

Prop. 2021/22:176

Allmänmotiveringen (s. 87 ff):

Ändringen från saklig grund till sakliga skäl bör inte ändra gällande rätt i fråga om vad som ska anses utgöra ett tillräckligt allvarligt åsidosättande av en arbetstagares förpliktelser enligt anställningsavtalet för att en uppsägning av personliga skäl ska vara motiverad. Ändringen bör inte heller påverka gränsdragningen mellan sakliga skäl för uppsägning och laga grund för avskedande, något som Saco efterfrågar förtydliganden om. Även i fortsättningen ska en helhetsbedömning av samtliga relevanta omständigheter göras för att avgöra om arbetstagaren åsidosatt sina förpliktelser enligt anställningsavtalet tillräckligt allvarligt för att en uppsägning av personliga skäl ska vara befogad. De rättsgrundsatser och rättsprinciper som i dag gäller vid sidan av lagstiftningen bör fortsatt tillämpas i uppsägningssituationer.

Den ömsesidiga kritikrätt som i dag gäller för parterna i anställningsförhållandet bör t.ex. inte påverkas av förslaget och det bör därmed även fortsatt vara olagligt att säga upp en arbetstagare endast för att denne använt sin kritikrätt. Såsom Saco-S anför är kritikrätten en viktig del av den professionella integriteten, inte minst för statligt anställda. Regeringen vill i detta sammanhang även understryka att var och en enligt grundlagen är tillförsäkrad vissa fri- och rättigheter, något som inte förändras av förslaget. En av de viktigaste är yttrandefriheten, som även gäller anställda. För de offentligt anställda innefattar detta även ett skydd gentemot arbetsgivaren, exempelvis i form av meddelarskydd, eftersom arbetsgivaren är en representant för det allmänna. Vidare bör inte heller arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön och bedömningen av hur arbetsgivaren har agerat i arbetsmiljöhänseende påverkas av förslaget eller hur bedömningen ska göras kopplat till sjukdomsfall.

Ålder, sjukdom och funktionsnedsättning bör liksom tidigare kunna få betydelse vid bedömningen av om det föreligger sakliga skäl för uppsägning med anledning av bristande prestationer.

Bedömningen av om en uppsägning ska anses grunda sig i sakliga skäl bör således precis som i dag ske utifrån lagförarbeten, rättspraxis från Arbetsdomstolen och andra rättskällor. Inom ramen för helhetsbedömningen bör även det principiella kravet på vidtagande av mindre ingripande åtgärder kvarstå och gälla som tidigare. Med mindre ingripande åtgärder avses exempelvis stödjande åtgärder, tillrättavisningar, varning om att anställningen är i fara och omplacering inom ramen för arbetsskyldigheten.

Det bör liksom i dag kunna bortses från omständigheter som exempelvis lång anställningstid vid bedömningen om det föreligger sakliga skäl för uppsägning med anledning av misskötsamhet om arbetsgivaren tidigare har klargjort för arbetstagaren att återupprepad misskötsamhet kan leda till uppsägning.

Avseende samarbetssvårigheter är också avsikten att gällande rättsläge ska kvarstå, bortsett från att det om det kan konstateras att den anställde på ett tillräckligt väsentligt vis brutit mot förpliktelserna som följer av anställningsavtalet, så ska det därefter inte ske någon vägning mot den anställdes personliga intresse av att få behålla anställningen eller göras någon prognos avseende hur den anställde kan tänkas komma att bete sig i framtiden. Innebörden av begreppet sakliga skäl bör liksom begreppet saklig grund inte vara statiskt utan tolkas i ljuset av rådande värderingar i samhället. Förslaget bör således inte innebära någon förändring av utgångspunkterna för den helhetsprövning som görs i dag. [...]

Som angetts ovan ska fokus i prövningen, i enlighet med nu gällande rätt, väsentligen ligga på frågan om arbetstagaren brutit mot eller misslyckats med att uppfylla en väsentlig förpliktelse i anställningen som han eller hon känt till eller borde ha känt till. I denna prövning ska fortsatt

en helhetsbedömning av relevanta omständigheter göras i enlighet med gällande praxis. Däremot anser regeringen liksom flera av remissinstanserna att det inte bör göras några avvägningar mot arbetstagarens personliga intresse av att få behålla anställningen så som att han eller hon har stor försörjningsbörda eller om arbetstagaren på grund av personliga förhållanden kan ha svårt att hitta en ny anställning. Inte heller bör någon prognos göras om arbetstagaren i framtiden kan tänkas komma att åsidosätta sina skyldigheter i anställningen. En sådan avvägning eller prognos är inte enligt regeringens uppfattning till gagn för en förutsebar rättstillämpning. [...]

Omplacering:

Den förutsebarhet som regeringen vill uppnå avser den situationen att arbetstagaren, efter att arbetsgivaren uppfyllt sin omplaceringsskyldighet, vidhåller eller på nytt gör sig skyldig till ett tillräckligt allvarligt brott mot förpliktelserna enligt anställningsavtalet. Om arbetstagaren även fortsättningsvis eller återigen gör sig skyldig till brott mot anställningsavtalet av sådan allvarlig karaktär att avtalsbrottet kan läggas till grund för en uppsägning, bör arbetsgivaren som utgångspunkt inte behöva erbjuda ytterligare en omplacering. Sammantaget är inte någon ändring av gällande rätt avsedd avseende situationen där en arbetstagare för första gången gör sig skyldig till ett brott mot anställningsavtalets förpliktelser och en omplacering aktualiseras. Avsikten är inte heller att, något som bl.a. Arbetsdomstolen efterfrågat klargöranden om, ändra rättsläget vad gäller omplaceringsskyldigheten vid en arbetsbristsituation. Detsamma gäller t.ex. arbetsgivarens skyldigheter kopplat till rehabiliterings- och anpassningsåtgärder. I detta ligger, precis som Arbetsdomstolen påpekar, även att en arbetsgivare fortsatt behöver klargöra för arbetstagaren att omplaceringen sker för att undvika en uppsägning av personliga skäl och att om arbetstagaren fortsatt missköter sig är anställningen i fara. Bedömningen bör även fortsättningsvis ske utifrån lagförarbeten, rättspraxis från Arbetsdomstolen och andra rättskällor. Regeringen anser dock att det bör finnas omständigheter som leder till att en arbetsgivare har skyldighet att utreda ytterliga omplaceringsskjuligheter. Lunds universitet anser att det bör klargöras i vilka faktiska situationer flera omplaceringserbjudanden ska krävas av arbetsgivaren. Lagrådet anser att det bör klargöras vad som ska anses vara särskilda skäl och att det inte framgår vad avsikten är gällande vilka omständigheter som ryms inom ramen för en sådan prövning. Regeringen anser att bedömningen om det föreligger särskilda skäl bör vara beroende av omständigheterna i de enskilda fallen. En sådan omständighet bör enligt regeringens mening kunna vara att en längre tid förflutit sedan den första omplaceringen vidtogs. Förslaget påverkar inte en arbetstagares möjlighet att åberopa de omständigheter som denne anser ska ligga till grund för att särskilda skäl föreligger. Förtydliganden har gjorts i författningskommentaren med anledning av Lagrådets synpunkt. Några remissinstanser som bl.a. Arbetsdomstolen och Stockholm universitet anser att det finns skäl att tydliggöra vad som avses med att en längre tid förflutit. Enligt regeringens uppfattning är det inte möjligt att generellt fastställa vad som avses med att en längre tid förflutit. Viss ledning kan hämtas från Arbetsdomstolens praxis rörande efter hur lång tid en varning om att anställningen är i fara (en s.k. LAS-varning) helt saknar betydelse i förhållande till ett senare brott mot anställningsavtalets förpliktelser. Bedömningen bör vara beroende av omständigheterna i de enskilda fallen och bör som Arbetsdomstolen påpekar avgöras efter en skälighetsbedömning där utgångspunkten är att det inte krävs en ny omplacering med mindre än att särskilda skäl talar för det. Mot bakgrund av detta anser regeringen att lagtexten bör kompletteras och förtydligas så att det framgår att arbetsgivaren endast behöver erbjuda ytterligare omplacering, även om en omplacering redan genomförts, om det föreligger särskilda skäl. Grundläggande förutsättningar för en sådan skyldighet är att det finns lediga tjänster som arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för, samt att det framstår som övervägande sannolikt att omplaceringen skulle avhjälpa det beteende som läggs

arbetstagaren till last. Enligt nuvarande bestämmelser gäller att i de fall det finns delade meningar om huruvida arbetsgivare uppfyllt sin omplaceringsskyldighet har arbetsgivaren bevisbördan, se bl.a. AD 1980 nr 133. Förslaget att arbetsgivaren som huvudregel ska anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet om arbetsgivaren vid ett tidigare tillfälle berett arbetstagaren annat arbete hos sig innebär, precis som enligt nuvarande regelverk, att arbetsgivaren har bevisbördan för att omplaceringsskyldigheten har uppfyllts. Vid tvist om ytterligare omplacering borde ha gjorts på grund av att det föreligger särskilda skäl bedömer regeringen, i likhet med Arbetsdomstolen, att det är arbetstagaren som har att åberopa detta. Regeringen anser även att arbetstagare bör styrka att särskilda skäl föreligger. Utöver detta är det arbetstagaren som bland annat har bevisbördan för att det funnits lediga tjänster som arbetstagaren haft tillräckliga kvalifikationer för samt för att styrka sådana omständigheter som gör att det framstår som övervägande sannolikt att omplaceringen hade avhjälpt det agerande som läggs arbetstagaren till last. Om det framkommer att det föreligger särskilda skäl för ytterligare omplacering, bör bevisbördan för att en sådan har gjorts precis som enligt nuvarande regelverk ligga på arbetsgivaren.

Specialmotiveringen (s. 446 ff):

Någon ändrad innebörd av arbetsbrist som grund för uppsägning är inte avsedd. När det däremot gäller uppsägning av personliga skäl innebär ändringarna att det på det sätt som sägs i det följande ska bli förändringar i förhållande till den nuvarande ordningen. Det övergripande syftet med dessa ändringar är att det för såväl arbetsgivare som arbetstagare i så hög grad som möjligt ska gå att förutse vad som krävs för att sakliga skäl för uppsägning ska föreligga. Liksom är fallet med saklig grund ska frågan om sakliga skäl avgöras med utgångspunkt från om det föreligger ett tillräckligt allvarligt brott mot förpliktelseerna enligt anställningsavtalet eller inte. Det avgörande för frågan om sakliga skäl föreligger är alltså om den anställde på ett allvarligt sätt brutit mot anställningsavtalet och om den anställde insett eller bort inse detta. Avgörandet ska grunda sig på en helhetsbedömning av samtliga relevanta omständigheter.

Vid helhetsbedömningen ska arbetstagarens personliga förhållanden, exempelvis ålder, sjukdom eller funktionsnedsättning, vägas in liksom hur arbetsgivaren har agerat i det enskilda fallet och i arbetsmiljöhänseende. Även bakgrunden och orsaken till de omständigheter som läggs arbetstagaren till last ska beaktas i bedömningen. Det ska dock inte göras någon avvägning mot arbetstagarens personliga intresse av att få behålla anställningen vad gäller om arbetstagaren har en stor försörjningsbörda eller att arbetsmarknaden är sådan att han eller hon på grund av personliga förhållanden kan ha svårt att hitta en ny anställning. Det ska inte heller göras någon prognos om huruvida arbetstagaren i framtiden skulle kunna tänkas komma att åsidosätta sina skyldigheter i anställningen eller inte. Sammanfattningsvis är, bortsett från vad som nu sagts, ingen ändring av gällande rätt avsedd i fråga om vad som enligt denna helhetsbedömning ska anses utgöra ett tillräckligt allvarligt åsidosättande av arbetstagarens förpliktelser enligt anställningsavtalet för att en uppsägning av personliga skäl ska vara motiverad. Bedömningen ska ske utifrån lagförarbeten, rättspraxis från Arbetsdomstolen och andra rättskällor. Inom ramen för helhetsbedömningen kvarstår det principiella kravet på vidtagande av mindre ingripande åtgärder som tidigare uppställts rörande saklig grund i form av personliga skäl och som utvecklats i förarbeten och rättspraxis. Med mindre ingripande åtgärder avses exempelvis stödjande åtgärder, tillrättavisningar, varning om att anställningen är i fara och omplacering. I förhållande till den rättstillämpning som sker i dag kan det hittills sagda antas medföra en ökad fokusering på frågan om

arbetstagaren har gjort sig skyldig till ett tillräckligt allvarligt åsidosättande av sina skyldigheter enligt anställningsavtalet och vad han eller hon har insett om detta där frågan om arbetstagarens insikt är relevant. Den ändrade inriktningen på prövningen som detta innebär skapar ökad förutsebarhet och stämmer överens med det övergripande syftet med lagändringen.

I andra stycket har ett tillägg gjorts som innebär att om arbetsgivaren tidigare har berett arbetstagaren annat arbete hos sig på grund av förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, ska arbetsgivaren anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet. Detta gäller dock inte om särskilda skäl föreligger. När det gäller innebörden av arbetsgivarens omplaceringsskyldighet är avsikten med lagändringen i andra stycket att följande ska gälla. Om arbetsgivaren tidigare har genomfört eller erbjudit en omplacering i enlighet med 7 § andra stycket, ska arbetsgivaren som utgångspunkt anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet. Omplaceringen kan ha skett såväl inom som utom ramen för anställningen. Det avgörande är att arbetstagaren har fått klart för sig att erbjudandet lämnats för att undvika en uppsägning enligt 7 § andra stycket. Om arbetstagaren även fortsättningsvis eller återigen gör sig skyldig till brott mot anställningsavtalet av sådan allvarlig karaktär att avtalsbrottet kan läggas till grund för en uppsägning, ska arbetsgivaren normalt inte behöva erbjuda ytterligare en omplacering. Detta gäller dock inte om särskilda skäl föreligger. Bedömningen om det föreligger särskilda skäl bör vara beroende av omständigheterna i de enskilda fallen och avgöras efter en skälighetsbedömning. Det handlar dock inte om en fri skälighetsbedömning utan utgångspunkten är att det inte krävs en ny omplacering med mindre än att särskilda skäl talar för det. Ett exempel på särskilda skäl kan dock vara att en längre tid förflutit sedan den första omplacering. Det är inte möjligt att generellt fastställa vad som avses med att en längre tid förflutit. Arbetsdomstolens praxis vad avser efter vilken tid en tidigare varning om att anställningen är i fara vid ett senare uppsägningsförfarande helt saknar betydelse kan dock ge viss ledning vid bedömningen. Bestämmelsen begränsar inte vilka omständigheter som en arbetstagare kan åberopa som grund för att särskilda skäl föreligger. Avseende situationen där en arbetstagare för första gången gör sig skyldig till ett brott mot anställningsavtalets förpliktelser och en omplacering enligt 7 § andra stycket aktualiseras ska nuvarande rättsläge bevaras. Ändringen i andra stycket får verkan avseende den situationen att arbetstagaren, efter att arbetsgivaren uppfyllt sin omplaceringsskyldighet, även fortsättningsvis eller på nytt gör sig skyldig till ett tillräckligt allvarligt brott mot förpliktelserna enligt anställningsavtalet. Grundläggande förutsättningar för en sådan skyldighet är att det funnits lediga tjänster som arbetstagaren haft tillräckliga kvalifikationer för, samt att det framstår som övervägande sannolikt att omplaceringen hade avhjälpt det beteende som läggs arbetstagaren till last. Som huvudregel vid uppsägning av personliga skäl ska alltså gälla, om det över huvud taget är skäligt att kräva omplacering, att omplacering enligt 7 § andra stycket bara behöver ske en gång. Finns det delade meningar om en omplacering tidigare har gjorts eller inte enligt andra stycket, har arbetsgivaren bevisbördan, se AD 1980 nr 133. Vid tvist om ytterligare omplacering borde ha gjorts på grund av särskilda skäl är det dock arbetstagaren som har att åberopa detta och styrka att sådana omständigheter föreligger. Utöver detta är det arbetstagaren som bland annat har bevisbördan för att det funnits lediga tjänster som arbetstagaren haft tillräckliga kvalifikationer för samt för att styrka sådana omständigheter som gör att det framstår som övervägande sannolikt att omplaceringen hade avhjälpt det agerande som läggs arbetstagaren till last. Om det föreligger särskilda skäl för ytterligare omplacering, ska bevisbördan precis som enligt nuvarande regelverk ligga på arbetsgivaren.

Ds 2021:17

Någon ändrad innebörd av arbetsbrist som grund för uppsägning är inte avsedd. När det däremot gäller uppsägning av personliga skäl är meningen med ändringarna att det på det sätt som sägs i det följande ska bli förändringar i förhållande till den nuvarande ordningen. Det övergripande syftet med dessa ändringar är att det för såväl arbetsgivare som arbetstagare i så hög grad som möjligt ska gå att förutse vad som krävs för att sakliga skäl för uppsägning ska föreligga. Liksom är fallet med saklig grund ska frågan om sakliga skäl avgöras med utgångspunkt från om det föreligger ett tillräckligt allvarligt brott mot förpliktelserna enligt anställningsavtalet eller inte. Det avgörande för frågan om sakliga skäl föreligger är alltså om den anställda på ett allvarligt sätt brutit mot anställningsavtalet och om den anställda insett eller bort inse detta, där frågan om den anställdes insikt är relevant. Avgörandet ska grunda sig på en helhetsbedömning av samtliga relevanta omständigheter. Vid helhetsbedömningen ska arbetstagarens personliga förhållanden, exempelvis ålder, sjukdom eller funktionsnedsättning, vägas in liksom hur arbetsgivaren har agerat i det enskilda fallet och i arbetsmiljöhänseende. Även bakgrunden och orsaken till de omständigheter som läggs arbetstagaren till last ska beaktas i bedömningen. Sammanfattningsvis är ingen ändring av gällande rätt avsedd i fråga om vad som enligt denna helhetsbedömning ska anses utgöra ett tillräckligt allvarligt åsidosättande av arbetstagarens förpliktelser enligt anställningsavtalet för att en uppsägning av personliga skäl ska vara motiverad. Bedömningen ska ske utifrån lagförarbeten, hittillsvarande rättspraxis från Arbetsdomstolen och andra rättskällor. Om det vid helhetsbedömningen har konstaterats att arbetstagaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden, ska det inte göras någon avvägning mot arbetstagarens personliga intresse av att få behålla anställningen. Det ska exempelvis inte beaktas att han eller hon har en stor försörjningsbörd eller att arbetsmarknaden är sådan att han eller hon kan ha svårt att hitta en ny anställning. I den situationen ska det inte heller göras någon prognos om huruvida arbetstagaren i framtiden kan tänkas komma att åsidosätta sina skyldigheter i anställningen eller inte. En sådan prognos är inte till gagn för en förutsebar rättstillämpning. Inom ramen för helhetsbedömningen kvarstår det principiella kravet på vidtagande av mindre ingripande åtgärder som tidigare uppställts rörande saklig grund i form av personliga skäl och som utvecklats i förarbeten och rättspraxis. Med mindre ingripande åtgärder avses exempelvis stödjande åtgärder, tillrättavisningar, varning om att anställningen är i fara och omplacering. I förhållande till den rättstillämpning som sker i dag kan det hittills sagda antas medföra en ökad fokusering på frågan om arbetstagaren har gjort sig skyldig till ett tillräckligt allvarligt åsidosättande av sina skyldigheter enligt anställningsavtalet och vad han eller hon har insett om detta där frågan om arbetstagarens insikt är relevant. Rena sociala hänsyn som inte har att göra med ålder, sjukdom, funktionsnedsättning eller liknande och som saknar samband med hur arbetsgivaren har agerat i arbetsmiljöhänseende och dylikt ska inte längre beaktas. Den ändrade inriktningen på prövningen som detta innebär skapar ökad förutsebarhet och stämmer överens med det övergripande syftet med lagändringen. När det gäller innebörden av arbetsgivarens omplaceringsskyldighet är avsikten med lagändringen i andra stycket att följande ska gälla. Om arbetsgivaren tidigare har genomfört eller erbjudit en omplacering i enlighet med 7 § andra stycket ska arbetsgivaren som utgångspunkt anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet. Om arbetstagaren även fortsättningsvis eller återigen gör sig skyldig

till brott mot anställningsavtalet av sådan allvarlig karaktär att avtalsbrottet kan läggas till grund för en uppsägning, ska arbetsgivaren normalt inte behöva erbjuda ytterligare en omplacering. Detta gäller dock inte om en längre tid förflutit sedan omplaceringen. Avseende situationen där en arbetstagare för första gången gör sig skyldig till ett brott mot anställningsavtalets förpliktelser och en omplacering enligt 7 § andra stycket aktualiseras ska nuvarande rättsläge alltså bevaras. Ändringen i andra stycket får verkan avseende den situationen att arbetstagaren, efter att arbetsgivaren uppfyllt sin omplaceringsskyldighet, även fortsättningsvis eller på nytt gör sig skyldig till ett tillräckligt allvarligt brott mot förpliktelserna enligt anställningsavtalet. Som huvudregel vid uppsägning av personliga skäl ska alltså gälla, om det över huvud taget är skäligen att kräva omplacering, att omplacering enligt 7 § andra stycket bara behöver ske en gång. Finns det delade meningar om en omplacering tidigare har gjorts eller inte enligt andra stycket, har arbetsgivaren bevisbördan (AD 1980 nr 133). Vid tvist om ytterligare omplacering borde ha gjorts är det däremot arbetstagaren som har att åberopa detta och styrka att ytterligare en omplacering enligt 7 § andra stycket hade varit möjlig samt de omständigheter som gör det övervägande sannolikt att en ny omplacering skulle ha avhjälpt det beteende som lagts arbetstagaren till last. 7

Ur huvudavtalet:

Ur huvudavtalet:

KAP. 3 ANSTÄLLNINGSSKYDD

INLEDANDE BESTÄMMELSER

- § 1 Parterna är överens om att bestämmelserna i detta kapitel ska tillämpas istället för motsvarande bestämmelser i lagstiftning i den utsträckning reglering finns i lagstiftning.

UPPSÄGNING AV ANSTÄLLNINGSAVTAL FRÅN ARBETSGIVARENS SIDA

SAKLIGA SKÄL

- § 2 Vad avser tillämpning av anställningsskyddslagens 7 § 1 och 2 stycket är parterna överens om följande såvitt avser uppsägning på grund av personliga skäl.

Parterna har den gemensamma ambitionen att det för såväl arbetsgivare som arbetstagare i så hög grad som möjligt ska gå att förutse vad som krävs för att sakliga skäl för uppsägning från arbetsgivaren ska föreligga. Oklara regler som är tvistledrivande är till nackdel för både arbetstagare och arbetsgivare.

Parternas uppfattning är således att frågan om sakliga skäl föreligger måste avgöras med utgångspunkt från om det föreligger ett tillräckligt allvarligt brott mot förpliktelser enligt anställningsavtalet eller ej. Det avgörande för frågan om sakliga skäl föreligger är alltså om den anställda på ett allvarligt sätt brutit mot anställningsavtalet, samt om den anställda insett eller bort inse detta. Vid denna helhetsbedömning ska vägas in hur arbetsgivaren agerat i det enskilda fallet och i arbetsmiljöhänseende. Även bakgrunden

och orsaken till de omständigheter som läggs arbetstagaren till last ska beaktas i bedömningen. I fråga om vad som ska anses utgöra ett brott mot anställningsavtalet enligt denna helhetsbedömning avses ingen förändring med det nya regelverket, utan det ska tillämpas utifrån hittillsvarande praxis.

Vägningar mot den anställdes personliga intresse av att behålla anställningen, eller prognoser om huruvida den anställda i framtiden kan tänkas komma att återfalla i brott mot skyldigheter i anställningen eller ej är inte till gagn för en förutsebar rättstillämpning och ska således inte göras.

Inom ramen för denna bedömning kvarstår det principiella krav som tidigare uppställts rörande saklig grund och som utvecklats i praxis avseende mindre ingripande åtgärder, såsom stödjande åtgärder, tillrättavisningar, varning om att anställningen är i fara samt omplacering, med de preciseringar som återfinns i §§ 3–5 nedan.

Avseende mindre ingripande åtgärder i form av arbetsgivarens omplaceringskyldighet ska dock gälla att en arbetsgivare såsom utgångspunkt har uppfyllt sin omplaceringskyldighet om denne genomfört eller erbjudit en omplacering. Om arbetstagaren vidhåller eller återfaller i brott mot förpliktelser enligt anställningsavtalet av samma karaktär som beskrivs i § 2 tredje stycket behöver arbetsgivaren normalt inte erbjuda ytterligare omplacering. Vid tvist om huruvida ytterligare omplacering borde ha genomförts eller erbjudits så är det arbetstagaren som har att åberopa att en ny omplacering borde ha gjorts och att styrka att sådan varit möjlig liksom att styrka omständigheter som gör mer sannolikt än inte att en ny omplacering inom ramen för 7 § andra stycket LAS skulle ha avhjälpt det beteende som lagts arbetstagaren till last. Detta gäller inte om en längre tid förflutit sedan genomförd omplacering.

Parterna är överens om att, utöver vad som anges i § 2, ska vad som följer av §§ 3-5 i detta kapitel tillämpas vid bedömning av frågan om sakliga skäl inom ramen för detta Huvudavtals tillämpningsområde.

Tvist om sakliga skäl utgör en tvist enligt LAS.

Sakliga skäl i vissa avseenden

§ 3 När fråga är om sakliga skäl i form av bristande prestationer ska det för att uppsägning ska kunna vidtas vara tydligt att prestationerna understiger vad arbetsgivaren normalt borde ha kunnat räkna med och/eller med beaktande av vad arbetstagaren anfört i samband med anställningens ingående. Det ska inte vara fråga om en tillfällig underprestation. Vid en objektiv bedömning ska de krav som uppställts inte vara obefogade.

Första stycket avser inte bristande prestationer på grund av ålder, sjukdom eller funktionsnedsättning.

§ 4 När fråga är om sakliga skäl i form av samarbetssvårigheter ska det för uppsägning vara tillräckligt att samarbetssvårigheterna varit så svåra att de påverkat arbetsplatsen negativt och varit av en sådan karaktär att de måste åtgärdas. Uppsägning måste då framstå som den enda kvarvarande rimliga åtgärden.

§ 5 När fråga är om sakliga skäl i form av misskötsamhet med avseende på arbets- eller ordervägran eller annan vägran att lyda arbetsgivarens instruktioner ska utgångspunkten vara att sakliga skäl föreligger om arbetstagaren fått en varning om att

anställningen är i fara och fått skälig betänketid att efterkomma arbetsgivarens instruktioner. Det krävs inte att arbetstagarens vägran beror på en allmän ovilja att följa arbetsgivarens anvisningar. Det avgörande är om det föreligger en vägran att lyda order, att följa anvisningar eller motsvarande eller ej, vilket i sig utgör ett brott mot förpliktelserna som följer av anställningsavtalet. Det bör också normalt bortses från om arbetstagaren har en lång anställningstid utan tidigare misskötsamhet. Då arbetsgivaren leder och fördelar arbetet och ansvarar för arbetsmiljön är arbets- eller ordervägran i grunden inte förenligt med förpliktelserna i anställningen.

Om arbetstagarens skäl för en vägran att lyda order eller anvisning undantagsvis ska tillmätas betydelse måste dessa skäl vara särskilt beaktansvärda och vid en intresseavvägning framstå som viktigare än arbetsgivarens intresse av att verksamheten inte påverkas negativt.

Då misskötsamheten består i olovlig frånvaro eller sena ankomster, men inte är av sådan kvalificerad art som föranleder avsked, och beteendet trots att arbetsgivaren på ett tydligt sätt varnat om att anställningen är i fara upprepas ska det vid bedömningen om sakliga skäl föreligger bortses från om arbetstagaren har en lång anställning utan olovlig frånvaro eller sen ankomst. På samma vis ska det inte ske någon bedömning av om arbetstagaren i framtiden kan tänkas bättra sitt beteende eller inte. Det avgörande är huruvida det föreligger ett brott mot anställningsavtalet eller ej. I enlighet med hittillsvarande praxis ska det inte ses som misskötsamhet om det föreligger ursäktliga skäl för frånvaron eller de sena ankomsterna.

Då misskötsamheten består i brottslig handling på arbetsplatsen eller på annat vis i samband med utförande av arbete eller kopplat till tjänsten ska utgångspunkten vara att detta utgör avskedsgrund eller sakliga skäl för uppsägning. Detta gäller oavsett om den anställda har lång anmärkningsfri anställningstid. När det gäller en brottslig handling begången på arbetsplatsen eller på annat vis i samband med utförande av arbete eller kopplat till tjänsten ska denna kunna uppfylla kravet på sakliga skäl, även om den är av engångskaraktär. Det är frågan om ett brott mot anställningsavtalet förekommit eller ej som är avgörande för om sakliga skäl föreligger eller ej.

Det ankommer på samma sätt som idag på arbetsgivaren att styrka att arbetstagaren agerat på ett sätt som i sig utgör en brottslig gärning.

Då misskötsamheten består i olika former av missbruk, inbegripet missbruk av alkohol, men som inte är att betrakta som sjukdom ska sådan misskötsamhet bedömas på samma sätt som annan misskötsamhet. Att en arbetstagare uppträder berusad på en arbetsplats som inte tillåter detta kan inte ses som mer ursäktligt än någon annan form av misskötsamhet, med mindre än att det är fråga om sjukdomstillstånd. Där missbruket inte är av sjukdomskaraktär bör situationen inte behandlas som sjukdomsfall utan som fall av misskötsamhet. En annan sak är att en arbetstagare kan vända sig till sin arbetsgivare med sina missbruksproblem utan att därmed riskera sin anställning.

§ 6

Preciseringarna i 3–5 §§ i detta kapitel har ingen påverkan på rättsgrundsatsen att en arbetstagare inte har skyldighet att efterkomma en arbetsgivares order om denna strider mot anställningsavtalet, lag eller mot goda seder. På samma sätt är parterna överens om att detsamma gäller avseende det skydd som tillkommer fackliga förtroendemän eller skyddsombud genom gällande lag.

Kvarstående i anställning i visst fall

§ 7 Arbetstagare som sagts upp pga omständigheter som beror på sjukdom och som önskar kvarstå i anställning under tvistetid ska underrätta arbetsgivaren om detta senast en vecka efter det att anställningen sagts upp.

Arbetsgivaren beslutar om anställningen ska bestå eller ej och ska informera arbetstagaren om beslutet inom en vecka från det att arbetstagaren begärt att få kvarstå i tjänst. Arbetsgivarens beslut gäller till dess ej annat meddelats arbetstagaren.

Sanktionen för arbetsgivare som inte svarar inom denna tid ska vara allmänt skadestånd. Formkrav uppställs inte och det är arbetsgivaren som har bevisbördan för att svar givits. Arbetsgivarens bedömning kan inte angripas rättsligt.

Har en arbetsgivare bifallit en begäran att kvarstå i anställningen och domstolen finner att uppsägningen inte grundar sig på sakliga skäl ska utdömt allmänt skadestånd jämkas, normalt till en nivå som motsvarar hälften av de skadeståndsnivåer som annars förekommer vid brott mot anställningsskyddslagen i form av uppsägning utan sakliga skäl.