

ARBETSFÖRHÅLLANDETS UPPHÖRANDE GENOM INGÅENDE AV AVTAL

Högsta domstolen har i ett avgörande, HD 2019:76, tagit ställning till frågan huruvida ett anställningsförhållande kan avslutas genom ingående av ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

På initiativ av arbetsgivaren undertecknade arbetstagaren ett avtal, enligt vilket arbetstagaren hade sagt upp arbetsavtalet. Dessutom avtalades om vissa frågor och villkor som förknippades med upphörande av anställningsförhållandet. Ur HD:s avgörande kan man läsa, att arbetsgivaren inte i förväg hade erhållit någon som helst information om att hen skulle uppsägas. Avtalet undertecknades efter endast en ca två timmar lång förhandling. Eftersom det inte finns några regler i arbetsavtalslagen som gäller upphävande av ett arbetsförhållande genom att ingå ett avtal om saken, har man att ty sig till allmänna avtalsrättsliga principer samt rättshandlingslagens (13.6.1929/228) stadganden.

Ur HD:s avgörande kan ytterligare klart utläsas, att arbetsgivaren inte enligt arbetsavtalslagen skulle ha haft laga orsak att säga upp arbetstagaren. Arbetstagaren hade varit anställd i bolaget över 16 år.

Eftersom arbetstagaren inte hade getts tillräcklig tid att överväga saken eller möjlighet att anlita ett sakkunnigt ombud innan hen undertecknade avtalet, ansåg HD att omständigheterna vid avtalets tillkomst var sådana, att det skulle strida mot tro och heder att med vetskap om dem åberopa avtalet (33 § i rättshandlingslagen). Avgörande synes ha varit "omständigheterna vid avtalets tillkomst, dvs arbetsgivaren har att se till att arbetstagaren har tillräckligt med tid att överväga och ta i beaktande alternativa lösningar och beakta de juridiska konsekvenserna av att underteckna avtalet.

Högsta domstolen ansåg sålunda att avtalet var ogiltigt, vilket konkret innebar, att arbetsavtalet ansågs vara hävt av arbetsgivaren, med tunga ekonomiska konsekvenser ur arbetsgivarens synpunkt.

Principen om avtalsfrihet gäller även som utgångspunkt mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. Parterna kan t.ex. fritt avtala om att arbetslagens stadganden om arbetsförhållandets upphörande och uppsägningstider frångås, och detta oberoende av ifall någondera parten har laga grund därtill eller inte.

Eftersom stadgandena beträffande förfarings sättet i arbetsavtalslagen eftersträvar att trygga arbetstagarens rätt till information och sålunda balansera hens förhandlingsställning, har HD i sitt ovannämnda avgörande ansett att man väl kan begagna sig av nämnda lags minimifordringar (9:2 §1, och 3 §.1) som bollplank vid bedömningen av de konkreta omständigheterna vid avtalslutet.

Björn Holming, Jur.lic., viceh, Esbo

bjorn@holminglaw.com, www.holminglaw.com