarens sida	8
2.2. Omplaceringsskyldighet	8
2.3. Tvåmånadersregeln	11
2.4. Uppsägning på grund av arbetsbrist	11
2.4.1. Turordningsreglerna	11
2.4.2. Företrädesrätt till återanställning	12
2.4.3. Varsel	14
2.5. Uppsägning på grund av personliga skäl	14
2.5.1. Praxis från AD vid uppsägning	15
2.5.2. Erinran innan uppsägning	17
2.6. Framprovocerad uppsägning	19
2.7. Avskedande	20
2.7.1. Praxis från AD vid avskedande	20
2.8. Frånträdande	21
2.9. Skyldigheter vid uppsägning och avskedande	21

2.9.1. Uppsägningstid	22
2.9.2. Ogiltigförklarande och skadestånd	22
2.9.3. Tidsfrister	23
■ 3. Kollektiv arbetsrätt	23
3.1. Kollektivavtalet och dess rättsverkningar	23
3.2. Föreningsrätt - rätten att organisera sig	24
■ 4. MBL-förhandlingar	26
4.1. Allmän förhandlingsrätt	26
4.2. Vem ska arbetsgivaren förhandla med?	26
4.2.1. Primär förhandlingsskyldighet	27
4.2.2. Sekundär förhandlingsrätt	27
4.2.3. Förhandlingsskyldighet utan kollektivavtal	27
■ 5. Arbetsrättsliga tvister i domstol	29
5.1. Forumregler	29
5.2. Finansiell hjälp vid tvist	30
■ 6. Offentlig arbetsrätt	30
6.1. Särskilda regler enligt LOA	31
6.2. Yttrande- och meddelarfrihet	32
■ 7. Arbetstidslagstiftning	33
7.1. Ordinarie arbetstid	33
7.2. Arbetstid utöver ordinarie arbetstid	33
7.3. Jour och beredskap	34
7.4. Arbetstidens förläggning	34
■ 8. Arbetsmiljö	35
8.1. Arbetsmiljölagen (AML)	35
8.2. Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS)	35
8.3. Tillsyn och straff	39

Zeijersborger Office AB äger upphovsrätt till detta material med exklusiv copyright. Det är inte tillåtet att mångfaldiga, kopiera, lagra eller distribuera hela eller delar av materialet i kommersiellt eller annat syfte utan upphovsrättsinnehavarens medgivande.

■ 9. Diskriminering i arbetslivet	40
9.1. Direkt diskriminering	40
9.2. Indirekt diskriminering	41
9.3. Diskrimineringsmål i domstol	41
■ 10. Ledighetslagstiftning	42
10.1. Semester	42
10.1.1. Semesterår och intjänande år	42
10.1.2. Semesterns förläggning	43
10.1.3. Semesterlön	43
10.2. Föräldraledighet	45
10.2.1. Mamaledighet	45
10.2.2. Hel och delledighet	45
10.2.3. Förbud mot missgynnande behandling	46
10.3. Studieledighet	46
10.4. Övriga ledigheter	47
10.4.1. Utbildning i svenska för invandrare	47
10.4.2. Trängande familjeskäl eller närståendevård	47
10.4.3. Ledighet för att bedriva näringsverksamhet	48
10.4.4. Ledighet vid sjukdom för att pröva annat arbete	48
■ Källförteckning	48

Inledning

I mitten av 1800-talet ingick arbetsgivare och arbetstagare anställningsavtal utan facklig inblandning. De första fackföreningarna bildades på 1870-talet. Decemberkompromissen som ingicks år 1906 gav de anställda rätt att organisera sig i fackföreningar som i sin tur kunde förhandla kollektivavtal med arbetsgivarna. I utbyte gavs arbetsgivarna rätt att dels leda och fördela arbetet, dels fritt anställa och avskeda arbetstagare. År 1938 enades fackföreningarna och arbetsgivarna vilket resulterade i Saltsjöbadsavtalet. Enligt avtalet skulle arbetsmarknadens parter sluta avtal utan inblandning av regeringen. Det la grunden för det som kallas "Den svenska modellen". Modellen bygger på att fackförbunden och arbetsgivarorganisationerna ska ta ett gemensamt ansvar för de regler som ska gälla på den svenska arbetsmarknaden. Det innebär en större trygghet, exempelvis för arbetstagarna genom tryggare anställningar och för arbetsgivarna genom att de vilda strejkerna i stort sett försvann. Saltsjöbadsavtalet gäller än idag, även om vissa ändringar har gjorts.¹

¹ Andersson m.fl. (2021), s. 13.

1. Ingående av anställning

Lagar och regler som rör anställningsförhållandet beskrivs ofta som en del av den individuella arbetsrätten. En stor del av denna regleras av Lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS), vilken fastställer det juridiska förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Lagen innehåller regler om vilka anställningsformer som är tillåtna, vad som

gäller vid uppsägning från arbetsgivarens sida, uppsägningstider, turordningsregler vid uppsägning samt rätt till lön under uppsägningstiden.

Innan vi går in på detaljerna i LAS kan vi notera att vissa arbetstagare undantas från lagens tillämpning enligt första paragrafen. Exempel på detta är personer i företagsledande ställning, arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj, samt de som är anställda med särskilt anställningsstöd (LAS 1 §). Notera även att LAS är semidispositiv, vilket innebär att en del av reglerna i lagen är tvingande och att en del kan avtalas bort genom kollektivavtal. Vilka paragrafer som kan avtalas bort nedtecknas bland annat i LAS 2a §.

1.1. Anställningsavtal

Det finns inga regler om hur ett anställningsavtal ingås. I stället gäller allmänna avtalsrättsliga principer.² Anställningsavtalet är ett konsensualavtal. Det innebär att det inte finns något formkrav på anställningsavtal, utan den kan ingås muntligt, skriftligt eller genom konkludent handlande. Det sistnämnda innebär att arbetsgivaren uppträder på ett sådant sätt att den arbetssökande med fog får uppfattningen att han eller hon blivit anställd. Det vanligaste sättet är att parterna skriftligen undertecknar ett anställningsavtal³. Desstuom är anställningsavtalet ett ypperligt tillfälle för arbetsgivaren att lämna skriftliga upplysningar om anställningen.

Arbetsgivaren är nämligen skyldig att lämna skriftlig information om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningen (6 c § första st LAS). Information som måste tas med är till exempel arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, tillträdesdag och om anställningen gäller tills vidare eller om det är fråga om en anställning för begränsad tid och i så fall om det rör sig om särskild visstidsanställning, vikariat eller säsongsarbete. Sådan information ska lämnas senast sju dagar efter det att arbetstagaren börjar arbeta (6 c § tredje st LAS). Bestämmelsen är en så kallad ordningsföreskrift. Det innebär att arbetsgivaren kan bli skadeståndsskyldig om denne underlåter att lämna sådan information. Muntliga anställningsvillkor är inte ogiltiga i sig, men arbetsgivaren kan riskera att betala skadestånd för brott mot skriftlighetskravet.⁴

Sedan den 30 juni 2022 avser ett anställningsavtal heltid, om inte något annat uttryckligen har avtalats. Om anställningsavtalet inte avser heltid, ska arbetsgivaren på arbetstagarens begäran skriftligen ange skälet till detta. Informationen ska lämnas inom tre veckor från det att begäran framställts (4 a § LAS). Eftersom viss information måste lämnas skriftligt, samt för tydlighets och bevisningens skull, är det lämpligt att upprätta ett skriftligt anställningsavtal direkt när en person anställs där allt rörande anställningen regleras.

² Sante m.fl. (2020), s. 27.

³ Andersson m.fl. (2021), s. 74.

⁴ Sante m.fl. (2020), s. 27.

Bevisbördan om anställningsförhållandet

Den som påstår att ett anställningsförhållande har uppkommit har bevisbördan för sitt påstående.⁵ Av

arbetsdomstolens praxis framgår att den som påstår sig ha blivit anställd hos en arbetsgivare måste visa att det fanns omständigheter som talade för att den arbetssökande med fog fått uppfattningen att han eller hon blivit anställd (AD 1999 nr 5). I AD 1981 nr 131 hade ett anställningsförhållande uppstått på grund av arbetsgivarens uppträdande vid en anställningsintervju. Parterna hade vid ett flertal tillfällen fört omfattande diskussioner om anställningsvillkor vilket gett den sökande befogad anledning att tro att anställningsavtal hade ingåtts. Domstolen ansåg att arbetsgivaren skulle ha klargjort att anställningsförhållande inte hade uppstått trots dessa diskussioner.

1.2. Anställningsformer

De viktigaste bestämmelserna om anställningsavtalet finns i LAS. I lagen finns en uppdelning i tre typer av anställningsformer: tillsvidareanställning (ibland kallat fast anställning), tidsbegränsad anställning och provanställning.⁶ Arbetsgivaren och arbetstagaren kan givetvis avtala om en tidsbegränsad anställning (5 och 6 §§) eller enligt kollektivavtalsregler som avviker från lagens regler (2 § LAS). Arbetsgivaren ska då så snart som möjligt, men senast en vecka efter arbetstagarens första arbetsdag, meddela arbetstagaren om att anställningen är tidsbegränsad (6 c §).⁷

Om arbetsgivaren inte sagt någonting om anställningsformen innan arbetstagaren börjar arbeta, ska arbetstagaren anses vara anställd tills vidare (4 § första stycket LAS). Huvudregeln om tillsvidareanställning har i praxis utformats som en presumptionsregel vilket innebär att en anställning är tills vidare skall om inte parterna uttryckligen har

kommit överens om annat (AD 2005:117). Det är därför av vikt för en arbetsgivare som avser att anställa en arbetstagare på viss tid eller som provanställning att vara tydlig med att det gäller just en sådan och inte en tillsvidareanställning.

6 Glavå & Hansson (2020), s. 189.

7 Viklund & Wästfelt (2021), s. 94.

Bevisbördan vid tvist om anställningsform

Arbetsgivaren har bevisbördan för att ett avtal om tidsbegränsad anställning har träffats.

Arbetsdomstolen har i ett antal avgöranden betonat att oklarheter i denna fråga normalt måste gå ut över arbetsgivaren (AD 1994:17). Det ställs därför höga krav på arbetsgivaren för att bevisa att en tidsbegränsad anställning i stället ska gälla. Om arbetstagaren nekar till att en sådan överenskommelse har träffats, måste arbetsgivaren visa att hans uppfattning är riktig. Misslyckas arbetsgivaren med detta anses arbetstagaren vara anställd tills vidare.⁸

8 Viklund & Wästfelt (2021), s. 94.

Tidsbegränsad anställning

Även om tillsvidareanställning är huvudregeln kan arbetsgivaren och arbetstagaren göra avsteg från den genom att avtala om tidsbegränsad anställning. Tidsbegränsad anställning skiljer sig från en tillsvidareanställning genom att det redan vid anställningsavtalets ingående är bestämt när anställningen upphör.⁹ Tidsbegränsade anställningar kan ingås antingen om det finns stöd i 5 § LAS eller i kollektivavtal. I följande fall är det tillåtet att ingå avtal om tidsbegränsad anställning:

- Särskild visstidsanställning
- Vikariat
- Säsongsarbete
- För arbetstagare som fyllt 69 år
- Tillåtet enligt kollektivavtal

9 Viklund & Wästfelt (2021), 86.

Särskild visstidsanställning

En arbetsgivare och en arbetstagare kan alltid avtala om en särskild visstidsanställning (5 § 1 st 1 LAS).¹⁰ Den tidsbegränsade anställningen övergår automatiskt i en tillsvidareanställning enligt 5 a § LAS om en arbetstagare:

- har varit särskild visstidsanställd i sammanlagt tolv månader under en femårsperiod
- haft tidsbegränsade anställningar i form av särskild visstidsanställning, vikariat eller säsongsarbete och anställningarna följer på varandra.

En anställning anses ha följt på en annan om arbetstagaren tillträder den nya anställningen inom sex månader från den föregående anställningens sista dag.¹¹

10 Viklund & Wästfelt (2021), s. 95.

11 Viklund & Wästfelt (2021), s. 88.

Vikariat

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas för vikariat (5 § 1 st 2 LAS). Vikariat kan beskrivas som att arbetstagaren blir anställd som ställföreträdare för någon som inte arbetar.¹² Arbetsdomstolen har i praxis utvecklat vilka krav som ska föreligga för att en giltig eller så kallad äkta vikariatsanställning ska föreligga. Ett krav är att arbetsgivaren har informerat arbetstagaren så att denne är medveten om att anställningen avser en begränsad period. Därtill krävs att anställningen knyts till en viss ledig arbetstagares anställning eller till en viss ledig befattning.¹³ Arbetsgivaren måste därför kunna visa vem arbetstagaren vikarierar för, till exempel en arbetstagare som är föräldraledig eller studieledig.¹⁴

En arbetstagare som har varit anställd som vikarie hos samma arbetsgivare i sammanlagt mer än två år under de senaste fem åren blir automatiskt tillsvidareanställd (5 a § 3 st LAS).

¹² Viklund & Wästfelt (2021), 88.

¹³ Viklund & Wästfelt (2021), s. 89.

¹⁴ Sante (2020), s. 28.

Säsongsarbete

Tidsbegränsade avtal får träffas för säsongsarbete (5 § 1 st 3 LAS). Inom vissa branscher förekommer anställning för viss säsong eftersom arbete bara kan utföras under en viss tid på året.¹⁵ Det är en anställningsform som ingås för varje säsong och där både arbetsgivaren och arbetstagaren inte har bundit upp sig för arbete under en nästkommande säsong.¹⁶ En säsongsanställning inleds när säsongen börjar och upphör när säsongen tar slut.

¹⁵ Andersson m.fl. (2021), s. 90.

¹⁶ Sander (2020), s. 29.

Arbetstagare som fyllt 69 år

LAS-åldern är åldern som anger hur länge en arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen. En arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen till 69 års ålder (32 a § LAS). Från och med att arbetstagaren fyller 69 år ändras arbetstagarens anställningsskydd:

- Arbetsgivaren kan säga upp arbetstagaren utan att sakliga skäl föreligger
- Arbetstagaren har inte företrädesrätt i turordningshänseende, till återanställning eller till en anställning med högre sysselsättningsgrad (33 § LAS)
- Arbetstagaren har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad (33 b § LAS)

Provanställning

Provanställning kan beskrivas som en blandform mellan tidsbegränsad anställning och ett förstadium till en tillsvidareanställning.¹⁷ Provanställning har tillkommit för att ge arbetsgivaren möjlighet att pröva arbetstagarens lämplighet för arbetet. Den får dock inte användas i syfte att kringgå huvudregeln om att en anställning ska gälla tills vidare. Huvudregeln är att en provanställning inte får överskrida sex månader (6 § första stycket LAS).

Om provanställningen inte avbryts senast vid provotidens utgång, övergår provanställningen automatiskt i en tillsvidareanställning (6 § andra stycket LAS). Provanställningen får även avbrytas i förtid om parterna inte har kommit överens om något

annat. Arbetsgivaren måste underrätta arbetstagaren minst två veckor i förväg om anställningen ska avslutas utan att övergå i en fast anställning eller om arbetsgivaren vill att provotiden ska avbrytas i förtid (31 § LAS).

Bestämmelsen om provanställning är dispositiv och kan därför ersättas av kollektivavtal. Det kan därför finnas kompletterande eller avvikande regler i det kollektivavtal som gäller för en viss bransch (2 § 3 st LAS). På så sätt ges arbetsgivaren större möjligheter att tidsbegränsa en anställd än vad lagen medger.

17 Viklund & Wästfelt (2021), s. 100.

2. Anställningens upphörande

De grundläggande reglerna om hur en anställning upphör finns i LAS. Hur en anställning upphör beror på vilken anställningsform det rör sig om.¹⁸ En tillsvidareanställning består till dess att arbetsgivaren eller arbetstagaren säger upp den och anställningen upphör då efter en viss uppsägningstid. En anställning kan förstås också upphöra genom att den anställda går i pension. En tidsbegränsad anställning upphör vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört och kan i regel inte sägas upp dessförinnan. Ingenting hindrar dock att arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om att anställningen kan sägas upp i förtid med uppsägningstid (4 § LAS). En provanställning upphör antingen genom att den avbryts senast vid provotidens utgång eller genom att övergå i en tillsvidareanställning (6 § LAS). Samtliga anställningsformer kan även upphöra utan föregående uppsägningstid genom avskedande (18 § LAS) eller frånträdande (4 § 3 st LAS) om någon av parterna

grovt har åsidosatt sina ålägganden.

18 Glavå & Hansson (2020), s. 315.

2.1. Uppsägning från arbetsgivarens sida

En uppsägning från arbetsgivarens sida ska ha sakliga skäl, 7 § 1 st LAS. Det innebär att en uppsägning bara får ske på grund av antingen arbetsbrist eller personliga skäl. Det är inte möjligt att generellt slå fast vad som betraktas som sakliga skäl utan det är alltid nödvändigt att ta hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet. Tidigare stod det i lagen att uppsägningen skulle ha saklig grund. Från och med den 30 juni 2022 lyder bestämmelsen i stället att uppsägningen ska ha sakliga skäl. Enligt förarbetena ska detta röra sig om ett förtydligande och inte ändra på vad som anses vara ett tillräckligt allvarligt åsidosättande från arbetstagarens sida.¹⁹ Vid en bedömning av huruvida det föreligger sakliga skäl för uppsägning ska en helhetsbedömning av samtliga relevanta omständigheter göras. Bedömningen tar sikte på att avgöra om arbetstagaren åsidosatt sina förpliktelser enligt anställningsavtalet tillräckligt allvarligt för att uppsägning av personliga skäl ska vara befogat.²⁰

19 Prop. 2021/22:176 s. 87 ff.

20 Prop. 2021/22:176. s. 87 ff.

2.2. Omplaceringsskyldighet

Av 7 § 2 st LAS följer att sakliga skäl inte föreligger om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Innan en uppsägning får ske ska arbetsgivaren därför undersöka om uppsägningen kan undvikas genom att arbetstagaren omplaceras. Omplaceringsskyldigheten

måste iakttas såväl vid uppsägning på grund av arbetsbrist som på grund av personliga skäl. Däremot inte det är skäligt att kräva att arbetsgivaren ska omplacera en arbetstagare när grund för avsked föreligger.

Arbetsdomstolen har i sin praxis betonat att arbetsgivaren inom ramen för sin omplaceringsskyldighet har ett ansvar att göra en noggrann prövning av om det finns en möjlighet att omplacera arbetstagaren och tillvarata alla möjligheter att ordna en sådan omplacering innan en uppsägning kan ske.²¹ Bestämmelsen brukar sägas ha två delmoment; dels ska det vara skäligt, dels ska det vara möjligt. Omplaceringsskyldigheten är därför begränsad till arbeten som är lediga och som arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för.

Till skälighetskravet brukar man också hänföra kravet på att arbetstagaren ska ha kvalifikationer för de lediga arbeten som står till buds.²² Arbetsgivaren måste räkna med en viss rimlig upplärningstid men arbetsgivaren är aldrig skyldig att genomföra en omplacering som skulle innebära en omskolning av arbetstagaren.²³ En arbetsgivare som gör gällande att en arbetstagare inte har kvalifikationer för en viss tjänst har bevisbördan för sitt påstående.²⁴

Att det ska vara möjligt innebär att det inom verksamheten ska finnas omplaceringsmöjligheter. Sådana omplaceringsmöjligheter anses föreligga om det inom verksamheten finns lediga arbeten att erbjuda. Däremot är arbetsgivaren aldrig skyldig att skapa nya arbeten för att en arbetstagare ska få behålla sin anställning.²⁵ Inte heller är arbetsgivaren skyldig att genomföra mer än en omplacering, om den första inte

skulle fungera och den har gjorts på ett lagenligt sätt. När en omplaceringsutredning ska göras måste arbetsgivaren ta ställning till var inom företaget arbetstagaren ska omplaceras och vilken typ av arbete som arbetstagaren bör erbjudas.

21 AD 2000:69 (jfr AD 1981 nr 51).

22 Glavå & Hansson (2020), s. 342.

23 AD 1999:24.

24 AD 2010:10.

25 Glavå & Hansson (2020), s. 343.

Var ska arbetstagaren omplaceras?

- I första hand ska arbetsgivaren försöka hitta en sysselsättning på samma arbetsplats eller där arbetstagaren tidigare har varit sysselsatt.
- I andra hand bör arbetsgivaren undersöka om det finns en annan ledig anställning inom företaget.
- Om det finns flera driftsenheter ska arbetsgivaren undersöka samtliga enheter.

Vilken typ av arbete bör arbetstagaren erbjudas?

- I första hand bör arbetet så långt som möjligt vara likvärdigt med det arbete som arbetstagaren tidigare har haft.
- I andra hand bör det vara ett arbete som framstår som lämpligt med hänsyn till arbetstagaren förutsättningar, personliga förhållanden, löneförmåner etc.
- En arbetsgivare får inte försöka kringgå omplaceringsskyldigheten genom att ge arbetstagaren oskäligen omplaceringserbjudanden, om det finns mer lämpliga arbeten.

Förhållandet mellan omplaceringsrätt och omplaceringsskyldighet

Om arbetsgivaren underlåter att pröva omplaceringsmöjligheterna finns det en risk för att det inte föreligger sakliga skäl för uppsägningen.²⁶ Om det är oklart huruvida det faktiskt fanns möjligheter att omplacera, bör det i regel anses att omplaceringsskyldigheten inte är fullgjord.²⁷ För en arbetstagare är det en rättighet att bli erbjuden omplacering, men också en skyldighet att acceptera en omplacering i viss mening. En arbetstagare som avböjer ett skäligt omplaceringserbjudande kan riskera att bli uppsagd.

I ett tidigare rättsfall sades en arbetstagare upp på grund av personliga skäl. Arbetsdomstolen ansåg att arbetsgivaren inte tillräckligt hade utrett omplaceringsmöjligheterna och underkände därför uppsägningen (AD 2022 nr 26). I ett annat rättsfall sades en bagare upp på grund av arbetsbrist. Arbetsdomstolen ansåg att arbetsgivaren inte hade uppfyllt sin omplaceringsskyldighet och ogiltigförklarade därför uppsägningen. Att arbetsgivaren hade uppfattat det som att arbetstagaren endast var intresserad av att arbeta som bagare saknade betydelse (AD 2018 nr 76). Arbetsgivaren måste underrätta arbetstagaren om att han eller hon kommer att bli uppsagd, om ett skäligt omplaceringserbjudande inte godtas.²⁸

²⁶ Bylund & Viklund (2011), s. 216.

²⁷ AD 1993:89.

²⁸ Bylund & Viklund (2011), s. 217.

När kan arbetstagaren avböja en omplacering?

Arbetsgivaren har som utgångspunkt rätt att omplacera en arbetstagare så länge det sker inom ramen för arbetstagarens arbetsskyldighet. Arbetsskyldigheten

bestäms av den så kallade 29/29-principen. Den består av tre kriterier. Arbetet ska:

- Vara för arbetsgivarens räkning
- Ha ett naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet
- Falla inom arbetstagarens allmänna yrkeskvalifikationer

Även om arbetet faller inom arbetstagarens arbetsskyldighet finns det vissa situationer när en arbetstagare ändå inte behöver acceptera en omplacering. En arbetstagare behöver inte acceptera en omplacering om den strider mot:

- Bastubadarprincipen
- God sed på arbetsmarknaden
- Diskrimineringslagstiftningen

Om en omplacering på grund av personliga skäl anses vara särskilt ingripande måste arbetsgivaren ha godtagbara skäl. Detta gäller även om omplaceringen i och för sig faller inom arbetstagarens arbetsskyldighet. Denna princip kallas för bastubadarprincipen och kommer från rättsfallet AD 1978 nr 89.

En domstol skulle bland annat undersöka om arbetstagarens lön skulle förändras och hur stor skillnad det är på arbetsuppgifterna. En lönesänkning leder generellt till att omplaceringen ses som särskilt ingripande. En individuell bedömning måste dock göras i varje enskilt fall.

2.3. Tvåmånadersregeln

Den så kallade tvåmånadersregeln begränsar arbetsgivarens möjligheter att återropa äldre händelser som grund för uppsägning vid personliga skäl eller avskedande ²⁹. Det finns alltså en lagstadgad frist inom vilken arbetsgivaren har att agera ³⁰. Varken en uppsägning av personliga skäl eller ett avskedande får grundas enbart på en omständighet som arbetsgivaren känt till mer än två månader (7 § fjärde st LAS). Ingenting hindrar dock arbetsgivaren från att återropa äldre förseelser om den sista förseelsen har inträffat inom tvåmånadersfristen. Även om det är möjligt att återropa händelser som ligger längre tillbaka i tiden, tillmäts de normalt ingen större betydelse. ³¹ Fristen tar utgångspunkt i när arbetsgivaren fick kännedom om ett visst förhållande och inte när det faktiskt inträffade. Det är arbetstagaren som har bevisbördan för att arbetsgivaren känt till förhållandena (AD 2013:12).

I praxis görs en distinktion mellan en serie av händelser och bestående tillstånd. Anta att en anställd den 1 april misshandlar en annan anställd. Arbetsgivaren måste då varsla om uppsägning eller avskedande senast den 1 juni. Om arbetsgivaren varslar först den 5 juni kan arbetsgivaren inte längre återropa misshandeln som grund för uppsägning eller avskedande.

Tvåmånadersregeln gäller dock inte om arbetstagaren har ett beteende som är av bestående karaktär. ³² Samarbetsproblem betraktas som ett sådant beteende och kan därför återopas så länge problemet består.

²⁹ Glavå & Hansson (2020), s. 340-341.

³⁰ Glavå & Hansson (2020), s. 357.

³¹ Santo (2020), s. 72.

³² Bylund & Viklund (2011), s. 214.

2.4. Uppsägning på grund av arbetsbrist

Det första och förmodligen vanligaste skälet till uppsägning från arbetsgivarens sida är arbetsbrist. Uppsägning på grund av arbetsbrist behöver inte enbart bero på brist av arbete. Arbetsbrist omfattar alla situationer där en uppsägning beror på något annat än arbetstagarens personliga förhållanden. Till exempel kan arbetsbrist uppstå för att det saknas arbetsuppgifter eller att företaget inte har pengar till verksamheten och lönerna. Det kan också ha uppstått en övertalighet på grund av att arbetsgivaren har beslutat att genomföra en omorganisation. Arbetsbrist utgör i princip alltså sakliga skäl för uppsägning. Det är arbetsgivaren som bestämmer om det föreligger en arbetsbristsituation (AD 2012 nr 76).

2.4.1. Turordningsreglerna

Som tidigare behandlats föreligger det inte sakliga skäl för uppsägning om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig (7 § 2 st LAS). Har arbetsgivaren uppfyllt sin omplaceringsskyldighet genom att uttömma lediga anställningar inom företaget, föreligger arbetsbrist och därmed sakliga skäl för uppsägning.

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler mellan arbetstagarna (22 § 1 st LAS). Turordningen bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med lägre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Anställningens art och omfattning saknar i princip betydelse vid beräkning av anställningstiden. ³³ Om två arbetstagare har lika lång anställningstid ges den med högre ålder företräde,

under förutsättning att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för arbetet. Om en arbetstagare endast efter omplacering kan erbjudas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet (22 § 4 st LAS).

Om arbetaren har flera driftenheter, fastställs en turordning för varje enhet för sig (22 § 3 st LAS). Med driftenhet avses som utgångspunkt en sådan del av ett företag som är beläget inom ett och samma inhägnande område, det vill säga fabrik, butik, restaurang och så vidare.³⁴ Om arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal, fastställs en särskild turordning för varje avtalsområde. Turordningskretsen omfattar alla arbetstagare inom driftenheten som arbetar inom kollektivavtalsområdet, även de som inte är medlemmar i den avtalsslutande fackliga organisationen.³⁵ Om det inte finns något kollektivavtal allas på arbetsplatsen omfattar turordningskretsen alla arbetstagarna inom driftsenheten. I sådant fall det finns flera driftenheter på samma ort ska det inom arbetsorganisationens avtalsområde fastställas en gemensam turordning för samtliga enheter på orten om den fackliga organisationen begär det (22 § 3 st LAS).

³³ Dalekant och Weihe, Lag (1982:80) om anställningsskydd 22 §, Karnov 2022-11-11 (JUNO)

³⁴ Prop. 1973:129 s. 260.

³⁵ Dalekant och Weihe, Lag (1982:80) om anställningsskydd 22 §, Karnov 2022-11-11 (JUNO)

Undantag från turordningslistan

En arbetsgivare får från turordningen undanta tre arbetstagare som har särskild betydelse för verksamheten (22 § 2 st LAS). Kravet på "särskild betydelse" kan prövas rättsligt men arbetsgivarens egen

bedömning av verksamhetens fortsatta behov brukar tillmätas stor vikt. Det avgörande är att arbetsgivarens beslut är knutet till verksamhetens behov.³⁶ Om ett sådant undantag har gjorts, får inga ytterligare undantag göras vid en uppsägning som sker inom tre månader efter att den första uppsägningen skett.

Det finns också regler i Förtroendemannalagen (1974:358) som stipulerar att facklig förtroendeman ska ges företräde till fortsatt arbete, om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen (8 § FML)

Den lagstadgade turordningen i LAS är dessutom dispositiv och kan ersättas genom ett kollektivavtal. Då brukar man tala om att man tecknar en avtalsturlista, det vill säga en överenskommelse med det kollektivavtalsanslutna fackförbundet om att använda en annan turordning än den som stipuleras i LAS. Avtalsturordningslistor ska vara skriftliga och signeras av båda parter för att bli giltiga.

2.4.2. Företrädesrätt till återanställning

En arbetstagare som blivit uppsagd på grund av arbetsbrist kan ha företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där han eller hon tidigare varit sysselsatt (25 § LAS). Det krävs då att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren. När det gäller företrädesrätt till ny särskild visstidsanställning, ska arbetstagaren ha varit anställd sammanlagt mer än nio månader i sådan anställning under de senaste tre åren. När det gäller företrädesrätt till ny säsongsanställning för en tidigare säsongsanställd arbetstagare ska arbetstagaren ha varit anställd sammanlagt mer än sex månader under de senaste två åren. Arbetstagaren måste dessutom ha

tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen. Arbetsgivaren är skyldig att meddela i uppsägningsbeskedet om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller inte, samt om arbetstagaren måste anmäla anspråk på företrädesrätten för att den ska kunna göras gällande (8 § LAS). Om en arbetstagare avböjer ett erbjudande om återanställning som skäligen borde ha godtagits, har arbetstagaren förlorat sin företrädesrätt (27 § tredje st LAS). Det innebär att en arbetstagare inte kan avböja ett godtagbart erbjudande för att i stället vänta tills en "bättre" anställning erbjuds. En arbetstagare har däremot alltid rätt att avböja oskäliga arbetserbjudanden utan att förlora sin företrädesrätt.³⁷ Ibland kan det vara flera som har företrädesrätt till återanställning. Då gäller att den som arbetat längst för arbetsgivaren har företräde framför de andra.

³⁶ Andersson m.fl. (2021), s. 99

³⁷ Andersson m.fl. (2021), s. 104.

Företrädesrätt till återanställning med högre sysselsättningsgrad

En arbetstagare som är anställd på deltid och som har anmält till sin arbetsgivare att han eller hon vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad, har trots reglerna om företrädesrätt rätt till sådan anställning. För att en deltidsanställd arbetstagare ska ha företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad uppställs tre krav:

- Arbetstagaren har anmält till arbetsgivaren att han eller hon vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad.
- Arbetsgivarens behov av ytterligare arbetskraft ska tillgodoses genom att den deltidsanställda anställs med en högre sysselsättningsgrad.

- Arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna som kan följa med förhöjd sysselsättningsgrad. Arbetsgivaren har bevisbördan för att en arbetstagare saknar sådana tillräckliga kvalifikationer.

Hyvlingsfallen

En så kallad "hyvling" innebär att arbetsgivaren i en arbetsbristsituation, för att undvika att säga upp arbetstagare, istället erbjuder de anställda en sänkt sysselsättningsgrad exempelvis från heltid till deltid. I en sådan situation ska turordningsregler följas om det finns flera anställda. Turordningskretsen ska omfatta dem med lika arbetsuppgifter. Anställda som arbetat kortast tid hos företaget ska erbjudas omplacering före anställda med lägre anställningstid (7 a § p. 1 LAS). De nya tjänsterna ska erbjudas i ordningen från lägst sysselsättningsgrad till högst sysselsättningsgrad (7 a § p. 2 LAS). Den med kortast anställningsgrad ska alltså erbjudas tjänsten med lägst sysselsättningsgrad. Vidare ska arbetstagare som erbjuds och accepterar en lägre sysselsättningsgrad ha rätt till omställningstid om max tre månader. Under omställningstiden behåller den anställda tidigare sysselsättningsgrad och anställningsförmåner (7 b § LAS).

I rättsfallet AD 2016 nr 69 fick Arbetsdomstolen ta ställning till frågan om hyvling. Arbetstagersidan menade att arbetstagarna inte frivilligt accepterat anställning med ett lägre arbetstidsmått och att arbetsgivaren därför måste anses ha sagt upp dem på grund av arbetsbrist och återanställt dem med en lägre sysselsättningsgrad. Arbetsgivaren menade att han hade lämnat omplaceringserbjudanden i enlighet med sin omplaceringsskyldighet då erbjudandet bestod i en fortsatt anställning med en lägre sysselsättningsgrad. Arbetsdomstolen fann att de erbjudanden som

lämnats om sänkt sysselsättningsgrad varit erbjudanden om annat arbete enligt 7 § andra stycket LAS och att arbetsgivarna därför inte kan anses ha blivit uppsagda.

Fingerad arbetsbrist

Eftersom arbetsbrist utgör sakliga skäl för uppsägning förekommer det att en arbetsgivare åberopar arbetsbrist som skäl för en uppsägning när skälen egentligen är av personlig natur. Man brukar då tala om fingerad arbetsbrist. Arbetstagaren har bevisbördan för att det är personliga skäl som ligger bakom uppsägningen, medan arbetsgivaren har bevisbördan för att arbetsbrist är orsaken till uppsägningen.³⁸ Vid tvist om arbetsgivarens uppsägning beror på arbetsbrist eller inte, gör Arbetsdomstolen ingen bedömning av om arbetsgivarens beslut är berättigat ur ett företagsekonomiskt perspektiv. Presenterar arbetsgivaren en noggrann och seriös bedömning av det företagsekonomiska läget brukar domstolen nöja sig med det.³⁹ När en uppsägning avser endast en arbetstagare tillämpar Arbetsdomstolen en delad bevisbörda. Det innebär att en arbetstagare som misstänker att en uppsägning grundar sig i fingerad arbetsbrist, åtminstone måste visa sannolika skäl för att den verkliga grunden är hänförlig till arbetstagaren personligen (AD 2000 nr 35).

³⁸ Sante (2020), s. 66.

³⁹ Andersson m.fl. (2021), s. 94

2.4.3. Varsel

En arbetsgivare som ska säga upp fler än fem personer inom samma län på grund av arbetsbrist är skyldig att anmäla det till Arbetsförmedlingen. Hur lång tid i förväg du ska anmäla ett varsel beror på hur många

personer som riskerar uppsägning och vilken anställningsform de har. Utifrån den först varslade tillsvidareanställda personen har sin sista anställningsdag måste arbetsgivaren varsla arbetsförmedlingen:

- Vid 5-25 personer som ska sägas upp: två månader
- Vid 26-100 personer som ska sägas upp: fyra månader
- Vid fler än 100 personer som ska sägas upp: sex månader

Om visstidsanställda personer riskerar att bli uppsagda i förtid måste arbetsgivaren anmäla varsel senast sex veckor innan den första varslade personen har sin sista anställningsdag.

Senast en månad innan den första varslade personen har sin sista anställningsdag ska anmälan om varsel kompletteras av arbetsgivaren med en personförteckning över vilka personer det är som ska bli varslade. Arbetsgivaren har också skyldighet att meddela fackföreningen om uppsägningen.

2.5. Uppsägning på grund av personliga skäl

Det andra alternativet som utgör sakliga skäl vid uppsägningar är när det gäller omständigheter som hänför sig till arbetstagaren personligen. I lagens förarbeten görs en uppdelning mellan situationer där arbetstagaren på grund av ålder, sjukdom eller nedsatt arbetsförmåga inte längre kan utföra sina arbetsuppgifter och situationer där olika typer av

misskötsamhet eller bristande lämplighet gör att arbetstagaren inte kan utföra sina arbetsuppgifter.⁴⁰ Nedan ges några exempel ur Arbetsdomstolens praxis på hur det tidigare saklig grund-begreppet tillämpats vid personligt relaterade uppsägningsgrunder.

2.5.1. Praxis från AD vid uppsägningar

Misskötsamhet

Misskötsamhet är ett samlingsbegrepp för de situationer där en anställd antingen medvetet eller genom oaktsamhet åsidosätter sina skyldigheter enligt anställningsavtalet. Det kan till exempel handla om samarbetsproblem, arbetsvägran, olovlig frånvaro, för sen ankomst, olämpligt uppträdande eller brott i eller utanför tjänsten.⁴¹

Enstaka fall av misskötsamhet kan inte leda till uppsägning. Arbetsgivaren måste ha gett arbetstagaren en möjlighet att förändra sitt beteende genom tillsägelser eller varningar. För att misskötsamhet ska anses som sakliga skäl för uppsägning måste det normalt vara fråga om upprepade förseelser där arbetstagaren trots tillsägelser inte ändrar sitt beteende.⁴² Innan en arbetstagare kan bli uppsagd måste arbetsgivaren dessutom först uppfylla sin omplaceringsskyldighet.⁴³ Nedan ska några exempel ges ur Arbetsdomstolens praxis på hur saklig grund-begreppet tillämpats vid personligt relaterade uppsägningsgrunder.

40 Andersson m.fl. (2021), s. 111

41 Andersson m.fl. (2021), s. 114

42 Santo (2020), s. 72

43 Bylund & Viklund (2011), s. 220.

Samarbetsproblem

Samarbetsproblem bör normalt inte kunna åberopas som grund för uppsägning (AD 1990:18). Arbetsgivaren ska i första hand försöka lösa sådana problem genom

diskussioner mellan de som berörs och i andra hand kan det bli aktuellt att undersöka möjligheterna att omplacera en arbetstagare.⁴⁴

Uppsägning på grund av samarbetssvårigheter kan förekomma i de fall arbetstagarens svårigheter att samarbeta är stora. Det säger sig självt att möjligheterna att säga upp en arbetstagare på grund av samarbetssvårigheter är större i mindre företag eftersom en omplacering i små företag kan bli svåra att verkställa.⁴⁵ En småföretagare kan därför anses ha fog för en uppsägning på grund av samarbetssvårigheter. I AD 1998:108 och AD 2006:112 har Arbetsdomstolen ställt upp några kriterier om när en uppsägning på grund samarbetssvårigheter ska anses befogad:

- Samarbetssvårigheterna måste vara allvarliga.
- Arbetsgivaren ska på ett tydligt sätt göra klart för arbetstagaren följderna av ett fortsatt uppträdande, innan en sådan ingripande åtgärd som uppsägning kan vidtas.
- Samarbetsproblemen ska ha gått ut över arbetsgivarens verksamhet, i åtminstone någon nämnvärd grad.

44 Santo (2020), s. 73.

45 Bylund & Viklund (2011), s. 221.

Olovlig frånvaro och sen ankomst

Enstaka fall av för sen ankomst kan normalt inte utgöra grund för uppsägning. Däremot har enstaka fall av olovlig frånvaro ansetts utgöra grund för avsked om förhållandena i det enskilda fallet ger uttryck för att arbetstagaren saknar ansvarskännande.⁴⁶ Det är dock

skillnad på om arbetstagaren är anställd som till exempel flygvärdinna eller om arbetstagaren har ett arbete där tidsanpassning inte är ett viktigt inslag.

46 Glavå & Hansson (2020), s. 362.

Order- och arbetsvägran

Arbetsgivaren har rätt att beordra arbetstagaren att utföra olika arbetsuppgifter.⁴⁷ En arbetsvägran betraktas därför som ett allvarligt brott mot anställningsavtalet. Dock kan enstaka fall av ordervägran normalt inte utgöra sakliga skäl för uppsägning. Arbetsdomstolen har i rättsfallet AD 1978 nr 117 framhållit att det vid bedömningen måste tas hänsyn till de omständigheter under vilka en arbetsvägran har begåtts.⁴⁸ Det förekommer ibland att en arbetstagare har haft skäl för sin arbetsvägran. Arbetsgivaren är till exempel inte skyldig att följa en order om arbetet skulle innebära fara för liv eller hälsa (3 kap. 4 § AML).⁴⁹

47 Santo (2020), s. 72.

48 Glavå & Hansson (2020), s. 383.

49 Santo (2020), s. 72.

Onykterhet i tjänsten

Eftersom alkoholmissbruk kan vara av sjukdomskaraktär råder i princip ett förbud mot att säga upp en arbetstagare med alkoholproblem bara på grund av sjukdomen. Enstaka förseelser av onykterhet i tjänsten utgör normalt inte heller sakliga skäl för uppsägning. Arbetsgivaren måste dessutom vidta anpassnings- och rehabiliteringsinsatser för att hjälpa arbetstagaren.

En uppsägning kan dock bli aktuell om arbetstagarens arbetsförmåga har stadigvarande nedsatts i sådan grad att arbetstagaren inte längre kan utföra arbete av betydelse. Frågan har tidigare vilat på en avvägning

mellan arbetsgivarens intresse av att kunna bedriva verksamheten på ett effektivt sätt och arbetstagarens intresse av att få behålla sin anställning.⁵⁰ Notera att betydelsen av intresseavvägningen har förändrats sedan förändringen av begreppet saklig grund i LAS i oktober 2022. I AD 2000 nr 111 hade en gymnasielärare under många år haft hög frånvaro på grund av alkoholmissbruk. Den första frågan som AD fick ta ställning till var om lärarens alkoholmissbruk varit så omfattande att det kunde jämföras med sjukdom. Den andra frågan som AD tog ställning till var om lärarens arbetsförmåga vid tidpunkten för uppsägningen varit så nedsatt att han inte kunnat utföra arbete av betydelse för arbetsgivaren. I det aktuella fallet fann AD att lärarens arbetsförmåga inte var så nedsatt att en uppsägning var motiverad.⁵¹ I ett annat rättsfall kom domstolen fram till att saklig grund för uppsägning förelåg. AD 2005 nr 105 gällde en arbetstagare som sedan många år led av dokumenterad alkoholism av sjukdomskaraktär. Arbetstagaren hade vid ett flertal tillfällen uppträtt berusad på arbetsplatsen samt varit olovligt frånvarande. Arbetsgivaren hade under åtta års tid vidtagit olika åtgärder i syfte att åstadkomma en rehabilitering för arbetstagaren. Arbetstagaren kunde enbart utföra enkla arbetsuppgifter, höll en mycket låg arbetstakt och utförde inte sina arbetsuppgifter på ett korrekt sätt. Domstolen kom fram till att arbetstagaren inte kunde utföra arbete av någon betydelse för arbetsgivaren och konstaterade därför att saklig grund för uppsägning förelåg.⁵²

50 Andersson m.fl. (2021), s. 114.

51 Andersson m.fl. (2021), s. 113-114.

52 Andersson m.fl. (2021), s. 114.

Nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom eller ålder

Tilltagande ålder eller sjukdom som medför nedsatt arbetsförmåga godtas i princip inte som sakliga skäl för uppsägning.⁵³ Arbetsgivaren kan antingen underlätta för den anställda att klara av sina arbetsuppgifter eller undersöka möjligheterna för att omplacera arbetstagaren till ett mindre krävande arbete.

Uppsägning kan bli aktuellt om arbetstagarens arbetsförmåga är stadigvarande nedsatt och att arbetstagaren därför inte längre kan utföra arbete av någon betydelse för arbetsgivaren.⁵⁴ I de fallen bör nedsättningen av arbetsförmågan kunna åberopas som grund för uppsägning.

Uppsägning kan dock enbart förekomma i undantagsfall efter att arbetsgivaren har fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet. Arbetsdomstolen har i flera fall behövt ta ställning till frågan om en arbetsgivare har vidtagit tillräckliga anpassnings- och rehabiliteringsåtgärder innan en arbetstagare sagts upp. Det är däremot inte bara arbetsgivarens ansvar för rehabilitering som har betydelse för bedömningen av om det föreligger sakliga skäl. Även arbetstagarens medverkan i de rehabiliteringsinsatser som arbetsgivaren tillhandahåller är av betydelse för bedömningen. Om en arbetstagare utan giltigt skäl vägrar att delta i en rehabilitering, kan denna vägran leda till att arbetstagaren inte längre kan göra anspråk på att få behålla sin anställning hos arbetsgivaren.⁵⁵

⁵³ Andersson m.fl. (2021), s. 111.

⁵⁴ Bylund & Viklund (2011), s. 222.

⁵⁵ Glavå & Hansson (2020), s. 381.

Bristande kompetens

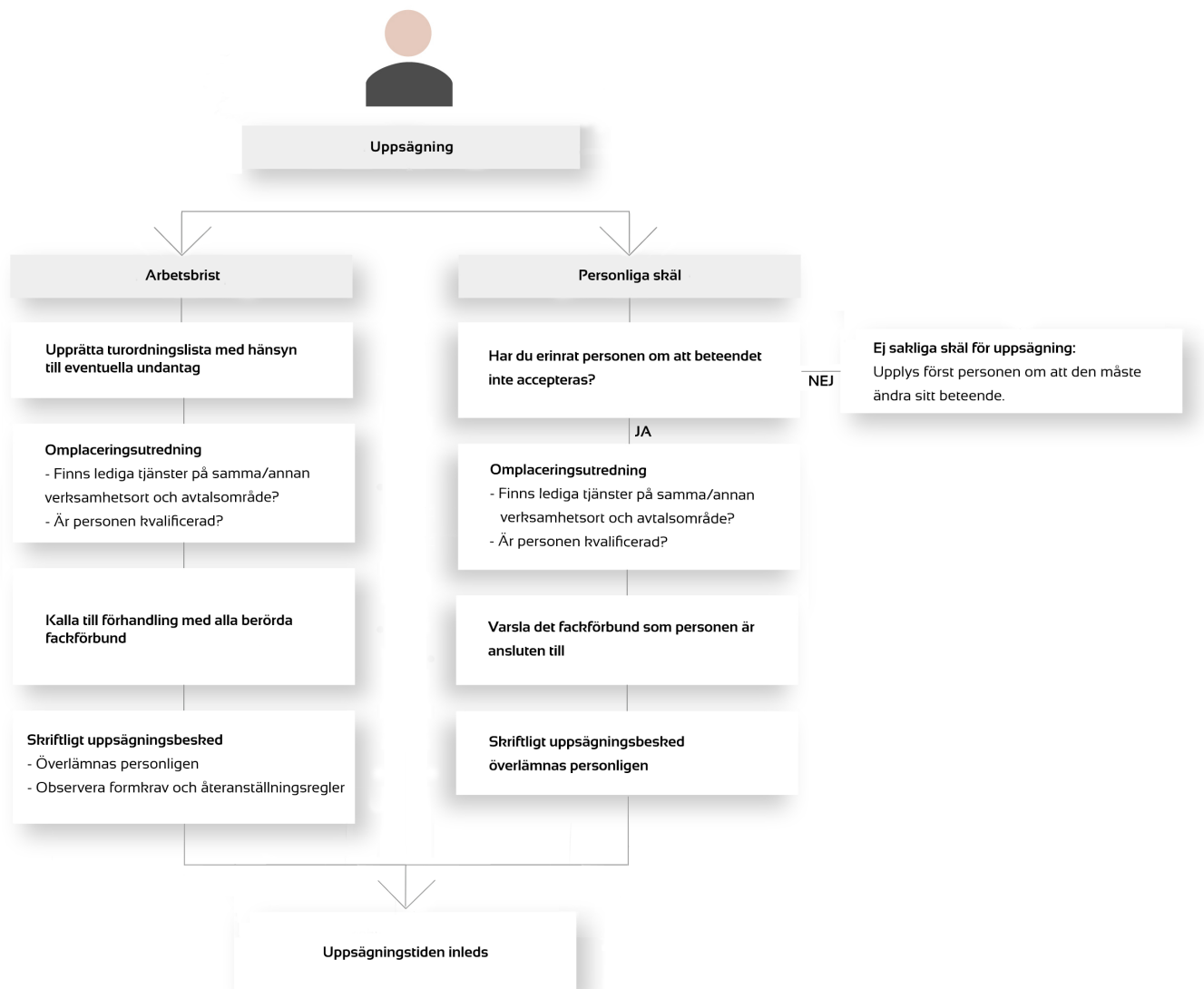
När det gäller oförmåga att fullgöra arbetsuppgifter utan att det beror på sjukdom eller ålder, har Arbetsdomstolens inställning varit mer generös mot arbetsgivare. Utgångspunkten är att en arbetstagare ska ha det kunnande och den förmåga som anställningen kräver. Det får antas att en uppsägning vid bristande kompetens normalt sett bara får ske om arbetstagarens prestationer väsentligt understiger vad arbetsgivaren normalt borde ha räknat med.⁵⁶

⁵⁶ Glavå & Hansson (2020), s. 381.

2.5.2. Erinran innan uppsägning

Huruvida förhållandena som framhållits ovan utgör sakliga skäl för uppsägning beror på om arbetsgivaren har gett arbetstagaren några tillrättavisningar eller erinran. I flera rättsfall har AD underkänt uppsägningar när arbetsgivaren inte gett arbetstagaren en möjlighet att förändra sitt beteende, särskilt när det har varit fråga om arbetstagare med långvariga anställningar.⁵⁷ I AD 1998:107 framhålls som en avgörande faktor vid saklig grund-prövningen att arbetsgivaren inte klargjort för arbetstagaren att ändra sitt beteende. I ett annat rättsfall hade arbetsgivaren förvisso klargjort vad han tyckte men inte tillräckligt tydligt genom varningar gjort det klart för arbetstagaren att uppsägning skulle kunna komma i fråga om inte arbetstagarens prestationer förbättrades (AD 2002:44).

⁵⁷ Bylund & Viklund (2011), s. 216.



2.6. Framprovocerad uppsägning

En uppsägning från arbetstagarens sida är i princip bindande för arbetstagaren och kan normalt inte återtas.⁵⁸ Ett undantag är om uppsägningen har föranletts av arbetsgivaren. Eftersom arbetsgivaren behöver sakliga skäl för att säga upp en arbetstagare försöker arbetsgivaren ibland kringgå reglerna genom att på olika sätt förmå arbetstagaren att säga upp sig själv. Man brukar då tala om framprovocerad uppsägning. Ett exempel på framprovocerad uppsägning är att arbetsgivaren uppträtt på ett sätt som fått arbetstagaren att i vredesmod säga upp sig själv. Enligt praxis kan en sådan uppsägning likställas med en uppsägning från arbetsgivarens sida.⁵⁹

Det finns ingen lagbestämmelse om framprovocerade uppsägningar. Problematiken har i stället belysts i flera rättsfall.⁶⁰ Arbetsdomstolen brukar i dessa mål ta ställning till ett antal olika omständigheter b.l.a. om det är troligt att arbetstagaren föranletts av arbetsgivaren att säga upp sig själv, på vems initiativ uppsägningen skett, i vems intresse uppsägningen upphört, om arbetstagaren är ung eller oerfaren och om arbetstagaren har fått tillfälle att överlägga med sin fackliga organisation.⁶¹ I AD 1982 nr 117 kritiserades en anställd av sin arbetsgivare på grund av hur han utförde sitt arbete. Arbetstagaren blev upprörd och skrev under en uppsägningsblankett. En halvtimme senare ångrade han sig och ville återta sin uppsägning, vilket arbetsgivaren vägrade att godta.

Arbetsdomstolen konstaterade att arbetstagaren inte menat allvar med uppsägningen och att arbetsgivaren otillbörligt utnyttjade situationen i strid med god sed på marknadsmarknaden.⁶²

Det förekommer ibland att en arbetstagare säger upp sig i hastigt mod.⁶³ I en sådan situation kan arbetstagaren normalt ångra sig och ta tillbaka sin uppsägning, om detta görs i omedelbar anslutning efter att den gjorts.⁶⁴

Ofta har det föranlett tvister om huruvida arbetstagaren själv lämnat sin anställning eller om det är arbetsgivaren som avskedat den anställde. Beroende på förhållandena i det enskilda fallet har situationerna bedömts olika, stundom till arbetstagarens, stundom till arbetsgivarens fördel. Vad som i ett upprört tillstånd sägs mellan en arbetstagare och arbetsgivare är ofta inte att betrakta som en bindande rättshandling.⁶⁵ I AD 2012 nr 30 hade en anställd sagt upp sig och Arbetsdomstolen konstaterade att den egna uppsägningen i och för sig var bindande. Uppsägningen gjordes dock i hastigt mod och arbetstagaren ångrade sig redan nästa arbetsdag. Arbetsgivarens vägran att godta den anställdes återtagande av uppsägningen likställdes med att arbetsgivaren hade sagt upp arbetstagaren.⁶⁶

58 AD 2010 nr 41.

59 Bylund & Viklund (2011), s. 208.

60 Sante (2020), s. 75.

61 Bylund & Viklund (2011), s. 209.

62 Bylund & Viklund (2011), s. 210.

63 Viklund & Wästfelt (2022), s. 209.

64 Bylund & Viklund (2011), s. 207.

65 Glavå & Hansson (2020), s. 325.

66 Bylund & Viklund (2011), s. 211.

2.7. Avskedande

När anställningen avbryts från arbetsgivarens sida är det viktigt att poängtera att lagen gör skillnad mellan en uppsägning och ett avskedande. En uppsägning innebär att anställningen upphör först efter en viss uppsägningstid, medan ett avskedande innebär att arbetstagaren omedelbart skiljs från anställningen utan uppsägningstid.⁶⁷ Avskedande får därför bara ske när arbetstagaren grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.⁶⁸ Att bli avskedad är alltså en väldigt allvarlig åtgärd och det ställs högre krav på ett giltigt avsked än en giltig uppsägning. Åtgärden ska därför enbart användas vid extrema fall. Enligt propositionen ska arbetstagaren ha gjort sig skyldig till ett avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som inte bör tålas i något rättsförhållande.⁶⁹ Arbetsdomstolen har intagit en mycket sträng syn gentemot brottslighet som är riktad mot arbetsgivaren. Sådana brott leder ofta till att arbetstagaren inte bara kan sägas upp utan till och med avskedas med omedelbar verkan.⁷⁰

⁶⁷ Bylund & Viklund (2011), s. 206.

⁶⁸ Bylund & Viklund (2011), s. 212

⁶⁹ Prop. 1973:129 s. 254 f.

⁷⁰ Sante (2020), s. 76

tidigare gällde vid uppsägningar, göra avvägningar mellan arbetsgivarens intresse av att skilja arbetstagaren från anställningen och sådana omständigheter som skulle kunna tala för att arbetstagaren ändå ska få behålla sin anställning.⁷² Detta ska dock inte tolkas som att alla våldsamheter på en arbetsplats leder till avsked eller uppsägning. I AD 2000:24 blev en arbetstagare uppsagd efter att han under arbetstid och i arbetsgivarens lokaler med ena handen tagit struptag på och med den andra handen knuten måttat slag mot en arbetskollega. Även hot om våld betraktas som en allvarlig företeelse.⁷³ I AD 2000 nr 75 blev en anställd avskedad efter att han hade skickat brev till en högre chef som innehöll hot om våld. Domstolen ser särskilt allvarligt på våld eller hot om våld i situationer riktade mot vårdtagare, elever och personer i arbetsledande ställning.⁷⁴

⁷¹ Prop. 198/82:71 s. 72.

⁷² Glavå & Hansson (2020), s. 369.

⁷³ Bylund & Viklund (2011), s. 218.

2.7.1. Praxis från AD vid avskedande

Våld och hot

Våld och hot hör inte hemma i arbetsmiljön.⁷¹ Arbetsdomstolen ser mycket allvarligt på fall där arbetstagare har utövat våld mot någon på arbetsplatsen. Mot den bakgrunden står det enligt Arbetsdomstolens mening klart att våld som utövats är av det slag som berättigar en arbetsgivare att skilja den anställda från sin anställning. I avskedandesituationer finns inte utrymme för att, som



Brottslighet

Om en arbetstagare gör sig skyldig till förmögenhetsbrott som till exempel stöld eller bedrägeri brukar det uppfattas som sakligt skäl för uppsägning. Det finns också situationer när arbetstagarens brottslighet saknar samband med anställningen men ändå kan utgöra grund för uppsägning eller avskedande, om brottet är ägnat att allvarligt skada förhållandet mellan arbetstagaren och

arbetsgivaren eller ger uttryck för att arbetstagaren är olämplig för sin tjänst (se t.ex. AD 2005 nr 86, AD 1979 nr 143). Ett exempel är en arbetstagare med bevakningsuppgifter som helt vid sidan av sin tjänst har stulit. Arbetsgivaren har bevisbördan för att arbetstagaren begått brott. Arbetsdomstolen upprätthåller samma beviskrav som i brottmål, det vill säga det ska vara ställt utom rimligt tvivel att arbetstagaren gjort sig skyldig till det aktuella brottet.

2.8. Frånträdande

En arbetstagare har ibland rätt att omedelbart frånträda sin anställning utan uppsägningstid. Det är möjligt om arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina skyldigheter mot arbetstagaren (4 § tredje st LAS). Det kan vara om arbetsgivaren inte betalat ut lön för utfört arbete eller om arbetsgivaren utsatt arbetstagaren för allvarliga trakasserier av sexuell natur.⁷⁵

⁷⁵ Sante (2020), s. 63.

2.9. Skyldigheter vid uppsägning och avskedande

En uppsägning eller ett avskedande ska vara skriftligt (8 § och 19 § LAS). Uppsägningsbeskedet eller beskedet om avskedande ska dessutom innehålla en besvärshänvisning. Det sistnämnda innebär att arbetsgivaren måste ange vad arbetstagaren ska göra om arbetstagaren vägrar acceptera uppsägningen eller avskedandet. Arbetsgivaren är dessutom skyldig att ge en skriftlig motivering till uppsägningen eller avskedandet, om arbetstagaren begär det. Om arbetsgivaren bryter mot dessa regler riskerar han eller hon att bli skadeståndsskyldig, men uppsägningen eller avskedandet blir inte ogiltig.⁷⁶

För tidsbegränsade anställningar som inte vid tidsperiodens utgång ska förlängas ska arbetstagaren få ett skriftligt besked om detta minst en månad innan (15 § LAS). Det gäller för den som varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren eller sammanlagt mer än nio månader i särskild visstidsanställning under de senaste tre åren. Om arbetstagaren dessutom är fackligt organiserad ska fackförbundet samtidigt meddelas.

76 Bylund & Viklund (2011), s. 211.

2.9.1. Brottslighet

I 11 § LAS anges vilka uppsägningstider som gäller vid uppsägning. Arbetstagarens uppsägningstid beror på den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren. Ju längre en arbetstagare har varit anställd desto större är arbetstagarens anställningsskydd. Bestämmelsen är tvingande till förmån för arbetstagaren och betraktas som en minimiregel. Ingenting hindrar arbetstagaren från att avtala till sig bättre villkor utan det står fritt för arbetstagaren att komma överens med sin arbetsgivare om en längre uppsägningstid. Däremot är ett enskilt anställningsavtal om kortare uppsägningstid ogiltigt.⁷⁷ Det kan också finnas andra regler om uppsägningstid i kollektivavtal. Många kollektivavtal ger längre uppsägningstider för den som säger upp sig.⁷⁸ Enligt LAS gäller följande uppsägningstider:

- 1 månad - om anställningen är kortare än 2 år.
- 2 månader - om anställningstiden är lägre än 2 år, men kortare än 4 år.
- 3 månader - om anställningstiden är längre än 4 år, men kortare än 6 år.

- 4 månader - om anställningstiden är längre än 6 år, men kortare än 8 år.
- 5 månader - om anställningstiden är längre än 8 år, men kortare än 10 år.
- 6 månader - om anställningstiden är minst 10 år.

Om arbetsgivaren bryter mot reglerna om uppsägningstid, riskerar arbetsgivaren att bli skadeståndsskyldig. Arbetsgivaren kan bli skyldig att utge ekonomiskt skadestånd till arbetstagaren motsvarande den lön arbetstagaren skulle ha uppburit om uppsägningstiden skulle ha iakttagits. Arbetsgivaren riskerar också att betala allmänt skadestånd till arbetstagaren.⁷⁹

Det finns även konsekvenser för en arbetstagare som inte iakttar sin uppsägningstid. Om arbetstagaren inte iakttar uppsägningstiden är det ett kontraktsbrott. Arbetstagaren kan bli skyldig att betala ekonomiskt skadestånd, om arbetsgivaren kan visa att arbetstagarens underlåtenhet att iaktta uppsägningstiden har lett till en förlust för arbetsgivaren (38 § LAS).

77 Bylund & Viklund (2011), s. 25.

78 Sante (2020), s. 63.

79 Bylund & Viklund (2011), s. 253.

2.9.2. Ogiltigförklarande och skadestånd

Om en arbetstagare anser sig ha blivit uppsagd eller avskedad utan sakliga skäl kan arbetstagaren föra talan mot arbetsgivaren och kräva att få behålla anställningen. Det är alltså arbetstagaren som måste yrka på att uppsägningen eller avskedandet ska förklaras ogiltigt. Detta gäller dock inte om uppsägningen angrips endast därför att den strider mot turordningsreglerna (34 § fö

sta stycket LAS). Vid en tvist om ogiltighet av en uppsägning kan domstol inte för tiden fram till det slutliga avgörandet besluta att anställningen ska bestå efter uppsägningstidens utgång.

Arbetstagaren kan också kräva att arbetsgivaren ska betala skadestånd för ekonomisk skada, till exempel motsvarande den uppsägningslön som förlorats om arbetstagaren blivit avskedad (38 § LAS). Om en domstol ogiltigförklarar uppsägningen har arbetstagaren dessutom rätt till kränkningsersättning (38 § LAS).

Ibland förekommer det att arbetsgivaren vägrar att ta tillbaka arbetstagaren trots att domstolen ogiltigförklarat uppsägningen. I en sådan situation ska anställningsförhållandet anses som upplöst, men arbetsgivaren får då betala skadestånd som varierar mellan 16 till 32 månadslöner beroende på hur länge arbetstagaren har varit anställd.⁸⁰

⁸⁰ Sante (2020), s. 75-76.

2.9.3. Tidsfrister

Tidsfristerna för att få en uppsägning eller ett avskedande ogiltigförklarat respektive möjligheten att föra en skadeståndstalan är mycket korta. Om en arbetstagare vill yrka på att ogiltigförklara en uppsägning eller ett avskedande måste han eller hon underrätta sin arbetsgivare senast två veckor efter uppsägnings- eller avskedandetillfället. Om arbetstagaren inte har fått sådan information från arbetsgivaren som framhållits i 2.7, är tidsfristen istället en månad från den dag då anställningen upphörde (40 § LAS).

Arbetstagaren måste framställa ett skadeståndsanspråk mot sin arbetsgivare inom fyra månader, beräknat från uppsägnings- eller avskedandetillfället. Om arbetstagaren inte framställer ett skadeståndsanspråk inom fyra månader anses rätten till skadestånd vara förlorad (41 § LAS).

3. Kollektiv arbetsrätt

Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, MBL, reglerar i huvudsak föreningsrätten, det vill säga rätten för arbetstagare och arbetsgivare att organisera sig. Den reglerar även förhandlingsrätten som är arbetstagarnas och arbetsgivarnas rätt att genomföra kollektiva förhandlingar i vissa frågor. I lagen finns dessutom regler om slutande av kollektivavtal och dess rättsverkan samt regler om påföljder vid brott mot lagen.

3.1. Kollektivavtalet och dess rättsverkningar

Ett kollektivavtal reglerar förhållandet mellan en arbetsgivare eller en arbetsgivarorganisation å ena sidan och en fackförening å andra sidan.⁸¹ Det är vanligt att kollektivavtal innehåller bestämmelser som kompletterar, förbättrar eller ersätter tvingande lagregler.

Kollektivavtalet kan till exempel innehålla bestämmelser om lön och andra anställningsvillkor.⁸² Det är frivilligt för företag att teckna kollektivavtal. Om det inte finns något kollektivavtal gäller inte vilka arbetsvillkor som helst utan då gäller i stället lagens regler.

Kollektivavtalets tvingande verkan

Ett kollektivavtal binder dels de parter som har träffat kollektivavtalet, dels medlemmarna i den organisation som träffat avtalet. Det innebär att även medlemmarna i de avtalsslutande organisationerna

blir bundna av avtalet (26 § MBL). Det gäller även om medlemmen gick in i organisationen först efter det att kollektivavtalet träffades.⁸³ Ett undantag är om någon sedan tidigare är bunden av ett kollektivavtal.

⁸¹ Viklund & Wästfelt (2021), s. 69.

⁸² Viklund & Wästfelt (2021), s. 70.

Kollektivavtalets utfyllande verkan

Med oorganiserad arbetstagare avses arbetstagare som inte är medlemmar i den avtalsslutande organisationen. Det råder avtalsfrihet mellan en arbetsgivare och en oorganiserade arbetstagare. Arbetsgivaren och den oorganiserade arbetstagare kan därför komma överens om andra villkor än de som gäller enligt kollektivavtalet. En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal är dock skyldig att tillämpa kollektivavtalet även på oorganiserade arbetstagare. Man brukar tala om att kollektivavtalet har utfyllande verkan och tillämpas oavsett om den anställda är medlem i facket eller inte. En arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal kan därför inte ingå enskilda anställningsavtal med arbetstagare som strider mot kollektivavtalet (27 § MBL). Om en arbetsgivare inte tillämpar kollektivavtalet på oorganiserade arbetstagare riskerar han eller hon att göra sig skyldig till ett kollektivavtalsbrott.⁸⁴

⁸³ Viklund & Wästfelt (2021), s. 72-73.

⁸⁴ Viklund & Wästfelt (2021), s. 74.

3.2. Föreningsrätt – Rätten att organisera sig

Med positiv föreningsrätt menas rätten för arbetsgivare och arbetstagare att tillhöra en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation, att utnyttja medlemskapet och att verka för organisationen eller

för att sådan bildas (7 § MBL). Den negativa föreningsrätten, det vill säga rätten att inte vara med i en fackförening, följer av Europakonventionen som sedan 1995 gäller som svensk lag.⁸⁵ Det är endast anställda arbetstagare som har föreningsrättsskydd. Utgångspunkten är därför att arbetssökande inte har något motsvarande skydd. Det innebär att en arbetsgivare i teorin kan vägra att anställa medlemmar som tillhör en viss fackförening utan att göra sig skyldig till någon kränkning av föreningsrätten.⁸⁶ Om en arbetstagare däremot i samband med en anställningsintervju ger ett löfte att inte organisera sig fackligt men efter påbörjad anställning ändå gör det, kan arbetsgivaren inte häva anställningsavtalet på grund av det. Inte heller ett undanhållande av medlemskap lär kunna ligga till grund för en sådan hävning.⁸⁷

Det är inte heller möjligt att kränka en facklig organisation. Däremot är fackföreningen inte skyldig att tåla sådan kränkning av föreningsrätten som innebär intrång fackföreningens verksamhet (8 § andra stycket MBL). Det anses vara ett intrång i fackföreningens verksamhet om någon medlem utsätts för en kränkning. Att en arbetstagare får sin föreningsrätt kränkt medför därför att skadestånd utdöms till både arbetstagen och fackföreningen.⁸⁸ Man brukar därför säga att organisationen har ett indirekt föreningsrättsskydd.

⁸⁵ Andersson m.fl. (2021), s. 28.

⁸⁶ Viklund & Wästfelt (2021), s. 50.

⁸⁷ Glavå & Hansson (2021), s. 115.

⁸⁸ Glavå & Hansson (2021), s. 116.

Föreningsrättskränkning

Föreningsrätten ska lämnas okränk (8 § MBL). Det innebär att arbetsgivaren inte får vidta en åtgärd som är till skada för arbetstagaren för att han eller hon utnyttjar sin föreningsrätt. Arbetsgivaren får inte heller vidta en åtgärd mot arbetstagaren för att han eller hon inte ska utnyttja sin föreningsrätt. En arbetsgivare som till exempel säger upp en anställd på grund av att arbetstagaren är med i en facklig organisation gör sig skyldig till en kränkning av föreningsrätten.

Det finns två villkor som måste vara uppfyllda för att en arbetsgivare ska anses ha gjort sig skyldig till en föreningsrättskränkning.⁸⁹ För det första måste arbetsgivaren ha vidtagit en konkret åtgärd mot en eller flera arbetstagare. Arbetsgivaren kan till exempel säga upp eller omplacera en arbetstagare till ett sämre betalt arbete. Ett hot anses också utgöra en åtgärd. Det finns däremot inget skydd för en allmänt negativ inställning till facklig verksamhet då yttrandefriheten väger tyngre än skyddet för föreningsrätten.⁹⁰ För det andra krävs att syftet med åtgärden är att kränka föreningsrätten, det vill säga arbetsgivaren ska ha en avsikt att exempelvis förmå en arbetstagare att avstå från att utnyttja sin föreningsrätt.⁹¹

⁸⁹ Andersson m.fl. (2021), s. 28.

⁹⁰ Sante (2020), s. 85.

⁹¹ Andersson m.fl. (2021), s. 28.

arbetsgivaren som måste styrka att det föreligger skälig orsak till sitt handlande (AD 1937:57).

Den som gör sig skyldig till en föreningsrättskränkning riskerar att betala allmänt skadestånd till motparten. Gör sig arbetsgivaren skyldig till en föreningsrättskränkning kan både arbetstagaren och facket få ersättning. Arbetstagaren kan dessutom få ersättning för ekonomisk skada, till exempel på grund av utebliven lön. Den part som begär skadestånd måste framställa ett skadeståndsanspråk och begära förhandling med motparten inom fyra månader från att man fick kännedom om den föreningsrättskränkande åtgärden.⁹² Arbetsdomstolen ser strängt på föreningsrättskränkningar och skadestånden är jämförelsevis höga.⁹³

⁹² Viklund & Wästfelt (2021), s. 54.

⁹³ Glavå & Hansson (2021), s. 129.

Delad bevisbörda och skadestånd

Beträffande bevisningen i mål om föreningsrätt har Arbetsdomstolen i sin praxis gjort en uppdelning av bevisbördan, så kallad delad bevisbörda. Den som anser sig kränkt har bevisbördan för sitt påstående. Av naturliga skäl är det i praktiken arbetstagare som drabbas och måste göra det sannolikt att en kränkning av föreningsrätten har förekommit. Om arbetstagaren kan visa sannolika skäl övergår bevisbördan till

4. MBL-förhandlingar

I lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, MBL, finns regler om olika slags förhandlingar. Vilken typ av förhandling som ska föras beror på vilken fråga som förhandlingen baseras på.

4.1. Allmän förhandlingsrätt

Den allmänna förhandlingsrätten är ömsesidig och gäller för både fackföreningar och arbetsgivarorganisationer (10 § MBL). Enskilda arbetstagare har däremot inte någon förhandlingsrätt. För att en fackförening ska ha rätt att förhandla krävs att den har en medlem som är eller tidigare har varit anställd hos arbetsgivaren. Den allmänna förhandlingsrätten omfattar två typer av förhandlingar:

- Avtalsförhandlingar som syftar till att få till stånd ett kollektivavtal med varandra brukar kallas för intressetvister. Det finns ingen skyldighet att teckna ett kollektivavtal med fackföreningen, men om parterna inte enas kan stridsåtgärder vidtas för att försöka få till stånd ett kollektivavtal.
- Tvisteförhandlingar som syftar till att lösa rättstvister om hur klausuler i kollektivavtal ska tillämpas. Parterna är i sådana förhandlingar oense om den verkliga innebörden av en kollektivavtalsbestämmelse. Stridsåtgärder är inte tillåtna om parterna inte kommer överens.

4.2. Vem ska arbetsgivaren förhandla med?

Arbetsgivarens förhandlingsskyldighet riktar sig i första hand till den lokala arbetstagarorganisationen på arbetsplatsen om det finns någon sådan. I andra

hand ska arbetsgivaren förhandla med den centrala arbetstagarorganisationen. Den primära förhandlingsskyldigheten tar sikte på två olika besluts kategorier. Dels beslut som innefattar viktigare förändringar av arbetsgivarens verksamhet (verksamhetsfallet), dels beslut som innebär en viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare (arbetstagarfallet). Om en förhandling tar sikte på verksamhetsfall eller arbetstagarfall har betydelse för frågan om vem arbetsgivaren ska förhandla med. I verksamhetsfallen ska arbetsgivaren förhandla med de fackföreningar som arbetsgivaren har kollektivavtal med. I arbetstagarfallen har arbetsgivaren en förhandlingsskyldighet bara mot den eller de fackföreningar vars medlemmar berörs.

Det är inte alltid arbetsgivaren vet vilka av deras arbetstagare som är fackligt anslutna och i så fall vilka fackföreningar som denne därför måste förhandla med. Att utan anledning tillfråga anställda om de tillhör ett fackförbund och i så fall vilket, kan anses som en föreningsrättskränkning. Arbetsgivaren får inte heller föra register på facklig tillhörighet enligt reglerna i GDPR. Om arbetsgivaren däremot står inför en situation där denne har en lagstadgad skyldighet att förhandla med samtliga eller enskilda fackföreningar anses det dock finnas ett berättigat syfte med frågan och det är inte en kränkning av föreningsrätten. I följande fall har Arbetsdomstolen ansett att förhandlingsskyldighet för arbetsgivaren föreläggat.

- AD 1977 nr 216. Omplacering av en anställd från en ekonomitjänst till en annan tjänst inom företaget.
- AD 1978 nr 60. Beslut om att stänga av en avdelning på ett sjukhus och flytta personalen till

en annan avdelning. Förhandlingsskyldighet ansågs föreligga. Att arbetstagaren själv vill omplaceras eller godkänner omplacering föranleder ingen annan bedömning.

- AD 1978 nr 84. Uppsägning på grund av arbetsbrist.
- AD 2000 nr 74. En arbetstagare framtogs vissa arbetsuppgifter.
- AD 2007 nr 94. Förflyttning från städarbete på sjukhusets akutavdelning till arbete inom en storstädningssgrupp.

Eftersom den primära förhandlingsskyldigheten är en skyldighet och inte en rättighet för arbetsgivaren finns det sanktioner om arbetsgivaren bryter den. Om arbetsgivaren underlåter att förhandla eller om förhandlingarna inleds för sent kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig enligt 54–55 §§ MBL.

4.2.1. Primär förhandlingsskyldighet

Den primära förhandlingsskyldigheten regleras i 11 § MBL och innebär att en arbetsgivare med kollektivavtal är skyldig att på eget initiativ förhandla med fackföreningen innan beslut får fattas om viktigare förändringar. Arbetsgivaren får normalt inte fatta beslut innan en förhandling är avslutad. Om arbetsgivaren redan har fattat ett sådant beslut när förhandlingen inleds, är det ett brott mot förhandlingsskyldigheten. Arbetsgivaren har en primär förhandlingsskyldighet i två typer av fall:

- Verksamhetsfallet som handlar om viktiga förändringar av arbetsgivarens verksamhet.
- Arbetstagarfallet som handlar om viktigare

förändringar av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagaren.

4.2.2. Sekundär förhandlingsrätt

Arbetsgivarens förhandlingsskyldighet enligt 12 § MBL inträder först efter fackföreningens begäran, under förutsättning att parterna har ett kollektivavtal.

Arbetsgivarens skyldighet att förhandla enligt 11 § MBL, har alltså kompletterats med en rätt för fackföreningen att med stöd av 12 § MBL själv begära förhandlingar i samma typ av frågor. Arbetsgivaren behöver därför själv inte ta initiativ till förhandling enligt 11 §.

En begäran om förhandling enligt 12 § MBL innebär – på samma sätt som enligt 11 § – att arbetsgivaren måste avvakta med att fatta beslut till dess förhandlingen har genomförts.

4.2.3. Förhandlingsskyldighet utan kollektivavtal

Om arbetsgivaren inte är bunden av något kollektivavtal alls kan arbetsgivaren ändå bli skyldig att förhandla enligt 13 § MBL (som hänvisar till 11 § MBL) med alla berörda arbetstagarorganisationer. Av förarbetena framgår att med "berörd" arbetstagarorganisation avses alla organisationer som har minst en medlem hos arbetsgivaren.⁹⁴ Det innebär att arbetsgivaren måste förhandla med de fackföreningar som har medlemmar och som är anställda hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren måste därför fråga arbetstagarna om deras fackliga tillhörighet. 13 § MBL säger också att om en fråga särskilt angår arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal, är arbetsgivaren skyldig att förhandla enligt 11 och 12 §§ med den organisationen. Så är fallet vid exempelvis avsked, omplaceringar och uppsägningar av personliga skäl.

94 Prop. 1994/95:102 s. 84.

4.3. Om parterna inte kommer överens

Vid förhandlingen presenterar arbetsgivaren sitt förslag till beslut och facket ska ges möjlighet att bemöta arbetsgivarens förslag till beslut. När förhandlingsskyldigheten är uppnådd avslutas förhandlingen. Det finns inget krav på att förhandlingen ska leda till att parterna kommer överens. En förhandling som handlar om viktigare förändring av verksamheten eller för enskild arbetstagare kan därför avslutas i oenighet. Om det finns kollektivavtal på arbetsplatsen och den lokala förhandlingen avslutas i oenighet kan arbetstagarrepresentanten begära central förhandling. Vid en central förhandling är det arbetsgivarorganisation och arbetstagarorganisation som förhandlar med varandra. Om parterna inte kan komma överens varken i lokal eller central förhandling kan tvisten slutligen avgöras genom en domstolsprövning. Det är endast arbetsgivar- eller arbetstagarorganisationer eller arbetsgivare som får väcka talan direkt vid Arbetsdomstolen (2 kap. 1 § LRA). Om det inte finns något kollektivavtal på arbetsplatsen är det vanligt att talan väcks i tingsrätten som första instans.

4.4. Facklig förtroendeman

Reglerna om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen finns i Förtroendemannalagen, även kallad FML. Det är den lokala fackorganisationen som utser den fackliga förtroendemannen. Uppdraget gäller från då facket meddelat arbetsgivaren om vem dem utsett som facklig förtroendeman, AD 1976 nr 10. En facklig förtroendeman är oftast anställd hos arbetsgivaren men kan också ha uppdrag på annan arbetsplats än sin egen.

Verksamheten som omfattas av lagen är den fackliga verksamheten. I detta inkluderas alla förhandlingar, information som ges till arbetsgivare och arbetstagare samt fackliga utbildningar. Interna föreningsaktiviteter såsom möten inom facket ingår dock inte i den fackliga verksamheten.

En arbetsgivare får inte hindra en facklig förtroendeman att fullgöra sitt uppdrag (3 § FML). Den fackliga förtroendemannen har exempelvis rätt att använda arbetsgivarens lokaler för att kunna genomföra sitt uppdrag. Det innebär alltså att den fackliga förtroendemannen ska kunna boka mötesrum och liknande för att utföra sitt uppdrag utan att arbetsgivaren lägger sig i. På samma sätt har också den fackliga förtroendemannen rätt till tillträde till arbetsplatsen om denna har ett uppdrag på en annan arbetsplats än sin egen. Då behöver han eller hon kunna ta sig dit utan hinder för att kunna genomföra sitt uppdrag. Arbetsgivaren får inte heller fysiskt hindra genomförandet av uppdraget. Det finns dock undantag, exempelvis i regler om sekretess och företagshemligheter.

Den fackliga förtroendemannen har också ett utökat anställningsskydd och skydd för anställningsförmåner. Arbetsgivaren får exempelvis inte ge en facklig förtroendeman sämre villkor än de andra anställda och det finns ett efterskydd. Efterskyddet innebär att förtroendemannen är skyddad en tid efter uppdraget mot åtgärder från arbetsgivarens sida. De ovan nämnda rättigheterna motiveras framför allt med att den fackliga förtroendemannen ska vara neutral i sitt uppdrag.

Facklig förtroendeman har rätt till den ledighet som fordras för det fackliga uppdraget (6 § FML). Ledigheten ska användas för uppdraget, men det ska stå i rimlig balans

med det ordinarie arbetet. Rätt till lön under ledigheten finns i vissa fall. Om uppdraget täcker arbetsgivarens arbetsplats så kan lön utgå. Detsamma gäller om den fackliga förtroendemannen går utbildningar som direkt kan hänföras till platsen. Rätten till lön gäller dock bara om det fackliga arbetet utförs under ordinarie arbetstid. Lönen som utgår är samma som om arbetstagaren hade utfört sitt vanliga arbete, men i vissa fall utgår även merkostnader (om kostnaden kan hänföras till arbetsgivarens fel).

Tolkningsföretråde och skadestånd

Om det skulle uppkomma en tvist avseende förtroendemannaskapet mellan den fackliga organisationen och arbetsgivaren är det facket som har tolkningsföretråde enligt FML. Det finns dock framför allt två undantag från när arbetsgivaren inte behöver följa fackets tolkningsföretråde. Den första situationen är frågor som rör ledighet som kan äventyra säkerheten på arbetsplatsen eller viktiga samhällsfunktioner. Den andra situationen är om facket handlar med vetskap om bättre, alltså i ond tro. Det är dock arbetsgivaren som tar risken att inte följa fackets mening, AD 1977 nr 158.

Om arbetsgivaren inte följer bestämmelserna om skydd i FML eller vad som framgår av kollektivavtalen kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig. Både ekonomiskt och allmänt skadestånd kan utgå. Mottagaren av skadeståndet är då den lokala fackföreningen och den enskilda fackliga förtroendemannen. Facket kan också bli skadeståndsskyldig om de skulle missbruka sitt tolkningsföretråde. Viktigt att notera är att talan om skadestånd måste väckas inom fyra månader från dess att motparten fick reda på missförhållandena. Preskriptionstiden gäller alla parter.

5. Arbetsrättsliga tvister i domstol

5.1. Forumregler

En arbetstvist är en tvist om kollektivavtal eller en tvist som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. I en del arbetstvister ska talan väckas vid en allmän domstol medan andra arbetstvister ska väckas direkt vid Arbetsdomstolen. Forumreglerna styrs av både rättsfrågans art och av vem som är kärke (jfr 2 kap. 1 § punkt 2 LRA). I vissa fall är Arbetsdomstolen första och enda instans. När en organisation uppträder som part och det rör sig om en kollektivavtalsreglerad arbetsplats ska talan väckas direkt hos Arbetsdomstolen. Om talan i stället väcks av en enskild arbetstagare som inte är medlem eller har stöd av någon facklig organisation är tingsrätten första instans.⁹⁵ Tingsrättens dom kan alltid överklagas till Arbetsdomstolen. Det krävs då att Arbetsdomstolen beviljar prövningstillstånd för att domstolen ska ta upp målet. Arbetsdomstolen är slutinstans i alla arbetstvister (2:3 LRA). Arbetsdomstolen kan ge prövningstillstånd om:

- Det finns anledning att betvivla riktigheten av det beslut som tingsrätten kommit till
- Det inte utan att sådant tillstånd meddelas går att bedöma riktigheten av det slut som tingsrätten har kommit till
- Det är av vikt för ledning av rättstillämpningen att överklagandet prövas av högre rätt
- Det annars finns synnerliga skäl att pröva överklagandet

Arbetsdomstolens avgörande kan inte överklagas utan innebär ett slutligt avgörande av tvistefrågan.

95 Lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

5.2. Finansiell hjälp vid tvist

Rättsskydd är ett försäkringsskydd som ingår i de flesta hemförsäkringar. Det innebär att försäkringen kan betala en del av de kostnader som uppstår vid en arbetstvist. Däremot brukar arbetstvister normalt sett inte omfattas av rättsskyddet.

Rättshjälp är ett ekonomiskt stöd för den som inte har rättsskydd. Vid beviljad rättshjälp täcker staten vissa av de kostnader som uppstår vid en arbetstvist. Stödet ges bara till de som inte kan utnyttja rättsskyddet i sin hemförsäkring och som har begränsad ekonomi, det krävs då att arbetstagarens ekonomiska underlag är mindre 260 000 kr per år. I arbetstvister är det också vanligt att facket hjälper till om arbetstagaren är ansluten.

6. Offentlig arbetsrätt

Arbetsrätten inom den offentliga sektorn berör anställningsförhållandet mellan det statliga organet eller myndigheten och den statligt anställda arbetstagaren. Den privata sektorn är i stället förhållandet mellan ett privat företag och dess anställda.

Den offentliga arbetsrätten är likt den privata reglerad på olika nivåer. Bland annat finns det en rad EU-rättsliga direktiv som påverkar bland annat arbetsmiljöområdet. Våra grundlagar reglerar också den statliga anställningen. Genom regeringsformen (1974:152, RF) regleras yttrandefrihet för medborgare gentemot staten och hur

den statliga verksamheten ska bedrivas. För kommuner gäller också kommunallag (2017:725, KL) som till stora delar reglerar den kommunala verksamheten. För offentligt anställda gäller också lag (1982:80, LAS) om anställningsskydd. Det finns emellertid särskilda regler för just statligt anställda i lag (1994:260, LOA) om offentlig anställning. Det finns även, utöver LOA, speciella regler för domare och anställningsformen fullmakt i lagen (1994:261) om fullmaktsanställning.

Slutligen finns det förstås även kollektivavtal som reglerar det offentliga anställningsförhållandet. Många kollektivavtal är tecknade mellan Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) på arbetsgiversidan och olika arbetstagarorganisationer som representerar statliga, regionala och kommunala medarbetare. Det finns till exempel ett stort kollektivavtal som kallas för Allmänna bestämmelser (AB) och är en del av huvudavtalet HÖK (huvudöverenskommelse). År 2024 är AB gällande avtal med fackförbund som bland annat Vision, Ledarna, Akademikerförbundet SSR, Sveriges lärare och Vårdförbundet.

Generellt kan man säga att det arbetsrättsliga lagar vid både ingående och avslutande av offentliga anställningar fungerar på ungefär samma sätt som privata anställningar. Anställningsformerna i offentlig sektor är densamma som för den privata sektorn och det är LAS och kollektivavtalen som reglerar frågan om anställningens ingående och avslutande. Anställning för tjänstemän inom den offentliga sektorn måste dock ske med beaktande av likhets och ickediskrimineringsprinciperna stadgade i grundlag. Själva anställningsprocessen är olika reglerade för olika positioner. Exempelvis är utnämningen av ordinarie domare en uppgift som tillfaller regeringen, 11 kap. 5 §

RF. Ett annat exempel på när statstjänstemäns ansökningsprocess är reglerade i lag är 25 § förvaltningslagen (2017:900, FL) som föreskriver att beslut om anställning är ett förvaltningsbeslut som är undantaget från skyldigheten att redogöra för omständigheterna som ligger till grund för beslutet. Vissa yrken inom offentlig sektor såsom polis, lärare och läkare ställer också licens- och utbildningskrav.

6.1. Särskilda regler enligt LOA

Lag om offentlig anställning (LOA) innehåller kompletterande regler till LAS som i synnerhet ska gälla för de som arbetar offentligt. Syftet med LOA är att allmänhetens intresse ska beaktas vid det statliga arbetet. Med detta menas att gemene mans intressen ska tillgodoses genom förvaltningen i Sverige. Det är arbetstagare hos riksdagen och dess myndigheter samt anställda vid myndigheter under regeringen som omfattas av lagen, enligt 1 § LOA. Några exempel på yrken som omfattas av LOA är handläggare på myndighet, poliser och riksdagens ombudsmän. I 2 § LOA fastställs det att anställda vid kommuner, regioner och kommunalförbund också omfattas av vissa delar av lagstiftningen, nämligen regler om bisysslor, arbetskonflikter och intermistiska beslut.

Bisysslor

En särskild reglering i LOA är den om de statligt anställdas bisysslor. Regelverket avser att förbjuda statligt anställda från att ha sidosysselsättning som skulle kunna skada allmänhetens förtroende. En arbetstagare får inte ha någon anställning eller uppdrag som kan rubba förtroendet för arbetstagares opartiskhet i arbetet eller som kan skada myndighetens anseende (7 § LOA). Arbetsgivaren skall informera arbetstagarna om vilka slags förhållanden

som kan göra en bisyssla otillåten och arbetstagaren skall på arbetsgivarens begäran lämna de uppgifter som behövs för att arbetsgivaren skall kunna bedöma arbetstagarens bisysslor. Arbetsgivare kan besluta att en arbetstagare som har en otillåten bisyssla skall upphöra med den och ett sådant beslutet skall vara skriftligt och innehålla en motivering. För vissa positioner, ordinarie domare och chefer för myndigheter under regeringen, ska dessa själva anmäla vilka bisysslor de har.

Disciplinära påföljder vid misskötsamhet

Om en arbetstagare har misskött sitt arbete finns det möjlighet för arbetsgivaren att vidta vissa åtgärder. Det kan röra sig om att till exempel ge en disciplinåtgärd för en tjänsteföreteelse med stöd i 14 och 15 §§ i LOA. En tjänsteföreteelse innebär att arbetstagaren uppsåtligt eller av oaktsamhet åsidosätter sina skyldigheter i anställningen. Om felet är att anse som ringa med hänsyn till samtliga omständigheter får arbetsgivaren däremot inte meddela någon disciplinär påföljd. En disciplinär åtgärd enligt lagens mening kan utgöras av antingen en varning eller ett löneavdrag om upp till 25% av daglönen i högst 30 dagar. En varning som disciplinär påföljd används främst för de anställningar som omfattas av LOA. Disciplinära varningar skiljer sig från det som kallas för en skriftlig erinran. En erinran används snarare som en tillsägelse som arbetsgivaren använder av även inom privat sektor för att försöka komma till rätta med misskötsamhetsproblem. En varning som disciplinär åtgärd behöver ha stöd i lag eller kollektivavtal och ska även förhandlas med facket. Dock får en arbetsgivare inte ge ut både en varning och löneavdrag samtidigt. Man får heller inte straffa arbetstagaren mer än en gång för samma övertramp och den får inte heller

riktas mot en stridsåtgärd eller strejk.

Man kan också avtala om avvikelser från 15 § i LOA genom kollektivavtal och i stället använda sig av andra åtgärder, som till exempel tillfällig avstängning med eller utan lön. Så är fallet till exempel i kollektivavtalet Allmänna bestämmelser AB. Avstängning gör sig gällande i de fall arbetstagaren är skäligen misstänkt för något grovt fel eller försummelse i tjänsten eller att arbetstagaren begått brott. Om det är en utredning av åklagare eller polis kan avstängningen sträcka sig till dess brottet blivit uppkärlat. Innan en avstängning ska överläggning ske mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen. Som arbetsgivare kan du alltså inte utan vidare använda dig av de olika förfarandena.

Tjänstefel

En annan viktig aspekt i detta hänseende för den offentliga sektorn är att tjänstemännen står under straffansvar för brottet tjänstefel. Tjänstefel regleras i 20 kapitlet brottsbalken (1962:700, BrB) som föreskriver försummelse i statsanställdas tjänst kan leda till brott med fängelse i straffskalan.

6.2. Yttrande- och meddelarfrihet

Alla svenska medborgare har genom RF garanterats en rätt att kritiskt yttra sig om staten i skrift, bild, tal och andra former. Yttrandefriheten får endast inskränkas genom lag vilket innebär att det är endast riksdagen som genom lagstiftning kan begränsa rättigheten. För anställda inom offentlig sektor innebär det en starkare rätt att kritisera sina arbetsgivare utan att riskera repressalier. Den starkare rätten kommer från att privat anställda omfattas av en lojalitetsplikt mot sin arbetsgivare som i viss mån kan sägas inskränka

arbetstagarnas yttrandefrihet i frågor om arbetsgivaren.

Meddelarfrihet är en annan rättighet som garanteras genom grundlagar. Meddelarfriheten innebär att den enskilde arbetstagaren kan ge information till media om uppgifter från verksamheten utan att riskera repressalier. Meddelarfriheten är byggd på två delar, dels efterforskningsförbudet, dels repressalieförbudet. Efterforskningsförbudet innebär att arbetsgivaren inte får efterforska i vem det är som lämnat uppgifter. Det finns dock viss information som klassas som kvalificerad sekretess och som är undantaget från meddelarfriheten.

Visselblåsning finns också reglerat i lag. I lag (2016:749)96 om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden skyddas visseblåsare, alltså anställda som slår larm om missförhållanden på arbetsplatser. Även denna lag skyddar mot repressalier från arbetsgivarens sida. Skyddet förutsätter att det finns konkreta misstankar om missförhållanden samt att arbetsgivaren inte kommer meddela uppgifterna själv. Skyddet gäller inte heller för uppgifter som omfattas av grundlagsskyddet.

7. Arbetstidslagstiftning

Arbetstid är ett begrepp som avser den tid som en arbetstagare ska lägga ner på sitt arbete. Arbetstiden kan variera beroende på vilken anställningsform och sysselsättningsgrad som arbetstagaren har. I Sverige är det främsta regelverket arbetstidslagen (1982:673). Eftersom Sverige är med i EU måste man dock vid tillämpningen av lagen även se till Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (arbetstidsdirektivet) för vägledning.⁹⁷ Det finns även bestämmelser i kollektivavtal som reglerar arbetstiden. För att få en korrekt uppfattning om vad som gäller i varje fall måste man alltså även titta i relevant kollektivavtal, om det finns ett sådant på arbetsplatsen.

⁹⁷ Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden

7.1. Ordinarie arbetstid

För den som är heltidsanställd är den ordinarie arbetstiden i genomsnitt 40 timmar i veckan exklusive helger. Som högst får man förlägga en arbetstid med genomsnitt 48 timmar i veckan under fyra veckor, alltså 192 timmar för fyra veckor. Lokala kollektivavtal kan dock träffas om andra villkor, men genomsnittet för en beräkningstid får inte föreskriva över 48 timmar. Det finns också något som man kallar för hård vecka vilket är fallet när heltidsanställda som jobbar helgdagar och söndagar jobbar ett genomsnitt om 38 timmar och 15 minuter per vecka.

7.2. Arbetstid utöver ordinarie arbetstid

Allmän övertid

Övertid är arbete från arbetstagaren som utövas utöver

7.3. Jour och beredskap

Jourtid är ett vanligt begrepp inom bland annat sjukvården och innebär att arbetstagaren står i beredskap för att om det behövs hoppa in och arbeta. Jourtid får inte tas ut över ordinarie arbetstid, högst 48 timmar under fyra veckor eller 50 timmar per kalendermånad. Jourtiden räknas som mertid och övertid. Kollektivavtal kan träffas om särskilda regler för vissa yrkesgrupper som kan kräva dygnet runt-beredskap.

Beredskap innebär en skyldighet för arbetstagaren att stå till förfogande för arbetsgivaren, men arbetstagaren behöver inte vara på arbetsplatsen, vilket gäller för den med jour. Stället som arbetstagaren befinner sig på måste dock vara godkänt av arbetsledningen och arbetstagaren måste kunna utan dröjsmål arbeta.

7.4. Arbetstidens förläggning

Det är i första hand arbetsgivaren som bestämmer hur arbetstiden för verksamhetens anställda ska läggas. Förhandlingsskyldigheten i 11 § MBL gäller inte när det kommer till förläggning av arbete. Arbetsgivaren bör dock föra konversationer med arbetstagarorganisationer när detta planeras.

Raster och pauser

En arbetstagare ska ha tillgång till information om hur och när raster ska tas ut under en dag. Det finns ett lagstadgat minimikrav om att rast måste tas ut senast efter fem timmars arbete. Arbetstagaren är inte skyldig att stanna på arbetsplatsen under rasterna och de räknas inte med i arbetstiden. Pauser har arbetstagaren rätt att ta ut när det behövs.

Måltidsuppehåll

Arbetsgivaren kan tillåta att rast i stället byts till måltidsuppehåll. I dessa fall behöver arbetstagaren vara kvar på arbetsstället. Måltidsuppehåll är inberäknat i den ordinarie arbetstiden och är även möjligt på oönskad arbetstid.

Vila

En arbetstagare måste minst ges elva timmars dygnsvila. I dygnsvilan ska det finnas nattvila mellan 24:00 och 05:00. Om det är i allmänhetens intresse kan dock avvikelser göras. Det finns även särskilda bestämmelser i kollektivavtal. Veckovila är istället den sammanhängande ledighet som ska följa varje sjudagarsperiod. Huvudregeln är att man varje sjudagarsperiod har rätt till en vila om minst 36 timmar. I första hand ska dessa 36 timmar förläggas på lördagar och söndagar. Det är också möjligt att lägga samman arbetstiden för två perioder så att veckovilan läggs i början eller slutet av perioden. Med andra ord kan man på detta sätt arbeta 11 dagar i rad. Avvikelser kan ske i kollektivavtal.

Minderårigas arbetstid

Den som är under 18 år är att se som minderårig. För dessa individer finns det särskilda regler vad gäller arbetstiden. För den som har fyllt 16 år under kalenderåret får maximalt arbeta nio timmar per dygn och sammanlagt 45 timmar i veckan. Nattvila ska finnas mellan 22:00 och 05:00, men med en total vila om 11 timmar. Den som fyllt 17 år kan jobba till 23:00 utan dispens. Kollektivavtal finns som reglerar frågan om minderåriga som arbetar. Detta är okej så länge det följer arbetstidsdirektivets standarder.

8. Arbetsmiljö

Arbetsrätten präglas av att arbetet ska utgöra en hälsosam arbetsmiljö för de anställda. Detta kan regleras genom att exempelvis lagstadga arbetstid och tillförsäkra ett diskrimineringsskydd på arbetsplatsen. I Sverige har vi arbetsmiljölagen som syftar till att förebygga ohälsa och olycksfall på arbetet. Lagen omfattar alla verksamheter där arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning. Den ger också arbetsmiljöverket (AMV) befogenheter att meddela bindande föreskrifter som arbetsgivare måste följa. Föreskrifterna reglerar arbetsmiljön både generellt och specifikt för vissa branscher. Som arbetsgivare är det viktigt att du har koll på vilka föreskrifter som är aktuella just din verksamhet. Vid sidan av lagar och föreskrifter finns även kollektivavtal som tillämpas jämsides med bestämmelserna i medbestämmandelagen. Exempelvis kan arbetsmiljön vara ett ämne för förhandlingar enligt 11 § MBL.

8.1. Arbetsmiljölagen (AML)

Arbetsmiljölagen syftar till att säkerställa en god arbetsmiljö genom att förebygga ohälsa och olycksfall. Arbetsmiljölagen fastslår bland annat att arbetsgivare med mer än fem anställda behöver ha ett skyddsombud som företräder arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor och ska verka för en tillfredsställande arbetsmiljö. Skyddsombudet ska delta i planering av förändringar i verksamheten och kan undantagsvis stoppa driften vid omedelbar och allvarlig fara i arbetsmiljön, ett så kallad skyddsombudsstopp enligt 6 kapitlet, 7 paragrafen. Mindre arbetsplatser använder sig ofta istället av regionala skyddsombud.

Även aktiv rehabilitering är ett område som regleras i AML. Enligt lag är arbetsgivaren skyldig att kontinuerligt arbeta med att anpassa verksamheten efter de anställdas behov och rehabilitering. Många åtgärder som behövs kan finansieras med statligt stöd, speciellt vad avser stödåtgärder för sjuka och äldre. Försäkringskassan är den myndighet som ska ta fram rehabiliteringsplaner för arbetstagare med ett sådant behov. Arbetsgivaren ska dock efter samråd med arbetstagaren lämna uppgifter till Försäkringskassan så att en rehabiliteringsplan kan utformas.

8.2. Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS)

Arbetsmiljöverket har befogenhet att utfärda bindande föreskrifter om arbetsmiljö som brukar förkortas som AFS. Dessa kan vara specifika för vissa typer av verksamheter men många tillämpas på alla verksamheter som omfattas av arbetsmiljölagen. Från och med den 1 januari 2025 gäller en ny regelstruktur där Arbetsmiljöverket har omvandlat 65 föreskrifter till 15 föreskrifter med målsättningen att föreskrifterna ska bli enklare att hitta och förstå reglerna. Föreskrifterna riktar sig till arbetsgivare, byggherrar, projektledare och den som tillverkar, levererar och distribuerar produkter. I samband med övergången till den nya strukturen har Arbetsmiljöverket tagit fram en tjänst som kallas för paragrafnyckeln där läsare kan se var gamla paragrafer har placerats i de nya föreskrifterna.

AFS 2023:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

I den gamla föreskriften AFS 2001:1 föreskrevs att alla verksamheter ska ha ett systematiskt arbetsmiljöarbete och den förkortas därför ibland som SAM. Den nya föreskriften AFS 2023:1 har ungefär samma namn och omfattar ungefär samma innehåll. Betydelsen av ett systematiskt arbetsmiljöarbete är att arbetsgivaren ska undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Arbetsmiljöverkets övriga föreskrifter som vänder sig till arbetsgivare, ska beaktas och hanteras i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Arbetsmiljöarbetet ska bedrivas som en del av den dagliga verksamheten och omfattar såväl fysisk, psykisk och social arbetsmiljö. Det är av vikt att medarbetare och skyddsombud ska ha en inverkan på sin arbetsmiljö och involveras i arbetet. Det ska också finnas en arbetsmiljöpolicy och rutiner som revideras med jämna mellanrum. Arbetsmiljöpolicy och rutiner ska vara skriftliga om det finns fler än 10 arbetstagare på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska också genomföra skriftliga riskbedömningar för händelser och förändringar som kan innebära en arbetsmiljörisk. Om den egna kompetensen inte räcker till ska arbetsgivaren ta hjälp av företagshälsovården. Arbetsmiljöverket bistår med mycket bra information kring den praktiska tillämpningen av ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

AFS 2023:2 Planering och organisering av arbetsmiljöarbete

AFS 2023:2 är en sammanställning bestående av flera kapitel som omfattar följande tidigare föreskrifter.

- AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö
- AFS 2020:5 Arbetsanpassning
- AFS 1999:7 Första hjälpen och krisstöd
- AFS 1993:2 Våld och hot i arbetsmiljön
- AFS 1982:3 Ensamarbete
- AFS 2007:5 Gravida och ammande arbetstagare
- AFS 2012:3 Minderårigas arbetsmiljö
- AFS 1982:17 Anteckningar om jourtid, övertid och mertid

I det första kapitlet hittar man allmänna bestämmelser där man bland annat klargör att denna föreskrift kan ses som en förlängning av AFS 2023:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete.

Kap. 2 Organisatorisk och social arbetsmiljö

Den andra kapitlet handlar om Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) och motsvarar det som innan 1 januari 2025 var AFS 2015:4. Syftet med reglerna är att arbetsgivare ska planera, organisera och genomföra sitt arbetsmiljöarbete för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet och uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö. I föreskriften finns även allmänna råd och praktiska riktlinjer om hur en arbetsgivare ska tänka vid utförandet av reglerna.

Reglerna om organisatorisk och social arbetsmiljö berör krav och resurser i arbetet, arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling. Här föreskrivs bland annat att arbetsgivaren ska se till att chefer och

arbetsledare har kunskaper om hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling (4 §) Arbetsgivaren ska också tillsammans med arbetstagarna sätta upp skriftliga mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, när det finns fler än tio arbetstagare i verksamheten (5 §) Arbetsgivaren ska se till att arbetstagarnas resurser anpassas till kraven i arbetet, till exempel genom att reglera arbetsmängd, ändra prioriteringsordning, variera arbetsuppgifterna eller öka bemanningen.

Kränkande särbehandling definieras som handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Det kan röra sig om till exempel utfrysning, förolämpningar och förlöjliganden, trakasserier och förtal eller att medvetet undanhålla arbetsrelaterad information från någon. Kränkande särbehandling kan enligt definitionen utgöras av en enskild händelse och kan ske på ett direkt eller indirekt tillvägagångssätt. Vid upprepande kränkningar brukar man ibland använda begreppet mobbning. Föreskriften fastslår att arbetsgivaren ska klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras och vidta åtgärder för att motverka kränkande särbehandling. Klargörandet kan lämpligen göras skriftligen i en policy. Det ska även finnas rutiner som beskriver vem som tar emot anmälningar om kränkande särbehandling, hur en sådan anmälan ska hanteras och på vilket sätt de utsatta individerna kan få hjälp. Arbetsgivaren har ett ansvar att objektivt utreda misstänkta kränkningar och det ligger stor vikt vid att utredningen genomförs på ett grundligt och korrekt sätt. Utredningen kan göras internt eller av externa utredare, men en som genomför

utredningen ska ha tillräcklig kompetens, möjlighet att agera opartiskt och ha de berörda förtroende.

Kap 3. Arbetsanpassning

Det tredje kapitlet i AFS 2023:2 handlar om Arbetsanpassning och tar sikte på situationer där det finns behov av att anpassa arbetsmiljön för enskilda arbetstagare. Arbetsanpassning definieras som en individuell åtgärd i den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön som syftar till att en arbetstagare med nedsatt förmåga kan utföra eller återgå i sitt arbete. Syftet med arbetsanpassning är att undvika ohälsa och sjukfrånvaro. Arbetsgivaren är skyldig att fortlöpande ta reda på om någon av arbetstagarna behöver arbetsanpassning och ska se till att det finns rutiner för att ta emot information om behov av arbetsanpassning. Arbetsgivare ska ge arbetstagaren att medverka i att utreda, utforma och följa upp arbetsanpassningen.

Kap 4. Första hjälpen och krisstöd

Det fjärde kapitlet handlar om Första hjälpen och krisstöd och motsvarar det som tidigare utgjorde AFS 1999:7. Arbetsgivare är skyldiga att ha en beredskap för första hjälpen och krisstöd på varje arbetsställe för att kunna hantera olycksfall och akuta sjukdomsfall. Arbetsgivaren ska se till att det finns tillräckligt många personer tillgängliga som kan ge första hjälpen på arbetsstället, med hänsyn till verksamhetens art, omfattning och särskilda risker. Det står också att chefer och arbetsledande personal ska ha kunskap om krisstöd för att kunna planera och organisera krisstödet på ett lämpligt sätt.

Kap. 5 Våld och hot i arbetsmiljön

Det femte kapitlet handlar om Våld och hot i arbetsmiljön och motsvarar det som tidigare utgjorde AFS 1993:2. Arbetsgivaren är skyldig att ordna arbetet på så sätt att risken för våld eller hot om våld förebyggs så långt som möjligt. Dessutom ska det finnas säkerhetsrutiner för våldsamma eller hotfulla situationer som regelbundet revideras så att de alltid är aktuella och arbetsgivaren är även skyldig att utreda och dokumentera tillbud som kommer in.

Kap. 6 Ensamarbete

Det sjätte kapitlet handlar situationer där en arbetstagare arbetar fysiskt isolerad från andra människor eller där det finns andra människor i närheten, men arbetstagaren inte kan vara säker på att få hjälp i en kritisk situation. Att arbeta ensam kan innebära risk för såväl fysisk fara som psykiska påfrestningar. Arbetsgivare ska se till att den som planerar och anordnar ensamarbete förebygger risker för fysisk och psykisk påfrestning. Det kan göras genom att exempelvis anordna regelbundna besök på arbetsplatsen av en annan person, eller lägga in tillräckliga pauser i ensamarbetet som ger tillfälle till kontakt med andra människor.

Kap. 7 Gravida, nyförlösta och ammande arbetstagare

Det sjunde kapitlet innehåller bestämmelser som gäller när arbete utförs av arbetstagare som är gravid, ammar eller har fött barn högst två veckor innan arbetet som ska utföras. Reglerna bygger på samverkan mellan arbetsgivaren och den anställde. Arbetsgivaren ska omgående göra en riskbedömning för om den anställde exponeras för särskilt farliga arbetsmiljöfaktorer såsom belastningsergonomiska

faktorer, smittämnen och kemiska ämnen. Om det föreligger sådana risker ska arbetsgivaren vidta åtgärder och arbetstagaren får inte sysselsättas i det farliga arbetet så länge riskerna kvarstår. Vissa typer av arbeten kan innebära särskilda förhållanden som medför ett förbud, såsom gruvarbete under jord, blyarbete och rök- eller kemdykning.

Kap. 8 Minderårigas arbetsmiljö

Särskilda regler när det gäller arbetstagare som är under 18 år. Arbetsgivare ska genomföra riskbedömningar av arbetsmiljön med särskild hänsyn till minderårigas fysiska och psykiska mognad, ålder och övriga förutsättningar för att utföra arbetet. Vid behov kan arbetsgivare behöva göra medicinska kontroller av den minderårigas säkerhet och hälsa beroende på riskernas karaktär.

Arbetsplatsens skyddsombud ska meddelas om man anställer en minderårig och man behöver försäkra sig om att vårdnadshavaren har lämnat sitt meddelande. Vissa typer av arbetsuppgifter är förbjudna för minderåriga att utföra, såsom arbete som kan medföra risk för kontakt med smittämnen, transport av pengar och arbete med asbest. Minderåriga får inte heller utföra den typ av ensamarbete som åsyftas i kapitel 6. Här finns också regler om minderårigas arbetstid och hur den ska fördelas över dygnet.

Kap. 9. Anteckningar om jourtid, övertid och mertid

Det nionde kapitlet reglerar att arbetsgivaren ska föra anteckningar för jourtid, övertid och mertid enligt Arbetstidslagen. Anteckningarna ska innehålla uppgifter om arbetstagaren och arbetsgivaren, arbetsplats och vilken tidsperiod anteckningarna avses. Anteckningarna ska sparas under hela året och

och de två nästföljande kalenderåren.

AFS 2023:11 Arbetsutrustning och personlig skyddsutrustning – säker användning

En annan föreskrift som är bra att känna till är den om arbetsutrustning och personlig skyddsutrustning. Den är relativt omfattande och omfattar flera olika typer av utrustning i arbetet. Här samlas bland annat regelverken om buller (, AFS 2005:16), bildskärmar och tangentbord (f.d. AFS 1998:5), användning av truckar (f.d. AFS 2006:5) och traktorer (f.d. AFS 2004:6), stegar och arbetsbockar (f.d. 2004:3) med flera.

8.3. Tillsyn och straff

Arbetsmiljöverket är den myndighet som utövar tillsyn över att AML och AFS:arna följs av de som omfattas av reglerna. Arbetsmiljöverket har också befogenhet att ge ut förbud och förelägganden. AML innehåller vissa straffbestämmelser. De verksamheter som inte följer arbetsmiljöverkets förelägganden, utnyttjar minderåriga i strid med lag eller föreskrifter, eller tar bort skyddsanordningar utan befogad anledning kan begå brott. Det är därför viktigt att alla arbetsgivare har koll på de AFS:ar som omfattar den enskilda verksamheten och att reglerna följs.

Slutligen finns det även i särskilt allvarliga brott mot arbetsmiljön som kan omfattas av bestämmelser i brottsbalken. Exempelvis kan vållande till annans kroppsskada eller framkallande av fara för annan nämnas. Mer konkret finns också 3 kap. 10 § BrB som föreskriver att den som uppsåtligt eller av oaktsamhet brutit mot AML döms för arbetsmiljöbrott.

Ett rättsfall inom arbetsmiljörätten som fått stor medial uppmärksamhet är det så kallade Krokomfallet som

handlar om kränkande särbehandling. Händelsen utspelade sig i den jämtländska kommunen Krokom under våren 2010. En arbetstagare var anställd som socialsekreterare och rapporterade att han under en tid blivit utsatt för kränkningar av sin närmaste chef och hade även bett om att få bli omplacerad. Under våren hade arbetstagaren även uppvisat tecken på depression och besökt läkare vid ett flertal tillfällen.

En intern utredning om kränkande särbehandling genomfördes av en chef från en annan avdelning. Utredningen visade att kränkande särbehandling inte hade förekommit samt att arbetstagaren själv hade brister i arbete som eventuellt skulle leda till en varning. Efter utredningens färdigställande blev arbetstagaren och dennes fackförbund varslad om avsked. Samma dag som överläggningen med fackförbundet skulle ske valde arbetstagaren att avsluta sitt liv.

Två chefer som varit ansvariga vid utredningen polisanmälades och åtalades för grovt arbetsmiljöbrott genom vållande till annans död. Tingsrätten i Östersund prövade målet år 2014 och kom fram till att cheferna kunde hållas ansvariga för dödsfallet genom oaktsamhet då de borde förstått att det fanns en risk för dödsfall, mot bakgrund av arbetstagarens depression. Domstolen fann att de båda cheferna begått grovt arbetsmiljöbrott enligt 3 kap. 10 § BrB. De två cheferna dömdes för grov vårdslöshet till villkorlig dom och dagsböter.

Domen överklagades och togs upp år 2015 där hovrätten friade de två cheferna. Hovrätten konstaterar emellertid att utredningen om kränkande särbehandling hade varit bristfällig. Bland annat hade man valt att inte tillfråga några övriga kollegor om

saken med hänsyn till arbetstagarens integritet. Däremot hade oaktsamheten inte varit så pass allvarlig att den kunde anses straffbar för vållande till annans död.

Avskedandet baserades på saklig grund och kunde inte i sig utgöra ett arbetsmiljöbrott. Högsta domstolen valde att inte meddela prövningstillstånd, men målet har fångat stort intresse eftersom det visade på möjligheten att pröva arbetsmiljöbrott utifrån psykosociala övertramp.

9. Diskriminering i arbetslivet

Diskrimineringslagen (2008:567, DL), är tvingande. Detta innebär att det inte är möjligt att genom kollektivavtal begränsa de anställdas rättigheter enligt lagen (1 kap. 3 § DL). Lagen består dels av bestämmelser som gör det möjligt för den som har blivit diskriminerad att få upprättelse i efterhand, dels bestämmelser enligt vilka arbetsgivaren ska bedriva ett aktivt arbete för att motverka diskriminering i arbetslivet.⁹⁸ Enligt 1 kap. 1 § DL förbjuds diskriminering på följande grunder:

- Kön
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

Den som skyddas av förbudet mot diskriminering i arbetslivet är enligt 2 kap. 1 § 1 st DL den som hos arbetsgivaren:

- Är arbetstagare
- Gör en förfrågan om eller söker arbete
- Söker eller fullgör praktik
- Står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft

I arbetslivet riktar sig lagen till arbetsgivaren (2 kap. 1 § DL). Med arbetsgivaren likställs den som har rätt att besluta i arbetsgivarens ställe. Det innebär att om en arbetsgivare delegerat sin beslutanderätt till någon anställd, är den anställdes agerande att likställa med arbetsgivarens. En arbetsgivare kan därför inte kringgå diskrimineringsförbudet genom att till exempel uppdra åt ett rekryteringsföretag att utesluta vissa arbetssökande på någon av de grunder som framhållits ovan.⁹⁹

⁹⁸ Andersson m.fl. (2021), s. 140.

⁹⁹ Andersson m.fl. (2021), s. 142.

9.1. Direkt diskriminering

Med direkt diskriminering avses att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation (1 kap. 4 § punkt 1 DL). Det krävs också att missgynnandet har samband med någon av lagens diskrimineringsgrunder.

För att man ska vara diskriminerad krävs alltså att man blivit missgynnad på något sätt. Med missgynnande avses en behandling som medför en skada eller nackdel för någon. Exempel på missgynnande i

nackdel för någon. Exempel på missgynnande i arbetslivet kan vara att inte kallas till en anställningsintervju, att inte få ett jobb som man sökt, att inte få samma löneförmåner som andra eller att inte bli befordrad.

Kravet på att missgynnandet ska ske i en jämförbar situation kan förklaras med följande exempel. En jämförbar situation föreligger inte när två personer söker samma anställning som lärare och den ena är legitimerad och den andra inte. Den sökande utan legitimation är inte i en jämförbar situation och kan därför inte anses diskriminerad om skolan anställer den sökande med legitimation.

Det sista kravet är att det måste finnas ett orsakssamband, det vill säga missgynnandet måste ha samband med någon av de diskrimineringsgrunderna. Arbetsgivaren kan göra sig skyldig till diskriminering trots att en sådan avsikt saknas. Ett exempel är en dom från EU-domstolen där ett förbud mot kvinnor att arbeta natt ansågs könsdiskriminerande, trots att syftet var att skydda kvinnor eftersom de ansågs löpa större risk att utsättas för överfall.^{100 101}

100 C-345/89 Stoeckel
101 Andersson m.fl. (2021), s. 144-145

9.2. Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering föreligger när en arbetsgivare tillämpar ett krav som framstår som neutralt, men som i praktiken utesluter och särskilt missgynnar personer som tillhör någon av de grupper som omfattas av diskrimineringskyddet.

Med "särskilt missgynnar" avses att en grupp antingen har svårare att uppfylla de krav som ställs eller att gruppen på något annat sätt påverkas negativt. En jämförelse måste därför göras mellan den gruppen och någon annan grupp. Föreligger det skillnader i hur de båda grupperna påverkas är kravet på "särskilt missgynnar" uppfyllt.

Ett missgynnande kan dock vara tillåtet om arbetsgivaren kan visa att de medel som används är nödvändiga. Att det ska vara nödvändigt innebär att det inte ska vara möjligt att få arbetsuppgifterna utförda på annat sätt än genom att uppfylla kravet.¹⁰² I AD 2005 nr 87 ansåg DO att ett krav på att den sökande måste vara minst 163 cm lång för att få anställning särskilt missgynnande för kvinnor eftersom de som grupp anses vara kortare än män. Arbetsdomstolen höll med och kravet på "särskilt missgynnar" var därmed uppfyllt. Företaget menade dock att syftet med längdkravet var att undvika belastningsskador som lättare ansågs drabba personer som var kortare än 163 cm. Arbetsdomstolen konstaterade att syftet att motverka belastningsskador utgör ett berättigat syfte. Däremot ansåg domstolen att företaget inte på ett övertygande sätt visat att längdkravet var ett nödvändigt medel för att uppnå syftet. Företaget hade därför gjort sig skyldigt till indirekt diskriminering av kvinnor.¹⁰³

102 Viklund & Wästfelt (2021), s. 153.
103 Andersson m.fl. (2021), s. 145.

9.3. Diskrimineringsmål i domstol

I diskrimineringsmål tillämpar domstolen en fördelning av bevisbördan som innebär en lättnad i bevisningen

för den som anser sig ha blivit diskriminerad (6 kap. 3 § DL). Det innebär att en arbetstagare som anser sig ha blivit diskriminerad måste visa på omständigheter som ger anledning att anta att diskriminering förekommit. Om arbetstagaren lyckas med detta går bevisbördan över på arbetsgivaren som måste visa att någon diskriminering inte har förekommit.

I arbetslivet finns det till exempel anledning att anta att diskriminering har förekommit om arbetsgivaren anställer eller befordrar en arbetstagare med sämre meriter än någon annan. Ett annat exempel är att en förmån som en anställd normalt kan räkna med uteblir. Om arbetsgivaren inte kan uppge några rimliga skäl för sitt handlande som saknar samband med kön, etnicitet, ålder etc. anses arbetsgivaren ha gjort sig skyldig till diskriminering.¹⁰⁴

En arbetsgivare som bryter mot diskrimineringsförbuden riskerar att betala diskrimineringsersättning för den kränkning som överträdelsen innebär. Ersättningen betalas till den arbetstagare som lidit skada av överträdelsen. Om arbetsgivaren har gjort sig skyldig till diskriminering av redan anställda kan arbetsgivaren dessutom bli skyldig att betala ekonomiskt skadestånd för den förlust som överträdelsen innebär. Ett exempel på när ekonomiskt skadestånd kan utgå är om en arbetstagare har blivit omplacerad i strid mot diskrimineringsförbudet och därigenom fått en lönesänkning. I en sådan situation ska arbetsgivaren betala skillnaden mellan den lön som arbetstagaren har uppburit och den lön som skulle ha utgått om omplaceringen aldrig hade skett.

¹⁰⁴ Andersson m.fl. (2021), s. 152.

10. Ledighetslagstiftning

10.1. Semester

I Sverige är rätten till semester reglerat genom lag sedan 1930-talet. På den tiden hade svenskarna rätt till två veckors lagstadgad betald ledighet per år. Sedan 1978 har vi fem veckor semester och detta är reglerat i Semesterlagen (1977:480). Sedan 2010 spelar det inte någon roll vilken anställningsform arbetstagaren har, semesterlagens bestämmelser omfattar alla arbetstagare. Semesterlagen garanterar semesterförmåner och är tvingande till arbetstagarens fördel. Med detta menas att avtal inte kan träffas som ger arbetstagaren sämre villkor än de som finns i lagen, såsom antalet semesterdagar, rätten till att sparad semester och semesterlönens storlek. Däremot kan man avtala om bättre villkor i semesterförmåner, antingen i individuella anställningsavtal eller kollektivavtal.

10.1.1. Semester och intjänandeår

Semesterlagen reglerar att alla har rätt till 25 semesterdagar per semesterår. Ett semesterår löper från den 1 april fram till och med den 31 mars året därpå. Semesterdagarna kan vara betalda eller obetalda, beroende på hur mycket semester arbetstagaren har tjänat in under föregående intjänandeår. Intjänandeåret motsvarar samma period från den 1 april till och med den 31 mars året dessförinnan semesteråret. Även den arbetstagare som inte varit anställd under hela intjänande året har rätt till 25 dagars ledighet där motsvarande intjänad period blir betalda dagar och resten blir obetalda.

Exempel: En arbetstagare har rätt till 25 betalda semesterdagar vid fullt intjänandeår. Om den startade

sin anställning 1 januari 2023 beräknas antalet betalda semesterdagar på anställningstiden 1 januari – 31 mars 2023. Från och med 1 april 2023 kan arbetstagaren be om att få lägga ut sina intjänade betalda semesterdagar. Resterande dagar upp till 25 kommer att tas ut som obetald semester.

En arbetstagare har rätt till obetalda semesterdagar redan under 1 anställningsåret trots att den inte har hunnit tjäna in semester. Antalet obetalda semesterdagar under det första anställningsåret beror på när under kalenderåret som anställningen startar. Om anställningen påbörjas mellan 1 april till och med 31 augusti har den anställda rätt till 25 semesterdagar innevarande semesterår. Om anställningen påbörjas efter den 31 augusti under semesteråret, har arbetstagaren rätt till endast 5 semesterdagar innevarande semesterår. Under tiden tjänar den anställda alltid in semester till nästa semesterår. En anställd har alltid rätt att avstå från obetald semester. En arbetsgivare som föreslår att arbetstagaren vid anställningen ska ta ut obetald semester är dock ingen giltig överenskommelse, se AD 1990 nr 84.

10.1.2. Semesterns förläggning

Huvudregeln är att semesterdagar utgörs av hela vardagar, men arbetsfria dagar som lördag och söndagar räknas inte som semesterdagar. Det finns dock undantag i vissa kollektivavtal som använder sig av så kallad timsemester, där semester kan tas ut för en del av en dag. För den som regelbundet arbetar på helger finns också undantag att ta hänsyn till. Vid ledighet längre än 5 dagar har helgarbetaren rätt att även vara ledig en anslutande helg. Vid ledighet längre än 19 dagar har helgarbetaren rätt att vara ledig både helgen före och helgen efter semestern.

Enligt 12 § Semesterlagen har arbetstagaren rätt att förlägga en sammanhängande semesterperiod av minst fyra veckor under juni till augusti. Detta kallas för huvudsemester. Arbetstagaren skickar normalt in sina önskemål om huvudsemester under våren. Om arbetsgivaren är bunden till ett kollektivavtal ska huvudsemesterns förläggning förhandlas med fackförbundet enligt den primära förhandlingsskyldigheten i MBL. Om arbetstagaren vill lägga semestern andra månader går det bra. Om parterna inte kommer överens är det slutgiltigt arbetsgivaren som bestämmer när semester ska läggas ut, men ska ge besked om semesterns förläggning senast två månader innan semesterns start.

En arbetstagare som har 25 semesterdagar har enligt lag rätt att spara upp till fem semesterdagar per år, i upp till fem års tid. Vid uttag av sparad semester ska samma lön ges som för ordinarie semesterdagar, alltså ska sparade semesterdagar ses vara intjänade redan året innan. Däremot är det arbetsgivarens ansvar att se till att semester läggs ut och bör ha en dialog med arbetstagaren om när den önskar att ta ut överskjutande sparade semesterdagar.

Om en medarbetare ska sluta på arbetsplatsen kan semester schemaläggas under uppsägningstiden av arbetsgivaren. Arbetstagaren har dock rätt att avstå en sådan semesterledighet.

10.1.3. Semesterlön

Semesterlön kan beräknas på två sätt; enligt sammalöneregeln eller procentregeln.

- Sammalöneregeln gäller vanligtvis för arbetstagare med fast månads- eller veckolön. För dessa arbetstagare ska semesterlönen motsvara deras ordinarie lön med semestertillägg för varje uttagen semesterdag. Semestertillägget uppgår till 0,43% för månadslön och 1,82 % för veckolön.
- Procentregeln gäller vanligtvis för arbetstagare med rörlig lön. I dessa fall baseras semesterlönen på 12 % av den sammanlagt utbetalade lönen under intjänandeåret.

Den sammanlagda lönen beräknas genom att summera lön och andra lönetillägg som utbetalats under intjänandeåret. Andra ersättningar så som reseersättning, OB-tillägg, övertidsersättning och permitteringslön ska ingå vid beräkningen. Även inkomster som semesterlönegrundande frånvaro, exempelvis sjukdom och upp till 120 dagars föräldraledighet ska ingå i beräkningen. Regler om hur beräkningen ska ske finns i de flesta kollektivavtal.

Om en arbetstagares anställning avslutas ska arbetsgivaren istället betala de intjänade semestern som inte hunnit tas ut i pengar. Detta kallas för semesterersättning och beräknas på samma sätt som semesterlönen. Det är också vanligt att man använder sig av semesterersättning istället för ledighet i samband med anställningar som är kortare än tre månader, till exempel för sommarjobb. Semesterersättning utbetalas normalt i samband med arbetstagarens sista lön (slutlön).

Om arbetsgivaren ändras under samma anställning så förändras inte rätten till ersättning. Detta gäller också om den anställda byter arbetsgivare inom samma koncern. Om anställningen avbryts under ett intjänandeår gäller att semestern beräknas utifrån de dagarna arbetstagaren varit anställd under året. Förfarandet liknar det fall då en arbetstagare anställts och inte arbetat ett helt semesterår. Rätten till den intjänade semestern gäller oavsett om arbetstagaren avslutat tjänsten på eget initiativ eller blivit uppsagd enligt 29 § Semesterlagen.

Om en arbetsgivare försummar sina skyldigheter om semester kan den behöva betala skadestånd till den enskilde arbetstagaren eller till det kollektivavtalsanslutna fackförbundet. Rätten till skadestånd preskriberas efter två år. Det betyder att arbetstagaren behöver väcka talan i domstol inom två år från utgången av det semesterår som den skulle ha fått semesterförmånen.

10.2. Föräldraledighet

Arbetstagare som har eller får barn under anställningens gång har rätt till föräldraledighet. Detta regleras i föräldraledighetslagen (1995:584). Lagen innehåller grundläggande bestämmelser som är tvingande till arbetstagarens fördel. Man får alltså inte avtala om sämre villkor för arbetstagaren än vad som framgår av lagen. Föräldraledighetslagen omfattar:

- Föräldrar som är vårdnadshavare till barn
- Rättsliga vårdnadshavare som inte är föräldrar men som har vårdnad över barn
- Fosterföräldrar
- Samboende till en förälder av barn

Rätten till ersättning vid föräldraledighet och beräkningen av ersättningen finns föreskriven i socialförsäkringsbalken (2010:110, SFB).

10.2.1. Mammaledighet

Mammaledighet är den ledighet som en kvinnlig arbetstagare kan ta ut i samband med förlossning och efterföljande amning av ett barn. Mammaledigheten får tas ut högst sju veckor före beräknad födsel och sju veckor efter. Det är dock obligatoriskt att ta ut minst två veckor mammaledighet i samband med förlossningen.

Det finns också av arbetsmiljöverket vissa arbetsuppgifter som man särskilt undantagit kvinnor ifrån i samband med födsel och amning. I dessa fall har man rätt att omplaceras med samma

anställningsförmåner som innan. Arbetsuppgifterna det rör sig om återfinns i 4 kap. 6 § arbetsmiljölagen (1977:1160) och fysiskt tunga arbeten 60 dagar innan beräknad förlossning.

Den förälder som inte varit gravid har också rätt till tio dagars föräldrapenning vid ledighet i samband med förlossning eller adoption av barn, enligt kap 13 i Socialförsäkringsbalken.

10.2.2. Hel och delledighet

Hel ledighet innebär att en förälder har rätt att vara frånvarande från jobbet för att vårda sitt barn och kan tas ut av föräldrar med eller utan föräldrapenning. Rätten till hel ledighet föreligger till och med att barnet är 18 månader (1,5 år), oberoende om föräldrapenning delas ut eller ej.

Delledighet kan tas ut med eller utan föräldrapenning. Den här formen av ledighet innebär i stället att arbetstiden kortas ner med tre fjärdedelar, en halv, en fjärdedel eller en åttondel. Med föräldrapenningen delas den i dessa fall ut till samma kvot som arbetet tas ned. En förälder har alltid rätt att ta ut delledighet utan föräldrapenning med högst en fjärdedel av arbetstiden till och med barnet fyller 8 år.

Det finns även möjlighet att ta ut ledighet med tillfällig föräldrapenning, till exempel för vård av barn (VAB) som används när en förälder behöver stanna hemma med sjukt barn. En liknande möjlighet är ledighet med vårdnadsbidrag, vilket är hel eller halv ledighet för VAB med kommunalt vårdnadsbidrag.

så snart som möjligt. Arbetstagare får när som helst avbryta sin ledighet. Helst ska dock arbetstagaren meddela arbetsgivaren detta en månad i förväg.

Enligt huvudregeln ska parterna i möjligaste mån komma överens om när föräldraledigheten ska förläggas. Av rättsfallet AD 2005 nr 92 följer att det viktigaste vid förläggningen är att arbetstagaren kan välja själva så länge det inte stör bolagets verksamhet till någon högre grad. Fallet handlade om skiftarbetare som ville förlägga sin föräldraledighet måndag-fredag och därmed jobba helger. Eftersom detta inte ansågs störa bolagets verksamhet ansågs bolagets nekande strida mot lagen.

10.2.3. Förbud mot missgynnande behandling

Av föräldraledighetslagen tillförsäkras samma skydd för föräldrarna som följer av diskrimineringslagstiftningen mot missgynnande behandling under arbetsförhållanden. Exempel på när missgynnande behandling sker framgår av arbetsdomstolens praxis. Exempelvis framgår av AD 2009 nr 45 att en kvinna som nekades utbildning i samband med hennes förlossning ansågs som missgynnande. I AD 2009 nr 56 nekades en präst löneökning som skulle tillfallit arbetstagaren under föräldraledigheten. Eftersom det inte fanns några andra skäl till varför löneökningen uteblivit så ansågs behandlingen missgynnande. Slutligen kan AD 2013 nr 63 ges som exempel där förälder som VAB:at missgynnats eftersom arbetsgivaren utan anledning krävt sjukintyg av barnet.

Skadestånd kan utgå till arbetstagaren när arbetsgivaren brutit mot lagen. Det gäller både allmänt och ekonomiskt skadestånd. I första hand är det facket som representerar arbetstagaren rättsligt om denna är

organiserad. Diskrimineringsombudsmannen (DO) kan också föra talan för den som blivit utsatt för missgynnande särbehandling.

10.3. Studieledighet

Studieledighet innebär att en arbetstagare kan ta tjänstledigt från sin anställning för att studera och fortfarande behålla sin tjänst och samma förmåner som innan studieledigheten. I lag (1974:981, studieledighetslagen) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning finns regelverket kring studieledigheten. Lagen ger inte rätt att få lön under tiden för ledigheten. Den träffar alla arbetstagare, oavsett anställningsform. Kravet för att omfattas är istället att anställningen sträckt sig sex månader i sträck eller tolv månader under de senaste två åren. Anställningstiden räknas hos samma arbetsgivare men även en annan arbetsgivare inom samma koncern godtas. Personer som vill delta i facklig utbildning behöver dock inte ha varit anställd i sex månader.

Det finns egentligen inga krav på vad arbetstagaren får studera och valet av studier behöver inte ha någon koppling till arbetsgivarens verksamhet. Däremot får det inte röra sig om utbildning till hobbyverksamhet eller rekreationsverksamhet. Exempelvis skulle inte en arbetstagare kunna åberopa lagen för att åka på ett sommarläger för lära sig spela fotboll, skidskola eller en akvarellkurs. Det väsentliga kravet är att utbildningen ska ske under ordnade förhållanden. Det tillåts alltså att utbildningen tar ett uppehåll från studier på plats genom praktik eller självstudier. Även distansutbildningar och utomlandsutbildningar godtas. Det är arbetstagaren själv som väljer studietakt och studiearrangör för utbildningen.

När det kommer till längden av utbildningen så finns det inte några begränsningar i lagen. Det centrala är i stället att ledigheten sträcker sig endast över studietiden och inte längre. Arbetsgivaren har rätt att få veta i god tid att en arbetstagare avser att ta ett uppehåll för att studera, för längre utbildningar ska arbetstagaren ansöka om ledighet sex månader i förväg. Under vissa förutsättningar kan arbetsgivaren kräva att arbetstagaren skjuter upp ledigheten. Detta kräver att arbetsgivaren uppger skälen till varför ledigheten behöver skjutas upp och ska överläggas med facket. Ledigheten tar slut när studierna avslutas. Då ska arbetstagaren återgå till sin anställning och arbeta under samma förhållanden som innan.

Om det skulle uppstå oenighet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren avseende studieledighet är det facket som har tolkningsföreträde. Skadestånd kan också utgå för den arbetsgivare som brustit sina skyldigheter enligt lagen till den enskilda arbetstagaren.

10.4. Övriga ledigheter

10.4.1. Ledighet för utbildning i svenska för invandrare

Ledighet kan tas ut för svenskundervisning i enlighet med lag (1986:163, svenskaundervisningslagen) om rätt till ledighet för utbildning i svenska för invandrare. Svenska för invandrare, eller SFI, är en utbildning för migranter som vill lära sig det svenska språket. Lagen syftar till att underlätta för dessa att behålla sin anställning och samtidigt kunna integreras i samhället genom att lära sig svenska. Lagen är tvingande, alltså kan inte arbetsgivare och arbetstagare avtal om något annat än det som står i lagen. Kollektivavtal kan dock reglera närmare hur förläggningen ska ske, återgång till

arbetet o.s.v. Arbetsgivaren är inte skyldig att utge någon lön under tiden för utbildningen.

Ledigheten ska ske på arbetstid och ska förläggas av arbetsgivaren efter samtal och samråd med den lokala fackföreningen. Om inte arbetsgivaren och facket kan komma överens har arbetstagaren rätt till hel ledighet. Om utbildningen sker på fritiden har arbetstagaren rätt till motsvarande ledighet på ordinarie arbetstid.

Uppsägning av någon som utnyttjar sin rätt enligt lagen är förbjudet och lagen omfattas därför av anställningsskyddet. Däremot hindrar inte skyddet att förändringar som skulle skett oavsett ledigheten genomförs.

10.4.2. Ledighet av trängande familjeskäl eller närståendevård

Ledighet av trängande familjeskäl eller på grund av närståendevård regleras i två separata lagar, lag (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl och lag (1988:1465) om ledighet för närståendevård. Båda lagarna är tvingande och anställningsavtalet får därför inte säga något annat. För närståendevård är det en vid krets som omfattas av lagens bestämmelser och även gamla vänner kan under vissa fall kräva sådan typ av ledighet. I SFB finns även bestämmelser om ersättning från Försäkringskassan som kan utgå vid närståendevård under vissa förutsättningar. För ledighet av trängande familjeskäl omfattas en obestämd krets, men kräver att arbetstagarens absoluta närvaro och att närvaron ska vara nödvändig. Det ska alltså röra sig om en akut situation i familjekretsen. Ledighet av trängande familjeskäl är

10.4.3. Ledighet för att bedriva näringsverksamhet

Lag (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet ger arbetstagare som varit anställda i mer än sex månader eller tolv månader om en tvåårsperiod rätt till ledighet för högst sex månader för att pröva en näringsverksamhet.

Näringsverksamheten får dock inte konkurrera med arbetsgivarens verksamhet och det får inte innebära en väsentlig olägenhet för arbetsgivaren att ledigheten tas ut. Detta är en bedömning som får göras från fall till fall. Rätten till ledighet gäller bara en gång under anställningen och arbetstagaren måste anmäla i förväg att ledighet ska tas ut. Arbetstagaren kan också när som helst avbryta ledigheten och återgå till arbetet hos arbetsgivaren. Om arbetsgivaren skulle bryta mot rätten till ledighet kan skadestånd utdömas.

10.4.4. Rätt till ledighet vid sjukdom för att pröva annat arbete

För den som lider av en sjukdom kan lag (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom pröva annat arbete ge en möjlighet att byta arbete. Tanken bakom lagen är att den som har svårt att arbeta kanske kan ha lättare att arbeta med en annan verksamhet hos en annan arbetsgivare. Rätten förutsätter att arbetstagaren haft sin sjukdom minst 90 dagar och ledigheten får uppgå till högst tolv månader.

- Glavå & Hansson, Arbetsrätt, (2020)
- Sander (2020)
- Sante m.fl., Arbetslagstiftning : lagar och andra författningar som de lyder 1 juli 2021 (2020)
- Santo (2020)
- Bylund & Viklund, Arbetsrätt i praktiken: En handbok Upplaga 16, (2011)
- Viklund & Wästfelt, Arbetsrätt i praktiken: En handbok Upplaga 21, (2021)

Rättspraxis

- 125 C-345/89 *Stoeckel*
- AD 1981:51
- AD 1993:89
- AD 1999:24
- AD 2000:69
- AD 2005:87
- AD 2010:10
- AD 2010:4.

Källförteckning

Litteratur och lagkommentarer

- Andersson m.fl., Arbetsrätt, (2021)
- Dalekant och Weihe, Lag (1982:80) om anställningsskydd 22 §, Karnov 2022-11-11 (JUNO)

Lagar och förordningar

- Arbetstidslag (1982:673)
- Arbetsmiljölager (1977:1160)
- Brottsbalk (1962:700)
- Diskrimineringslag (2008:567)
- Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden
- Föräldraledighetslag (1995:584)
- Förvaltningslag (2017:900)
- Kommunallag (2017:725)
- Lag (1982:80) om anställningsskydd
- Lag (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning
- Lag (1994:261) om fullmaktsanställning
- Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
- Lag (1986:163) om rätt till ledighet för utbildning i svenska för invandrare
- Lag (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl
- Lag (1988:1465) om ledighet för närståendevård
- Lag (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet
- Lag (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete
- Lag (1994:260) om offentlig anställning
- Lag (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden
- Lag (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder
- Prop. 1973:129
- Prop. 1994/95:102
- Prop. 1981/82:71
- Prop. 2021/22:176
- Semesterlag (1977:480)
- Socialförsäkringsbalk (2010:110)