

Blendow Lexnova Expertkommentar - Arbetsrätt, januari 2017

Arbetsrättsliga prejudikat 2016

Arbetsdomstolen har under 2016 meddelat färre refererade avgöranden än vanligt, men det finns ändå en hel del nytt att lära av de prejudikat som kom under året. Många fall gällde som vanligt uppsägning eller avskedande. Ett par fall gällde stridsåtgärder, ett par andra fall sexuella trakasserier och tre fall föreningsrätt. Den här expertkommentaren tar upp det viktigaste nya vi fick veta genom prejudikaten 2016.

Arbetsdomstolen meddelade 41 refererade avgöranden 2016. Det var precis lika många som året innan, vilket var ett rekordlåg antal. Genomsnittet sedan 1993 ligger på 59 refererade avgöranden per år. I bara tre refererade avgöranden fanns det skiljaktiga meningar, det lägsta antalet sedan 1993. Bara i ett enda refererat avgörande ogiltigförklarades en uppsägning. Det är ett bottenrekord. Genomsnittet sedan 1993 är ungefär fem refererade avgöranden med ogiltigförklaring per år.

Två prejudikat gällde interimistiska, tillfälliga, beslut om det var tillåtet med **stridsåtgärder**. Det ena prejudikatet gällde om stridsåtgärder för så kallad flexpension stred mot fredsplikten enligt ITP-avtalet ([AD 2016 nr 31](#)). Arbetstagar sidan fick inget interimistiskt beslut om att det inte fanns rättsliga hinder mot varslade stridsåtgärder. Det andra prejudikatet gällde stridsåtgärder mot tv-programmet Idol för att få kollektivavtal ([AD 2016 nr 70](#)). I det prejudikatet fick vi veta att ett kollektivavtalslöst svenskt företag med svenska medverkande som utsätts för hot om stridsåtgärder mot verksamhet i Sverige måste kunna lämna sådana förklaringar och peka på sådana omständigheter att det finns tillräckliga skäl för att anta att stridsåtgärderna, om de sätts i verket, är otillåtna enligt EU-rätten, det vill säga att det är fråga om en sådan gränsöverskridande situation där EU-rättens fria rörligheter gäller. Det hade bolaget inte gjort i det aktuella fallet.

Tre prejudikat gällde påstådd **föreningsrättskränkning** (AD 2016 nr 1, 54 och 61). Bara i ett fall var det enligt domstolen fråga om föreningsrättskränkning, då byggnadsarbetare som vänt sig till facket för att få kollektivavtal ålades att visa upp körjournaler ([AD 2016 nr 1](#)). Att en arbetsgivare vid ett personalmöte lämnade ut känsliga personuppgifter om en arbetstagare som begärt facklig förhandlingshjälp ansågs anmärkningsvärt, men inte gjort av föreningsrättskränkande skäl ([AD 2016 nr 54](#)).

Tretton prejudikat gällde **uppsägning eller avskedande** (AD 2016 nr 1, 9, 15, 21, 24, 40, 41, 44, 47, 48, 63, 69 och 74).

Vi fick veta att det allmänna skadeståndet för en oriktig uppsägning normalt brukar vara 75 000 kr och att det gäller också när en uppsägning på grund av arbetsbrist varit ett misstag från arbetsgivarens sida ([AD 2016 nr 41](#)).

En statlig myndighet hade avslutat en redan tillträdd avtalad anställning sedan myndighetens anställningsbeslut hade undanröjts av Statens överklagandenämnd. Domstolen slog fast att myndigheten i den situationen måste följa anställningsskyddslagen och att nämndens beslut inte är saklig grund för uppsägning ([AD 2016 nr 74](#)).

Två prejudikat gällde arbetstagare som under en längre tid hade uteblivit från arbetet, en arbetsförmedlare som vårdade sin sjuke far i Iran ([AD 2016 nr 24](#)) och en barnskötare som stannade hemma på grund av hot familjen utsatts för ([AD 2016 nr 63](#)). I båda fallen fanns det enligt domstolen grund för avskedande.

Ett bevakningsföretag får enligt lag bara ha personal som länsstyrelsen godkänt. Länsstyrelsen återkallade godkännanden för två väktare, som överklagade återkallandena till förvaltningsrätt. Länsstyrelsens beslut gällde dock omedelbart och bevakningsföretaget avslutade väktarnas anställningar så snart det fått reda på besluten. Den ena väktaren fick efter överklagande ett nytt godkännande och återanställdes. Domstolen kom fram till att bevakningsföretag har rätt att avsluta anställningen utan att följa anställningsskyddslagen sedan länsstyrelsens återkallande har fått laga kraft, men inte dessförinnan ([AD 2016 nr 9](#)). Den väktare som fått återanställning fick inget allmänt skadestånd för det oriktiga avskedandet, medan den andra fick 30 000 kr. Väktarna ansågs inte ha stått till förfogande för arbete med rätt till lön efter länsstyrelsens beslut. Motsvarande bedömning i fråga om rätt till lön gjordes i ett fall där en ishockeyspelare hade avstängts enligt idrottens antidopingregler och därför inte fick delta i arbetsgivarens verksamhet ([AD 2016 nr 37](#)).

I en arbetsbristsituation fick arbetstagare erbjudanden om nya anställningar med lägre arbetstidsmått. Arbetstagarna skrev under erbjudandena men lade till att det gjordes "under protest". Domstolen ansåg att erbjudandena var sådana omplaceringserbjudanden som arbetsgivaren är skyldig att lämna före arbetsbristuppsägning ([AD 2016 nr 69](#)). Parterna var överens om att erbjudandena då var skäligen, och domstolen kom fram till att arbetstagarna faktiskt hade accepterat dem. Därför var det inte fråga om uppsägning när arbetsgivaren sedan sänkte arbetstidsmåttet i enlighet med överenskommelserna. Arbetstagar sidan kallade förfarandet för "hyvling". En liknande situation, där en arbetsbristdrabbad godtagit ett erbjudande om andra arbetsuppgifter med lägre lön, bedömdes på motsvarande sätt i [AD 2016 nr 53](#).

En tingsrätt hade i en tvist om ogiltigförklaring av en uppsägning – med åberopande av 15 kap. 3 § rättegångsbalken – interimistiskt ålagt arbetsgivaren att betala arbetstagaren lön för uppsägningstiden och viss tid därefter. Det borde tingsrätten inte ha gjort, enligt Arbetsdomstolen ([AD 2016 nr 65](#)). En arbetstagares intresse av att få lönen betald i rätt tid är nämligen, enligt Arbetsdomstolen, typiskt sett inte så starkt att det finns skäl att genom beslut enligt 15 kap. 3 § rättegångsbalken provisoriskt ålägga arbetsgivaren att betala lönen.

Två prejudikat gällde **sexuella trakasserier**, en manlig caféchef som haft lönediskussioner med en 19-årig anställd kvinna sittande i hans knä ([AD 2016 nr 38](#)) och en manlig bagare, som ansågs likställd med arbetsgivaren, som demonstrativt stirrat på en 22-årig konditorianställds bröst och haft en sexuell jargong riktad mot henne ([AD 2016 nr 56](#)). Flickorna fick 50 000 kr var i diskrimineringsersättning.

En arbetstagarorganisation som träffat ett kollektivavtal vars tillämpning på arbetstagare strider mot EU-rätten har inte rätt till allmänt skadestånd av arbetsgivare som tillämpar organisationens kollektivavtal. Det fick vi reda på i [AD 2016 nr 55](#), där domstolen dock inte prövade om tillämpningen av kollektivavtalet – byggnadsavtalet – verkligen stred mot EU-rätten.

Staten ansågs i årets sista refererade avgörande – [AD 2016 nr 76](#) – inte ha medbestämmandeförhandlat tillräckligt med Svenska Polisförbundet inför inplacering av personal vid ombildningen av polisen till en enda myndighet. Staten fick för det betala 200 000 kr i allmänt skadestånd.

Feedback

Vi uppskattar din feedback i vårt arbete att förbättra våra produkter.

[Klicka här för att ge feedback](#)



Sören Öman

Ordförande i Arbetsdomstolen. (Se även www.sorenoman.se)