

# Svåra uppsägningar

Åsa Erlandsson  
26 augusti 2024





## Agenda

- Hej 🙌
- Svåra uppsägningar – vad är det?
- Svåra uppsägningar – teorin
  - Regler och formalia att tänka på
- Svåra uppsägningar – praktiken
  - ”Metod” för att hamna rätt i praktiken
  - Exempel från Arbetsdomstolen
- Frågor (om vi hinner!)



**GRUND FÖR SKILJANDE FRÅN ANSTÄLLNINGEN**

## Uppsägning, § 7 LAS

- *Sakliga skäl.*
- Har arbetstagaren brutit mot/misslyckats uppfylla en väsentlig förpliktelse i anställningen som hen känt eller borde känt till?
  - Ingen avvägning mot arbetstagarens personliga intresse av att få behålla anställningen (t ex stor försörjningsbörda eller att kan ha svårt att hitta en ny anställning).
  - Ingen prognos om arbetstagaren i framtiden kan tänkas komma att åsidosätta sina skyldigheter i anställningen.
- Omplaceringsskyldighet (till vakanser, aldrig turordning).
  - Ett (1) omplaceringserbjudande/-försök räcker normalt.
- Anställningen upphör efter *uppsägningstid*.

## Avsked

- Får ske om arbetstagaren *grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren*.
- Ingen omplaceringsskyldighet.
- Även engångshändelser är avskedsgrundande om de är tillräckligt allvarliga.
- Anställningen upphör *omedelbart*.

## Lite mer om uppsägning av personliga skäl

- Fokus på om arbetstagaren "åsidossatt sina förpliktelser enligt anställningsavtalet tillräckligt allvarligt".
  - Vad som är "tillräckligt allvarligt" ska bedömas som tidigare.
    - Helhetsbedömning av omständigheterna i det enskilda fallet.
    - Ju större betydelse förpliknelsen har för arbetsgivaren, desto allvarligare är det om arbetstagaren överträder.
  - Ingen ändring i gränsdragningen personliga skäl – avsked.
  - Tidigare rättspraxis ska fortsätta gälla.
- Mindre ingripande åtgärder (stödjande åtgärder, tillrättavisningar, varningar, omplacering inom ramen för arbetskyldigheten) ska fortfarande tillgripas i första hand.
- Det går att i kollektivavtal på hög nivå med arbetstagar sidan (LO/PTK) avtala om innebörden av sakliga skäl (inte i statliga sektorn). Det har också gjorts i de olika huvudavtalen. Snarlikt, men inte identiskt med förarbeten och tidigare rättspraxis.

## Tvåmånadersregeln

- Som arbetsgivare måste man *agera skyndsamt*.
- En uppsägning av personliga skäl eller ett avskedande får inte grundas enbart på omständigheter som varit *kända av arbetsgivaren i mer än två månader* (7 § 4 st LAS).
  - Äldre omständigheter kan åberopas om en omständighet ligger inom två månader (men de kan ha begränsad betydelse).
- Fristen börjar löpa när arbetsgivaren får kännedom.
  - Om omständigheterna behöver utredas kan arbetsgivaren i vissa fall få längre tid.

A close-up photograph of several raspberries resting on a light-colored wooden surface. The background is a soft, warm, golden-brown color with a slight bokeh effect. The raspberries are in sharp focus, showing their characteristic bumpy texture. The text 'ORDNINGSREGLER/FORMALIA' is overlaid in white, bold, sans-serif font across the middle of the image.

**ORDNINGSREGLER/FORMALIA**



## Ordningsregler/formalia

- Arbetsgivaren ska lämna underrättelse före ett avskedande (1 vecka) och en uppsägning (2 veckor) och samtidigt varsla ev. fackförbund samt på begäran ha överläggning (30 § LAS).
- Avskedandet och uppsägningen ska vara skriftligt. Det ska framgå vad arbetstagaren ska iaktta för ogiltigförklaring och skadeståndskrav (8 och 19 §§ LAS).
- Beskedet ska överlämnas personligen, eller om det finns särskilda skäl, med rekommenderat brev (10 och 20 §§ LAS).
- Arbetsgivaren ska på begäran skriftligen uppge de omständigheter som åberopas för skiljandet från anställningen (9 och 19 §§ LAS).

A close-up photograph of a wooden gavel resting on a blue book cover. The gavel is made of polished wood and has a curved head with a small notch. The book cover is a deep blue color with a textured surface. The lighting is dramatic, coming from the side, creating strong highlights and shadows. The text "TVIST OCH SKADESTÅND" is overlaid in white, bold, sans-serif font across the center of the image.

**TVIST OCH SKADESTÅND**

## Tvist och skadestånd

- Tingsrätt och/eller Arbetsdomstol.
- Vid uppsägning upphör anställningen vid uppsägningstidens utgång även om tvist om uppsägningens giltighet har uppstått (jfr avskedande).
  - Inte (längre) rätt till lön från arbetsgivaren under tvistetiden och ingen rätt att kvarstå i anställning.
  - Arbetstagaren har istället rätt till a-kassa (obs gäller endast vid tvist om ogiltighet, inte avskedande).
  - Undantag för fackliga förtroendemän ”av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen”, jfr 8 § FML.
- Allmänt och ekonomiskt skadestånd.
  - Vid ogiltighetstalan har arbetstagaren rätt att återgå i anställning. Arbetsgivaren kan köpa ut för 16-32 månadslöner beroende på hur lång anställningstid.
- Rättegångskostnader – tappande part ska ersätta motparten.
- Processer är kostsamma, det är därför vanligt med förlikningar.



# ÖVERENSKOMMELSER

# Överenskommelser

- Alternativ till ensidig uppsägning/avskedande – arbetsgivaren slipper processrisken.
- Vad är rimlig ersättningsnivå?
  - Beror på riskpremien.
- Kan en överenskommelse ogiltigförklaras i efterhand om arbetsgivaren t.ex. har ”hotat” med avskedande?
  - Nej, inte som huvudregel (kyrkoherden, AD 2013 nr 73) såvida inte arbetsgivaren ljugit (kommunikationschefen AD 2011 nr 92, där man felaktigt påstod arbetsbrist).

A glowing lightbulb lies on a patch of green grass. The bulb is oriented horizontally, with its base on the right. Inside the glass bulb, a clear reflection of a landscape with mountains and a cloudy sky is visible. The background is a soft-focus green field. The text is centered over the bulb.

**HANDLINGSPLAN**  
**”FYRA KATEGORIER”**

## De fyra kategorierna – vägledning för att hamna rätt

1. Aldrig grund för skiljande (t. ex. föräldraledig, diskriminering, provocerad uppsägning etc.).
2. Alltid grund för skiljande (de flagranta fallen, avsked).
3. Grund för skiljande efter tillrättavisning/omplacering (misskötsamhetsfallen, uppsägning).
4. Grund för skiljande efter stödjande åtgärder (sjukdomsfallen, uppsägning).

## Kategori 1 – aldrig grund

- Olagliga grunder t.ex. diskriminering, föräldraledighet, verksamhetsövergång, provocerad uppsägning.
- Irriterande "bagateller".



## Kategori 2 – alltid grund

- Grovt åsidosättande av åligganden.
- Ett *avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande, som inte rimligen ska behöva tålas i något rättsförhållande.*
- Lång och trogen tjänst saknar betydelse, ingen omplaceringsskyldighet.
- Exempel: ekonomiska oegentligheter mot arbetsgivaren (AD 1998 nr 25), våld eller hot om våld på arbetsplatsen, allvarlig illojalitet mot arbetsgivaren, brott mot “kärnförpliktelser”.
- Varna inte om avskedandegrund, då kan möjligheten att avskeda falla bort (AD 2001 nr 32).

## Kategori 3 – efter tillrättavisning

- Normalt endast uppsägningsgrund.
- Misskötsamhet, samarbetsproblem etc:
  - Kräver tillrättavisningar och att den anställde förstår att anställningen är i fara (skriftlig erinran, “LAS-varning”).
  - Möjlighet att vidta rättelse.
  - Inte längre någon prognos eller vägning personligt intresse ha kvar anställningen.
  - Omplacering om skäligt.



## Kategori 4 – efter stödjande åtgärder

- Bristande arbetsresultat.
- Kräver omfattande stödjande åtgärder (ofta också LAS-varning).
- Omplaceringsskyldigheten är central.
- Sjukdom:
  - Som utgångspunkt inte sakliga skäl.
  - Endast om a) arbetsgivaren har fullgjort stöd- och anpassningsansvar och b) arbetstagaren inte längre kan utföra arbete av någon betydelse hos arbetsgivaren.
  - Och det inte går att omplacera.



**HANDLINGSPLAN**

# Handlingsplan

- Vad har hänt – utred omständigheterna.
- Vad kan bevisas – arbetsgivaren har bevisbördan.
- Vilken kategori – vidta rätt åtgärd!

A close-up photograph of a human hand held palm-up, cradling a small cluster of fresh blueberries. The berries are dark blue with a natural white bloom. A small stem with three green leaves is attached to the cluster. The background is a dark, out-of-focus gradient. Overlaid on the center of the image is the text 'RÄTTSPRAXIS SOM ILLUSTRERAR MODELLEN' in a bold, white, sans-serif font.

**RÄTTSPRAXIS SOM ILLUSTRERAR  
MODELLEN**



## **Kategori 1 – Aldrig grund**

---



## AD 2020 nr 23: VVS-montören som provocerades till uppsägning

En VVS-montör sa upp sig själv efter en lång tid av konflikter och samarbetsproblem med sin chef. Frågan var om uppsägningen i själva verket skulle jämföras med en uppsägning från arbetsgivaren, s.k. provocerad uppsägning.

### Provocerad uppsägning:

1. Uppsägning som föranletts av arbetsgivarens agerande.
2. Agerandet är i strid med god sed på arbetsmarknaden eller annars otillbörligt.

### Arbetsdomstolen:

- Att rikta ogrundade allvarliga påståenden om misskötsamhet och varsla arbetstagare om avsked under pågående sjukskrivning för psykisk ohälsa är i strid med god sed på arbetsmarknaden.
- Arbetsgivaren måste inte ha syftat till att förmå arbetstagaren att säga upp sig.
  - Det räcker med att bolaget insett att man framkallat en svår situation för arbetstagaren och därmed en risk för att arbetstagaren lämnar sin anställning.



## AD 2021 nr 14: Språkläraren som misstolkade

En språklärare har efter ett möte med bolagets VD uppfattat sig som skild från sin anställning.

Arbetsgivaren har inte vidtagit tillräckliga åtgärder för att ta arbetstagaren ur sin villfarelse. Vid efterföljande förhandling med den anställdes förbund hävdar bolaget att hon aldrig erhållit en anställning hos dem.

**Arbetsdomstolen:** Händelseförloppet ska jämföras med avskedande som saknar laga skäl

- Kommunikationen som den anställde skickat till arbetsgivaren och sitt förbund visar att hon uppfattat sig som skild från sin anställning.
- Bevisbördan har legat på arbetsgivaren att undanröja missuppfattningen, vilket arbetsgivaren inte gjort.



**Kategori 2 –  
Alltid grund**

---

## AD 2022 nr 50: arbetstagaren som vägrade bära munskydd

En arbetstagare blev avskedad för att ha vägrat följa arbetsgivarens riktlinjer om att bära munskydd i arbetet under pandemin.

**Arbetsdomstolen:** Grund för avskedande.

- Arbetstagaren har vid flera tillfällen inte följt arbetsgivarens order om att bära munskydd och även varit frånvarande från arbetet pga. kravet att bära munskydd.
- Det ligger inom arbetsgivarens arbetsledningsrätt att bestämma om kläder och utrustning på arbetsplatsen.
- Arbetstagare är som huvudregel skyldiga att följa arbetsgivarens order. Ordervägran anses i princip utgöra ett allvarligt åsidosättande av den anställdes förpliktelser
- Undantag finns (t.ex. avtalsstridig order, fara för liv eller hälsa), men inget tillämpligt i det här fallet.

## AD 2021 nr 41: fältteknikern som registrerade fel arbetstider

En fälttekniker registrerade felaktiga uppgifter om övertid, restidsersättning mm i tidredovisningssystemet och fick därför för höga ersättningar (och var olovligt frånvarande).

**Arbetsdomstolen:** grund för avskedande

- Arbetsgivaren kunde styrka att fältteknikern vid flera tillfällen felaktigt registrerat bl. a. övertid och restidsersättning.
  - ✓ Visserligen kunde en del arbete utföras från hemmet, men det var inte visat att särskilt godkännande inte skulle krävas för övertid kvällar och nätter från hemmet.
- Fått ersättningar som han inte haft rätt till med "inte obetydliga" belopp.
- Allvarligt åsidosättande av det förtroende som tidredovisningssystemet bygger på.

## AD 2022 nr 56 – olovlig frånvaro vid nekad semester

Arbetstagare åkte på semester till Nigeria och var borta från arbetet 1,5 månad, trots att han endast beviljats cirka en veckas ledighet. Inför resan sjukanmälde arbetstagaren sig. Arbetsgivaren avskedade arbetstagaren med hänvisning till hans olovliga frånvaro.

**Arbetsdomstolen:** Grund för avskedande.

- Normalt skäl för att avsluta en anställning när en arbetstagare som nekats ledighet ändå uteblir från arbetet utan giltig anledning (jfr AD 2021 nr 21).
- Arbetstagaren har till stöd för sitt påstående om giltig frånvaro presenterat en anteckning från en vårdcentral om att han sökt tid för läkarbesök innan resan, ett läkarintyg från Nigeria och en ljudinspelning mellan den anställde och en vän.
- Arbetstagarens uppgifter och uppvisat läkarintyg framstod osannolika och styrker inte hans påstående om att han varit sjuk och arbetsoförmögen under perioden som han var frånvarande.



**Kategori 3 –  
Efter tillrättavisning/  
omplacering**


---

## AD 2019 nr 2 – besiktningsteknikern som inte svarade på mejl mm

En ”besiktningstekniker” hos ett skadebekämpningsföretag med lång anställningstid. (>25 år), hade ett självständigt arbete på distans (jfr AD 2017 nr 3). Sades upp efter att under i vart fall tre år allvarligt ha brutit mot instruktioner (veckorapporter, hur svara på mejl, hur ofta besöka kontoret etc), inte skött jobbet enligt instruktioner, varit respektlös/visat missnöjde mot chefer, inte svarat på frågor, kundklagomål...). Fått samtal och LAS-varningar.

**Arbetsdomstolen:** saklig grund för uppsägning (men inte för avstängning: 30 tkr i allmänt skadestånd)

- Självständigt arbete innebär ett särskilt ansvar för kommunikation.
- Sociala eller kommunikativa begränsningar? Inte visat.
- Trakasserad och övervakad? Nej, relevanta åtgärder.
- Svårt ställa om rutiner? Fått ett år på sig...
- Enda omplaceringsmöjligheterna var till liknande arbete (distans).



**Kategori 4 –  
Efter stödjande  
åtgärder**

---



## AD 2020 nr 58: uppsägning vid funktionsnedsättning

En domstolshandläggare sades upp på grund av bristande prestationer och samarbetssvårigheter. Enligt handläggaren berodde problemen på hennes diagnoser – dyslexi och autism. Handläggaren menade att saklig grund för uppsägning saknades.

**Arbetsdomstolen:** Saklig grund för uppsägning.

- Prestation långt under det normala (30-50 %).
- Allvarliga samarbetssvårigheter – särskilt med närmsta chefer.
- Svårigheterna är kopplade till en funktionsnedsättning i form av autism.
- Sen diagnos.
- Åtgärder vidtagna för att anpassa arbetet till funktionsnedsättningen. Ställt sig avvisande till åtgärder.
- Medvetandegjort risken för uppsägning.

## AD 2017 nr 37: Brandmannen som inte kunde rökdyka

Brandman som arbetat i 40 år fick (lättare) hjärtinfarkt. Enligt läkares "tjänstbarhets-bedömning" kunde han inte längre kem- och rökdyka. Arbetsgivaren krävde att alla brandmän kunde arbeta med kem- och rökdykning.

**Arbetsdomstolen:** saklig grund för uppsägning.

- Kravet att alla brandmän kunde arbeta med kem- och rökdykning var befogat (för att kunna rädda liv).
- Det fanns inga andra tjänster att omplaceras till (jämför AD 2002 nr 32).

# Arbetsrättslig nyhetsdag 2024

**Göteborg 12 november**

**Malmö 13 november**

**Stockholm samt livesändning 28 november och 12 december**

Under denna nyhetsdag får du kunskap om den allra senaste lagstiftningen inom arbetsrätten och hur du tillämpar den i ditt arbete. Du får du en bred uppdatering med fördjupning och fokus på de mest aktuella delarna.

# Vad tyckte du om dagens webinarium?

Ta gärna 30 sekunder och svara på frågorna i fliken "Polls" under chatten.

Tack för dina synpunkter!

# Frågor?





## Åsa Erlandsson

PARTNER | ADVOKAT

Huvudsakligen verksam inom:

Arbetsrätt och pensioner / tvistelösning

# LinkedIn

**Åsa Erlandsson**  
Partner | Employment lawyer | Investigations | Discrimination | Working Environment | Litigation | Restructurings  
Stockholm County, Sweden · [Contact info](#)  
[www.setterwalls.se](http://www.setterwalls.se)  
2,036 followers · 500+ connections

Åsa Erlandsson posted this · 1mo  
Så himla kul och trevligt att få samtala om nya LAS med bästa Helene Rothstein 🌟 i Monopol Medias superpodd Marknaden 🎧 In och lyssna om du vill ha en liten crash course och dessutom några reflektioner 🤔

189. Vinnare och förlorare på nya LAS  
[open.spotify.com](https://open.spotify.com)  
58 · 5 comments

Åsa Erlandsson reposted this · 1mo  
Vi firar nya LAS med tårta redan idag 🍰 Och med ett smockfullt nyhetsbrev 📧 Önskar alla en glad nya-LAS-dag imorgon 🍀

Arbetsrättsliga nyheter – uppdatering september 2022  
[setterwalls.se](http://setterwalls.se) · 15 min read  
44 · 2 comments

Åsa Erlandsson posted this · 1mo  
 Sista heldagen med LAS-utbildning före 1 oktober! 🎉👏 Så lärorikt också för mig att diskutera och tänka tillsammans med alla engagerade kursdeltagare 🌟🤔 Ett ytterligare tillfälle finns i år, 14 november. Kika in hos [BG Institute](#) 🙌  
52 · 1 comment

**Tack!**

*En bättre  
upplevelse!*

*[bginstitute.se](http://bginstitute.se)*

**För frågor om BG Institute och våra kurser,  
mejla oss på [kursinformation@bginstitute.se](mailto:kursinformation@bginstitute.se)**