FESTSKRIFT TILL ÖRJAN EDSTRÖM

Skrifter från juridiska institutionen vid Umeå universitet / Nr 41

När strider en uppsägning mot god sed på arbetsmarknaden?

CATHARINA CALLEMAN[1]

I en tid när företagsformer och anlitandeformer blivit alltmer komplicerade och rättsregler blivit svåröverskådliga och svårtillämpade, har intresset ökat för de yttre gränserna för arbetsgivarens bestämmanderätt, för grundläggande principer och mänskliga rättigheter i arbetslivet. Ett sådant allmänt handlingsmönster, som kan begränsa arbetsgivarens bestämmanderätt, är god sed på arbetsmarknaden.

Vad betyder då god sed på arbetsmarknaden? Enligt Tore Sigeman är god sed på arbetsmarknaden ett ”sådant mer *allmänt faktiskt praktiserat beteende* som representerar en viss yrkesetisk eller allmänt *moralisk nivå*. En oskriven princip som upprätthålls särskilt beträffande arbetsgivarens rätt att utöva arbetsledningen är att avtalspart inte får utnyttja honom eljest tillkommande befogenheter på ett sätt som strider mot goda seder*”*.[2]

I den här artikeln undersöker jag hur Arbetsdomstolen (AD) har använt principen om god sed på arbetsmarknaden som gräns för det tillåtna i fråga om uppsägningar. Andra uttryck som t.ex. ”strider mot allmänna rättsgrundsatser”, ”är otillbörlig”, eller ”är rättsstridig” kan vara avsedda att ha liknande innebörd, med den skillnaden att de enligt lydelsen betecknar en avvikelse från ett rättsligt mönster i stället för ett faktiskt allmänt godtaget mönster. I flera tidiga domar används några av dessa olika uttryck omväxlande med varandra. Med tiden verkar dock god sed ha etablerats som vedertaget uttryck för ett ”allmänt faktiskt praktiserat beteende som representerar en viss yrkesetisk eller allmänt moralisk nivå*”*. I denna artikel avgränsas undersökningen till situationer där Arbetsdomstolen har använt sig av just begreppet god sed för att bedöma tillåtligheten av uppsägningar. I den inledande historiken har dock även liknande uttryck använts. Den centrala frågan i undersökningen är vilken betydelse principen har för anställningsskyddet.

[1] Professor emerita, kollega med Örjan vid Umeå universitet under åren 1992 – 2010.

[2] Tore Sigeman i Löntagarrätt, Juristförlagen, Stockholm 1994, s. 27.

Artikeln inleds med en kort historik över den betydelse för anställningsskyddet som Arbetsdomstolen gett principen om god sed på arbetsmarknaden från sin första tid och fram tills anställningsskyddslagen trädde i kraft 1974. Därefter följer en genomgång av rättspraxis i samma fråga efter 1974 vad gäller uppsägningar från arbetsgivarens sida. Först diskuterar jag betydelsen av principen om god sed vid uppsägningar av personliga skäl för de kategorier som omfattas av anställningsskyddslagen och sedan betydelsen för de kategorier som inte omfattas av lagen. Därefter görs en genomgång av betydelsen av god sed på arbetsmarknaden vid uppsägningar på grund av arbetsbrist. Sist följer en redogörelse för den betydelse Arbetsdomstolen har gett principen vid uppsägningar från arbetstagarens egen sida, där uppsägningen haft samband med arbetsgivarens handlande.

1 Historik

Genom den så kallade decemberkompromissen mellan LO och SAF år 1906 godtog LO efter ett lockouthot från arbetsgivarnas sida § 23 i Svenska Arbetsgivareföreningens stadgar. Paragrafen (som senare blev § 32) löd:

> Med iakttagande av avtalets bestämmelser i övrigt äger arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet, att fritt antaga eller avskeda arbetare samt att använda arbetare, oavsett om dessa är organiserade eller ej.[3]

Under Arbetsdomstolens första år verkar rättsläget trots överenskommelsen ha varit oklart vad gäller uppsägningsrätten, vilket framgår av att domstolen ibland gick in på en prövning av grunden till uppsägningar (se t.ex. AD 1 931 nr 74 och 1932 nr 51).[4] Redan i AD 1932 nr 100, som gällde en arbetsgivare som hade den ovan nämnda klausulen intagen i kollektivavtalet, gjorde domstolen dock ett uttalande om rättsläget vid uppsägning. AD uttalade att ”som huvudregel vid ett icke tidsbestämt arbetsavtal gäller, att arbetsgivare lika väl som arbetare, kan fritt uppsäga avtalet utan anförande av skäl – vilket sistnämnda innebär att det bakomliggande motivet icke heller får rättsligen efterforskas.” AD uttalade emellertid också att uppsägningsrätten inte fick begagnas för ett syfte som stred emot lag och goda seder och inte heller i strid med uttryckliga avtalsbestämmelser.

I AD 1935 nr 110 prövades gränserna för den fria uppsägningsrätten. En lastbilschaufför hade vägrat ta med otillåtet tung last och hade därför blivit avskedad. Kollektivavtalet innehöll en klausul om rätt att fritt avskeda arbetare.

[3] Fortsättningen, som rör föreningsrätten, utelämnas här.

[4] Se vidare Catharina Calleman, Turordning vid uppsägning (akad. avh.), Rättsvetenskapliga institutionen vid Umeå universitet, 1999, s. 46 f.

Arbetsdomstolen menade att arbetsgivaren vid utövande av den fria uppsägningsrätten måste iaktta de inskränkningar som kunde följa *av allmänna rättsgrundsatser.* Det kunde inte anses tillåtet att avskeda en arbetstagare endast därför att han krävde att föreskrifter i lag skulle iakttas, vilka kunde medföra ansvar för honom själv. Arbetsgivaren blev skyldig att återta arbetstagaren och betala ersättning för förlorad arbetsförtjänst.

I två andra fall där förbundet ansett att en uppsägning stred mot god sed, ansåg AD att arbetsgivaren gjort uppsägningar/avskedat[5] av andra skäl än de som organisationen påstått. I AD 1936 nr 121 hade en tillverkare av likkistor sagt upp en arbetstagare därför att dennes son bedrev konkurrerande verksamhet med bolaget. Arbetsdomstolen framhöll att uppsägningsrätten inte fick användas på ett sätt som stred mot *det allmänna rättsmedvetandet*, men den ansåg samtidigt att uppsägningen egentligen skett på grund av risken för att den anställde skulle yppa företagshemligheter och ogillade yrkandet om återanställning. I AD 1937 nr 80 hade en bageriarbetare blivit uppsagd efter att ha anmält till Hälsovårdsnämnden, att bagaren använde jäst som var oduglig som människoföda. Domstolen menade att det inte rådde någon tvekan om att en uppsägning på den grunden skulle vara otillåten, men att uppsägningen i själva verket hade skett därför att arbetsgivaren omöjligen kunde samarbeta med arbetstagaren och ville skapa arbetsro. Förbundets talan kunde inte bifallas.

Också andra domar, där förbundens invändningar om att uppsägningar stred mot god sed ogillades, tyder på att domstolen ansåg att arbetsgivarens uppsägningsrätt skulle vara mycket vidsträckt. I AD 1946 nr 67 hade en telefonist sagts upp efter att ha vägrat övertidsarbete. Hon hade arbetat till klockan tre en morgon och vägrat börja igen förrän klockan sexton. Arbetsdomstolen ansåg att snäva gränser måste dras upp för undantag från den fria uppsägningsrätten. Arbetsgivaren skulle visserligen enligt lag och avtal ha kunnat sakna rätt att ta ut det arbete som begärdes, men detta kunde inte medföra att avskedandet skulle vara rättsstridigt eller strida *mot allmän moral.* I AD 1948 nr 30 hade en arbetstagare förklarat sig av hälsoskäl inte kunna delta i visst arbete utan andningsmask. AD framhöll att inga bestämmelser eller annat förelåg som medgav inskränkning i den fria uppsägningsrätten. Domstolen ansåg sig inte heller kunna gå in på frågan om arbetaren hade bort avskedas ur allmänna skälighetssynpunkter.

Dessa domstolens snäva gränser för vad som skulle anses rättsstridigt fick Geijer att 1958 sammanfatta rättsläget som att ”Arbetsdomstolen har ställt mycket stora

[5] Uttrycket avsked används synonymt med uppsägning vid denna tid.

krav på en tillämpning av ”säkerhetsventilen” god sed, så stora att den i praktiken ej fått någon större betydelse.[6]

År 1964 infördes i huvudavtalet mellan LO och SAF en befogenhet för Arbetsmarknadsnämnden att pröva om det förelegat saklig grund för uppsägning på grund av en enskild arbetares förhållanden och att i så fall tilldöma arbetstagaren skadestånd. Om en uppsägning av en anställd skulle ha vidtagits i syfte som *stred mot lag och goda seder*, kunde liksom tidigare (med hänvisning till AD 1935 nr 110) arbetsgivaren förpliktas både att återta den uppsagde arbetstagaren i sin tjänst och att utge skadestånd till honom (AD 1967 nr 17).

I slutet av 1960-talet omfattades en stor andel av alla arbetstagare av kollektivavtal, som inskränkte arbetsgivarens fria uppsägningsrätt.[7] I en rad domar på 1960-talet prövades om uppsägningar stred mot god sed. Alla dessa tvister gällde uppsägningar av personliga skäl och uppsägningsrätten var som ska framgå fortfarande mycket vidsträckt:

En arbetstagare som var lettisk flykting, ansåg att han blivit trakasserad av sina arbetskamrater, att den fackliga organisationen hade orsakat att han blivit uppsagd och att uppsägningen stred mot god sed. AD ansåg att utredningen visat att uppsägningen närmast orsakats av ett mycket spänt förhållande mellan arbetstagaren och hans arbetskamrater. Risken var att dessa skulle säga upp sig. Uppsägningen ansågs inte ha stridit mot god sed (AD 1962 nr 34). En lagerarbetare i skobranschen hade blivit uppsagd därför att han vägrade upphöra med en bisyssla som han utförde nattetid. Förbundet menade att det stred mot god sed att säga upp en arbetstagare av det skälet att han inte ville upphöra med en sysselsättning på sin fritid som inte skadade arbetsgivaren. Arbetsdomstolen menade att uppsägningen visserligen kunde framstå som obillig med hänsyn till att arbetstagaren hade lång anställningstid och inte hade misskött sitt arbete, men att bolaget hade rätt att utöva sin fria uppsägningsrätt (AD 1963 nr 18). En arbetstagare hade varit fackligt aktiv och menade att detta hade väckt irritation bland hennes arbetskamrater och orsakat uppsägningen av henne. Förbundet ansåg dock att hennes uppsägning inte hade att göra med den fackliga verksamheten. Enligt AD hade ingenting förekommit som visade att bolaget inte tillvaratagit arbetstagarens behöriga intressen. Uppsägningen ansågs inte strida mot *god sed* på arbetsmarknaden (AD 1967 nr 17).

I två domar ansågs dock andra intressen väga tyngre än uppsägningsrätten och det är också tydligt att ett nytt synsätt började växa fram. I AD 1967 nr 22 (liksom i

[6] Lennart Geijer och Folke Schmidt, Arbetsgivare och fackföreningsledare i domarsäte: en studie i rättsbildningen på arbetsmarknaden, Lund 1958, s. 135. De hänvisar också till AD 1933 nr 120 där AD uttalat att med en åtgärd som strider mot god sed åsyftas endast fall där det är fråga om ett verkligt omoraliskt handlande från arbetsgivarens sida.

[7] Ann Henning, Tidsbegränsad anställning, Juridiska föreningen, Lund 1984, s. 79 ff.

AD 1935 nr 110) hade arbetsgivaren krävt att arbetstagaren skulle bryta mot vägtrafikförordningen genom att köra för tung last och denne hade dömts till böter för detta. Kollektivavtalet innehöll en regel om att arbetsgivare inte fick ålägga arbetare att utföra arbete som innebar brott mot föreskrifter i lag, något som tyder på att detta ännu inte var en självklarhet. Arbetsdomstolen menade att bolaget hade begagnat den fria uppsägningsrätten i ett syfte som stred mot lag och goda seder och samtidigt mot kollektivavtalet. Förbundet tilldömdes ett högt skadestånd för det ”synnerligen allvarliga brott mot kollektivavtalet” som ordern om lastning och därefter avskedandet utgjorde.[8]

I ett annat fall hade en arbetstagare blivit uppsagd efter att ha besvarat frågor från yrkesinspektionen. Arbetsdomstolen uttalade att den fria uppsägningsrätten begränsades av vissa lagar[9] och inte heller fick begagnas för ett syfte som stred mot lag och goda seder. Den uttalade vidare att den tidigare dragit snäva gränser för inskränkningarna i den fria uppsägningsrätten, men att den gränsdragningen kunde påverkas av förändringar av rättsuppfattningen på arbetsmarknaden. Även arbetarskyddets betydelse ur allmän synpunkt betonades. Också denna uppsägning ansågs strida mot god sed (AD 1967 nr 26).

2 Uppsägningar från arbetsgivarens sida

2.1 Av personliga skäl.

Uppsägningar *av personliga skäl* från arbetsgivarens sida prövas sedan anställningsskyddslagens ikraftträdande 1974 normalt utifrån om de har saklig grund.[10] God sed har därmed ingen betydelse som normerande handlingsmönster vid uppsägningar av personliga skäl för de kategorier arbetstagare som omfattas av anställningsskyddslagen.

Ett undantag och ett mycket speciellt fall av åtgärd från arbetsgivarens sida, som har ifrågasatts utifrån om den dels utgjort ett avskedande, dels stridit mot god sed på arbetsmarknaden, var domen AD 1993 nr 19. En barnmorska hade där förlorat sin befattning som basenhetschef efter en reform inom landstinget, som innebar att en mödravårdscentral skulle stå under en chefsöverläkares ledning.

[8] Talan för arbetstagaren själv var preskriberad.

[9] T. ex. på grund av arbetstagarens värnpliktstjänstgöring, äktenskap eller havandeskap.

[10] Lennart Lunning menade 2002 att det inte var alldeles klarlagt vad som menades med att en uppsägning stred mot god sed jämfört med att den inte var sakligt grundad. Ofta rörde det sig enligt Lunning om samma sak, särskilt om det gällde ett fall som inte hade behandlats i anställningsskyddslagens förarbeten. Lunning, Anställningsskydd, åttonde upplagan 2002, s. 273.

Arbetsdomstolen menade att anställningen inte förändrats på ett sådant sätt att barnmorskan därmed fått en ny anställning och detta innebar att hon inte blivit avskedad genom landstingets beslut. Landstinget borde visserligen ha hållit arbetstagaren underrättad om de överväganden som gjorts innan hon meddelades beslutet, men åtgärden kunde inte anses strida mot god sed på arbetsmarknaden och därmed inte heller mot de principer som AB 89 vilade på.

När begränsningarna i uppsägningsrätten blev kodifierade 1974 i och med anställningsskyddslagens krav på saklig grund, var det att vänta att tillämpningsområdet för ett allmänt handlingsmönster skulle krympa väsentligt. Reinhold Fahlbeck menade 1989 att grundsatsen att en uppsägning inte fick strida mot ”lag och goda seder” numera gällde jämsides med LAS, men att AD:s praxis knappast var av intresse för personer som omfattades av LAS. För de kategorier arbetstagare, som var undantagna från LAS, kunde AD:s praxis ha viss betydelse. AD:s praxis visade emellertid att arbetstagare som var undantagna från LAS endast hade ett ytterst ringa skydd.[11]

Frågan är då om Arbetsdomstolen har ansett att en uppsägning av en person, som tillhör någon av de kategorier som faller utanför anställningsskyddslagen, kan anses strida mot god sed på arbetsmarknaden och att principen därmed kan fungera som ett skydd för dem.

I en utförlig genomgång av branschpraxis och av AD:s praxis vad gäller undantaget från kravet på saklig grund för arbetstagare med företagsledande eller därmed jämförlig ställning, nämns inte principen god sed på arbetsmarknaden.[12] Fahlbeck menar där att Arbetsdomstolen inte har ställts inför frågan om det analogivis krävs saklig grund för uppsägning av en företagsledare: Så snart styrelsen förlorar förtroendet för sin verkställande direktör anses det föreligga en uppsägningsrätt. I AD 1979 nr 146 som gällde en verkställande direktör, uttalade domstolen också att det saknades rättslig möjlighet att förklara den omtvistade uppsägningen ogiltig.

Vad gäller undantaget för arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj har Arbetsdomstolen inte någon gång använt sig av sin möjlighet att begränsa arbetsgivarens bestämmanderätt genom att göra bedömningen att en uppsägning

[11] Reinhold Fahlbeck, Praktisk arbetsrätt, 1989, s. 322 (m. hänvisning till Lunning, Anställningsskydd, s. 37 ff. och 179 f.).

[12] Reinhold Fahlbeck, Firing the boss, i festskrift till Hans Stark, red. Ronnie Eklund, Jure förlag, Stockholm 2001.

strider mot god sed på arbetsmarknaden (se t.ex. AD 1992 nr 84, där detta verkar ha kunnat vara ett alternativ).[13]

Också arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll är undantagna från anställningsskyddslagen och kan därmed sägas upp utan krav på saklig grund. Men detta innebär enligt förarbetena inte att en arbetstagare i husligt arbete kan sägas upp av vilken anledning som helst. Också i det husliga arbetet anses det nämligen gälla att en uppsägning inte får göras i strid med lag och goda seder.[14] Något exempel på uppsägningar i strid med goda seder på området nämns dock inte i förarbetena och det finns inte heller någon AD-dom i ämnet.

Frågan om uppsägningsskydd för arbetstagare, som har anvisats beredskapsarbete, skyddat arbete eller arbete i ungdomslag,[15] berördes i AD 1985 nr 80. Där hade en arbetstagare vid en skyddad verkstad avskedats efter att ett flertal gånger ha varit våldsam eller uttalat hot om våld. Förbundet yrkade på ogiltigförklaring och skadestånd och grundade detta på kollektivavtalet, det enskilda anställningsavtalet och på god sed på arbetsmarknaden. Arbetsdomstolen menade att arbetstagarens misskötsamhet gick utöver vad en arbetsgivare var skyldig att tåla och att förbundets åsikt att skiljandet från tjänsten stod i strid mot god sed på arbetsmarknaden saknade fog. Arbetsgivaren hade rätt att upplösa anställningsförhållandet.[16]

Sammanfattningsvis har begreppet god sed i stort sett ingen betydelse vid uppsägningar av personliga skäl i och med att dessa efter 1974 bedöms utifrån om de har saklig grund vad gäller de kategorier som omfattas av anställningsskyddslagen. I fråga om de kategorier som är undantagna från anställningsskyddslagen har Arbetsdomstolen helt avstått från att använda sig av principen om god sed på arbetsmarknaden för att begränsa arbetsgivarens uppsägningsrätt

2.2 *På grund av arbetsbrist*

Frågan är därefter vilken betydelse handlingsmönstret god sed på arbetsmarknaden har i fråga om uppsägningar på grund av arbetsbrist i den mening som är vedertagen, nämligen uppsägningar som *inte* hänför sig till arbetstagaren personligen. Sådana

[13] Se Catharina Calleman, Om familjebandet i arbetsrätten - "Ett förträffligt korrektiv mot missbruk" i TfR 3/2004, s. 318–364.

[14] Prop. 1974:88, s. 116 och 236. Se även Catharina Calleman, Ett riktigt arbete, Om regleringen av hushållstjänster, PANG förlag, 2007, s. 157 f.

[15] Detta var lydelsen 1985. Idag är lydelsen ”arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning”.

[16] Liknande i AD 2005 nr 43 men utan referens till god sed på arbetsmarknaden.

uppsägningar anses av AD vanligen i sig ha saklig grund, men prövningen mot god sed kan gälla enskilda led i den komplicerade process som en uppsägning på grund av arbetsbrist numera kan vara.[17] Ifrågasättanden av om arbetsgivarens handlande är i enlighet med god sed har gällt gränserna 1/ för arbetsgivarens rätt att göra uppsägningar som en följd av att arbetstagare inte accepterat försämringar av sina anställningsvillkor, 2/ för omplaceringar enligt 7 § anställningsskyddslagen till nackdel för personer med företräde enligt turordningsreglerna i 22 § och 3/ för turordningsöverenskommelser.

En arbetstagare som inte accepterat försämringar av sina anställningsvillkor kan riskera att bli uppsagd på grund av arbetsbrist och sådana uppsägningar har prövats utifrån om de strider mot god sed på arbetsmarknaden. I AD 1993 nr 61 uttalade arbetsdomstolen att en lönesänkning (indragning av bilförmån) inte fick genomföras i diskriminerande syfte eller i strid med god sed. Uppsägningarna i målet, som gjordes enligt reglerna för uppsägning på grund av arbetsbrist, var dock enligt AD sakligt grundade. I AD 1997 nr 121, som också gällde lönesänkning, hade en säljledare fått ett förslag om att i stället arbeta som säljare. Han hade avböjt, eftersom förändringen skulle innebära kraftigt försämrade inkomster. Han sades då upp på grund av arbetsbrist och menade senare att lönesänkningen stred mot god sed på arbetsmarknaden. Arbetsdomstolen uttalade att enbart det förhållandet att en arbetstagare räknat med att i framtiden få högre inkomster till följd av en anställning kunde inte innebära att en uppsägning stred mot god sed. [18]

Frågan om omplacering enligt 7 § anställningsskyddslagen prövades i AD 2011 nr 30. I samband med en driftsinskränkning på en ort hade ett företag lämnat omplaceringserbjudanden enligt 7 § anställningsskyddslagen till vissa arbetstagare om likvärdigt arbete på en annan ort. Erbjudandena hade inte lämnats i turordning enligt 22 § anställningsskyddslagen. Frågan gällde bland annat om företaget därmed hade handlat i strid mot grunderna för anställningsskyddslagen eller mot god sed på arbetsmarknaden. AD fann att det inte var fråga om någon skenkonstruktion, något kringgående[19] eller handlande från ag:s sida som stred mot god sed.

[17] Se Mats Glavå, Vägval för anställningsskyddet, Bokförlaget BAS, Göteborg 2018.

[18] Mats Glavå menar i 30 år med anställningsskydd – och med myter, i Liber amicorum Reinhold Fahlbeck, red. Birgitta Nyström, Annamaria Westregård, Hans-Heinrich Vogel, Juristförlaget, Lund 2005 s. 9, med hänvisning till AD 1997 nr 121, att det formalistiska synsättet att verksamhetsrelaterade uppsägningar har saklig grund har lett till att arbetstagarsidan har argumenterat utifrån god sed på arbetsmarknaden, vilket skulle innebära att en sakligt grundad uppsägning skulle kunna strida mot god sed.

[19] För att ett handlande skall anses innebära ett kringgående krävs både att ett syfte med åtgärden måste anses ha varit att undgå tillämpning av ifrågavarande lagregler och att handlandet med hänsyn till omständigheterna i det särskilda fallet framstår som otillbörligt (AD 1986 nr 50).

Turordningsöverenskommelser har ett antal gånger prövats utifrån om de stridit mot god sed. Den enda typ av begränsning i kollektivavtalsparternas rätt att göra avsteg genom avtal från lagens turordningsregler som nämndes i förarbetena, var överenskommelser som endast gick ut på att slå ut andra organisationers medlemmar eller oorganiserade arbetstagare från arbetsplatsen. Sådana överenskommelser betecknades i propositionen som rättsstridiga.[20] Frågan om oorganiserades ställning i turordningsöverenskommelser har behandlats i ett par fall: Två oorganiserade arbetstagare hävdade att en överenskommelse om turordning var ogiltig, eftersom det inte förelåg sakliga och objektiva skäl för avvikelserna i den från anställningsskyddslagens regler. AD menade att redan det att flera andra oorganiserade arbetstagare hade fått behålla sina anställningar, måste betyda att organisationstillhörigheten inte hade tillmätts någon avgörande betydelse. Överenskommelsen framstod inte som ett sådant missbruk av avtalsfriheten att den skulle anses strida mot god sed eller eljest vara otillbörlig (AD 1983 nr 112). (Se även nedan AD 2002 nr 37)

Arbetsdomstolen har senare ansett att det finns ett visst utrymme för en domstol att ingripa mot en turordningsöverenskommelse, om den helt eller delvis framstår som otillbörlig, till exempel därför att den innebär en direkt diskriminering av vissa arbetstagare. I AD 1983 nr 107 hade ett rederi kommit överens med Svenska Sjöfolksförbundet om uppsägningar på grund av arbetsbrist av nitton arbetstagare. Fyra separata turordningslistor efter yrkesgrupper hade upprättats, där arbetstagare som bara talade finska placerades efter andra arbetstagare. Arbetsdomstolen ansåg att kravet på kunskaper i svenska språket inte var motiverat av säkerhetsskäl och att turordningsöverenskommelsen innebar diskriminering av den enbart finsktalande personalen. Överenskommelsen ansågs strida mot god sed på arbetsmarknaden.

I AD 2002 nr 37 aktualiserades både diskriminering och oorganiserades ställning. Anställda på en resebyrå med relativt långa anställningstider hade blivit uppsagda i enlighet med en turordningsöverenskommelse mellan resebyrån och HTF. AD menade att arbetstagarna inte hade visat tillräckliga skäl för att avtalsturlistan skulle anses strida mot god sed vare sig när det gällde diskriminering av oorganiserade arbetstagare eller av arbetstagare med lång tjänstetid och hög ålder.

I och med att lagstiftning mot diskriminering har införts, prövas frågor om diskriminering i förhållande till den lagstiftningen och principen om god sed på arbetsmarknaden har därmed förlorat självständig betydelse. Se t.ex. AD 2011 nr 37, där DO inte hade åberopat att åtgärderna stred mot god sed på arbetsmarknaden som självständig grund för talan men framhöll att överenskommelsen i och med att den var diskriminerande även hade varit i strid med god sed på arbetsmarknaden.

[20] Prop. 1973:129 s. 233.

Några fall har gällt om parterna tagit ”ovidkommande hänsyn” och liknande vid turordningsöverenskommelser. I AD 1996 nr 114 hade en oorganiserad växeltelefonist med relativt lång anställningstid, som ansågs ha samarbetsproblem, blivit uppsagd genom en turordningsöverenskommelse. AD uttalade att en avtalsturlista inte kunde frånkännas verkan endast därför att parterna vid vägningen mellan skilda omständigheter tillmätt en viss faktor större betydelse ”än vad en utomstående betraktare till äventyrs skulle finna motiverat.” En avtalsturlista blev utan verkan i den mån den var diskriminerande eller innebar att ovidkommande hänsyn tagits eller att någon annan omständighet förelåg, som gjorde att det skulle te sig stötande att tillämpa listan. AD kunde inte finna att överenskommelsen stred mot god sed på arbetsmarknaden eller eljest var otillbörlig. I AD 2004 nr 52 menade Sif att avsteg från anställningsskyddslagens turordningsregler för en viss arbetstagare gjorts av andra skäl än sådana som normalt beaktades i en avtalsturlista. Bolaget hade beaktat både den illojalitet som arbetstagaren påstods ha gjort sig skyldig till och hans psykiska hälsotillstånd. AD fann emellertid att det avsteg som gjorts från lagens turordningsregler hade haft stöd i kollektivavtal. Det förelåg inte heller några omständigheter som medförde att avtalet stred mot god sed på arbetsmarknaden eller var oskäligt enligt 36 § avtalslagen. I AD 2005 nr 53 uteblev en sjukskriven cateringarbetare från ett rehabiliteringsmöte och blev i nära anslutning till det uppsagd genom en lokal överenskommelse. Som skäl för uppsägningen angavs arbetsbrist. AD ansåg att avtalet inte stred mot god sed på arbetsmarknaden eller annars var otillbörligt, trots att de lokala parterna utan att kontrollera detta hade utgått från att arbetstagaren önskade lämna sin anställning.

Sammanfattningsvis har uppsägningar på grund av arbetsbrist ansetts strida mot god sed bara i ett fall, nämligen det mycket kända AD 1983 nr 107, *Svea Corona,* och det fallet gällde diskriminering. Inte i något fall som inte har gällt diskriminering, har Arbetsdomstolen ansett att en turordningsöverenskommelse stridit mot god sed på arbetsmarknaden. Det är svårt att tänka sig en turordningsöverenskommelse som skulle strida mot god sed utan att samtidigt vara diskriminerande. Ett exempel skulle kunna vara om en arbetstagare har vägrat utföra en uppgift som skulle innebära en brottslig gärning och av det skälet placeras bland dem som sägs upp genom ett lokalt avtal. En sådan överenskommelse skulle möjligen kunna anses strida mot god sed i och med att den strider mot lag. Något liknande fall har emellertid inte prövats. Det är tydligt att det i rättspraxis återkommande uttrycket att arbetsgivarens handlande (ibland med tillägget “självfallet“) inte får strida mot lag och goda seder främst fyller en legitimerande funktion.

3 Uppsägning från arbetstagarens sida

I propositionen till 1974 års anställningsskyddslag framhölls att en arbetstagare som säger upp sig inte behöver visa saklig grund för uppsägningen. Det kunde emellertid förekomma att en uppsägning formellt gjordes av den anställde själv, men i realiteten hade föranletts av arbetsgivaren. Arbetsgivaren kunde t. ex. ha hotat med uppsägning men förklarat sig vilja ge arbetstagaren tillfälle att säga upp sig själv. Det kunde också tänkas att en uppsägning från arbetstagarens sida föranletts av trakasserier från arbetsgivaren. Visade det sig att en arbetsgivare *genom otillbörligt handlande* hade förmått en anställd att själv säga upp sig, var situationen helt jämförlig med den som förelåg när en arbetsgivare sade upp en arbetstagare utan saklig grund.[21]

I ett ganska stort antal mål har det prövats om arbetsgivarens beteende i samband med arbetstagarens egen uppsägning står i strid mot god sed på arbetsmarknaden. Det kan ha gällt arbetsgivarens beteende *före* uppsägningen, förfarandet *vid* själva uppsägningen eller *vägran att låta arbetstagaren återta sin uppsägning*. Dessa olika fall behandlas i den ordningen här nedan, men skiljelinjen mellan dem är inte alltid skarp och mer än en av situationerna kan behandlas i samma dom (till exempel AD 1991 nr 33, 2001 nr 55, 2006 nr 114 och 2013 nr 73).

3.1 *Har arbetstagaren blivit provocerad att säga upp sig?*

Här behandlas först provocerad uppsägning i betydelsen att arbetsgivaren *före* arbetstagarens uppsägning har handlat på ett sätt som föranlett arbetstagaren att säga upp sig. Arbetstagarens avslutande av anställningen kan då jämställas med att arbetsgivaren avslutat anställningen utan någon giltig grund. Om arbetstagaren *frånträtt* anställningen jämställs detta med ett avskedande från arbetsgivarens sida. Om arbetstagaren *sagt upp* sin anställning, jämställs detta med en uppsägning från arbetsgivarens sida.

En rad domar om provocerad uppsägning har gällt att arbetsgivaren ansetts ha trakasserat arbetstagaren.[22] Det första fallet efter anställningsskyddslagens ikraftträdande, där arbetsgivarens handlande *före* uppsägningen ansågs strida mot god sed, var AD 1985 nr 65. Det gällde en arbetstagare som hade varit tjänstledig för att föda och vårda barn. Hon hade vägrats deltidsarbete, hade hotats med uppsägning på grund av arbetsbrist och utsatts för trakasserier, vilket tillsammans

[21] Prop. 1973:129, s. 128 f. Här används uttrycket otillbörligt handlande. När uttalandet senare citeras i AD:s domar används vanligen i stället i strid med god sed.

[22] Inte alla domar om provocerad uppsägning innehåller bokstavligen uttrycket god sed, men den återkommande definitionen gör det.

hade lett till att hon lämnat anställningen. AD framhöll att det inte krävdes att arbetsgivaren direkt syftat till att förmå arbetstagaren att lämna sin anställning. För att arbetstagarens åtgärd skulle jämställas med en åtgärd från arbetsgivarens sida – uppsägning eller avskedande – var det tillräckligt att arbetsgivaren *insett* att han genom sitt handlande framkallat en svår situation för arbetstagaren och därmed *en risk* för att arbetstagaren ska välja att lämna sin anställning. I fallet i fråga ansåg Arbetsdomstolen att arbetsgivaren avsiktligt hade överdrivit sin kritik av arbetstagaren, hade gett henne anledning att känna sig oönskad och hade gett henne godtagbar grund för att omedelbart frånträda anställningen. Bolagets handlande bedömdes som otillbörligt och stridande mot god sed på arbetsmarknaden.

I ett annat fall hade arbetsgivaren beslutat att en portvakt som tjänstgjorde i centralvakten vid en klinik inte längre skulle ha tillgång till centralvaktens lokaler och hade också satt upp ett anslag i lokalerna om oegentligheter från arbetstagarens sida. Speciella förhållanden rådde emellertid på så sätt att arbetstagaren inte hade lämnat sin anställning utan var sjukskriven. AD menade emellertid att en trakasseriåtgärd kunde angripas med rättsliga medel även om arbetstagaren inte hade förmåtts lämna sin anställning. Saken skulle också kunna uttryckas så att arbetsgivarens uppträdande var sådant att det förr eller senare skulle leda till att arbetstagaren måste lämna sin anställning om en ändring inte kom till stånd. AD ansåg att omständigheterna gav stöd för antagandet att arbetsgivaren direkt eller indirekt syftat till att skilja arbetstagaren från arbetsplatsen och att arbetsgivarens beteende låg uppenbart utanför vad som kunde accepteras på en arbetsplats (AD 1985 nr 112).[23]

Också arbetsgivarens handlande i AD 1991 nr 93 kan liknas vid trakasserier. En ung arbetstagare i ett bageri hade hävt sitt anställningsavtal på grund av hur arbetsgivarens ställföreträdare hade framfört kritik mot honom. Han hade upprepade gånger skällt ut arbetstagaren på ett bryskt sätt och hotat honom med uppsägning. AD menade att bolaget inte visat att det förelåg saklig grund för uppsägning av arbetstagaren och framhöll att bolagets ställföreträdare måste ha insett att han genom sitt beteende försatte arbetstagaren i en så svår situation att denne sett sig nödsakad att lämna sin anställning. Ställföreträdarens beteende ansågs strida mot god sed och arbetsgivaren ansågs ha skilt arbetstagaren från anställningen. Också AD 2002 nr 18 gällde kritik av en arbetstagare. Ett privat gymnasium hade tilldelat en av sina anställda, som var facklig förtroendeman, en skriftlig varning för att han förtalat skolan och varit illojal. Arbetsdomstolen menade att kritiken, som varit starkt formulerad och byggde på rykten, var obefogad och satte arbetstagaren under otillbörlig press. Arbetsgivaren måste ha insett att agerandet ledde till en svår

[23] Två skiljaktiga ansåg att arbetsgivarens handlande på ett flagrant sätt stred mot god sed på arbetsmarknaden och därmed också mot kollektivavtalet, vilket borde föranleda skadestånd för kollektivavtalsbrott.

situation för arbetstagaren och till att han kunde välja att lämna sin anställning. Arbetsgivarens handlande var otillbörligt och stred mot god sed.

En anställd på ett solarium hade under månader utsatts för sexuella trakasserier av en ställföreträdare för bolaget och hade därför sagt upp sig. Arbetsdomstolen menade att ett beteende som det beskrivna inte kunde anses godtagbart i något sammanhang och naturligtvis inte heller i ett anställningsförhållande, men att inga regler i jämställdhetslagen eller i kollektivavtalen gav skydd mot sexuella trakasserier.[24] Arbetsgivaren måste emellertid ha insett att det fanns en risk att kvinnan skulle lämna sin anställning, när han mot hennes vilja fortsatte att göra närmanden. Domstolen refererade till tidigare domar där arbetsgivaren föranlett en uppsägning genom att handla på ett sätt som stred mot god sed och där arbetstagaren tilldömts skadestånd enligt anställningsskyddslagen. Arbetstagarens frånträdande jämställdes med att bolaget skilt henne från anställningen och hon tilldömdes skadestånd (AD 1991 nr 65). I AD 1993 nr 30 gällde det sexuella trakasserier i form av grovt våld. En tjugoårig kvinna arbetade på en starkt mansdominerad verkstad och blev utsatt för sexuella trakasserier och våldtäkt från bolagets ägare och en arbetskamrat. Domstolen kom fram till att kvinnans uppsägning varit föranledd av de sexuella trakasserierna. Bolagets *underlåtenhet att utreda omständigheterna* kring de påstådda trakasserierna stod i strid mot god sed på arbetsmarknaden och arbetstagarens uppsägning måste jämställas med att bolaget sagt upp henne.[25]

Andra domar har gällt handgripligheter mot män. En arbetstagare hade lämnat sin arbetsplats efter att en ställföreträdare för arbetsgivaren hade tagit ett tag runt hans nacke och föst eller knuffat iväg honom. Arbetsgivaren hade blivit dömd för ofredande i tingsrätten. Arbetsdomstolen uttalade att en arbetstagare inte ska behöva acceptera att bli utsatt för handgripligheter av arbetsgivaren eller en arbetsgivarföreträdare (AD 2005 nr 30). Arbetsgivaren hade handgripligen försökt ta en arbetstagares händer ur fickorna och sedan följt honom ut ur byggnaden. AD jämförde med AD 2005 nr 30 och menade att det var fråga om en mycket kränkande tillrättavisning, inte minst eftersom den skett i andra arbetstagares åsyn. Arbetsgivaren hade också kallat arbetstagaren i fråga kriminell i en tidningsartikel och detta borde under alla förhållanden ha fått arbetsgivaren att inse risken för att arbetstagaren skulle lämna sin anställning. Bolagets agerande stod liksom i den andra domen i strid med god sed på arbetsmarknaden och ansågs dessutom otillbörligt (AD 2006 nr 42).

[24] Ett förbud mot sexuella trakasserier från arbetsgivarens sida infördes först 2005.

[25] En skyldighet enligt lag för arbetsgivaren att utreda sexuella trakasserier och vidta åtgärder infördes 1998.

I en rad andra fall har Arbetsdomstolen ansett att arbetsgivarens beteende *inte* har varit stridande mot god sed och att en uppsägning (eller ett frånträdande) därför har varit att se som gjord av arbetstagaren: En biträdande jurist på en advokatbyrå hade blivit kritiserad av sin arbetsgivare och en fråga i målet var om han hade provocerats att lämna sin anställning eller sagt upp sig själv. AD menade att arbetsgivarens uppträdande inte stred mot god sed (AD 1977 nr 198). En brevbärare hade rivit sönder och slängt bort ett antal försändelser. Sedan detta upptäckts sade han upp sig själv. Det ansågs inte visat att han, genom otillbörligt handlande från Postens sida, försatts i en omöjlig situation som föranlett honom att säga upp sig själv (AD 2001 nr 55). Försvarsmakten hade trott att en kvinna avslutade sin anställning av andra skäl än sexuella trakasserier och kunde därför inte anses ha föranlett uppsägningen (AD 2005 nr 63). I ett mål om etniska trakasserier fann AD att arbetsgivaren inte hade agerat på ett vare sig diskriminerande eller provocerande sätt (AD 2009 nr 27).

Flera av de fall där arbetsgivarens handlande före uppsägningen *inte* ansetts strida mot god sed gäller fördelning av arbetet eller omplaceringar. En arbetstagare hade sagt upp sig efter en omplacering till arbetsuppgifter som han på grund av sitt handikapp inte ansåg sig kunna utföra. Bolaget ansågs då inte ha handlat otillbörligt, eftersom det inte var troligt att företaget skulle ha skiljt arbetstagaren från hans anställning om han inte hade klarat arbetet vid en viss maskin (AD 1977 nr 200). En grafiker hade först blivit hemskickad efter ett gräl med arbetsgivaren och sedan blivit beordrad att rengöra färgburkar, vilket var en enformig och okvalificerad uppgift. Arbetsdomstolen menade att även om arbetsgivaren hade handlat på ett överilat och olämpligt sätt, kunde hans handlande inte betraktas som otillbörligt eller som stridande mot god sed (AD 2005 nr 24). En lastvagnsmekaniker hade sagt upp sig efter en lång tids sjukdom, då arbetsgivaren inte försåg honom med några lämpliga arbetsuppgifter. AD ansåg att arbetsgivaren inte avsiktligt hade undanhållit honom arbete och det var också oklart om det verkligen fanns något arbete för arbetstagaren (AD 1982 nr 99). I ett liknande fall, AD 2008 nr 106, menade AD att kommunen inte kunde lastas för att genom passivitet i fråga om rehabiliteringsåtgärder ha agerat i strid med god sed på arbetsmarknaden. Detsamma var fallet i fråga om passivitet vid rehabilitering av en arbetstagare i en plastindustri (AD 1996 nr 109). Ett annat slag av passivitet från arbetsgivarens sida behandlades i AD 1993 nr 185. En frisör ansåg sig där ha blivit utsatt för trakasserier och mobbning på sin arbetsplats och menade att arbetsgivaren medverkat genom att inte ingripa utan låtit henne tvingas bort från anställningen. AD ansåg att bolaget inte gick fritt från kritik till exempel för att inte ha försökt förbättra förhållandet mellan de anställda men inte hade handlat på ett otillbörligt sätt eller i otillbörlig avsikt.

Sammanfattningsvis har principen om god sed på arbetsmarknaden en relativt stor betydelse vid bedömningen av om en uppsägning ska anses vara provocerad av

arbetsgivaren. Sexuella trakasserier och även på annat sätt kränkande handgripligheter liksom stark och obefogad kritik från arbetsgivarens sida, särskilt när kränkningarna i fråga blir offentliga, har i ett antal fall ansetts strida mot god sed och lett till att en uppsägning ansetts provocerad. Omplaceringar och passivitet från arbetsgivarens sida vad gäller rehabilitering eller att hantera samarbetssvårigheter har däremot inte ansetts strida mot god sed. Bedömningen är sträng om det kan visas att arbetsgivaren direkt eller indirekt har *syftat till* att skilja arbetstagaren från arbetsplatsen, men det är ofta tillräckligt att arbetsgivaren *insett* att handlandet kan göra att arbetstagaren väljer att avsluta sin anställning. Här är det enligt min mening inte klart hur det fastställs att arbetsgivaren har insett eller måste ha insett risken för att arbetstagaren skulle lämna sin anställning. I och med att arbetsgivaren har missförstått situationen eller inte har uppfattat att en arbetstagare känt sig tvingad att säga upp sig, har handlandet inte ansetts strida mot god sed.

3.2 Har förfarandet vid själva uppsägningstillfället stridit mot god sed?

Andra fall om god sed vid uppsägning gäller arbetsgivarens förfarande *vid själva uppsägningstillfället*. En arbetstagares uppsägning eller en överenskommelse med arbetsgivaren om att en anställning ska upphöra kan anses vara utan verkan om arbetsgivaren föranlett uppsägningen och uppträtt på ett sätt vid uppsägningen som står i strid med god sed på arbetsmarknaden eller eljest måste anses otillbörligt (AD 1984 nr 102).[26]

En arbetstagare med alkoholproblem på en 4H-gård hade kallats till ett möte där han kom att skriva under en överenskommelse om sin egen uppsägning utan att innan ha blivit informerad om vad mötet skulle handla om. Något utrymme för att diskutera arbetstagarens fortsatta anställning gavs inte och han ombads skriva under ett avsked utan rådrum eller kontakt med facket. Han sattes under stark press. AD fann sammanfattningsvis att föreningens agerande var otillbörligt och stred mot god sed på arbetsmarknaden (AD 1991 nr 36).

Ett antal liknande fall har det gemensamt att arbetsgivaren har misstänkt att arbetstagaren har begått brott på arbetsplatsen. En busschaufför hade misstänkts för oredlighet vid biljettförsäljning och efter en kontroll tagits till kontoret för förhör. I samband med det hade hon under hot om polisanmälan undertecknat en i förväg

[26] I dessa fall åberopas ibland även avtalslagens ogiltighetsregler. I AD 1984 nr 102 menade domstolen att det kunde diskuteras i vad mån regeln om god sed var mera långtgående än allmänna avtalsrättsliga ogiltighetsregler. Gemensamt var i allt fall den grundläggande förutsättningen att rättshandlingen skulle ha framkallats genom ett beteende som inte var godtagbart." Se även 2001 nr 55.

utskriven uppsägningshandling. Hon hade inte medgetts rådrum eller uppskov och hon var ensam på sin sida under förhöret. Arbetsgivaren hade inte heller undersökt hennes egen inställning till beskyllningarna. Arbetsdomstolen fann att uppsägningen var gjord under sådana omständigheter att den inte var bindande för henne (AD 1975 nr 74). Två bartenders hade sagt upp sig efter att bolaget vid ett nattligt möte ställt dem inför att säga upp sig själva eller bli avskedade efter att arbetsgivaren upptäckt svinn av öl i restaurangen. Arbetsgivaren krävde besked innan de lämnade mötet och arbetstagarna fick inte ta kontakt med facket eller en advokat. Bolagets handlande ansågs i hög grad otillbörligt och stridande mot god sed (AD 1992 nr 50). AD fann att ett försäkringsbolag agerat på ett sätt som var att likställa med ett otillbörligt avskedande från bolagets sida i och med att ingen tillräcklig utredning hade gjorts och att arbetstagaren utan förvarning hade fått underrättelse om att hon skulle avskedas eller polisanmälas. Hon hade också varit ensam på sin sida under mötet. Det kunde inte ha undgått arbetsgivaren att de därigenom försatte henne i en svår situation (AD 2001 nr 29).

I många fall har utgången blivit en annan. En arbetstagare hos en handikappförening ansåg att arbetsgivaren länge hade försökt bli av med henne och hade skapat en situation som var ohållbar för henne och pressat henne till en uppgörelse. AD ifrågasatte inte att arbetstagaren hade känt sig pressad, men hon hade *frivilligt och med vetskap om omständigheterna* gått in i uppgörelsen. Det fanns inte belägg för att arbetsgivaren skulle ha uppträtt i strid med god sed (AD 1984 nr 102). En butiksanställd och hennes förbund hade fått veta att arbetsgivaren tänkte avskeda henne därför att hon ansågs ha stulit pengar ur kassan. Hon hade enligt domstolens mening inte på något otillbörligt sätt blivit pressad att säga upp sig själv i stället för att bli avskedad. Till detta kom att föreningen både före en rättegång i tingsrätten, där hon blev frikänd, och efter denna faktiskt hade uppfattningen att hon gjort sig skyldig till brott. Den omständigheten att arbetstagaren inte kom att fällas till ansvar i brottmålet saknade enligt Arbetsdomstolen betydelse för bedömningen av föreningens agerande vid överläggningen. Det hade inte framkommit något som föranledde bedömningen att föreningens agerande stred mot god sed (AD 1997 nr 1). En kyrkoherde hade visserligen känt sig pressad av talet om polisanmälan men hade kunnat konsultera en förtroendeman och hade kunnat avvakta med sitt beslut. Församlingen kunde därmed inte anses ha handlat i strid med god sed på arbetsmarknaden (AD 2013 nr 73).[27] I AD 2006 nr 79 menade Arbetsdomstolen att när två representanter för arbetsgivaren har medarbetarsamtal med en ensam arbetstagare, kan kritik mot arbetstagaren framstå som extra allvarlig och svårare att

[27] Två skiljaktiga ansåg att kyrkoherden blivit provocerad att skriva under överenskommelsen och att församlingens agerande inte följt god sed på arbetsmarknaden.

bära, men arbetsgivaren hade inte uppträtt otillbörligt och kritiken var inte något utslag av trakasseri mot henne. Det hade inte visats att bolaget agerat i strid mot god sed på arbetsmarknaden.

Sammanfattningsvis: De fall, där det ifrågasatts om arbetsgivarens agerande vid själva uppsägningstillfället har stridit mot god sed, har ofta rört situationer där arbetsgivaren har misstänkt att arbetstagaren har begått brott på arbetsplatsen. I de fallen har arbetsgivarens handlande ansetts strida mot god sed, om arbetstagaren inte har förberetts på ett möte om oegentligheter etc., om arbetstagaren inte fått rådrum eller varit ensam på sin sida eller arbetsgivaren inte har undersökt arbetstagarens egen inställning till en förseelse. Nattliga möten eller att arbetstagaren inte har tillåtits kontakta ett ombud eller en företrädare har ansetts i hög grad otillbörliga. Också här tillmäts arbetsgivarens *uppfattning* om situationen stor betydelse för utgången.

3.3 *Har det stridit mot god sed att arbetstagaren inte har tillåtits att återta sin uppsägning?*

Huvudregeln om att en uppsägning är omedelbart bindande innebär att en arbetstagare i princip inte kan återta sin egen uppsägning sedan denna en gång är gjord. Undantag kan emellertid göras, om arbetsgivarens vägran att acceptera ett återtagande kan anses strida mot god sed. Handlandet kan då ses som liktydigt med en uppsägning från bolagets sida utan saklig grund, som kan ogiltigförklaras.

I AD 1975 nr 35 hade en arbetstagare vägrat utföra ett arbete som han trodde skulle förvärra hans hörselskada. Han hade uppfattat det som att han måste välja mellan att utföra arbetet och att lämna företaget och valde då att säga upp sin anställning. När han nästa dag ville återta uppsägningen, vägrade arbetsgivaren. Arbetsdomstolen menade att arbetsgivaren borde ha beaktat arbetstagarens ungdom och oerfarenhet på arbetslivets område och att han måste ha varit oförberedd på situationen. Inte heller hade den fackliga företrädaren tillgodosett arbetstagarens intressen eller haft förståelse för hans synpunkter. Uppsägningen var inte bindande för arbetstagaren.[28] I AD 1982 nr 117 hade en däckbyggare sagt upp sig i upprört tillstånd efter att ha fått kritik för sin dåliga prestation men återkallat sin uppsägning senare samma dag. Arbetsgivaren vägrade gå med på det. Arbetsdomstolen ansåg att arbetsgivaren genom att inte ge arbetstagaren rådrum för att överväga om han verkligen ville säga upp sig, hade utnyttjat situationen för att bli av med honom, trots att det inte fanns saklig grund för en uppsägning. Arbetsgivaren hade heller aldrig försökt placera om arbetstagaren för att komma till rätta med hans svårigheter.

[28] I detta mål använde domstolen uttrycket strida mot de grunder på vilka anställningsskyddslagen vilar.

Arbetsgivaren ansågs ha handlat otillbörligt och i strid mot god sed och uppsägningen giltigförklarades.

En 16-årig arbetstagare med ”skört psyke” hade sagt upp sig och uppgett att hon fått jobb på annat håll, men den verkliga anledningen var motsättningar mellan henne och förmannen. En vecka senare ville hon återta uppsägningen. Bolaget vägrade, trots att de då hade kännedom om den verkliga orsaken. Arbetsdomstolen menade att förmannen hade tillrättavisat arbetstagaren på ett olämpligt sätt, men bolaget hade inte vid detta tillfälle handlat i strid mot god sed och inte heller vid själva uppsägningen men däremot när det vägrat godkänna hennes återtagande (AD 1983 nr 3). En arbetstagare hade varit upprörd efter ett samtal med ledningen och sagt upp sig men redan nästa arbetsdag ångrat sin uppsägning. Detta godtog dock inte arbetsgivaren. Arbetsdomstolen menade att det inte rådde något tvivel om att arbetstagaren gjort uppsägningen i hastigt mod därför att hon var upprörd. Arbetsgivaren måste enligt domstolens mening ha insett detta. Uppsägningen ogiltigförklarades (AD 2012 nr 30).

I andra fall ansågs arbetsgivaren *inte* ha handlat i strid med god sed genom att vägra ett återtagande: En arbetstagare hade inte blivit överrumplad eller handlat i hastigt mod och hade dessutom mångårig erfarenhet av arbetslivet och var facklig förtroendeman på arbetsplatsen. Uppsägningen ansågs bindande för arbetstagaren (AD 1977 nr 200). Arbetsgivaren hade haft anledning att uppfatta situationen som att en arbetstagare sade upp sig efter ett genomtänkt beslut, som saknade samband med bolagets agerande (AD 1985 nr 84). En arbetstagare hos kommunen hade uppmanats att tänka sig noga för och hade alltså inte handlat i hastigt mod när hon sade upp sig. Kritik kunde riktas mot arbetsgivaren - till exempel för kritik av mer personlig art av arbetstagaren - men det var inte fråga om ett otillbörligt handlande. Kommunen hade även gått in på en prövning av om arbetstagaren ville ändra sitt beteende, innan de tog ställning till ett återtagande, men det hade arbetstagaren inte velat (AD 1991 nr 33). Domstolen yttrade också att en arbetsgivare inte var skyldig att ange några skäl för en vägran att låta arbetstagare återta en uppsägning

En skola hade inte handlat i strid med grunderna för anställningsskyddslagen när den vägrade godta ett återtagande efter tio dagar, i all synnerhet som en ny lärare hade anställts (AD 1995 nr 55). Samma bedömning gjordes i AD 1996 nr 109, där arbetstagaren hört av sig först två veckor efter sin uppsägning och bolaget redan hade tillsvidareanställt andra. Alltför lång tid hade förflutit också i AD 2010 nr 41 och 2013 nr 73.

En arbetstagare hos posten ville återta sin uppsägning med hänvisning till att denna skett oöverlagt och att han vid uppsägningen varit deprimerad. AD drog slutsatsen att arbetstagaren visserligen var deprimerad men inte var oförmögen att förstå innebörden av diskussionerna vid mötet eller betydelsen av

uppsägningshandlingen (AD 2001 nr 55). I AD 2006 nr 114 hade bara två dagar gått sedan uppsägningen, men det ansågs inte utrett att bolaget borde ha förstått att arbetstagaren, som mått dåligt, inte hade varit i stånd att fatta rationella beslut. Företaget hade inte gett honom anledning att tro att han hade rätt att ångra sin uppsägning och det hade också ansett det angeläget att befattningen tillsattes.

Sammanfattningsvis anses en uppsägning från arbetstagarens sida bindande och en arbetsgivare har ingen skyldighet att acceptera ett återtagande eller att ge något skäl för en vägran. AD har dock i undantagsfall ansett att en vägran kan strida mot god sed. Det kan vara fallet om uppsägningen är gjord i hastigt mod eller i vredesmod och inte är allvarligt menad, om arbetsgivaren insett eller bort inse detta eller om arbetsgivaren utnyttjat situationen för att bli av med en arbetstagare. I så fall kan det också vara en förutsättning att återtagandet sker relativt omgående: följande dag eller efter ytterligare någon dag, beroende på omständigheterna. Om arbetsgivaren redan anställt en ersättare väger detta tungt. Andra skäl till att arbetsgivaren anses böra tillåta ett återtagande är att arbetstagaren till exempel är ung och oerfaren eller inte haft stöd av facket eller av något skäl inte varit i stånd att fatta rationella beslut, under förutsättning att arbetsgivaren insett detta.

4 Sammanfattning

Historiskt – före anställningsskyddslagens ikraftträdande 1974 – har principen om god sed på arbetsmarknaden haft en viss om än mycket begränsad betydelse för anställningsskyddet. Arbetsdomstolen stödde sig på den principen i stort sett bara i situationer då arbetsgivarens handlande stred mot lag.

Efter kodifieringen av anställningsskyddet 1974 prövas uppsägningar från arbetsgivarens sida som är gjorda *av personliga skäl* normalt utifrån om de har saklig grund, vilket innebär att principen om god sed inte ges någon betydelse för de kategorier som omfattas av anställningsskyddslagen. Frågan kan då uppstå om principen om god sed har någon betydelse för de kategorier som *inte* omfattas. Det visar sig emellertid att Arbetsdomstolen helt avstått från använda sig av principen för att begränsa arbetsgivarens uppsägningsrätt i fråga om dessa kategorier.

Uppsägningar *på grund av arbetsbrist* anses av AD vanligen i sig ha saklig grund, men prövningen mot god sed kan gälla enskilda led i den komplicerade process som en uppsägning på grund av arbetsbrist numera kan vara. Ifrågasättanden av om arbetsgivarens handlande är i enlighet med god sed har gällt gränserna 1/ för arbetsgivarens rätt att göra uppsägningar som en följd av att arbetstagare inte accepterat försämringar av sina anställningsvillkor, 2/ för omplaceringar enligt 7 § anställningsskyddslagen till nackdel för personer med företräde enligt turordningsreglerna i 22 § och 3/ för turordningsöverenskommelser. I bara ett av

dessa fall – ett fall som idag istället skulle bedömas enligt diskrimineringslagen – har Arbetsdomstolen ansett att uppsägningarna stred mot god sed. I övrigt har Arbetsdomstolen inte gett principen om god sed på arbetsmarknaden någon betydelse vid uppsägningar på grund av arbetsbrist. Det i rättspraxis återkommande uttrycket att arbetsgivarens handlande inte får strida mot lag och goda seder fyller därför bara en legitimerande funktion i dessa fall.

Kravet på att en uppsägning ska motsvara god sed på arbetsmarknaden har däremot relativt stor betydelse för anställningsskyddet vid så kallade provocerade uppsägningar. Det gäller både då arbetsgivarens handlande före avslutandet och då förfarandet vid själva uppsägningen anses strida mot god sed. Därtill kan en vägran från arbetsgivaren att låta en arbetstagare återta en uppsägning anses strida mot god sed. I ett relativt stort antal mål har Arbetsdomstolen ansett att arbetsgivarens handlande i dessa fall har stridit mot god sed. Det är därmed också den betydelse principen om god sed har för att begränsa arbetsgivarens uppsägningsrätt.