



Karlstad Business School
Handelshögskolan vid Karlstads universitet

Vad är gällande rätt vid saklig grund för uppsägning av en arbetstagare på grund av samarbetsproblem?

Vilken omplaceringsskyldighet har arbetsgivaren?

PA-Programmet

Författarnamn/kontaktuppgifter:

Helen Kristensson

Kristensson.h@gmail.com

070-5429496

Jenny Hall

Hal_jen@hotmail.com

070-79 54 777

Avdelning för juridik

Arbetsrätt B

Termin: HT 15

Uppsatsgrupp: 1

Handledare: Gunvor Axelsson

Sammanfattning

Arbetsrelationer mellan arbetsgivare och arbetstagare, samt arbetstagare sinsemellan har funnits sedan slav tiden. Sedan dess har mycket förändrats. Arbetstagare har genom åren lyckats skapa ett rejält skydd genom lagen. Idag är det näst intill omöjligt för en arbetsgivare att säga upp en arbetstagare på grund av personliga skäl. Enligt lagen om anställningsskydd ska arbetsgivaren ha tillräcklig saklig grund samt ha gjort en ordentlig omplaceringsutredning innan uppsägningen kan äga rum.

Det som tas upp i uppsatsen är vilka krav och skyldigheter en arbetsgivare faktiskt har, vilka relevanta begrepp som kan klargöra vad saklig grund innebär, och varför alla fall döms så olika. Vi kommer främst belysa uppsägning på grund av samarbetssvårigheter. Vi vill också lyfta fram den problematik som drabbar arbetsgivare på grund av samarbetssvårigheter. Vi valde att inrikta oss på samarbetsproblem för att det är ett intressant fenomen att en person antingen kan bli utsatt för eller vara den som orsakar exempelvis konflikter hos en arbetsgrupp så att det blir sådana problem att gruppen inte längre kan utföra sitt arbete.

Innehåll

SID 1. Inledning

- 1.1. Bakgrund 1
- 1.2. Frågeställningar 1
- 1.3. Problempresentation och syfte 1
- 1.4. Beskrivning av avgränsningar 1
- 1.5. Metod och beskrivning av använt material 1

2. Lagen om Anställningsskydd

- 2.1. Vad säger lagen om anställningsskydd? 2
- 2.2. Saklig grund 3

3. Uppsägning

- 3.1. Uppsägning på grund av personliga skäl 4
- 3.2. Uppsägning på grund av arbetsbrist 5
- 3.3. Uppsägningstvister – prövning av en uppsägnings giltighet 6
- 3.4. Förhandlingsrätt och tvisteförhandling 6

4. Arbetsgivarens Omplaceringsskyldighet

- 4.1. Omplaceringsskyldigheten 6
- 4.2. Bastubadarprincipen 7
- 4.3. Vad händer om arbetsgivaren inte fullgör sin omplaceringsskyldighet? 8
- 4.4. Samarbetssvårigheter 9

5. AD - Domar 10

6. Analys och Slutsats 11

7. Egna Reflektioner 12

Källförteckning 13

1. Inledning

1.1. Bakgrund

De svenska reglerna om trygghet i anställningen finns främst i lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS). Lagen kom till 1974 och inriktade sig på arbetstagarnas rättigheter. Den skulle finnas som ett skyddsnät för arbetstagarna och lagen inkluderar i princip alla som har anställning, både inom det privata och det offentliga området. Innan lagen kom till hade arbetsgivaren rätt till att anställa eller avskeda fritt¹. Anställningsskyddet i LAS är uppbyggt kring ett krav på saklig grund vid uppsägning av tillsvidareanställda. Kravet på saklig grund kompletteras av ett tvingande arbetstagarbegrepp som anger lagens tillämpningsområde, regler som begränsar möjligheten att ingå tidsbegränsande anställningar samt regler om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist och företrädesrätt till återanställning².

1.2. Frågeställning

Vad är gällande rätt vid saklig grund för uppsägning av en arbetstagare på grund av samarbetsproblem?

Vilken omplaceringskyldighet har arbetsgivaren?

1.3. Problempresentation och Syfte

Det vi vill undersöka i denna uppsats är vad som är gällande rätt när det kommer till uppsägning av personliga skäl. Vi vill också undersöka vilka omplaceringskyldigheter en arbetsgivare har, samt vilka kriterier som måste uppfyllas för att saklig grund ska vara giltig.

Syftet med vår uppsats är att ta reda på få vad som är gällande rätt när det kommer till att vilja säga upp en arbetstagare med samarbetssvårigheter. Vi upplever att det är ett av de mest komplicerade områdena för en uppsägning. Det vi vill reda ut är rekvisitens innebörd, och vilka handlingar en arbetstagare ska utföra för att det ska anses vara saklig grund för uppsägning på grund av personliga skäl.

1.4. Beskrivning av avgränsningar

Denna uppsats kommer att fokusera på uppsägning på grund av personliga skäl och specifikt samarbetssvårigheter. Vi har valt samarbetssvårigheter, eftersom det är ett område vi upplever som mest diffust och intressant. Lagrummet till problematiken hittas huvudsakligen i 7 § LAS. Ett kort stycke gällande arbetsbrist kommer att tas upp, för att ge en förståelse för vad som gäller vid andra slags uppsägningar.

1.5. Metod och beskrivning av använt material

Uppsatsen är uppbyggd enligt den praktiska juridiska metoden, som utgår från sex steg för att utreda problembeskrivningar och syften till uppsatsen. Första steget innebär att identifiera problemet, för att klargöra vad som i sig är problemet, *frågeställningen*, för att sedan gå vidare till andra steget bör den rättsregel som kan lösa problematiken hittas, *7 § LAS*. Vad som gäller

¹ Granberg, PAOU Personaladministration, HRM och organisationsutveckling, åttonde utgåvan, andra tryckningen, Stockholm 2013.

² Källström & Malmberg, Anställningsförhållandet – Inledning till den individuella arbetsrätten, tredje upplagan, Uppsala 2014.

i tredje steget är att få fram vilka rättskällor som finns och som ska tolkas på ett visst sätt där de lagar som har högst dignitet gäller i första hand, *tolkning av lagen, rättspraxis och doktrinen*. Fortsättningsvis ska rekvisiten plockas ut och identifieras för att ta reda på att de har uppfyllts så att lagen blir gällande, *exempelvis kriterierna som måste uppfyllas för att saklig grund ska giltighetsförklaras, misskötsel, medvetenhet och skada*. I det näst sista steget ska rekvisiten kopplas samman med rättskällorna. Det gjorde vi genom att undersöka tidigare rättsfall och jämförde två AD - domar som fick olika utfall, sedan kunde vi undersöka innebörden hos rekvisiten genom doktrin. Till sist ska en självständig ställning tas. Det gör vi genom att förklara vår ställning i slutsatsen och reflektionen³.

För att få fram den information som krävdes för att besvara vår frågeställning har vi använt oss av rättskällor som lagtext, tidigare AD - domar, rättspraxis, propositioner och vetenskaplig litteratur, så kallade doktriner.

2. Lagen om anställningsskydd (LAS)

2.1. Vad säger lagen om anställningsskydd?

Denna lag gäller arbetstagare i allmän eller enskild tjänst med vissa undantag. Till dessa hör till exempel arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj och arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll. LAS är tvingande till arbetstagarens förmån och grundregeln säger att avtal som ger sämre rättigheter eller förmåner inte får träffas⁴. Det innebär att ett avtal är ogiltigt om det upphäver eller inskränker arbetstagarens rättigheter. LAS syftar i första hand till att skydda de arbetstagare som är anställda tills vidare mot obefogade uppsägningar genom de tvingande reglerna om uppsägningar (7 §) och avskedande (18 §)⁵.

7§ 1 stycket i LAS säger att:

”Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad. En uppsägning är inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig”.

Anställningsskyddslagens regler om uppsägning av personliga skäl är uppdelade i tre delar. Regler som anger när arbetsgivaren har rätt att säga upp den anställde. Lagtexten är på den här punkten tämligen mager. Den säger dels att arbetsgivaren måste ha saklig grund för uppsägningen, dels att arbetsgivaren är skyldig att försöka omplacera den anställde, om det är skäligt. Vad som menas med saklig grund respektive skäligt framgår inte av lagtexten; avgörande blir istället framför allt praxis. Regler som anger hur arbetsgivaren ska bete sig rent praktiskt i en uppsägningssituation och regler som anger vilka rättigheter arbetstagaren har att protestera mot uppsägningen och vilka möjligheter arbetstagaren har att via sin fackliga organisation eller själv föra saken till domstol⁶.

³ Åhnberg, Praktisk juridisk metod, sjunde upplagan, Uppsala 2014.

⁴ Göransson & Garpe, Arbetsrätten – En introduktion, sjätte upplagan, Stockholm 2013.

⁵ Åhnberg, LAS – Handboken, Lagtext, kommentarer och AD – domar, fjärde upplagan., Uppsala 2014. ⁶ Ileskog, Uppsägning av personliga skäl, femte upplagan., Stockholm 1991.

2.2. Saklig grund

Vad som utgör saklig grund berörs inte i lagtexten med två undantag, nämligen att saklig grund inte föreligger om det är skäligt att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig samt att övergång av verksamhet inte i sig utgör saklig grund för uppsägning. När lagen antogs ansågs det inte möjligt att närmare ange vad som skulle utgöra saklig grund för uppsägning. Uppsägningsfallen ansågs allt för olika och förhållandena på arbetsplatsen så varierande att det generellt var svårt att slå fast vad som kunde betraktas som saklig grund⁶.

De skäl som arbetsgivaren anger för en uppsägning måste vara reella. Domstolen kontrollerar om de av arbetsgivaren angivna skälen verkligen föreligger. Uppsägningar får inte grundas på rykten eller lösa antaganden. Det som läggs arbetstagaren till last måste konkretiseras och normalt har arbetsgivaren bevisbördan för de omständigheter som utgör saklig grund för uppsägning. Brister i bevisningen är det vanligaste skälet till att arbetsgivare förlorar uppsägningsmål⁷.

En uppsägning på grund av personliga skäl får normalt sett inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till mer än två månader innan arbetstagaren underrättades om uppsägningen, den så kallade tvåmånadersregeln som säger att⁸:

”Arbetsgivaren får inte säga upp arbetstagaren endast med underlag som varit känt mer än två månader innan underrättelsen lämnas. Dock gällande samarbetssvårigheter får det åberopas så länge problemen pågår”.

Beträffande omständigheter av fortlöpande karaktär, till exempel samarbetsproblem får tvåmånadersregeln en annan innebörd. Samarbetsproblem kan åberopas så länge problemen består. Hela händelseförloppet får då beaktas⁹.

Begreppet saklig grund vid uppsägning av personliga skäl ska innefatta kriterierna misskötsel, skada och medvetenhet. Alla kriterier ska föreligga i den gällande situationen om det ska anses rättsligt som saklig grund. Men även om kriterierna i sig är tydliga, är det inte alltid lika lätt för arbetsgivare att bevisa att samtliga förekommit. Det lagen kräver är att det ska finnas dokumentation på att misskötsel har skett. Kravet på medvetenhet enligt lagen är att det ska vara klarspråk mellan arbetsgivare och arbetstagare, vilket betyder att arbetstagaren ska vara helt klar med vad som förväntas av denne. Vad som menas med skada enligt lag är att arbetstagaren ska vara införstådd med vad som kan skada verksamheten, exempelvis bryta förtroendet, vara illojal eller liknade som kan ha betydelse för organisationen. Varje ärende bedöms individuellt, och arbetsdomstolen har tidigare dombeslut att jämföra med som till exempel rättspraxis¹¹.

⁶ Källström & Malmberg, Anställningsförhållandet – Inledning till den individuella arbetsrätten, tredje upplagan, Uppsala 2014.

⁷ Källström & Malmberg, Anställningsförhållandet – Inledning till den individuella arbetsrätten, tredje upplagan, Uppsala 2014.

⁸ Iseskog, Uppsägning av personliga skäl, åttonde upplagan, Stockholm 2011.

⁹ Göransson & Garpe, Arbetsrätten – En introduktion, sjätte upplagan, Stockholm 2013. ¹¹

Iseskog, Uppsägning av personliga skäl, åttonde upplagan, Stockholm 2011.

3. Uppsägning

3.1. Uppsägning på grund av personliga skäl

Arbetsgivaren måste enligt LAS 7 § fjärde stycket lämna underrättelse om tilltänkt uppsägning på grund av personliga förhållanden senast inom två månader efter kännedom om den senaste omständighet som ligger till grund för uppsägningen (AD 12/2000). Om underrättelse enligt 30 § LAS inte lämnas, räknas tidsfristen i förhållande till uppsägningstidpunkten¹⁰.

Mer allmänt lagligt grundade orsaker till uppsägning av personliga skäl är allvarliga samarbetssvårigheter, konkurrerande verksamhet, arbetsvägran förmögenhetsbrott och onykterhet i tjänsten. LAS reglerar att en uppsägning av personliga skäl måste vara sakligt grundad¹³.

Bagatellartade förseelser som inte inneburit betydande svårigheter för arbetsgivaren är knappast ens vid upprepning saklig grund för uppsägning. Sjukdom är normalt inte grund för uppsägning. I sådana fall ställs stora krav på arbetsgivaren att göra vad som är möjligt för att omplacera arbetstagaren. I synnerhet när det gäller arbetsgivare med många anställda är kraven stränga¹¹.

En uppsägning av personliga skäl ska inte komma som en överraskning för arbetstagaren, arbetsgivaren måste ha försökt komma tillrätta med eventuell misskötsamhet. Arbetsgivaren ska som huvudregel göra en omplaceringsutredning och innan arbetsgivaren beslutar om uppsägning av personliga skäl är arbetsgivaren skyldig att underrätta arbetstagaren. Om arbetstagaren är fackligt organiserad ska arbetsgivaren samtidigt varsla arbetstagarens lokala fackliga organisation. Uppsägning ifrån arbetsgivaren ska vara skriftlig och innehålla besked om hur arbetstagaren ska gå tillväga för att göra gällande att uppsägningen är ogiltig. Uppsägning ska överlämnas personligen. Det innebär att arbetsgivaren ska överlämna uppsägningen till arbetstagaren vid ett möte. Om detta inte kan genomföras kan uppsägningen sändas i rekommenderat brev. Arbetsgivaren måste ha en bra utredning som grund för uppsägningen. Arbetsgivaren har bevisbördan att styrka omständigheterna som ligger till grund för uppsägningen¹².

För att samarbetsproblem ska vara saklig grund för uppsägning krävs att arbetsgivaren kan visa att den här grunden är hänförlig till en viss persons oförmåga eller ovilja att samarbeta. Normalt förutsätter detta att arbetsgivaren, som en del av medvetandegörandet omplacerar arbetstagaren.

¹⁰ Åhnberg, LAS – Handboken, Lagtext, kommentarer och AD – domar, fjärde upplagan, Uppsala 2004. ¹³ Granberg, PAOU, Personaladministration, HRM och organisationsutveckling, åttonde utgåvan, andra tryckningen, Stockholm 2013.

¹¹

<http://skl.se/arbetsgivarfragor/arbetsrattlagar/anstallning/anstallningensupphorande/uppsagningpersonligaskal.1208.html>

¹²

<http://skl.se/arbetsgivarfragor/arbetsrattlagar/anstallning/anstallningensupphorande/uppsagningpersonligaskal.1208.html>

Om då samarbetsproblemen upprepas i den nya miljön, kan detta vara saklig grund för uppsägning¹³.

3.2. Uppsägning på grund av arbetsbrist

Med arbetsbrist menas alla situationer, utom uppsägning av personliga skäl, där arbetsgivaren behöver säga upp anställda. Arbetsbrist kan bero på flera olika saker, och skäl för uppsägning kan till exempel vara; omorganisation, avveckling av verksamhet, minskad orderingång och ekonomiska besparingar. Bakom detta ligger förhållandet att arbetsgivaren har rätt att organisera sin verksamhet som den vill. Däremot fordras att arbetsgivaren kan visa underlaget för beslutet om uppsägning¹⁴.

Arbetsgivaren har även en skyldighet att undersöka möjligheter till omplacering av uppsagda. Där finns två krav som ska uppfyllas: det ska finnas en ledig tjänst att omplacera till och den anställde ska ha tillräckliga kvalifikationer att sköta arbetet. Om en anställd tackar nej till en erbjuden tjänst har företaget fullgjort sin omplaceringsskyldighet och omvänt: om utredning om omplacering inte skett, kan uppsägningen anses vara utan saklig grund. När allt detta gjorts kan förhandlingen avslutas och här ska man vara noga med att det av protokollet framgår att förhandlingsskyldigheten är fullgjord. Slutligen lämnar arbetsgivaren skriftligt besked om uppsägningen¹⁵.

3.3. Uppsägningstvister – prövning av en uppsägnings giltighet

Efter beslut om uppsägning upphör normalt anställningen vid utgången av den för arbetstagaren gällande uppsägningstiden, med tillämpning av uppsägningsreglerna i 11 § LAS. Om arbetstagaren anser att det inte föreligger saklig grund för uppsägningen kan arbetstagaren eller hans fackliga organisation begära ogiltigförklaring av uppsägningen. Anställningen fortsätter då att gälla – även om uppsägningstiden löper ut – i avvaktan på att uppsägningstvisten slutligen avgörs i tvisteförhandling eller genom domstolsprövning¹⁶.

För att arbetstagaren och facket skall bibehålla rätten att pröva en uppsägnings giltighet, gäller förhållandevis mycket korta tidsfrister. För att vara garanterad en prövning av uppsägningens giltighet måste arbetstagaren underrätta arbetsgivaren inom två veckor samt – om han företräds av sin fackliga organisation – väcka talan vid domstol inom fyra veckor från den dag han fått del av uppsägningsbeskedet. Om arbetstagaren företräds av sin fackliga organisation skall organisationen påkalla tvisteförhandling inom två veckor från den dag arbetstagaren fått del av uppsägningsbeskedet¹⁷.

¹³ Ileskog, Omplacering, tredje upplagan, Stockholm 2005.

¹⁴ Granberg, PAOU, Personaladministration, HRM och organisationsutveckling, åttonde utgåvan, andra tryckningen, Stockholm 2013.

¹⁵ Granberg, PAOU, Personaladministration, HRM och organisationsutveckling, åttonde utgåvan, andra tryckningen, Stockholm 2013.

¹⁶ Åhnberg, LAS – Handboken, Lagtext, kommentarer och AD – domar, fjärde upplagan, Uppsala 2004.

¹⁷ Åhnberg, LAS – Handboken, Lagtext, kommentarer och AD – domar, fjärde upplagan, Uppsala 2004.

3.4. Förhandlingsrätt och tvisteförhandling

I 10 § MBL står följande:

”Arbetsstagarorganisation har rätt till förhandling med arbetsgivare i fråga rörande förhållandet mellan arbetsgivare och sådan medlem i organisationen, som är eller har varit arbetstagare hos arbetsgivaren. Arbetsgivare har motsvarande rätt att förhandla med arbetsstagarorganisationen”.

Om parterna inte kommer överens om tolkning eller tillämpning av ett kollektivavtal eller en författning uppstår en rättstvist. Denna kan lösas genom tvisteförhandlingar. Bestämmelser om tvisteförhandlingar finns i 63 – 69 §§ MBL, 4 kap. 7 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister (LRA) samt i olika huvudavtal för olika delar av arbetsmarknaden. Ett huvudavtal är ett kollektivavtal som bland annat beskriver förhandlingsordningen mellan parterna¹⁸.

Enligt de olika huvudavtalen förs en tvisteförhandling normalt först mellan de lokala parterna (lokal tvisteförhandling). Om parterna då inte kan enas, kan tvistefrågan föras vidare till central nivå (central tvisteförhandling). Om inte heller då någon förlikning uppnås, kan en part driva frågan till AD. För att talan skall få väckas i AD, fordras enligt 4 kap. 7 § LRA att tvisteförhandling i ärendet har skett på sätt som beskrivits ovan¹⁹.

4 kap. 7 § 1 st. LRA:

”Talan får ej upptagas till prövning av arbetsdomstolen förrän förhandling, som kan påkallas enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller som anges i kollektivavtal, har ägt rum rörande tvistefrågan”.

4. Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet

4.1. Omplaceringsskyldigheten

Omplaceringsskyldigheten måste iakttas såväl vid uppsägning på grund av personliga förhållanden som på grund av arbetsbrist. Den gäller endast i den mån det finns ett annat ledigt arbete²⁰.

Omplaceringsregeln:

Om möjligheten finns ska arbetsgivaren grundligt se över omplaceringsmöjligheter innan uppsägningen anses giltig²⁴.

Arbetsdomstolen har i sin praxis betonat att arbetsgivaren måste göra en noggrann utredning och ta tillvara alla möjligheter att ordna en omplacering. En ytterligare begränsning ligger i att arbetstägaren måste ha tillräckliga kvalifikationer för att klara av det nya arbetet (22 § 4 st. LAS). När en omplaceringsutredning ska göras måste man ställa frågorna *var* inom företaget

¹⁸ Garpe, Arbetsrätt – En introduktion, tionde upplagan, Karlstad 2012.

¹⁹ Garpe, Arbetsrätt – En introduktion, tionde upplagan, Karlstad 2012.

²⁰ Göransson & Garpe, Arbetsrätten – En introduktion, sjätte upplagan, Stockholm 2013. ²⁴ Ileskog, Uppsägning av personliga skäl, åttonde upplagan, Stockholm 2011.

eller verksamheten som omplaceringsskyldigheten ska fullgöras och *vilken typ av arbete* som arbetstagaren bör erbjudas²¹?

Har en arbetsgivare omplaceringsskyldighet och det finns en omplaceringsmöjlighet till ett arbete som arbetstagaren är kompetent för är arbetsgivaren skyldig att erbjuda arbetstagaren det aktuella arbetet. Det är dock viktigt att betona att omplaceringsskyldigheten i sådana fall omfattar ett ledigt arbete oavsett avtalsområde och i princip oavsett geografisk placering inom arbetsgivarens verksamhet²².

När det gäller omplaceringserbjudandet inkluderar arbetsgivarens omplaceringsskyldighet och arbetstagarens omplaceringsrätt att arbetstagaren ska få ett konkret erbjudande, som går att ta ställning till, en möjlighet att fundera över erbjudandet och information om att han eller hon löper risken att bli uppsagd, om erbjudandet avböjs²³.

Det finns två krav som ska uppfyllas vid omplaceringar, det ska finnas en ledig tjänst att omplacera till och den anställde ska ha tillräckliga kvalifikationer att sköta arbetet. Om en anställd tackar nej till en erbjuden tjänst har företaget fullgjort sin omplaceringsskyldighet och omvänt: om utredning om omplacering inte skett, kan uppsägningen anses vara utan saklig grund. När allt detta gjorts kan förhandlingen avslutas och här ska man vara noga med att det av protokollet framgår att förhandlingsskyldigheten är fullgjord. Slutligen lämnar arbetsgivaren skriftligt besked om uppsägningen²⁴.

Sammanfattningsvis kan man säga att omplaceringsskyldigheten före uppsägning av personliga skäl förutsätter att det finns något ledigt arbete, och att den som ska omplaceras är kompetent för det arbetet. Vidare gäller omplaceringsskyldigheten i praktiken bara när det är fråga om misskötsel som kan påverkas genom omplacering. Det betyder rent praktiskt att arbetsgivaren normalt är skyldig att försöka omplacera den som inte klarar sitt arbete, inte kan samarbeta eller missköter sitt arbete på grund av sjukdom²⁵.

4.2. Bastubadarprincipen

I domen AD 1978 nr 89 etablerade domstolen en generell begränsning av arbetsgivarens rätt att omplacera arbetstagare, den så kallade bastubadarprincipen. Regeln innebär i korthet att²⁶:

”Arbetsgivaren ska visa godtagbara skäl för vissa typer av omplaceringar, trots att de ligger inom ramen för anställningen”.

Vid särskilt ingripande omplaceringar kan nackdelarna för arbetstagaren med omplacering vara så betydande, att åtgärden inte i något väsentligt hänseende skiljer sig från en uppsägning.

²¹ Göransson & Garpe, Arbetsrätten – En introduktion, sjätte upplagan, Stockholm 2013.

²² Ileskog, Uppsägning av personliga skäl, femte upplagan, Stockholm 1991.

²³ Ileskog, Uppsägning av personliga skäl, femte upplagan, Stockholm 1991.

²⁴ Granberg, PAOU, Personaladministration, HRM och organisationsutveckling, åttonde utgåvan, andra tryckningen, Stockholm 2013.

²⁵ Ileskog, Uppsägning av personliga skäl, femte upplagan, Stockholm 1991.

²⁶ Källström & Malmberg, Anställningsförhållandet – Inledning till den individuella arbetsrätten, tredje upplagan, Uppsala 2014.

Kravet på godtagbara skäl för en sådan omplacering uppställdes i syfte att undvika en lucka i arbetstagarens förseelse²⁷.

Det är endast omplaceringar som företagits av personliga skäl kan bli föremål för rättslig prövning enligt bastubadarprincipen. Enligt denna princip måste arbetsgivaren ha godtagbara skäl för särskilt ingripande omplaceringar som sker av personliga skäl. I kravet på godtagbara skäl ligger ett krav på att arbetsgivaren måste uppge skälen till att omplacering vidtagits. Dessa skäl måste vara acceptabla. Skäl för omplaceringen ska ha relevans för anställningsförhållandet och får inte vara osakliga eller ovidkommande. Till exempel anses offentliga arbetsgivare som utgångspunkt inte ha rätt att omplacera arbetstagare som utnyttjat sin grundläggande yttrandefrihet. Som exempel på acceptabla skäl kan nämnas samarbetsproblem²⁸.

Vid samarbetsproblem mellan arbetstagare anses arbetsgivaren normalt ha godtagbara skäl att omplacera en av de berörda personerna, även om denne inte kan anses skyldig till de uppkomna problemen. I kravet på godtagbara skäl lär också ligga ett visst krav på att arbetsgivaren har en viss skyldighet att klarlägga vad som faktiskt har förevarit. Prövningen av om godtagbara skäl föreligger innefattar normalt en prövning av om omplaceringen är en rimlig påföljd för arbetstagarens förseelse²⁹.

Arbetsdomstolen uppfattar bastubadarprincipen som en så kallad dold klausul i kollektivavtal. Överträdelser av denna princip kan därför i kollektivavtalsförhållanden ge upphov till skyldighet för arbetsgivaren att betala allmänt skadestånd till såväl arbetstagare som arbetstagarorganisationen (54-55 §§ MBL). Därutöver kan arbetsgivaren bli skyldig att ersätta den ekonomiska förlust arbetstagaren lidit³⁰.

4.3. Vad händer om arbetsgivaren inte fullgör sin omplaceringsskyldighet?

Eftersom omplaceringsskyldigheten är en del av sakliggrundsbegreppet, kan hela uppsägningen ogiltigförklaras, om arbetsgivaren inte fullgör sin omplaceringsskyldighet. Att arbetsgivaren i dessa fall inte har fullgjort omplaceringsskyldigheten är faktiskt en alltför vanlig anledning till att arbetsdomstolen ogiltigförklarar uppsägningar av personliga skäl³¹.

Om arbetstagaren som har blivit uppsagd vill hävda att uppsägningen är ogiltig, måste för det första arbetsgivaren underrättas om detta inom två veckor från uppsägningen. Inom ytterligare två veckor därefter eller – om tvisteförhandlingar enligt medbestämmandelagen har inletts inom den första tvåveckorsfristen – inom två veckor från avslutande förhandlingar, måste arbetstagaren lämna in stämning vid domstol. Om arbetstagaren missar någon av dessa fristtider är alltså talan om ogiltigförklaring preskriberad. Motsvarande fristtider för skadeståndstalan är fyra plus fyra månader. Det betyder att inom fyra månader från uppsägningen måste

²⁷ Källström & Malmberg, Anställningsförhållande – Inledning till den individuella arbetsrätten, tredje upplagan, Uppsala 2014.

²⁸ Källström & Malmberg, Anställningsförhållandet – Inledning till den individuella arbetsrätten, tredje upplagan, Uppsala 2014.

²⁹ Källström & Malmberg, Anställningsförhållande – Inledning till den individuella arbetsrätten, tredje upplagan, Uppsala 2014, s 229.

³⁰ Källström & Malmberg, Anställningsförhållandet – Inledning till den individuella arbetsrätten, tredje upplagan, Uppsala 2014.

³¹ Iseskog, Omplacering, tredje upplagan, Stockholm 2005.

arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om skadeståndskravet och inom ytterligare fyra månader eller – om tvisteförhandlingar enligt medbestämmandelagen har inletts inom den första fyramånadersfristen – inom fyra månader efter dessa förhandlingar, måste arbetstagaren lämna in stämning vid domstol³².

4.4. Samarbetssvårigheter

Huvudregeln är att samarbetsproblem mellan arbetstagare, eller mellan arbetstagare och arbetsgivare, inte är saklig grund för uppsägning. Sådana problem ska arbetsgivaren i första hand försöka lösa genom diskussioner mellan de som berörs. I andra hand kan det bli aktuellt att undersöka möjligheterna att omplacera en arbetstagare. Omplaceringskyldighet innebär att möjligheten att komma till rätta med problemet många gånger är beroende av företagets storlek. Detta förhållande kan medföra att man som anställd i ett litet företag kan vara tvungen att godta en uppsägning på grund av samarbetssvårigheter, men inte i ett stort³³. Det ställs som sagt högre krav på större och medelstora företag jämfört med en arbetsgivare som bara har några få anställda. Uppsägning på grund av samarbetsproblem får bara tas till som en sista utväg³⁴.

Av rättspraxis framgår att samarbetssvårigheter på arbetsplatsen allmänt kan godtas som skäl för en förflyttning. Arbetsdomstolen har menat att många gånger är en förflyttning det lämpligaste sättet att komma till rätta med ett relationsproblem. Det kan också vara ett sätt att undvika mer långtgående åtgärder, exempelvis uppsägning³⁵.

Det är av särskild vikt att beakta för vems nytta verksamheten bedrivs (AD 2011 nr 15). När en verksamhet bedrivs för människor som är utsatta och befinner sig i en sårbar situation är det ytterst viktigt att ta hänsyn till säkerhet, något som samarbetssvårigheter kan påverka och göra en situation mer osäker. Arbetsdomstolen kan komma att bedöma att arbetsplatser som anses ha högriskmiljö och att dessa särskilda omständigheter har mindre utrymme att acceptera en personalgrupps samarbetsproblem³⁶.

När det handlar om arbetstagare med samarbetssvårigheter, ska arbetsgivaren försöka omplacera den arbetstagare, som genom bevis, har svårt att samarbeta med de övriga arbetstagarna. Det kan bero på att det just är dessa personer som inte kan arbeta ihop. Men i vissa fall löser sig inte problematiken genom omplacering. Bristen på att samarbeta kan hos vissa göra sig gällande oavsett vilka personer de arbetar med³⁷.

Utgångspunkten vid omplacering som behandlar samarbetsproblem är att man antar att alla människor normalt är hyggligt samarbetsvilliga och snälla, det alltså inte är en enskild persons skuld att samarbetet fungerar dåligt. Som utgångspunkt har man således att den egentliga anledningen till samarbetsproblemen inte är personrelaterad utan står att finna i till exempel att arbetsgruppen ifråga är olyckligt sammansatt. Detta i sin tur medför att det är arbetsgivarens

³² Iseskog, Omplacering, tredje upplagan, Stockholm 2005.

³³ Andersson M.fl., Kommunal arbetsrätt, fjärde upplagan, Lund 2014.

³⁴ Göransson & Garpe, Arbetsrätten – En introduktion, sjätte upplagan, Stockholm 2013.

³⁵ Andersson M.fl. Kommunal arbetsrätt, fjärde upplagan, Lund 2014.

³⁶ Andersson M.fl. Kommunal arbetsrätt, fjärde upplagan, Lund 2014.

³⁷ Iseskog, Uppsägning av personliga skäl, åttonde upplagan, Stockholm 2011. ⁴²

Iseskog, Omplacering, tredje upplagan, Stockholm 2005, s 72.

uppgift att bevisa att samarbetet beror på en viss person. Förenklat kan man säga att om arbetsgivaren kan bevisa att arbetstagaren råår för misskötsamheten, har arbetstagaren inte någon omplaceringsskyldighet. Men om arbetsgivaren inte kan bevisa att arbetstagaren råår för sin misskötsel, har arbetsgivaren skyldighet att undersöka möjligheterna till omplacering⁴².

5. AD Domar

För att konkretisera frågan om samarbetssvårigheter har vi tagit fram två AD-domar med olika utfall. Den ena gäller ett privat företag och den andra gäller en kommun där båda domarna handlar om ifall det finns saklig grund för uppsägning av arbetstagare på grund av samarbetssvårigheter.

Det privata företaget har sagt upp sin avdelningsekonom främst på grund av samarbetssvårigheter, men yrkade även på misskötsamhet. AD valde att bara se över samarbetsproblemen. Förbundet i sin tur yrkade på att företaget inte uppfyllt sin omplaceringsskyldighet, då det ansågs finnas en ledig tjänst som skulle passat personen i fråga. Utefter vittnesmål från båda parter samt skriftlig bevisning kom AD fram till slutsatsen att företaget gjort allt vad som krävs innan uppsägning, och vad gäller omplaceringsskyldigheten har företaget gjort en grundlig undersökning, men att personen inte hade rätt kvalifikationer för den lediga tjänsten. AD ansåg att bevisen var tillräckliga för saklig grund till uppsägning på grund av personliga skäl.

"Sammanfattningsvis kan konstateras följande: Bolaget får anses ha gjort vad som kunde begäras i syfte att komma tillrätta med samarbetsproblemen inom ramen för en fortsatt placering av N.N. vid fordonsavdelningen. N.N. saknade tillräckliga kvalifikationer för den lediga befattning som enligt förbundets uppfattning kunde komma i fråga för hennes del. Att N.N. var sjukskriven kan inte anses ha utgjort något hinder mot uppsägningen av henne. Arbetsdomstolen finner att bolagets uppsägning av N.N. har varit sakligt grundad. Förbundets talan skall därför avslås. AD nr 112/06".

En kommun har sagt upp en biståndshandläggare på grund av samarbetssvårigheter, och för att ha haft dåligt bemötande i sina yrkeskontakter, samt misskött sitt arbete gentemot vårdtagare och anhöriga. Förbundet har motsatt sig kommunens yrkande och anser att uppsägningen saknar saklig grund, samt att det inte finns tillräcklig grund att personen i fråga har visat sig ha samarbetssvårigheter. De hänvisar till att hon bland annat varit aktiv i deltagandet av att försöka förändra den giftiga situationen som funnits på de två avdelningar där samarbetsproblemen pågått.

Förbundet yrkade på att kommunen inte alls gjort några insatser för att hjälpa personen att förbättra den påstådda samarbetsproblematiken eller den felaktiga handläggning som hon ska ha utfört. Dessutom har inte kommunen uppfyllt omplaceringsskyldigheten, då det vid tidpunkten som uppsägningen ägde rum fanns flera lediga tjänster som personen hade rätt kvalifikationer för. Arbetsdomstolen bedömde att personen hade tillräckliga kvalifikationer för flera av de tjänster som fanns tillgängliga vid tillfället. Visserligen gjordes bedömningen att personen visat sig ha samarbetsproblem där hon tidigare verkat, men det betyder inte att hon kommer ha det i andra arbeten. Personen anses inte vara olämplig personligen och kunde ha

omplacerats till ett av de andra arbetena. Arbetsdomstolens beslut blir att kommunen inte har uppfyllt sin omplaceringsskyldighet och därför inte haft saklig grund till uppsägning.

”Arbetsdomstolen har alltså funnit att det inte förelegat saklig grund för uppsägning av B.J. Uppsägningen ska därför förklaras ogiltig och kommunen ska åläggas att betala allmänt skadestånd till B.J. för den kränkning som uppsägningen inneburit. Arbetsdomstolen finner att det allmänna skadeståndet bör bestämmas till 60 000 kr. AD nr 41/09”.

6. Analys och slutsats

Vårt mål med uppsatsen var att ta reda på vad som krävs av en arbetsgivare innan en uppsägning kan äga rum på grund av personliga skäl och specifikt samarbetsvärigheter. Vi kom fram till att en arbetsgivares skyldigheter ligger i att göra grundliga undersökningar för att först och främst lösa problemen på arbetsplatsen. Sedan vidare uppfylla omplaceringsskyldigheten enligt lagen om anställningsskydd.

Det visade sig att det är svårt för arbetsgivare att säga upp personer på grund av personliga skäl, samt att desto större verksamheten är desto större chans finns det att omplacera personerna hellre än att säga upp dem.

För att arbetsgivaren ska uppfylla sin omplaceringsskyldighet behöver en grundlig utredning göras. Utredningsskyldighetens utsträckning beror på hur omständigheterna ser ut från enskilda fall. Det viktigaste är att det har gjorts en utredning för att i så lång utsträckning som möjligt försöka fullgöra en omplacering. I de fall som visar sig vara oklart om en faktisk utredning gjorts kan det anses att arbetsgivaren inte har uppfyllt omplaceringsskyldigheten³⁸.

I de fall som det visar sig att det inte finns något likvärdigt arbete har ändå arbetsgivaren uppfyllt kravet, för arbetsgivaren har ingen skyldighet att skapa ett arbete om det inte redan finns. Om arbetstagaren blir erbjuden en omplacering men tackar nej, kan det anses som arbetsvägran som i sig är tillräcklig saklig grund och arbetsgivaren har rätt att säga upp personen. Däremot ligger bevisbördan hos arbetsgivaren. Bevis för att en arbetstagare har samarbetsvärigheter kan vara arbetskollegor, alltså vittnen, att ha skriftligen antecknat händelseförlopp, också att en extern konsult eller liknade har inkallats för att försöka lösa tvisten som uppstått. Att tillhanda ha tillräckligt med bevis på att en viss arbetstagare som har samarbetsproblem, är den största orsaken till att arbetsgivare förlorar i rätten⁴⁴.

Vår analys av de två AD-domar vi har använt oss av, var vid första anblicken att det fallet gällande kommunen var ett orättvist domslut. Vi ansåg att biståndshandläggaren både varit svår att samarbeta med och begått tjänsteförseelser som kan skada de människor som är beroende av beslut som en handläggare i personens position sitter på. Men allt eftersom vi gick genom doktrinen och tolkade relevanta lagrum kom vi fram till att det inte fanns tillräcklig bevisning. Men vår uppfattning är att personen troligen har både samarbetsproblem och har även begått förseelser.

³⁸ Andersson M.fl., Kommunal arbetsrätt, fjärde upplagan, Lund 2014. ⁴⁴ Andersson M.fl., Kommunal arbetsrätt, fjärde upplagan, Lund 2014.

Gällande fallet i den privata verksamheten hade vi omvänd synpunkt. Men där kom vi slutligen fram till att företaget faktiskt har gjort en omfattande omplaceringsutredning. Det fanns heller ingen ledig tjänst som hennes kvalifikationer uppfyllde. Då det var uppenbart att hon inte kunde bli kvar på sin befintliga tjänst fanns inget annat att göra än att säga upp personen. Vi kunde se tydliga samarbetsproblem exempelvis genom att hon tackade nej till erbjuden rehabilitering, vilket framkom i domen. Här ansåg vi att domslutet var helt befogat.

Syftet med uppsatsen har till viss del blivit besvarad, då vi kommit fram till vilka skyldigheter en arbetsgivare har. Det är genom lagstöd från LAS som vi försöker besvara vår frågeställning. Vad vi kan se utifrån praxis, går det inte göra en konkret bedömning vad som är gällande rätt för en arbetsgivare att säga upp en arbetstagare på grund av personliga skäl. Det verkar bedömas från fall till fall, och även verksamhetens storlek har betydelse.

7. Egna reflektioner

Under arbetets gång fick vi mer förståelse hur en uppsägningsprocess kan gå till när det gäller personliga skäl, och framförallt med samarbetssvårigheter. Vi kom fram till att dokumentation är en viktig del för arbetsgivaren att tillhandha ha om en tvist uppstår på arbetsplatsen eftersom bevisbördan ligger på arbetsgivaren. Vi kom också fram till hur viktigt det är att göra en grundlig omplaceringsutredning. Är den inte tillräckligt gjord kan det leda till att en uppsägning blir ogiltig på grund av att den saknar saklig grund. Själva grundproblematiken är svårdefinierad tycker vi, då det döms olika från fall till fall. Vart går gränsen för att samarbetsproblemen blir så stora att en omplacering måste göras?

När vi bestämde oss för vilket ämne vi skulle skriva om ville vi framförallt jämföra skillnaden mellan kommunal respektive privat verksamhet hur en uppsägningsprocess går till på grund av samarbetssvårigheter. Då vi båda hade föreställningen att det är mycket svårare att säga upp en kommunalt anställd. Men vi valde att bortse från det då vi kom fram till att det egentligen inte är någon skillnad enligt lag. Däremot har den kommunala verksamheten betydligt större möjlighet att omplacera personer än många privata företag.

Vår slutsats är att det inte alltid är så lätt att säga upp någon på grund av personliga skäl. Det krävs konkret dokumenterad bevisning, och att arbetsgivaren gör grundliga utredningar annars blir uppsägningen ogiltig. En annan sak vi reagerade på är att enligt praxis tas det till bedömning att när det gäller en verksamhet som arbetar för människor ska AD ta särskild hänsyn till att arbetsmiljön är bra på arbetsplatsen, eftersom en infekterad arbetsgrupp kan påverka arbetsutförandet och personer kan komma till skada. Men ändå så upplever vi att det är näst intill omöjligt att säga upp en person som arbetar inom kommunen. Till och med efter flertal omplaceringar på grund av samarbetssvårigheter. Även om en kommun har möjlighet att omplacera hur många gånger som helst borde den då göra det? Borde man inte då ta särskild hänsyn till att verksamheten är till för människorna inom kommunen, och många av dem som behöver extra hjälp är redan i en utsatt situation.

Källförteckning

Andersson, Anderz, Bejstam, Lars, Edström Örjan, Zanderin, Lars, Kommunal Arbetsrätt, fjärde upplagan, Lund 2014.

Gabinus, Göransson, Håkan, Garpe, Bengt, Arbetslagstiftning – Lagar och andra författningar som de lyder i juli 2014, fyrtioförsta upplagan, Stockholm 2014.

Gabinus, Göransson, Håkan, Garpe, Bengt, Arbetsrätten - En introduktion, sjätte upplagan, Stockholm 2013.

Granberg, Otto, PAOU, personaladministration, HRM och organisationsutveckling, åttonde utgåvan, andra tryckningen, Stockholm 2013.

Isekog, Tommy, Omplacering, tredje upplagan, Stockholm 2005.

Isekog, Tommy, Uppsägning av personliga skäl, åttonde upplagan, Stockholm 2011.

Isekog, Tommy, Uppsägning av personliga skäl, femte upplagan, Stockholm 1991.

Källström, Kent, Malmberg, Jonas, Anställningsförhållandet - Inledning till den individuella arbetsrätten, tredje upplagan, Uppsala 2014.

Lehrberg, Bert, Praktisk Juridisk Metod, sjunde upplagan, Uppsala 2014.

Åhnberg, Lars, LAS – Handboken, fjärde upplagan, Uppsala, 2004.

Kompendium

Garpe Bengt, Arbetsrätt – En introduktion, tionde upplagan, Karlstad 2012.

Rättsfallsregister

AD 1978 nr89

AD 2011 nr15 AD

12/2000

AD nr12/2000

AD nr112/06

AD nr41/09

Offentligt tryck

Prop. 1981/82:71, S 65 Internetkällor

<http://skl.se/arbetsgivarfragor/arbetsrattlagar/anstallning/anstallningensupphorande/uppsagningpersonligaskal.1208.html> (Hämtad 6 oktober 2015).