

Något om saklig grund för uppsägning av arbetstagare i rättspraxis

Inledning

För arbetsgivares uppsägning av arbetstagare krävs enligt 7 § anställningsskyddslagen saklig grund. Frågan om vad som utgör saklig grund berörs i många rättsfall från Arbetsdomstolen. I denna uppsats behandlas rättspraxis om de typfall av saklig grund som brukar benämnas bristande prestationer, samarbetssvårigheter och misskötsamhet. Avsikten är att beskriva vad som i rättspraxis varit avgörande i respektive typfall. Ambitionen är inte att beröra samtliga aktuella rättsfall.

Indelningen i typfall är inte på förhand given och en situation kan falla under flera typfall. Sålunda kan bristande prestationer vara ett utslag av misskötsamhet, och samarbetssvårigheter kan resultera i både misskötsamhet och bristande prestationer. För beskrivningen av rättspraxis i denna uppsats är detta emellertid inte särskilt problematiskt, eftersom beskrivningen avser vad som varit avgörande i respektive typfall. Har ett element som inte är typiskt för det aktuella typfallet varit avgörande, har det rättsfallet inte beaktats vid behandlingen av det typfallet.

Bristande prestationer

Inledning

Till typfallet bristande prestationer hänförs situationer där arbetstagaren inte förmår att prestera på det sätt arbetsgivaren kräver. Är det så att arbetstagaren i och för sig förmår det, men av någon anledning inte vill göra det, har situationen inte hänförts till detta typfall.

Man kan i typfallet bristande prestationer urskilja två situationer som behandlats något olika beroende på orsaken, sjukdom, funktionsnedsättning och ålder eller något annat. I båda situationerna har

det betydelse om tillståndet med bristande prestationer är varaktigt eller inte.

Bristande prestationer på grund av sjukdom, funktionsnedsättning eller ålder

Rättspraxis efter 1973 års anställningsskyddslag har tydligt influerats av förarbetena till den lagen (prop. 1973:129 s. 126 f.), som det inte sällan hänvisas till. Av dessa framgår att sjukdom och därav följande nedsatt prestationsförmåga inte i och för sig utgör saklig grund för uppsägning, utan att i första hand underlättande åtgärder ska vidtas. Bara när nedsättningen av prestationsförmågan bedöms som stadigvarande och dessutom är så väsentlig att arbetstagaren inte längre kan utföra arbete av någon betydelse finns det saklig grund för uppsägning. I rättspraxis har det klarlagts att det är förmågan att utföra arbete av någon betydelse *för arbetsgivaren* som är avgörande (t.ex. AD 1993 nr 42).

Enligt rättspraxis är det förhållandena vid uppsägningstidpunkten som ska bedömas. Att arbetstagaren senare blir friskare (AD 1997 nr 39, AD 2006 nr 57, AD 2007 nr 12, AD 2011 nr 41) eller sjukare (AD 2010 nr 72) saknar betydelse.

Har arbetsgivaren kunnat visa det som krävs enligt förarbetena har det ansetts finnas saklig grund för uppsägning (t.ex. AD 1982 nr 133, AD 1986 nr 51, AD 1993 nr 42, AD 1997 nr 39, AD 1997 nr 52, AD 1997 nr 115, AD 1999 nr 124, AD 2001 nr 1, AD 2001 nr 59, AD 2003 nr 45, AD 2005 nr 105, AD 2007 nr 12, AD 2011 nr 41, AD 2013 nr 78, AD 2017 nr 37). Är arbetsförmågan bara delvis varaktigt nedsatt har arbetsgivaren ansetts ha saklig grund för att säga upp arbetstagaren om denne inte går med på att arbetstidmättet i anställningen ändras till det arbetstagaren klarar av (AD 2010 nr 3). I något fall har det för saklig grund för uppsägning räckt med att arbetstagaren i flera år presterat väsentligt mycket sämre än andra arbetstagare, trots att han haft lättare, anpassade arbetsuppgifter och anpassad arbetstid (AD 2014 nr 26).

I en del fall har arbetsgivaren inte kunnat visa att arbetstagaren inte klarade sina arbetsuppgifter (t.ex. AD 1976 nr 87, AD 1978 nr 139, AD 1979 nr 67, AD 1979 nr 74, AD 1982 nr 121, AD 1982 nr 130, AD 1982 nr 137, AD 1994 nr 94, AD 1996 nr 115, AD 2000 nr 111, AD 2010 nr 79, AD 2014 nr 82) eller att arbetsförmågan var stadigvarande (AD 2014 nr 41).

När det gäller att vidta underlättande åtgärder har Arbetsdomstolen sagt att kraven på skäliga anpassningsåtgärder är desamma enligt anställningsskyddslagen och diskrimineringslagen (AD 2013 nr 78, AD 2014 nr 26). Arbetsdomstolen har också hänvisat till de åtgärder som arbetsgivaren enligt annan lagstiftning (arbetsmiljölagen och numera socialförsäkringsbalken) kan vara skyldig att vidta (t.ex. AD 1993 nr 42). Det är emellertid inte så lätt att i praxis hitta fall där det inte funnits saklig grund för uppsägning av det skälet att arbetsgivaren inte vidtagit tillräckliga underlättande åtgärder. Ett exempel kan vara AD 1998 nr 57, där arbetsgivaren hade sagt upp arbetstagaren trots att en anlita läkare hade gjort bedömningen att arbetstagaren troligen kunde arbeta om rehabiliteringsåtgärder vidtogs. Ett annat exempel är AD 1999 nr 10, där det inte fanns saklig grund för uppsägning när arbetsgivaren inte hade övervägt om det gick att samla ihop olika sysslor som en sjuk arbetstagare hade kunnat utföra; motsatt bedömning i AD 2006 nr 57, AD 2006 nr 83 och AD 2007 nr 12. Ett tredje exempel är AD 2001 nr 92, där det inte fanns saklig grund för uppsägning när arbetsgivaren inte hade omorganiserat så att arbetstagaren slapp en arbetsuppgift som han inte utan hjälpmedel kunde utföra; motsatt bedömning i AD 1999 nr 124, AD 2006 nr 57, AD 2006 nr 83 och AD 2007 nr 12. Ett fjärde exempel är AD 2006 nr 90, där det inte fanns saklig grund för uppsägning när arbetsgivaren inte hade tillräckligt utrett möjligheterna till rehabiliteringsåtgärder. Andra exempel kan möjligen vara AD 1997 nr 145, AD 1998 nr 20 och AD 2013 nr 65, där rehabiliteringsmöjligheterna för alkoholister inte ansågs uttömda.

Däremot finns det flera exempel på att en uppsägning på grund av sjukdom inte ansetts sakligt grundad på grund av att arbetsgivaren inte vidtagit tillräckliga omplaceringsåtgärder (t.ex. AD 1978 nr 22, AD 1997 nr 73, AD 1998 nr 13, AD 2002 nr 32, AD 2002 nr 32).

Att arbetstagaren utan giltigt skäl vägrar att delta i en adekvat rehabilitering, t.ex. i form av omplacering, som syftar till att arbetstagaren ska kunna komma tillbaka till arbetsgivaren, har enligt rättspraxis den effekten att arbetsgivaren får anses ha fullgjort sitt rehabiliteringsansvar (t.ex. AD 1993 nr 96, AD 1997 nr 39, jfr AD 1997 nr 52, AD 1998 nr 67, AD 1999 nr 26, AD 2001 nr 59, AD 2006 nr 11). Arbetstagarens vägran får då den effekten att arbetsgivaren anses ha saklig grund för uppsägning under förutsättning att arbetstagaren, utan rehabilitering, varaktigt inte kan

utföra arbete av någon betydelse för arbetsgivaren. Ligger vägran långt tillbaka i tiden kan bedömningen bli en annan (AD 1998 nr 20).

Ett specialfall av sjukdom utgör alkoholism, när arbetstagarsidan visat att alkoholproblemen varit av sjukdomskaraktär (t.ex. AD 1982 nr 24, AD 2000 nr 111). Bedömningen av om det finns saklig grund för uppsägning på grund av bristande prestationer till följd av alkoholism avviker i princip inte från den som görs vid annan sjukdom, men bedömningen kan sägas bli präglad av de symtom som förknippas med alkoholism, såsom uteblivande utan att meddela sig och återfall som resulterar i att rehabiliteringsåtgärder avbryts. Även bedömningen av om arbete av någon betydelse för arbetsgivaren kan utföras blir speciell, där arbetsgivare med många arbetstagare anses få tåla mera störningar till följd av alkoholismen än mindre arbetsgivare (t.ex. AD 1978 nr 139). Även mindre arbetsgivare måste dock tåla mycket (t.ex. AD 1982 nr 137). Arbetsdomstolen säger sig ibland göra en intresseavvägning mellan svårigheterna för arbetsgivaren till följd av alkoholismen och arbetstagarens (alltid) tungt vägande intresse av att få ha kvar anställningen.

Det förekommer att sådana faktorer som arbetstagarens långa anställningstid, relativt höga ålder, behov av det sociala sammanhang som arbetet utgör och dåliga utsikter på arbetsmarknaden nämns av Arbetsdomstolen, särskilt vid alkoholism, men knappast på ett sådant sätt att faktorerna kan sägas ha varit avgörande för bedömningen av om det finns saklig grund (jfr t.ex. AD 1982 nr 137).

Bristande prestationer på grund av annat än sjukdom, funktionsnedsättning eller ålder

När det gäller uppsägning på grund av bristande prestationer som inte är en följd av sjukdom, funktionsnedsättning eller ålder finns det färre rättsfall.

I de principiellt upplagda domskälen i AD 2011 nr 20 uttalade Arbetsdomstolen att uppsägning vid bristande kompetens normalt sett får ske först om arbetstagarens prestationer väsentligt understiger vad arbetsgivaren normalt borde ha kunnat räkna med och bristerna inte kan antas vara av övergående natur. Det rättsfallet gällde en uppsägning av en pilot som hade återkommit i arbete efter att hon på grund av graviditet och föräldraskap inte hade flugit på omkring tre år. Piloten uppvisade då brister i den grundläggande kompetensen som pilot. Arbetsdomstolen

ansåg att piloten med en rimlig utbildningsinsats hade kunnat återfå kompetensen som pilot och att uppsägningen därför inte var sakligt grundad.

AD 1975 nr 68 gällde uppsägning av en bokförare med lång praktisk erfarenhet som under en och en halv månads anställning bara hade bokfört 324 transaktioner. Arbetsdomstolen fann att det fanns saklig grund för uppsägningen på grund av den låga arbetstakten. I AD 1980 nr 122 fanns det saklig grund för ett småföretags uppsägning av en optiker med bristande fallenhet för yrket som klart underpresterade och var oemottaglig för instruktioner. I AD 1982 nr 100 godtogs uppsägning av en truckförare som presterade ett anmärkningsvärt lågt arbetsresultat och utgjorde en säkerhetsrisk på grund av oförmåga till koncentration vid truckkörning, när det inte fanns möjlighet till omplacering eller stödåtgärder. I AD 1983 nr 150 godtogs uppsägning av en rörmontör med 33 års erfarenhet som visat en bestående och allvarlig brist i sin yrkeskompetens, när det inte fanns möjlighet till omplacering. I AD 1988 nr 101 godtogs uppsägning av en förvaltningschef vid en högskola som inte engagerat sig tillräckligt i administrativa och ekonomiska frågor, när det uppkommit en allvarlig förtroendeklyfta och förvaltningschefen inte accepterat omplaceringserbjudanden. I AD 1989 nr 133 godtogs uppsägning av en försäljningschef som inte förmått uppfylla förväntningarna, när han inte accepterade omplacering till försäljare. I AD 1993 nr 73 godtogs uppsägning av en försäkringskassesekreterare som visat sig olämplig för sina arbetsuppgifter, när han hade varnats först och erbjudits omplacering. I AD 2001 nr 70 godtogs uppsägning av en vårdare inom psykiatri som visat sig vara olämplig för vårdarbete, trots att han inte varnats eller fått stödande åtgärder, när det inte fanns möjlighet till omplacering. I AD 2007 nr 95 godtogs uppsägning av en provningsingenjör vars arbetsprestationer väsentligt understigit vad arbetsgivaren hade rätt att kräva, när arbetsgivaren hade vidtagit stödande åtgärder och det inte fanns möjlighet till omplacering.

I AD 1986 nr 13 fanns det saklig grund för uppsägning av en sjukgymnast med bristande kompetens då denne inte accepterat omplacering till sjukgymnastbiträde. I AD 1978 nr 68 fanns det saklig grund för att säga upp ett tidningsbud som inte klarade två distrikt, när arbetsgivaren hade erbjudit henne att byta ett av distrikten mot ett mindre.

I AD 1980 nr 42 underkändes en uppsägning av en hissmontör som uppvisat brister i arbetet, när arbetsgivaren inte hade undersökt hans situation eller vidtagit stödåtgärder.

I AD 1989 nr 29 underkändes en uppsägning av en studiecirkelledare med allvarligt försämrade arbetsinsatser, när arbetsgivaren inte hade vidtagit några personalvårdande eller utredande åtgärder. Arbetsdomstolen beaktade särskilt studiecirkelledarens långa anställningstid (25 år) och förhållandevis höga ålder (62 år).

I AD 1978 nr 13 ansågs det finnas saklig grund för uppsägning av en handelsresande som inte förmått sälja så mycket att intäkterna täckte hans lön, vilket förhållande antogs vara bestående. Motsvarande bedömning gjordes i AD 1978 nr 161 avseende en bilförsäljare. I AD 1994 nr 122 ansågs det inte finnas saklig grund för uppsägning av en vvs-konstruktör som inte förmådde tjäna in sin lön, då arbetsgivaren inte visat att prestationerna inte kunnat ökas genom mer praktisk erfarenhet av det aktuella arbetet. I AD 2002 nr 44 hade en konsult inte varit tillräckligt aktiv för att få nya uppdrag, trots att arbetsgivaren hade vidtagit åtgärder för att hjälpa honom. Det fanns dock enligt Arbetsdomstolen inte saklig grund för att säga upp konsulten, då denne inte tydligt hade varnats om att anställningen var i fara om inte arbetsprestationerna förbättrades.

I AD 1990 nr 12 hade arbetsgivarsidan inte lyckats bevisa att en arbetsledare hade gjort så dåliga arbetsprestationer som påstods. Därför och då arbetsgivaren inte före uppsägningen hade varnat arbetsledaren om att anställningen var i fara fanns det inte saklig grund för uppsägning. Arbetsgivarsidan hade inte heller lyckats visa bristande kompetens i AD 1977 nr 117 (ingenjör), AD 1978 nr 36 (receptionist), AD 1984 nr 119 (sjuksköterska), AD 1987 nr 111 (fastighetsskötare), AD 1988 nr 71 (optiker), AD 1989 nr 74 (folkhögskolelärare), AD 1994 nr 99 (bussförare), AD 1995 nr 82 (överläkare i kirurgi), AD 1996 nr 117 (kock), AD 2000 nr 35 (läkarsekreterare). I AD 2010 nr 10 underkändes en uppsägning av en habiliteringsassistent som visat sig vara olämplig för arbetet, när arbetsgivaren inte hade uppfyllt sin omplaceringsskyldighet.

De bristande prestationerna kan också bestå i att arbetstagaren inte förmår att arbeta på det sätt arbetsgivaren anvisat. I AD 1980 nr 10 hade en väktare sagts upp för att han inte klarade hela sin bevakningsrunda då han trots tillsägelser arbetade för noga. Uppsägningen godtogs, när väktaren förklarat att han även efter en ogiltigförklaring skulle arbeta på

samma sätt. I AD 1998 nr 107 hade en kommunal trafikövervakare sagts upp för att han tillämpade trafikreglerna alltför nitiskt i förhållande till kommunens policy. Uppsägningen underkändes, eftersom kommunen inte tydligt hade klargjort att han måste ändra sitt beteende. I AD 1985 nr 71 hade en hotellvaktmästare inte följt arbetsgivarens riktlinjer för uppträdandet mot gäster. Bland annat därför godtogs uppsägningen.

Sammanfattning

Uppsägning på grund av bristande prestationer har i rättspraxis godtagits när arbetstagaren varaktigt inte kan utföra arbete av någon betydelse för arbetsgivaren. Det gäller även om bristerna har sin grund i sjukdom, inklusive alkoholism, funktionsnedsättning eller ålder. När bristerna inte har sin grund i sjukdom, funktionsnedsättning eller ålder har i rättspraxis uppsägning godtagits redan när arbetstagarens prestationer väsentligt understigit vad arbetsgivaren normalt borde kunna räkna med, när prestationsförmågan varit varaktigt nedsatt och det inte funnits möjligheter till omplacering eller arbetstagaren inte accepterat ett omplaceringserbjudande. I de flesta fall verkar det inte ha krävts någon föregående varning om att anställningen är i fara.

I ett par rättsfall kring sekelskiftet har uppsägning inte godtagits med hänvisning till att arbetsgivaren inte övervägt eller genomfört en omorganisation. Några spår i tidigare eller senare rättspraxis på att sådant krävs verkar inte finnas. I övrigt verkar rättspraxis ha varit relativt konsistent över tid, dock att motiveringarna i det allra första rättsfallet framstår som rudimentära i belysning av senare rättspraxis.

Samarbetssvårigheter

Den norm som tillämpas i rättspraxis vid samarbetssvårigheter med arbetskamraterna eller arbetsledningen verkar vara att en uppsägning måste framstå som den enda kvarvarande rimliga åtgärden för att arbetet ska kunna bedrivas i behörig ordning. I detta ligger dels att arbetsgivaren normalt måste först vidta andra åtgärder, såsom tillsägelser och omplacering, och till sist varna om att anställningen är i fara om bättring inte sker, dels att samarbetssvårigheterna måste vara så svåra att de påverkat arbetet negativt, dels att domstolen gör en prognos för hur

arbetstagaren kan tänkas komma att agera i fortsättningen, t.ex. vid ytterligare en omplacering.

Uppsägning har godtagits av en optiker i ett litet familjeföretag när samarbetssvårigheterna lett till att han på ett oresonligt sätt arbetsvägrat (AD 1975 nr 42), av en institutionsföreståndare vid en lärarhögskola som haft allvarliga samarbetssvårigheter med rektorer (AD 1977 nr 18), av en ideell förenings enda arbetstagare med allvarliga samarbetssvårigheter med föreningens styrelseledamöter (AD 1977 nr 122), av en kommunal förskollärare som under åtta års tid haft allvarliga samarbetssvårigheter med personalen på de förskolor där hon arbetat, när hon avböjt omplacering till annat arbete (AD 1981 nr 1), av en cellist hos en orkesterförening som i årtal haft samarbetssvårigheter med de andra musikerna och visat sig oresonlig (AD 1981 nr 85), av en metallarbetare hos Volvo med samarbetssvårigheter under lång tid med olika arbetsledare, när omplaceringsskyldigheten ansågs fullgjord (AD 1982 nr 44), av en högre tjänsteman med samarbetssvårigheter med företagsledningen, när det inte fanns möjlighet till omplacering (AD 1982 nr 110), av en arbetstagare, som tillsammans med sina två bröder ägde och arbetade i arbetsgivarbolaget, med samarbetssvårigheter med bröderna, när omplacering inte skulle ha hjälpt (AD 1983 nr 182), av en produktchef som varit anställd i mindre än ett år och hade allvarliga samarbetssvårigheter med företagsledningen, när det inte fanns möjlighet till omplacering (AD 1987 nr 22), av en präst, när det med hänsyn till samarbetssvårigheter även på tidigare arbetsplatser inte ansågs skäligt med ytterligare en omplacering (AD 1987 nr 144), av en förvaltningschef vid en högskola med samarbetssvårigheter med högskolans ledning, när han avböjt omplacering (AD 1988 nr 101), av en redaktör på en liten redaktion som på mindre än ett år utvecklat allvarliga samarbetssvårigheter med bl.a. chefredaktören och ansvarige utgivaren (AD 1989 nr 129), av en annonsförsäljerska hos ett mindre tidningsföretag med samarbetssvårigheter med företags- och arbetsledningen, när det inte fanns möjlighet till omplacering (AD 1990 nr 18), av en husmor på ett fängelse med samarbetssvårigheter med alla andra i köket, när omplacering inte gick att genomföra (AD 1991 nr 118), av en bartender på ett fartyg med betydande samarbetssvårigheter med den övriga barpersonalen, när omplacering inte var möjlig (AD 1993 nr 162), av en vd-sekreterare med allvarliga samarbetsproblem med vd:n och bl.a. övriga ledningen, när det inte fanns

möjlighet till omplacering (AD 1993 nr 203), av en kommunanställd sekreterare med samarbetssvårigheter, när kommunen fullgjort sin omplaceringskyldighet (AD 1993 nr 215), av en föreståndare vid en liten förskola, som drevs av en föräldraförening, med så allvarliga samarbetssvårigheter med majoriteten av personalen att de vägrade arbeta om hon var på förskolan (AD 1996 nr 77), av en byrådirektör vid arbetsmarknadsstyrelsen med bl.a. allvarliga samarbetssvårigheter med arbetsledningen, när det inte var skäligt att kräva omplacering (AD 1997 nr 100), av en rektor vid en folkhögskola med samarbetssvårigheter med skolans lärare, när han avböjt omplacering till lärare (AD 1998 nr 22), av en ekonom med allvarliga samarbetssvårigheter, när hon varnats för att anställningen var i fara och det inte fanns möjligheter till omplacering (AD 2006 nr 112), av en landstingsanställd distriktssköterska med samarbetssvårigheter på en rad olika arbetsplatser (AD 2010 nr 62), av en bussförare med samarbetssvårigheter med arbetsledningen, när det inte var skäligt att kräva omplacering (AD 2014 nr 83) och av en präst i en mycket liten församling med allvarliga samarbetsproblem med ärkebiskopen och den andra prästen, när det inte fanns möjlighet till omplacering (AD 2017 nr 14).

Uppsägning har underkänts av en växeltelofonist när det inte visats att det funnits allvarliga samarbetssvårigheter med de andra telefonisterna (AD 1977 nr 126), av ett butriksbiträde när samarbetssvårigheterna med en arbetskamrat inte varit så allvarliga och dessutom hade kunnat åtgärdas genom skiftbyte (AD 1977 nr 132), av en textilarbeterska som hade anpassningssvårigheter orsakade av psykisk sjukdom (AD 1977 nr 168), av en arbetstagare vid ett flygbolagskontor med fyra anställda, när arbetsgivaren inte först hade sagt till arbetstagaren att visa bättre samarbetsvilja (AD 1979 nr 93), av en symaskinsförsäljare, när arbetsgivaren inte på förhand varnat för att anställningen kunde vara i fara (AD 1984 nr 159), av en metallarbetare, när de samarbetssvårigheter domstolen beaktade inte hade någon större betydelse för uppsägningsfrågan (AD 1986 nr 143), av en optiker, när det inte hade styrkts att samarbetssvårigheterna i nämnvärd grad gått ut över arbetsgivarens verksamhet (AD 1988 nr 71), av en lärare vid folkhögskola som hade haft samarbetssvårigheter med elever i en kurs, när omplacering till annan kurs inte övervägts (AD 1989 nr 74), av en kommunal arbetstagare, när aktuella samarbetssvårigheter inte bedömts vara

tillräckligt allvarliga och arbetstagaren inte hade varnats för att anställningen kunde vara i fara (AD 1989 nr 76), av en kommunal förskollärare, när kommunen inte övervägt en skälig omplacering (AD 1989 nr 98), av en kommunal vaktmästare med samarbetssvårigheter, när domstolen inte blivit övertygad om att hon inte med en mer konsekvent hållning från arbetsgivarens sida hade kunnat förmås att bättra sig (AD 1989 nr 99), av en kommunal lärare med samarbetssvårigheter, när kommunen inte hade lämnat något tillräckligt tydligt omplaceringserbjudande (AD 1989 nr 126), av en arbetsledare vid ett sågverk, när arbetsgivarsidan inte visat att det förekommit samarbetssvårigheter (AD 1990 nr 112), av en ombudsman vid en hyresgästförening med samarbetssvårigheter med ledningen, när konflikten i avgörande grad berott på föreningens agerande och när ombudsmannen inte hade fått veta att anställningen var i fara om hon avböjde ett omplaceringserbjudande (AD 1990 nr 115), av en kommunal socialsekreterare, när omplaceringsskyldigheten inte hade fullgjorts (AD 1994 nr 134), av en kamrer vid en privatskola med allvarliga samarbetssvårigheter med rektorn, när arbetsgivaren inte ansågs ha gjort tillräckligt för att komma till rätta med problemen (AD 1995 nr 23), av en idrottslärare på ett kommunalt gymnasium med samarbetssvårigheter med rektorn och de andra idrottslärarna, när idrottsläraren bättrat sig efter en skarp tillsägelse och möjligheterna till omplacering inte utretts (AD 1996 nr 82), av en fabriksarbetare och facklig förtroendeman med samarbetssvårigheter med bl.a. förmannen, när han inte hade varnats om att anställningen var i fara (AD 1998 nr 108), av en läkarsekreterare, när det inte visats några samarbetssvårigheter av betydelse (AD 2000 nr 35), av en byrådirektör vid Statens invandrarverk med samarbetssvårigheter med arbetskamraterna, när något konkret omplaceringserbjudande inte hade lämnats (AD 2000 nr 76), av två arbetsförmedlare, när arbetsgivaren inte hade varnat om att anställningarna var i fara eller undersökt möjligheterna till omplacering (AD 2008 nr 91), av en kommunal biståndshandläggare med samarbetssvårigheter, när ytterligare en omplacering inte hade prövats (AD 2009 nr 41), av en tennistränare, när arbetstagaren inte hade varnats om att anställningen var i fara och fått möjlighet att ändra sitt beteende (AD 2011 nr 14) och av en byggnadsarbetare och facklig förtroendeman med samarbetssvårigheter med kollegorna på flera olika arbetsplatser, när arbetsgivaren inte

tillräckligt påtalat problemen och varnat om att anställningen var i fara (AD 2013 nr 72),

Bara någon enstaka gång (AD 1989 nr 99) har sådana faktorer som arbetstagarens långa anställningstid (18 år) nämnts, men de förefaller inte ha varit avgörande.

Rättspraxis verkar ha varit konsistent över tid, men bedömningen är påtagligt individualiserad. Utslagsgivande har inte sällan varit om omplaceringsskyldigheten fullgjorts och om arbetstagaren tydligt varnats om att anställningen varit i fara och fått en sista chans att ändra sitt beteende.

Misskötsamhet

Inledning

Typfallet misskötsamhet omfattar en rad olika situationer (eller undertypfall) som alla har det gemensamt att arbetstagaren medvetet bryter mot de normer som gäller på arbetsplatsen. Framställningen har delats in under underrubriker för de olika situationerna. Ibland är gränsen mot typfallet samarbetssvårigheter flytande.

Arbets- eller ordervägran

Gränsen mellan arbetsvägran och olovlig utevaro är något flytande. Under rubriken arbets- eller ordervägran tas fall upp där utevaron förmodligen ansetts bero på missnöje med tilldelade arbetsuppgifter. Ett ytterligare specialfall är när arbetstagaren inte följt kassa-, redovisnings- eller kontrollrutiner som är nödvändiga för att arbetsgivaren ska kunna kontrollera om något oärligt förekommer och det inte utretts om detta berott på slarv eller misskötsamhet. Sådana situationer har inte tagits med under rubriken arbets- eller ordervägran.

Har arbetsvägran varit perdurerande (underlåtenhet att följa en stående order) eller upprepad avseende samma arbetsuppgift eller samma arbetsledare, har arbetsvägran ofta ansetts vara uttryck för en allmän ovilja att följa arbetsgivarens anvisningar och kunnat ge arbetsgivaren saklig grund för uppsägning. I AD 1975 nr 42 godtogs uppsägning av en butiksföreståndare som bl.a. vägrat öppna butiken och ta emot betalning från kunder. I AD 1978 nr 6 godtogs uppsägning av en metallarbetare som

vägrat låta sig omplaceras. I AD 1983 nr 29 godtogs uppsägning av en facklig fötroendeman som under en längre tid vid olika tillfällen visat en allmän ovilja att rätta sig efter arbetsledningen. I AD 1984 nr 52 godtogs uppsägning av en veterinär som bl.a. av sagt sig ett offentligt uppdrag, som var nödvändigt för att utföra arbetsuppgifterna, i vredesmod över att inte ha blivit befordrad. I AD 1985 nr 71 godtogs uppsägning av en hotellvaktmästare som bl.a. vägrat att byta arbetsuppgifter. I AD 1986 nr 11 godtogs uppsägning av en spårvagnsförare som vägrat arbeta i ett bussgarage. I AD 1993 nr 96 godtogs ett landstings uppsägning av ett sjukt köksbiträde som vägrat byta kök. I AD 1994 nr 82 godtogs uppsägning av en säljare som, trots påminnelser och varning om att anställningen var i fara, inte lämnat in dagrapporter. I AD 2001 nr 3 godtogs uppsägning av en arbetstagare som vid upprepade tillfällen (fyra gånger under två månader) vägrat att lämna sin arbetsgivare urinprov. I AD 2009 nr 36 godtogs uppsägning av två arbetstagare som trots varningar om att anställningarna var i fara, under en längre period hade vägrat blåsa i alkoskåp, vilket lett till att de inte kunnat arbeta alls. I AD 2009 nr 53 godtogs uppsägning av en verkstadsarbetare som vid två tillfällen vägrat att lämna sin arbetsgivare urinprov. I AD 2017 nr 3 godtogs uppsägning av en distanssäljare som, trots upprepade varningar under en längre tid inte veckorapporterat i tid. I AD 2017 nr 49 godtogs uppsägning av en metallarbetare som två helger i rad utan bärande skäl vägrat att arbeta beordrad övertid. I AD 2019 nr 2 godtogs uppsägning av en besiktningstekniker som vid upprepade tillfällen under en längre period gjort sig skyldig till ett stort antal fall av arbetsvägran i form av brister i kommunikationen med sin närmaste chef. I AD 2019 nr 20 godtogs uppsägning av en arbetstagare som vid upprepade tillfällen vägrat att lyda sin arbetsledare.

Även när arbetsvägran varit perdurerande har i några enstaka fall från 1980-talet uppsägning underkänts med hänsyn till arbetstagarens skäl för arbetsvägran. I AD 1981 nr 100 underkändes uppsägning av en chefredaktör som vägrat medverka i en utredning om attestering av fakturor när han hade fått uppfattningen att utredningen var riktad mot honom. I AD 1984 nr 119 underkändes uppsägning av en sjuksköterska som vägrat arbeta som mentalskötare. Domstolen hänvisade bl.a. till att situationen hade uppkommit därför att arbetsgivaren utan hållbara grunder ansett honom inkompetent som sjuksköterska och att hans fackliga organisation, utan att lägga tolkningsföreträde, stött honom i

uppfattningen att han inte var skyldig att arbeta som mentalskötare. I AD 1986 nr 42 hade ett köksbiträde, som sagts upp på grund av stöld, vägrat arbeta som städare under uppsägnings- och tvistetiden. Domstolen fann att stölderna inte var bevisade och underkände uppsägning när det var förstäligt att köksbiträdet hade haft svårt att förmå sig till att återvända i arbete.

Har arbetsvägran varit temporär (avsett ett enstaka tillfälle), har domstolen tagit hänsyn till om arbetstagaren haft något beaktansvärt skäl för arbetsvägran. I AD 1976 nr 97 underkändes uppsägning av en chaufför som vid ett enskilt tillfälle vägrat att köra en lastbil, när lastbilen hade allvarliga fel. I AD 1977 nr 168 underkändes uppsägning av en textilarbeterska som arbetsvägrat i två dagar, när arbetsvägran hade haft sin orsak i psykisk sjukdom.

Även när skälet för en temporär arbetsvägran inte varit beaktansvärt, har en uppsägning ibland underkänts när arbetsvägran inte ansetts som ett uttryck för en allmän ovilja att följa arbetsgivarens anvisningar och därmed prognosen ansetts god. I AD 1982 nr 81 underkändes uppsägning av en metallarbetare som vägrat att byta svarv för att få högre lön, möjligen för att han inte ansetts ha fått tillräcklig betänketid. I AD 1983 nr 24 underkändes uppsägning av en metallarbetare som under två dagar med mellankommande ledighet arbetsvägrat på grund av missnöje med sin lön, med hänvisning till att han hade börjat arbeta utan knot när uppsägningen väl skedde. I AD 1986 nr 124 underkändes uppsägning av en postiljon som i strid med uttrycklig order vid ett tillfälle inte följde gångordningen. I AD 1997 nr 29 underkändes uppsägning av en arbetstagare som vid ett tillfälle vid en utpasseringskontroll vägrat att låta sin väska kontrolleras; han hade vid flera tidigare tillfällen låtit sig kontrolleras. I AD 1997 nr 147 underkändes uppsägning av en väktare som inte lydde en order att hjälpa en läkare; någon annan kritik hade inte riktats mot henne under den tioåriga anställningen. I AD 1999 nr 66 underkändes uppsägning av tre slaktare som vägrat använda skyddsutrustning, vilket lett till att arbetsgivaren stoppat arbetet; det ansågs som ett fall av vild strejk. I AD 2001 nr 33 underkändes uppsägning av en facklig förtroendemans som vid ett tillfälle körde truck trots att han förbjöds att göra det, när prognosen var god. I AD 2001 nr 41 underkändes uppsägning av en tidningsdistributör som vid två skilda tillfällen vägrat att utföra visst arbete, när han inte hade varnats om att anställningen var i fara och prognosen ansågs god. I AD 2002 nr 51

underkändes uppsägning av en bussförare som vid ett tillfälle vägrat lämna drogtest, avvikit från arbetsplatsen och hållit sig undan i en vecka, när handlandet ansågs kunna ha berott på en stundens ingivelse.

En temporär arbetsvägran som ansetts som ett uttryck för en allmän ovilja att följa arbetsgivarens anvisningar har å andra sidan kunnat vara saklig grund för uppsägning. I AD 1992 nr 68 godtogs uppsägning av en facklig förtroendemann, klubbordföranden, som utan beaktansvärt skäl och utan att underrätta arbetsgivaren avbrutit sitt nattskift tillsammans med sina skiftkamrater, trots att han tidigare varnats för ordervägran. I AD 2002 nr 58 godtogs uppsägning av en byggnadsarbetare som vid tre olika tillfällen vägrat att utföra tre olika arbetsuppgifter på tre olika arbetsplatser.

Har arbetstagaren, i fall som inte varit särskilt allvarliga, inte fått en varning om att anställningen var i fara och därefter skälig betänketid för att kunna välja mellan att lyda eller förlora anställningen, har uppsägning inte godtagits. I AD 1986 nr 143 underkändes uppsägning av en arbetstagar som inte efter ett ultimatum fått tänka ens en dag. I AD 1991 nr 45 underkändes uppsägning av två arbetstagar som inte efter ett ultimatum fått tänka ens två dagar.

I AD 1975 nr 22, där arbetstagaren bl.a. arbetsvägrat vid ett enskilt tillfälle, fäste domstolen vikt vid arbetstagarens långa anställningstid utan tidigare misskötsamhet. Så skedde också i AD 1997 nr 147. I AD 2002 nr 58 fäste domstolen å andra sidan uttryckligen inte någon större betydelse vid arbetstagarens för branschen osedvanligt långa anställningstid, när det var fråga om upprepade fall av arbetsvägran. I AD 2009 nr 53 ansågs arbetstagarens personliga förhållanden sakna betydelse vid bedömningen av hans vägran att lämna urinprov. I AD 2019 nr 2, där uppsägning godtogs, noterades att arbetstagaren hade varit anställd i 27 år. I AD 2019 nr 20, där uppsägning godtogs, noterades att arbetstagaren bara hade varit anställd en kortare tid (omkring ett halvår).

Det är således först när arbetsvägran ansetts som ett uttryck för en allmän ovilja att följa arbetsgivarens anvisningar – och därmed prognosen för lydning inte är god – som uppsägning brukar godtas. Detta har i första hand varit fallet vid en stående order eller vid upprepade vägran att lyda. En enstaka arbetsvägran utgör normalt sett inte saklig grund för uppsägning. Arbetstagarens personliga förhållanden, bortsett från arbetstagarens skäl för arbetsvägran, verkar ha liten betydelse. Det verkar

normalt inte krävas att arbetsgivaren undersöker möjligheterna till omplacering.

Rättspraxis verkar ha varit konsistent över tid, dock att uppsägning underkänts vid perdurerande arbetsvägran med hänsyn till arbetstagarens skäl för arbetsvägran i tre fall under 1980-talet, vilket inte verkar ha förekommit tidigare eller senare, och att en arbetsvägran vid ett enstaka tillfälle verkar ha räckt för saklig grund för uppsägning bara i ett fall.

Olovlig utevaro och sen ankomst

Ett fall av olovlig utevaro som ligger nära ordervägran är när arbetstagaren bett om ledigt, men inte fått det, och sedan ändå uteblir. I sådana fall har det normalt funnits åtminstone saklig grund för uppsägning, AD 1981 nr 120 (sjukvårdsbiträde som trots nekad semester åkte på utlandssemester och uteblev från arbetspass) och AD 2006 nr 13 (arbetstagare som bl.a. varit borta under en eftermiddag). I undantagsfall har skälen till handlandet lett till att uppsägning underkänts. I AD 2003 nr 70 hade en sjuksköterska tagit sig själv ledigt i fyra veckor för att sköta om en anhörig för att undvika att den anhörige togs in på ett hem i offentlig regi.

Enligt rättspraxis kan det finnas saklig grund för uppsägning av en arbetstagare som, trots varning om att anställningen är i fara, vid upprepade tillfällen inte skött sin arbetstid. I AD 1975 nr 4 godtogs uppsägning av en flygvärdinna som, trots varning, upprepade gånger kommit för sent till sina flygningar och inte i tid meddelat arbetsgivaren detta. I AD 1976 nr 22 godtogs uppsägning av en taxiförare som under fem månader, trots varningar, misskött sin arbetstid vid elva tillfällen, vilket varit ägnat att ekonomiskt skada arbetsgivaren och leda till dennes uteslutning ur droskägarföreningen. I AD 1981 nr 140 godtogs uppsägning av en chokladarbetare som, trots varningar, kommit för sent några minuter eller mer vid mer än 250 tillfällen under en tvåårsperiod. I AD 1982 nr 24 godtogs uppsägning av en alkoholmissbrukande glasbruksarbetare som, trots varningar, bl.a. kommit för sent till arbetet 54 gånger under en tvåårsperiod. I AD 1988 nr 120 godtogs uppsägning av en programmerare som, trots varningar, under närmare ett år misskött sina arbetstider. I AD 1993 nr 130 godtogs uppsägning av en mekaniker på ett bryggeri som, trots varningar, kommit för sent i avsevärd omfattning under 1991 och vid 17 tillfällen under åtta månader 1992 samt vid ett tillfälle undandragit sig att utföra arbete. I AD 2000 nr 12 godtogs

uppsägning av en truckförare som, trots varningar, bl.a. kommit för sent hundratals gånger under ett och ett halvt år.

I en hel del fall har uppsägning dock underkänts, förmodligen främst för att prognosen för skötsamhet ansetts god. I AD 1975 nr 22 underkändes uppsägning av en tryckeriarbetare som bl.a. kommit för sent vid åtminstone elva tillfällen under ett par månader, med hänvisning till bl.a. arbetstagarens långa anställningstid utan tidigare misskötsamhet. I AD 1977 nr 1 hade en arbetstagare fått studieledigt på halvtid för att gå en viss kurs som sedan inte blev av och vägrat återgå till heltid. Enligt domstolen var arbetstagaren (felaktigt) övertygad om att han hade studieledighetslagen på sin sida och det kunde inte antas annat än att han skulle ha återgått till heltid om han hade haft klart för sig att han var skyldig att göra det. Därför fanns det inte saklig grund för uppsägning. I AD 1981 nr 111 underkändes uppsägning av en bilmekaniker som, trots varningar, bl.a. kommit för sent till arbetet över 100 gånger under en tvåårsperiod och uteblivit under två hela dagar, när han under uppsägningstiden hade visat en klar tendens till förbättring och då han hade varit anställd i fem år. I AD 1986 nr 62 underkändes uppsägning av ett köksbiträde som medan tvist om uppsägning på grund av stölder pågick var borta utan att kunna visa läkarintyg och arbetade på annat håll, när prognosen efter ogiltigförklaringen av uppsägningen ansågs god. I AD 1986 nr 124 underkändes uppsägning av en postiljon som bl.a. under drygt ett år varit olovligen frånvarande vid tio tillfällen under sammanlagt elva dagar samt dessutom försovit sig tre gånger och inte kunnat styrka sjukledighet med läkarintyg, när han efter en varning hade skött sig bättre än förut. I AD 1986 nr 160 underkändes uppsägning av en ortopedingenjör som bl.a. gått hem för tidigt vid i vart fall ett tiotal tillfällen och återkommande haft stort minus på flextiden, när arbetsgivaren inte ansågs ha med tillräcklig kraft och tydlighet ingripit mot misskötsamheten. I AD 2009 nr 34 underkändes uppsägning av en kock som avvikit från arbetsplatsen flera gånger under ett arbetspass, när han inte först varnats. I AD 2011 nr 71 underkändes uppsägning av en mäklare som under en tiodagarsperiod varit olovligen frånvarande åtta halva dagar och en hel dag, förmodligen för att hon inte varnats på ett tillräckligt sätt.

I en del fall, där uppsägning godtagits, har domstolen noterat arbetstagarens korta anställningstid, AD 1975 nr 4 (drygt ett år),

AD 1976 nr 44 (5 månader), AD 1993 nr 130 (drygt två år) och AD 2006 nr 13 (tre månader).

I AD 1975 nr 22 ledde som nämnts bl.a. arbetstagarens långa anställningstid till att uppsägning underkändes. I AD 1981 nr 111 ledde som nämnts bl.a. anställningstiden om fem år till att uppsägning underkändes.

Upprepade olovlig utevaro eller sena ankomster kan således utgöra saklig grund för uppsägning om arbetsgivaren före uppsägningen på ett tydligt sätt varnat om att anställningen är i fara om bättring inte sker. Emellertid kan bl.a. sådant som att arbetstagaren bättrat sig efter uppsägningen leda till att den underkänns, eftersom prognosen för skötsamhet anses tillräckligt god, särskilt om arbetstagaren varit anställd under lång tid och mestadels skött sig. När arbetstagaren bett om ledigt, men inte fått det, och sedan ändå uteblir finns det normalt åtminstone saklig grund för uppsägning, även om det är fråga om ett enstaka tillfälle.

Brott på arbetsplatsen

Om arbetstagaren misskött sig så grovt att han eller hon bevisligen begått vad som i realiteten förmodligen är ett brott på arbetsplatsen, finns det som regel saklig grund för uppsägning, särskilt om brottet är riktat mot eller kan få negativa konsekvenser för arbetsgivaren. Det finns det många exempel på, AD 1975 nr 17 (verkstadsarbetare som i samband med att han fick en tillsägelse talat om våld och skadat fingret på en förman), AD 1976 nr 51 (sjukvårdsbiträde som misshandlat undersköterska/arbetsledare), AD 1977 nr 223 (fartygsbefälhavare som vid upprepade tillfällen varit berusad i tjänsten ombord), AD 1979 nr 150 (elektriker vid AB Vin- & Spritcentralen som stulit två flaskor sprit), AD 1982 nr 67 (metallarbetare som bl.a. sparkat förman i baken, spottat denne i ansiktet och hotat döda honom), AD 1983 nr 64 (marknadsföringschef som bl.a. gjort privatinköp genom arbetsgivaren), AD 1983 nr 86 (kamrer vid advokatbyrå som olovligen utnyttjat byråns kreditkort för eget bruk), AD 1984 nr 88 (emballagearbetare som hotat produktionschefen och ytterligare en arbetsledare), AD 1984 nr 109 (bildproducent på Sveriges Television som använt arbetsgivarens utrustning för att göra reklamfilm), AD 1985 nr 27 (våld och hotelser mot överordnade och arbetskamrat), AD 1986 nr 38 (arbetstagare vid fjäderfäslakteri som vid två tillfällen stulit kycklingdelar värda 10 respektive 250 kr), AD 1987 nr 22 (affärsområdeschef som missbrukat

arbetsgivarens kreditkort), AD 1988 nr 123 (servitörer som krävt dricks av kunder och druckit på arbetsplatsen utan att betala för sig), AD 1990 nr 39 (receptionist som lurat till sig sjuklön genom att förfälska ett läkarintyg), AD 1990 nr 55 (kontorsassistent vid polisen som stulit ur stämpelkassan), AD 1992 nr 24 (handgemäng mellan arbetskamrater), AD 1993 nr 215 (kommunanställd som hotat och slagit till personalsekreterare), AD 1993 nr 228 (översättare som upprättat faktura till arbetsgivaren för skens skull), AD 1995 nr 41 (lärare som bl.a. förmått leverantör att utfärda oriktig faktura för att bereda sig egen fördel), AD 1996 nr 99 (stadsarkitekt som överfört arbetsgivarens rättigheter enligt ett billeasingavtal på sig själv eller närstående), AD 1997 nr 28 (undersköterska vid sjukhem som medverkat till att hennes pappa fick en fastighet av en åldring som bodde på arbetsplatsen), AD 1997 nr 34 (banktjänsteman som på ett oriktigt sätt för egen del utnyttjat checkkontokredit som tillkom andra), AD 1997 nr 100 (byrådirektör vid Arbetsmarknadsstyrelsen som bl.a. hotat med våld och utövat lindrigare våld mot arbetsledningen), AD 1998 nr 52 (narkotikabrott på arbetsplatsen), AD 1999 nr 49 (kanslist som utan arbetsgivarens tillstånd installerat internet på dennes dator och använt internet och datorn för privata ändamål), AD 1999 nr 80 (arbetstagare vid bilskrot som stulit bildelar, olovligen tagit hem arbetsgivarens egendom och tankat olovligen hos arbetsgivaren), AD 2000 nr 12 (sjukanmäld truckförare som deltagit på kvällstid i en betald truckförarutbildning hos en annan arbetsgivare), AD 2000 nr 64 (arbetstagare i processindustrin som manipulerat registreringen av arbetstid vid tre tillfällen), AD 2001 nr 12 (stuveriarbetare som i samband med rast smugglat fyra liter sprit), AD 2001 nr 106 (operatör vid kraftverk som vid två tillfällen tillgripit s.k. plyfaskivor av mindre värde härrörande från arbetsgivarens fabriksområde), AD 2003 nr 81 (tunnelbaneförare som under sjukskrivning fått sjuklön men som arbetat som bussförare för annan arbetsgivare), AD 2006 nr 13 (arbetstagare som skulle ta emot inkommande telefonsamtal som i stället i stor omfattning ringt privata samtal på arbetsgivarens telefon), AD 2006 nr 118 (behandlingsassistent som två gånger brutit mot tystnadsplikt och avslöjat uppgifter om patienter), AD 2006 nr 127 (röjsågspackare som kastat kniv efter arbetskamrat som provocerat honom), AD 2014 nr 83 (bussförare som skrikit könsord till flaggvakt och flera gånger upprätt aggressivt och hotfullt mot arbetsledningen) och AD 2018 nr 28 (civilanställd

driftsingenjör hos Försvarsmakten som tagit med sig sin utomstående flickvän in i ett skyddsobjekt).

Ibland har uppsägning underkänts av arbetstagare som bevisligen begått vad som i realiteten förmodligen är ett brott på arbetsplatsen. I många av dessa fall har lång anställningstid tagits med i bedömningen. I AD 1978 nr 22 underkändes uppsägning av en alkoholsjuk typograf som uttalat hotelser om våld mot en arbetsledare och en arbetskamrat, när han hade varit anställd i närmare 30 år och möjligheterna till omplacering inte hade undersökts. I AD 1978 nr 92 underkändes uppsägning av en facklig förtroendemans som bl.a. på arbetsgivarens parkeringsplats hotat och tryckt till en arbetsledare så att denne blev sjukskriven i tre veckor, när det inte ansågs tillräckligt allvarligt och han varit anställd i tolv år. I AD 1983 nr 162 underkändes uppsägning av en badhusföreståndare som under tre år förskingrat 17 112 kr i avgifter för simkurser, när han redan hade frångått hanteringen av pengar, skött sig efter augusti 1979 och varit anställd sedan 1967. I AD 1989 nr 102 underkändes uppsägning av ett tvättbiträde som bl.a. sagt till produktionschefen att han skulle skära halsen av denne, när han varit anställd utan anmärkningar i elva år och möjligheterna till omplacering inte hade undersökts. I AD 1990 nr 24 underkändes uppsägning av en fartygsintendent på en färja som med hjälp av passagerare och en underställd begått smuglingsbrott under tjänstgöring, när han hade nästan 17 års anmärkningsfri anställningstid. I AD 1991 nr 16 underkändes uppsägning av en datachef som medverkat till att en huvuddator försålts på ett oegentligt sätt och vid upprepade tillfällen ljugit om sin medverkan, när han hade lång anställningstid. I AD 1993 nr 144 underkändes uppsägning av en förrådsarbetare som vid upprepade tillfällen på arbetsplatsen köpt sprit av utländska lastbilschaufförer, när det varit fråga om små mängder för eget bruk vid ett fåtal (fyra) tillfällen och då förrådsarbetaren varit anställd i 25 år. I AD 1999 nr 2 underkändes uppsägning av en psykiskt sjuk fabriksarbetare som helt omotiverat och meningslöst förstört arbetsgivarens egendom, när arbetstagaren hade skött sitt arbete under 14 år och då han led av allvarlig psykisk ohälsa. I AD 1999 nr 47 underkändes uppsägning av en arbetstagare vid Statens Järnvägar som bl.a. hade innehållit narkotika, som han använt själv och sålt till andra, i sitt omklädningskåp, när han hade varit anställd utan anmärkningar i 24 år och numera hade välordnade sociala förhållanden. I AD 2010 nr 8 underkändes uppsägning av en mekaniker som misshandlat sin

arbetsledare, när han hade varit anställd i elva år utan kritik. I AD 2012 nr 79 underkändes uppsägning av en kyrkogårdsarbetare som fått arbetsgivarens uppdrag att köpa en buss men i stället köpt bussen för egen räkning och sedan ville ha mera betalt av arbetsgivaren än vad han själv betalat, när det var en engångsföreteelse och han hade arbetat för arbetsgivaren utan anmärkning i 26 år. I AD 2014 nr 50 underkändes uppsägning av en tjänsteman vid Försäkringskassan som förmodligen begått dataintrång genom att upprepade gånger ta del av information om sin make, bl.a. läkarintyg, när hon privat varit i en mycket pressad situation och redan hade tillgång till informationen samt då det hade gått ett år sedan den senaste otillåtna slagningen och hon hade en tämligen lång anställningstid utan anmärkningar. I AD 2019 nr 38 underkändes uppsägning av tjänsteman vid Migrationsverket som gjort ett stort antal otillåtna slagningar i verkets datasystem för att hjälpa bekanta och en släkting, när han inte hade begått några andra fel under 30 års anställningstid och självmant hade avhållit sig från otillåtna slagningar i ett år.

I andra fall har det inträffade inte ansetts tillräckligt allvarligt. I AD 1975 nr 59 underkändes uppsägning av en butiksanställd som stulit ett fotoarbete värt 23 kr 45 öre, när det var ett ringa värde, stölden inte var planlagd och arbetstagaren bara fått två tidigare anmärkningar under sin treåriga anställningstid. I AD 1977 nr 125 underkändes uppsägning av en försäljare som först stulit en gång och varnats och åtta månader senare stulit igen, när det var ett ringa värde (18 kr sammanlagt), den senare stölden inte var planlagd och arbetstagaren annars skött sin anställning. I AD 1989 nr 31 underkändes uppsägning av en föreståndare och två biträdande föreståndare vid ett servicehus för pensionärer som dömts för mutbrott för mottagande av otillbörlig belöning för sin tjänsteutövning, när omständigheterna kring mutbrotten varit förmildrande. I AD 1998 nr 11 underkändes uppsägning av en kyrkokassör som tagit ut lön för tid innan han anställdes och felaktigt tagit ut en löneförhöjning samt låtit bli att upprätta lånehandlingar, när detta inte ansågs tillräckligt allvarligt. I AD 2006 nr 22 underkändes uppsägning av en arbetare på chokladfabrik som på natten tagit kasserad datorutrustning från lagret, när det inte ansågs så allvarligt. I AD 2011 nr 35 underkändes uppsägning av en kyrkobokföringsassistent som ändrat i de läkarintyg hon hade lämnat in till arbetsgivaren, när hon bara ville att känsliga uppgifter om henne inte skulle läsas av andra anställda och allmänheten.

Ibland har domstolen framhållit att arbetstagaren skött sig både före och efter händelsen och att denna framstått som en engångsföreteelse. I AD 2003 nr 54 underkändes uppsägning av en boendestödare som lånat ut pengar till en vårdtagare och sedan utan lov inträngt i hennes bostad och mot hennes vilja tagit med henne till en bank, när det var fråga om ett händelseförlopp av engångskaraktär och han före och efter händelserna hade skött sig. I AD 2004 nr 9 underkändes uppsägning av en polis som dömts för brott begångna i tjänsten, misshandel, olaga frihetsberövande och falsk angivelse, när polisen både före och efter händelserna skött sig.

Bara ibland har domstolen ansett att möjligheterna till omplacering borde ha undersökts. Det har då varit fråga om arbetstagare med lång anställningstid, se AD 1978 nr 22 och AD 1989 nr 102 ovan och jämför AD 1983 nr 162 ovan.

Brott på arbetsplatsen är således normalt saklig grund för uppsägning. Inte sällan talas det om att arbetsgivaren med fog har förlorat förtroendet för arbetstagaren. Har arbetstagaren lång anställningstid, särskilt om den i övrigt varit anmärkningsfri, eller bedöms det inträffade av någon anledning som mindre allvarligt eller som en engångsföreteelse av en i övrigt skötsam arbetstagare kan uppsägning underkännas. Det är bara undantagsvis uppsägning på grund av våld eller hot om våld, som bevisats, underkänts (AD 1978 nr 92, AD 1989 nr 102 och AD 2010 nr 8).

Det är svårt att säga om rättspraxis varit konsistent över tid, trots att det i förarbetena till 1982 års anställningsskyddslag får anses ha lämnats anvisningar om en skärpning av bedömningen (prop. 1981/82:71 s. 72).

Exempel på fall där misskötsamhet av många olika slag förekommit

I AD 1977 nr 151 godtogs uppsägning av en flygvärdinna som, trots varning, misskött sig på olika sätt, bl.a. genom att upprepade gånger komma för sent till sina flygningar, när det inte fanns möjlighet till omplacering. I AD 1992 nr 77 godtogs uppsägning av en fabriksarbetare som, trots varningar, under drygt ett halvår gjort sig skyldig till olika slag av misskötsamhet vid upprepade tillfällen. I AD 1999 nr 13 godtogs uppsägning av en chaufför som under en längre tid vid upprepade tillfällen på olika sätt misskött sig trots att arbetsgivaren lämnat skriftliga erinringar och varningar. I AD 2006 nr 121 godtogs uppsägning av en reparatör som vid upprepade tillfällen inte följt diverse på arbetsplatsen gällande regler. Domstolen noterade att han hade varit anställd i 16 år.

I AD 1987 nr 52 underkändes uppsägning av en kommunanställd städerska som, trots varningar, under en längre tid gjort sig skyldig till olika typer av misskötsamhet, bl.a. avseende arbetstiderna, när kommunen inte mot bakgrund av hennes besvärliga sociala situation ansträngt sig tillräckligt för att få henne att sköta sig. I AD 1996 nr 102 underkändes uppsägning av en kommunanställd syo-konsulent som under några år upprepade gånger gjort sig skyldig till misskötsamhet av olika slag och som kommunen försökt hjälpa. Domstolen vägde in att syo-konsulenten hade varit anställd i 21 år.