

Blendow Lexnova Expertkommentar - Arbetsrätt, februari 2018

Arbetsrättsliga prejudikat 2017

Arbetsdomstolen har under 2017 meddelat färre refererade avgöranden än genomsnittet, 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. Flera prejudikat handlade om diskriminering. Tre fall gällde konkurrensklausuler och ett fall gällde stridsåtgärder.

Arbetsdomstolen meddelade 47 refererade avgöranden 2017. Det är ganska normalt för senare år. Genomsnittet sedan 1993 ligger dock på 58 refererade avgöranden per år.

I sex refererade avgöranden fanns det skiljaktiga meningar. Det är 13 procent, vilket är lite lägre än de ungefär 18 procent som är genomsnittet sedan 1993.

Bara i ett enda refererat avgörande ogiltigförklarades ett avskedande. Det är samma siffra som föregående år, men likväl ett bottenrekord. Genomsnittet sedan 1993 är nämligen ungefär fem refererade avgöranden med ogiltigförklaring per år.

Andelen refererade avgöranden i överklagade mål ökade till rekordhöga 37 procent. Det kan bero på att andelen överklagade mål har ökat på senare år. I vart fall beror det inte på att tingsrätterna oftare har dömt fel i de avgöranden som refereras, eftersom ändringsfrekvensen (andelen refererade avgöranden där Arbetsdomstolen ändrar tingsrättens avgörande) samtidigt sjönk.

De refererade avgörandena från statlig sektor ökade något till en femtedel.

De utdömda rättegångskostnaderna i refererade avgöranden i direktstämnda mål, där Arbetsdomstolen är första och enda instans, låg i genomsnitt på drygt 340 000 kr, med drygt 1,3 miljoner kronor som toppnotering.

Andelen refererade avgöranden med så kallade tillfälliga ersättare, domare som inte är utsedda av regeringen, minskade till ungefär en fjärdedel.

Könssammansättningen bland domarna var ganska jämn (45 procent kvinnliga domare), och bara i ett refererat avgörande var det enbart domare av samma kön (kvinnor), i ett mål om sexuella trakasserier. Det var andra gången sedan 1993 som Arbetsdomstolen dömde med bara kvinnliga domare i ett refererat avgörande.

Ett refererat avgörande gällde **stridsåtgärder**.

Ett säkerhetsföretag hade kollektivavtal med tjänstemannaorganisationer som företaget menade var tillämpligt på de anställda säkerhetskonsulterna. Elektrikerförbundet varslade dock om stridsåtgärder för att få ett eget kollektivavtal. Företaget gjorde en så kallad fredpliktsinvändning om att de varslade stridsåtgärderna var olovliga eftersom de syftade till att tränga undan tjänstemannaavtalet. Arbetsdomstolen kom dock i ett interimistiskt beslut fram till att förbundet

bara ville ha ett kollektivavtal för egen räkning och att det inte fanns något rättsligt hinder mot stridsåtgärderna ([AD 2017 nr 32](#)).

I juli 2017 beslutade Arbetsdomstolen att ålägga ett trettiotal [vilt strejkande sopgubbar](#) att gå tillbaka till arbetet, men det beslutet refererades inte.

Ett uppmärksammat prejudikat gällde **Fastighetsmäklarinspektionens utflytt** från Stockholm till Karlstad. Arbetsdomstolen kom efter en omfattande motivering, med början i 1809 års regeringsform, fram till att de anställda var skyldiga att jobba i Karlstad efter flytten ([AD 2017 nr 59](#)).

Några prejudikat gällde **diskriminering**.

En blivande barnmorska fick inte anställning sedan hon berättat att hon av religiösa skäl inte kunde utföra aborter, vilket ingick i barnmorskejobbet. Arbetsdomstolen ansåg att arbetsgivaren hade haft rätt att kräva att barnmorskan ville göra hela jobbet för att få det och att det inte förekommit diskriminering ([AD 2017 nr 23](#)). Inte heller hade rättigheterna enligt Europakonventionen kränkts.

I ett annat prejudikat hade en tandläkare av religiösa skäl burit engångsärmar i patientarbetet, men arbetsgivaren hade förbjudit detta eftersom armarna skulle vara bara.

Diskrimineringsombudsmannen ansåg att det förekommit indirekt diskriminering, men Arbetsdomstolen kom fram till att förbudet var lämpligt och nödvändigt för att bibehålla patientsäkerheten ([AD 2017 nr 65](#)).

Ett annat fall gällde en döv universitetslärare som inte hade fått en anställning. Läraren behövde nämligen tolkning vid undervisning och möten på jobbet som årligen skulle kosta ungefär lika mycket som lärarens tilltänkta bruttolön. Arbetsdomstolen ansåg att det inte var en skälig anpassningsåtgärd att kosta på tolkning ([AD 2017 nr 51](#)).

I ett fall kom Arbetsdomstolen dock fram till att det förekommit diskriminering. Enligt ett statligt kollektivavtal fick tillsvidareanställda, men inte visstidsanställda ett tillägg när de sov på logement. Att bara den ena gruppen fick extra betalt för att sova på logement tillsammans med den andra ansågs som diskriminering av arbetstagarna med tidsbegränsad anställning och Arbetsdomstolen jämkade kollektivavtalet ([AD 2017 nr 31](#)).

Dessutom ansågs i ett annat fall att arbetsgivaren hade brutit mot missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen när en anställd som begärt föräldraledighet sades upp med hänvisning till arbetsbrist ([AD 2017 nr 7](#)). Arbetsgivaren, som återtagit uppsägningen innan uppsägningstiden hade löpt ut, fick betala 40 000 kr i allmänt skadestånd, vilket var lägre än vanligt för en olaglig uppsägning.

Ett prejudikat gällde **utredningsskyldighet vid uppgifter om sexuella trakasserier**. En personlig assistent hade anmält till arbetsgivaren att hon ansåg sig utsatt för sexuella trakasserier av brukarens sambo, som inte var anställd hos arbetsgivaren. Frågan var om sambon ändå kunde anses utföra arbete hos arbetsgivaren på sådant sätt att det fanns utredningsskyldighet. Arbetsdomstolen ansåg inte det, eftersom arbetsgivaren inte gett sambon någon roll på arbetsplatsen ([AD 2017 nr 61](#)).

Liksom föregående år gällde 13 prejudikat **uppsägning eller avskedande** (AD 2017 nr 1, 3, 7, 13, 14, 17, 37, 47, 49, 50, 52, 56 och 58).

Vi fick bland annat tydligt veta att det räcker med att arbetsgivaren till exempel av lönsamhetsskäl beslutar en organisationsförändring och sedan genomför den för att det ska finnas arbetsbrist som är saklig grund för uppsägning ([AD 2017 nr 58](#)). Att arbetsgivaren i och för sig av personliga skäl vill bli av med den som sägs upp på grund av arbetsbristen spelar ingen roll så länge diskriminering inte görs gällande.

Vi fick också veta att det är en arbetsbristsituation när arbetsgivaren beslutat sig för att inte längre ha tillsvidareanställda och i stället erbjuder visstidsanställning ([AD 2017 nr 56](#)). Arbetsdomstolen bedömer då inte om arbetsgivaren haft fog för den åtgärden. I det aktuella fallet ansågs det inte heller skäligt att kräva att arbetsgivaren, som gjorde uppsägningar i Falun, skulle ha undersökt om det fanns lediga tillsvidareanställningar på andra orter där arbetsgivaren hade verksamhet. Facket hade inte begärt någon sådan undersökning.

Tre prejudikat gällde **konkurrensklausuler**.

En säljare med en konkurrensklausul förbjöds interimistiskt vid vite om en halv miljon kronor att ingå i konkurrerande verksamhet hos en viss arbetsgivare ([AD 2017 nr 44](#)). Klausulen, som gällde under ett år och innebar att säljaren under den tiden skulle få 80 procent av den tidigare lönen, ansågs skälig mot bakgrund av att det var fråga om en högspecialiserad säljare med tillgång till företagshemligheter.

I ett annat fall hade en redovisningskonsult sålt sin rörelse till ett revisionsföretag som anställt honom. Redovisningskonsulten hade dock slutat anställningen efter ett tag och tagit med sig kunder. En klausul om att han inte fick ta med sig kunder ansågs skälig och revisorn fick betala 673 000 kr för brott mot klausulen ([AD 2017 nr 38](#)).

Det tredje fallet gällde en 60-årig regionchef för hushållsnära tjänster som bodde i en mindre stad. En konkurrensklausul som innebar att regionchefen under två år inte själv fick bedriva konkurrerande verksamhet, men väl ta anställning i sådan verksamhet, ansågs oskälig ([AD 2017 nr 57](#)). Regionchefens arbetsmarknadssituation ansågs sådan att klausulen medförde en inte obetydlig begränsning av hans möjligheter att bedriva yrkesverksamhet och han skulle inte få någon kompensation under bindningstiden.



Sören Öman

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

Blendow Lexnova är en del av: [Blendow Group AB](#) | Humlegårdsgatan 14 | 114 46 Stockholm |
Telefon: 08-579 366 00 | Fax: 08-667 97 60 | E-post: info@blendow.se | © 2017 Blendow Lexnova