

Arbetsgivarardagen

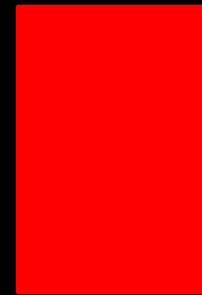
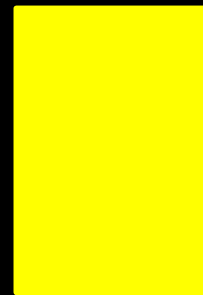
Sundsvall

2019



SVENSKT NÄRINGSLIV

Tre varningar och ut ?



"det beror på....."

Arbetsgivaren bestämmer

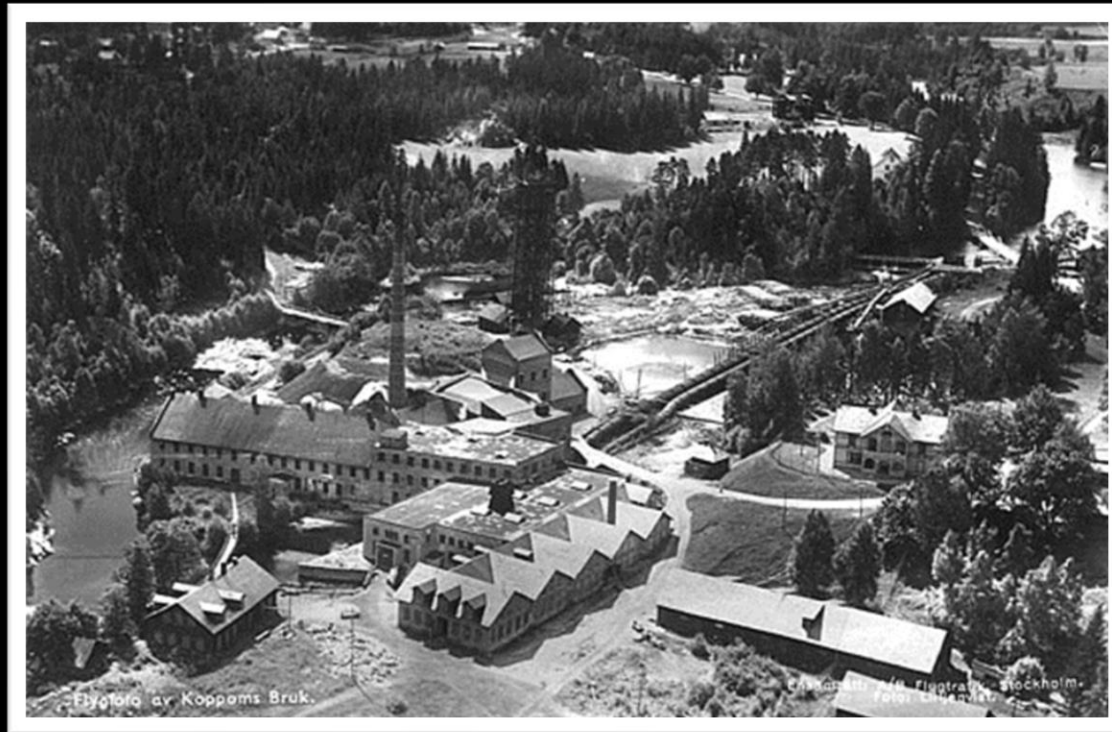
- Leder och fördelar



- Organisation
- Ordningsregler

Koppoms Pappersbruk

29/29 – principen



Flyfoto av Koppoms Bruk.

Carlson & Söner, Foto AB, Stockholm.

Anställningens upphörande
p.g.a. misskötsamhet

Anställningens upphörande

- egen uppsägning
- uppnådd pensionsålder
- sjukersättning
- **Uppsägning/avsked från arbetsgivaren**



Vad gälde före LAS?

- Före LAS kunde en tillsvidareanställning *i princip* sägas upp fritt (AD 1932 nr 100)
- Uppsägning som stred mot god sed var dock ogiltig
- Uppsägning/avskedande som gjordes i vissa syften var också ogiltig, exempelvis på grund av
 - facklig tillhörighet eller verksamhet, arbete som skyddsombud, förestående värnpliktstjänstgöring, trolovning eller äktenskap, havandeskap eller förlossning

Men varför fick vi då LAS?

- Samma andas barn som MBL och FML

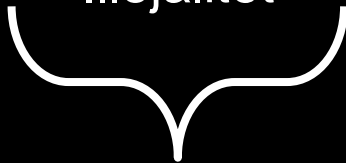
Anställningens upphörande

Avsked

Uppsägning

Uppdelning

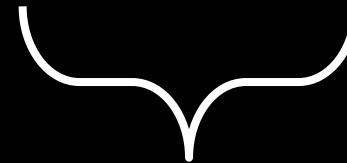
Våld
Hot
Stöld
Illojalitet



Avsked



Kan inte
Vill inte
Gör inte



**Uppsägning pga
Personliga skäl**



Saklig grund?

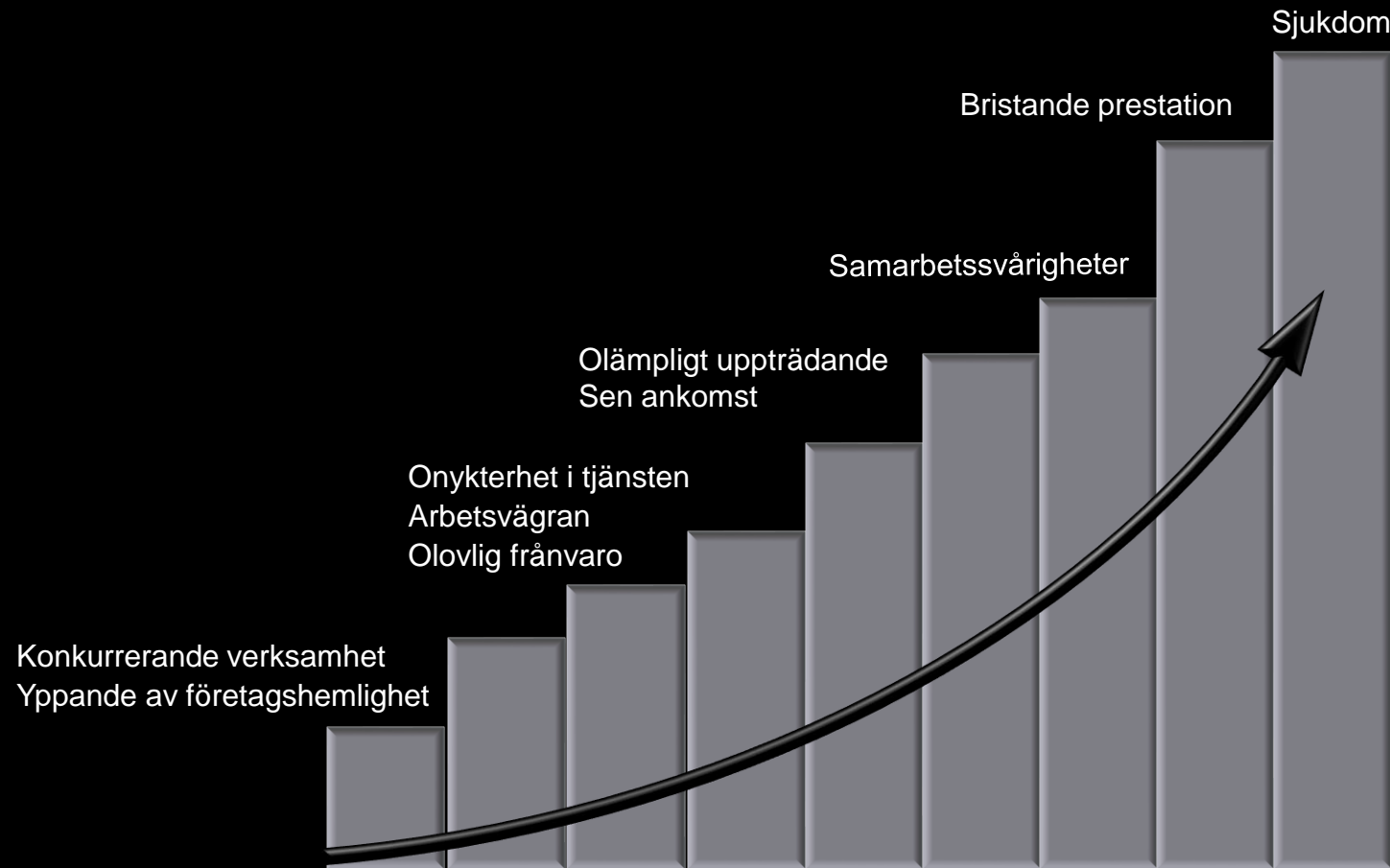


Uppsägning personliga skäl/Avskedande

Exempel på orsaker

- Illojal konkurrens
- Yppande av företagshemlighet
- Misshandel
- Stöld
- Förskingring
- Hot om våld
- Arbetsvägran
- Olovlig frånvaro
- Sen ankomst
- Samarbetssvårigheter
- Bristande duglighet

Anställningsskyddets styrka



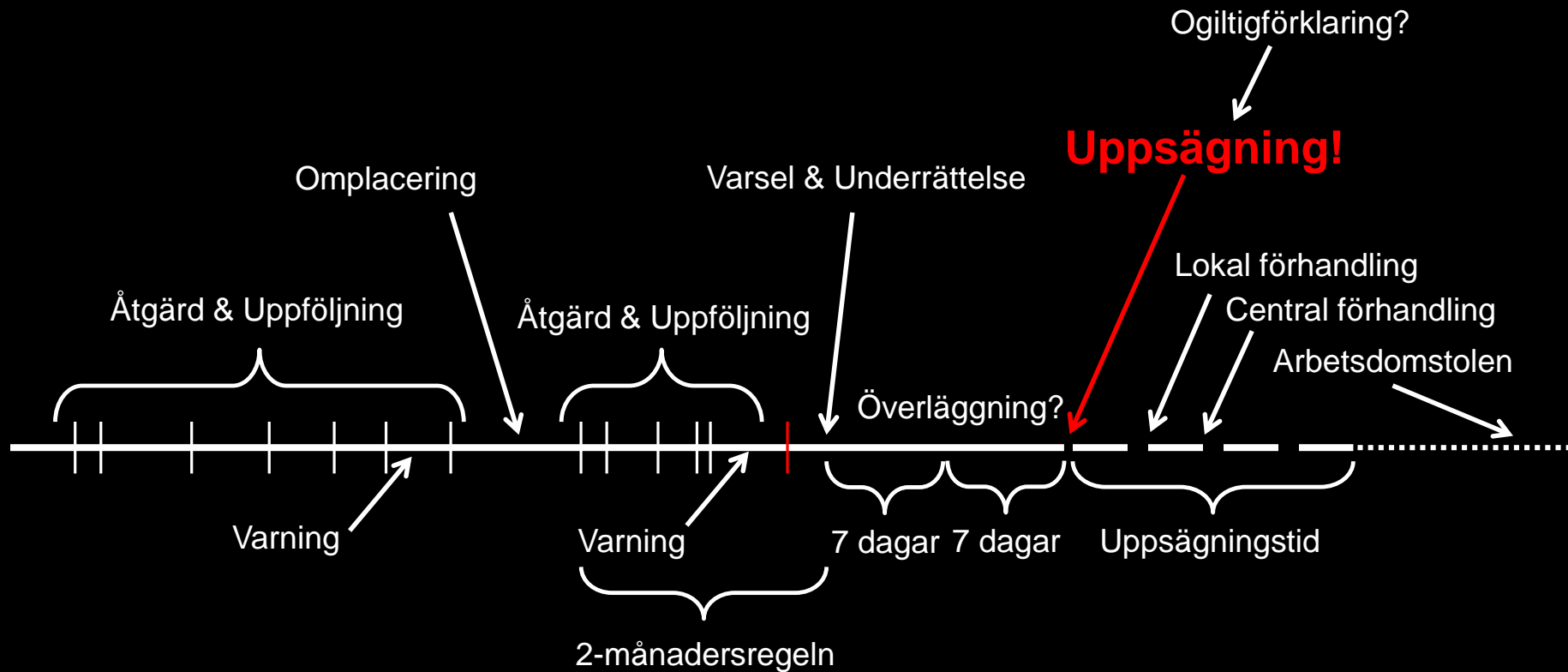
Våld
Hot
Stöld
Illojalitet

→ Svårighetsgraden ökar för att säga upp en person

→ **Saknar anställningsskydd!**

Tillvägångssätt

Bristande prestation – **Personliga skäl**



AD 2011 nr 78

Vid bedömningen av uppsägningsfrågan måste emellertid beaktas att en arbetsgivare som överväger att säga upp en arbetstagare **på grund av misskötsamhet** först måste på ett **otvetydigt sätt klargöra att anställningen är i fara** och ge arbetstagaren möjlighet att rätta till bristerna.

I förarbetena till anställningsskyddslagen framhålls det vidare som naturligt att en arbetsgivare erinrar arbetstagaren om att ett missförhållande enligt arbetsgivarens uppfattning har betydelse för anställningsförhållandets bestånd. Lagstiftarens tanke är att **en uppsägning inte ska komma att framstå som överraskande** eller omotiverad, och därför bör sådana tillsägelser och varningar ingå som ett led i arbetsgivarens handläggning av förseelser på arbetsplatsen som kan leda till uppsägning (se prop. 1973:129 s. 125 och 1981/82:71 s. 125). Arbetsdomstolen har i sin **praxis** också lagt stor vikt vid att arbetsgivaren agerar på detta sätt när frågan om saklig grund är tvistig.

Forts....

De närmare krav som bör ställas på ett klagörande av det slag som här avses måste ytterst bedömas med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet, men **som regel** måste det erfordras att arbetstagaren erhållit **åtminstone en otvetydig varning om att hans anställning är i fara** (se t.ex. AD 1986 nr 160, AD 1990 nr 112 och AD 2002 nr 44). Arbetsdomstolen har därutöver, i avgörandet 2002 nr 58, uttalat att vilka krav som kan ställas på att en arbetsgivare före en uppsägning ska varna arbetstagaren och erinra om att denne genom sitt handlande riskerar sin anställning naturligtvis också bör vara beroende av vad arbetstagaren låtit sig komma till last. Domstolen uttalade vidare att det inte bör ställas särskilt stränga krav på att varna arbetstagaren om arbetstagaren på ett allvarligt sätt vid upprepade tillfällen åsidosatt sina grundläggande och självklara skyldigheter enligt anställningsavtalet och arbetsgivaren inte har gett arbetstagaren anledning att anta att arbetsgivaren accepterar arbetstagarens beteende.

Varning

Varning enligt LAS

EXEMPEL

Anders Andersson
Anderssonsgatan 1
111 11 Astad

Härmed tilldelas du en varning för ditt sätt att missköta arbetet.
Vi riktar kritik mot dig på följande punkter:

1. Arbetsvägran den xxxxx.
2. Lämnat arbetsplatsen utan anledning och inte hållit tiderna vid raster.
3. Inte använt skyddsutrustning enligt bolagets rutiner.

Vi klargör härigenom för dig att fortsatt misskötsamhet innebär att du kan bli uppsagd på grund av personliga skäl eller avskedad från din anställning vid bolaget.

Astad den 20 augusti 2015

Per Persson för Bolaget AB

Tagit del:

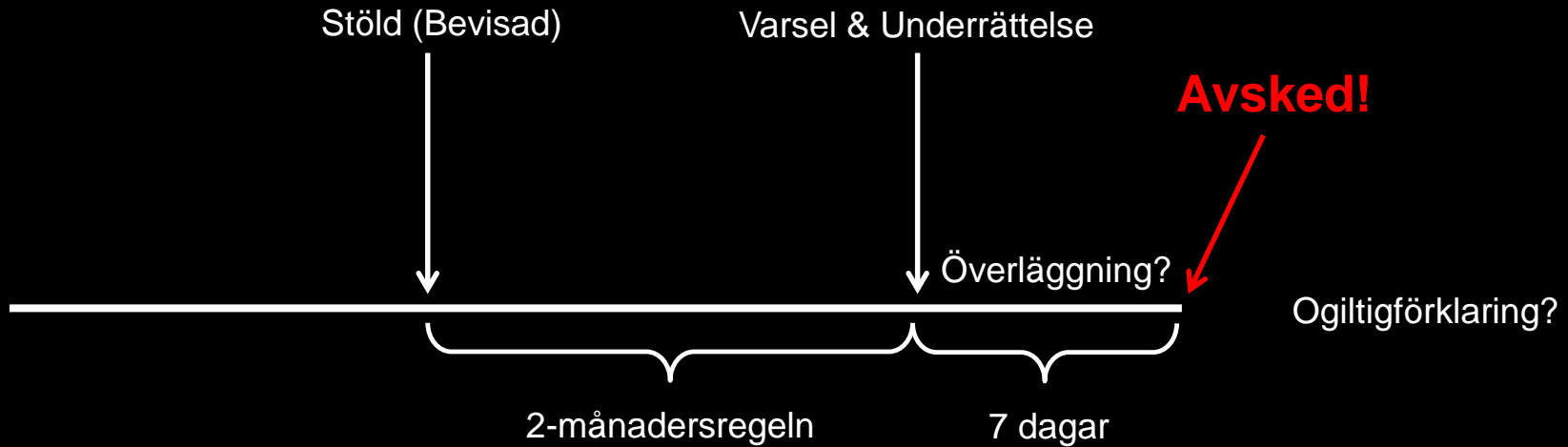
Uppsägning personliga skäl

- Två veckors varsel-/underrättelsetid
- Anställningen avslutas efter uppsägningstidens slut
- Anställningen består under tvisteförfarande beträffande ogiltighet



Tillvägagångssätt

T.ex. Stöld – **Avsked**



Avskedande

- En veckas varsel/underrättelse
- Anställningen avslutas vid avskedandet - utan uppsägningstid
- Anställningen består normalt inte under tvisteförfarande beträffande ogiltighet



Kan man inte avtala bort kravet på saklig grund?

- Nej, inte på ett rättsligt bindande sätt
- S.k. ultimatumöverenskommelser är därmed inte rättsligt bindande (t.ex. drogfrihetskontrakt)
 - AD 1982 nr 137, AD 1977 nr 186, AD 1978 nr 22
- OBS! "Chefskontrakt" för andra än VD är nästan alltid underkastade krav på saklig grund (LAS)

Skadestånd om....

- Saklig grund saknas
- Formfel



Sammanfattning

- Ta tag i problemet
- Dokumentera / samlar bevis
- Gör klart & otvetydligt för personen att detta accepterar vi inte – du riskerar din anställning
- Var tydliga
- Rådgör med er arbetsgivarorganisation



Tack för idag!