



JURIDISKA FAKULTETEN  
vid Lunds universitet

Anna Ekbrant

# Omplacering och turordning vid arbetsbristuppsägningar

## Transfer and seniority rules in cases of dismissal on grounds of redundancy

Examensarbete  
30 poäng

Mia Rönmar

Arbetsrätt

VT 2008

# Innehåll

<b>SUMMARY</b>	<b>1</b>
<b>SAMMANFATTNING</b>	<b>2</b>
<b>FÖRKORTNINGAR</b>	<b>3</b>
<b>1 INLEDNING</b>	<b>4</b>
1.1 Ämne	4
1.2 Syfte och frågeställning	4
1.3 Metod och material	5
1.4 Avgränsning	5
1.5 Disposition	6
<b>2 ARBETSBRISTUPPSÄGNINGAR - DEN RÄTTSLIGA BAKGRUNDEN</b>	<b>7</b>
2.1 Anställningsskyddet – en inledning	7
2.2 Arbetsbristbegreppet och saklig grund	7
2.3 Åtgärder som åligger arbetsgivaren	10
2.3.1 Förhandlingsskyldighet	10
2.3.2 Omplaceringsutredning och omplaceringsskyldighet	12
2.3.3 Turordning och företrädesrätt till återanställning	13
2.4 Sanktioner	13
<b>3 OMTACERING OCH TURORDNING - RÄTTSREGLERNA</b>	<b>15</b>
3.1 Inledning	15
3.2 Omplacering	16
3.2.1 Omplaceringsskyldigheten och dess omfattning	16
3.2.2 Tillräckliga kvalifikationer	18
3.2.3 Skäliga erbjudanden	21
3.3 Turordning enligt lag	22
3.3.1 De grundläggande reglerna	22
3.3.2 Möjligheten till undantag från turordningen	24
3.3.3 Omplacering	26
3.4 Turordning enligt avtal	27
3.4.1 Lagens dispositivitet	27

3.4.2	Avtalsturlista	27
3.4.3	Otillbörliga avtal	29
<b>4</b>	<b>TILLÄMPNING AV RÄTTSREGLERNA I PRAKTIKEN</b>	<b>33</b>
<b>4.1</b>	<b>Min undersökning</b>	<b>33</b>
4.1.1	Inledning	33
4.1.2	Kollektivavtalen	33
4.1.3	Resultatet av undersökningen	35
<b>4.2</b>	<b>Tidigare studier</b>	<b>36</b>
4.2.1	Calleman – Turordning vid uppsägning	36
4.2.2	Edström - Anställningsskydd och förändrade kvalifikationskrav i kunskapssamhället	37
<b>5</b>	<b>ANALYS</b>	<b>39</b>
	<b>KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING</b>	<b>43</b>
	<b>RÄTTSFALLSFÖRTECKNING</b>	<b>46</b>

# Summary

The essay deals with the subject of transfer and the order of priority in connection with termination of employment due to redundancy. The main principle of Swedish law for protection of employment is that the employee shall have legal protection of his or hers employment through the demand for just cause for dismissal and through the order of dismissal in which the employee with seniority is prioritised for continued employment.

Redundancy is generally considered to be grounds for dismissal. When the situation arises the employer has an obligation to carry out an investigation to see if there are any possibilities of transferring the holder of the redundant post to another post. In order for the employee to be considered for another post he must have sufficient qualifications for the new one. It's up to the employer to decide what qualifications are needed, but the demands must not be exaggerated or unwarranted. The employers obligation to seek to transfer the employee is lessened and might disappear entirely if the employee does not collaborate. There is also no demand on the employer to in a more profound way alter his business in order to be able to accomodate the need for transfer.

The rules of the order of priority state that the principle of seniority shall be used in cases of redundancy. If more than one employee have been at the company for the same amount of time then the eldest is prioritised. A list is to be made for every employment circle with respect to the length of employment of each employee therein. If the employer is bound by a collective bargaining agreement then one list is to be made for each area of agreement. An employer with no more than ten employees may, before the list is made, except two employees which he or she considers to be of significant importance to the continued business from the list.

The rules of the order of priority may be set aside by a collective bargaining agreement. As long as the agreement does not violate good customs or is otherwise improper then it's up to the parties of the agreement to decide which qualifications should be deemed important. They may choose to give the principle of seniority some significance but they may also choose to disregard it completely. All the employees occupied with work that is covered by the collective bargaining agreement are effected by the agreement, even if they are not a memeber of the union which closed the agreement. Upon closing an agreement which does not violate the code of ethics the employees right to challenge the order of employment is forfeit.

There is no doubt that there is protection for the employees with with long time of employment. However, it depends on the circumstances of the redundancy if it has any effect.

# Sammanfattning

Uppsatsen redogör för rättsläget avseende omplacering och turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist. LAS huvudprincip är att arbetstagaren ska ha ett rättsligt skydd för sin anställning dels genom att det krävs saklig grund för uppsägning från arbetsgivarens sida, dels genom att uppsägningar på grund av arbetsbrist ska ske i en viss ordning där längre anställningstid ger förtur till fortsatt anställning.

Arbetsbrist anses generellt utgöra saklig grund för uppsägning. Det är inte tillåtet för arbetsgivaren att säga upp arbetstagare "för säkerhets skull". Emellertid är arbetsgivaren inte heller skyldig att betrakta omständigheter som kan föranleda ett bättre sysselsättningsläge längre fram om dessa omständigheter är ovissa. När arbetsbrist uppstår måste arbetsgivaren genomföra en omplaceringsutredning för att se om det finns någon tjänst att omplacera den eller de som innehar de drabbade tjänsterna till. För att kunna omplaceras krävs att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya tjänsten. Arbetsgivaren får själv avgöra vilka kvalifikationer som krävs, men de får inte vara överdrivna eller obefogade. Skyldigheten att söka omplacera en arbetstagare minskar om arbetstagaren inte medverkar till en lösning. Arbetsgivaren har inte heller någon plikt att på ett mera ingripande sätt lägga om sin verksamhet för att tillgodose omplaceringsbehovet.

Turordningsreglerna i LAS är semidispositiva. Huvudregeln är dock att senioritetsprincipen ska tillämpas och hela anställningstiden inom företaget får tillgodoräknas. Vid lika anställningstid är ålder avgörande fram till dess att arbetstagaren uppnår pensionsålder. När ett företag drabbas av arbetsbrist ska en turordningslista upprättas för varje berörd turordningskrets. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal så görs en lista för varje kollektivavtalsområde. Arbetsgivare med högst tio anställda har möjlighet att innan turordningen upprättas undanta två som är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Detta gäller oavsett antalet turordningskretsar.

De avsteg från lagens regler som får göras kräver kollektivavtal. Så länge avtalet inte strider mot god sed eller annars är otillbörligt så är det upp till parterna själva att bestämma vilka egenskaper och kvalifikationer vad som ska tillmätas betydelse. Parterna kan gå relativt långt så länge de inte helt avtalar bort det skydd som lagen skulle ha gett arbetstagarna. Även de arbetstagare som inte är medlemmar i den avtalslutande organisationen inkluderas i en avtalsturlista om de sysselsätts i det arbete som kollektivavtalet avser. Vid slutande av en giltig turordningslista förlorar arbetstagaren sin rätt till skadestånd vid turordningsbrott.

Att det finns ett skydd för arbetstagare med lång anställningstid är tydligt. Men det beror på omständigheterna kring arbetsbristsituationen om det aktualiseras i någon större utsträckning.

# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolens dom
Ds	Departementsserien
Handels	Handelsanställdas förbund
HTF	Handelstjänstemannaförbundet
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
SOU	Statens offentliga utredningar

# 1 Inledning

## 1.1 Ämne

Den svenska lagstiftningen är konstruerad på det sätt att det finns förarbeten som mera grundligt motiverar lagen och förklarar hur den ska tolkas. Även på arbetsrättens område finns dylika förarbeten, men såväl i dessa förarbeten som i den för arbetet aktuella lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS) så finns det en otydlighet. Lagens huvudprincip är att arbetstagarna ska ha ett rättsligt skydd för sin anställning dels genom att det krävs saklig grund för uppsägning från arbetsgivarens sida dels genom att uppsägningar på grund av arbetsbrist skall ske i en viss turordning, där längre anställningstid ger företräde till fortsatt anställning.<sup>1</sup> De regler om omplacering och turordning som finns är emellertid i mycket varken klara eller tvingande när det rör sig om uppsägningar på grund av arbetsbrist. Istället rör det sig i hög grad om ett område som medvetet lämnats upp till arbetsmarknadens parter att reglera. Detta leder också till Arbetsdomstolen är rättsutvecklande på ett annat sätt än vanliga domstolar. Den otydlighet som finns gör det angeläget att undersöka vad resultatet av lagens regler blir i praktiken.

## 1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med detta arbete är att utreda rättsläget vad avser omplacering och turordning vid uppsägningar på grund av arbetsbrist. Den övergripande frågan för uppsatsen är om de bestämmelser som aktualiseras verkligen skyddar anställningen för de arbetstagare med lång anställningstid och i så fall i vilken omfattning.

Den centrala rättsfrågan som jag kommer att belysa är omplaceringsskyldighetens omfattning. Hur långt sträcker sig skyldigheten? Frågan kan indelas i två huvuddelar. Den första är när omplaceringsmöjlighet finns. Innan uppsägning får ske måste arbetsgivaren utreda möjligheten till omplacering. Är omplacering möjlig får uppsägning inte ske. Den andra frågan utgörs av situationen när skäliga omplaceringsmöjligheter saknas. Den frågan aktualiseras när lediga tjänster saknas och när arbetsbristen drabbar en person som inte är sist anställd. Hur påverkar turordningen omplaceringsskyldigheten i denna situation? Till detta kommer de begränsningar av som följer av vad som kan anses utgöra ett skäligt omplaceringserbjudande och begreppet tillräckliga kvalifikationer.

---

<sup>1</sup> Prop. 1981/82:71 s. 35 ff.

Utöver detta avser jag att belysa dels vilka begränsningar parterna har vid slutandet av en avtalsturlista, dels hur parterna i praktiken nyttjar möjligheten att göra avsteg från lagens regler.

Uppsatsens ämne och de därmed aktualiserade rättsfrågorna är riktade mot arbetsbristsituationen i det atypiska fallet. Med det åsyftas situationer då regeln om "sist in först ut" inte blir direkt tillämplig. Således avser utredningen inte den sortens massuppsägningar som aktualiseras då exempelvis en hel fabrik ska läggas ner utan snarare de situationer då arbetsbristen drabbar enskilda tjänster.

## 1.3 Metod och material

Då avsikten med den deskriptiva delen av uppsatsen är att redogöra för gällande rätt lämpar sig den klassiska rättsdogmatiska metoden väl. Detta innebär ett försök till en opartisk utredning och beskrivning av rättsläget med hjälp av de för metoden sedvanliga källorna lag, förarbeten, praxis och doktrin.

Arbetsrätten är ett område där de berörda parterna själva i stor utsträckning har möjlighet att påverka den reglering de styrs av. Detta sker genom kollektivavtal som då gäller istället för vissa av lagens regler. I frågor på arbetsrättens område torde det därför vara av intresse att belysa inte bara lagen utan även den inställning som arbetsmarknadens parter har. Av den anledningen har jag valt att komplettera det rättsliga materialet med vissa kollektivavtal i handels- och industribranschen samt intervjuer med arbetsmarknadens parter för att vidare belysa de frågor som behandlas och ge ytterligare underlag åt analysen.

## 1.4 Avgränsning

Som nämnts ovan är det övergripande syftet att utreda om de regler som behandlas skyddar arbetstagaren på det sätt som är menat. Uppsatsens frågeställningen utgår ifrån att arbetsbristen är reell. De frågor som uppstår vid en eventuell fingerad arbetsbrist kommer inte att beröras närmre. Framställningen kommer inte att diskutera de fall som berör arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga och inte heller de speciella frågor som kan uppstå vid uppsägning av fackliga förtroendemän (jfr. 23 § LAS respektive 8 § lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen). Den eventuella särreglering som gäller för statligt anställda kommer inte särskilt att beröras, även om det statliga turordningsavtalet kommer att kort kommenteras.



## 1.5 Disposition

Uppsatsen är disponerad på det sättet att inledningsvis presenteras den rättsliga bakgrunden till arbetet. Där diskuteras begreppet arbetsbrist och de skyldigheter som arbetsgivaren har i arbetsbristsituationer. Vidare följer en deskriptiv del där den rättsliga regleringen och rättspraxis i de frågor som aktualiseras behandlas. En redogörelse görs för reglerna om omplacering och turordning och för möjligheten till avsteg från lagens regler. Efter det presenteras resultatet av en undersökning om reglernas tillämpning i praktiken. Avslutningsvis analyseras de slutsatser som kan dras av det undersökta materialet.

## 2 Arbetsbristuppsägningar - den rättsliga bakgrunden

### 2.1 Anställningsskyddet – en inledning

Grundstommen i det svenska anställningsskyddet utgörs av kravet på saklig grund för uppsägning som finns i 7 § LAS. Uppsägning aktualiseras emellertid endast vid tillsvidareanställning.<sup>2</sup> En central regel är därför den i 4 § LAS som anger att en anställning ska gälla tillsvidare om inget annat angetts och att tidsbegränsade anställningar endast får förekomma i vissa särskilda fall. Anställningsskyddet kompletteras vidare av de regler om turordning och omplacering som begränsar arbetsgivarens uppsägningsrätt i en arbetsbristsituation, 7 § 2 st. och 22 § LAS, och reglerna om företrädesrätt till återanställning, 25-27 §§ LAS. Även reglerna om förhandlingsskyldighet i lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL), 11- 15 §§, är en viktig del av anställningsskyddet.<sup>3</sup>

### 2.2 Arbetsbristbegreppet och saklig grund

Vad som utgör saklig grund regleras inte lagtexten. Av förarbetena till 1974 års anställningsskyddslag framgår dock att det rör sig om en avvägningsnorm:

”Vad som i ett fall kan anses utgöra saklig grund för en uppsägning behöver inte i andra fall godtas som sådan grund. Uppsägningsfallen är olika och förhållandena på arbetsplatserna så varierade att det inte är möjligt att generellt slå fast vad som kan betraktas som saklig grund. Det är alltid nödvändigt att ta hänsyn till de särskilda omständigheterna i det enskilda fallet... Vissa allmänna riktlinjer skulle möjligen kunna uppställas, men bestämmelserna härom skulle i så fall få göras så vaga att de egentligen inte skulle ge någon närmare ledning utöver vad som följer av den generella bestämmelsen att uppsägning ska vara sakligt grundad. Man kan dessutom inte utesluta att rättsutvecklingen skulle kunna komma att bindas på ett olyckligt sätt om lagtexten innehöll närmare preciseringar på denna punkt. Jag ansluter mig därför till utredningens uppfattning att lagen inte bör innehålla några regler som preciserar vad som ska anses utgöra saklig grund.”<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Och i så kallad begränsad tillsvidareanställning innebärande ”anställning tillsvidare dock längst till och med visst datum”.

<sup>3</sup> Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, Studentlitteratur, Lund, 2001, s. 293.

<sup>4</sup> Prop. 1973:129 s. 120.

Arbetsbrist är generellt betraktat som en saklig grund för uppsägning.<sup>5</sup> Med uttrycket arbetsbrist omfattas vid tillämpning av LAS inte endast fall av konkret brist på arbetsuppgifter, utan samtliga fall där en uppsägning från arbetsgivarens sida beror på något annat än förhållanden som är att hänföra till arbetstagaren personligen, s.k. personliga skäl.<sup>6</sup> Det rör sig alltså om någon form av övertalighet.<sup>7</sup> I praxis har delningen mellan personliga skäl och arbetsbrist motiverats dels med att det inte är ändamålsenligt att domstolen överprövar det lämpliga i arbetsgivarens bedömningar i företagsledningsfrågor, dels att de anställdas trygghet i anställningen får beaktas genom andra regler.<sup>8</sup> Även en gren av verksamheten som ger otillfredsställande resultat utan att vara direkt förlustbringande kan således tänkas bli nedlagd med minskning av antalet anställda som följd. Skillnaden mellan de två typerna illustreras i AD 1994 nr 122 då en VVS-montör sagts upp efter att inte ha accepterat en lönesänkning.<sup>9</sup> Arbetsdomstolen konstaterar i domskälen att någon klar gräns inte finns men att en teoretisk indelning kan göras. Om grunden för arbetsgivarens uppfattning är att företagsekonomiska överväganden leder till att verksamheten inte kan bära den aktuella lönen, är det i princip fråga om arbetsbrist. Är grunden för arbetsgivarens uppfattning i stället att verksamheten visserligen kan bära den aktuella lönen, men att arbetstagaren enligt arbetsgivarens mening inte presterar en arbetsinsats som svarar mot hans lön, är det däremot i princip fråga om ett sådant förhållande som är hänförligt till arbetstagarens person. Att arbetsgivaren av ekonomiska skäl företar uppsägningen i syfte att omreglera anställningsvillkor torde således vara att betrakta som hänförligt till arbetsbrist.<sup>10</sup> Skulle en lönesänkning däremot vara grundad i att arbetsgivaren anser att arbetstagaren inte gör skäl för sin lön så är uppsägningsgrunden personliga skäl. Glavå har dock kritiserat Arbetsdomstolens resonemang och menar att domstolen i regel inte ställer sig frågan om en konkret uppsägningsgrund är saklig utan istället ser det som sin uppgift att motivera en uppsägnings saklighet med att försöka få en faktisk omständighet att kunna betecknas med termen arbetsbrist.<sup>11</sup>

Under begreppet arbetsbrist faller även sådant som att arbetsgivaren inte längre anser det befogat att visst arbete drivs vidare inom ramen för verksamheten eller att arbetsgivaren annars av företagsekonomiska, organisatoriska eller därmed jämförliga skäl anser det nödvändigt att säga upp en eller flera arbetstagare. Det krävs således inte att arbetsbrist redan har inträffat för att uppsägningar skall få genomföras. Det är dock inte tillåtet att säga upp arbetstagare ”för säkerhets skull”. I fall då uppsägning sker för säkerhets skull bedömer arbetsgivaren i själva verket att sysselsättningsläget är gott, men vill gardera sig för eventuella felbedömningar genom att hålla en del av personalen uppsagd med tanken

---

<sup>5</sup> Prop. 1973:129 s. 123 och 1981/82:71 s. 65.

<sup>6</sup> AD 2002 nr 25.

<sup>7</sup> Jfr Sigeman, Tore, *Arbetsrätten. En översikt*, Norstedts Juridik, Stockholm, 2006, s. 177.

<sup>8</sup> Prop. 1973:129 s. 123 och exempelvis AD 1993 nr 101.

<sup>9</sup> Jfr även AD 1993 nr 61.

<sup>10</sup> AD 2001 nr 107.

<sup>11</sup> Glavå, Mats, *Arbetsbrist - och kravet på saklig grund*, Norstedts juridik, Stockholm, 1999, s. 477.

att dessa senare alltid kan erbjudas fortsatt anställning. Ett sådant förfarande strider mot LAS. Om arbetsgivaren däremot efter en seriös prövning faktiskt kommer till att lönsamheten kommer att försämrats med följd att arbetstillfällena minskar så har arbetsgivaren rätt att säga upp arbetstagarna på grund av arbetsbrist vid sådan tidpunkt att anställningarna upphör då sysselsättningsläget enligt arbetsgivarens bedömning förändras.<sup>12</sup> I AD 2006 nr 92 konstaterar Arbetsdomstolen att

”[d]en prövning som arbetsgivaren vid en uppsägning skall göra om läget vid uppsägningstidens slut innebär att arbetsgivaren i princip skall väga samman de faktorer som leder till ett minskat behov av personal och de som leder till ett ökat behov. Härvid skall arbetsgivaren beakta sådana förhållanden som vid ett praktiskt bedömande med säkerhet kan överblickas. Han har inte rätt att beakta sådant som endast med större eller mindre sannolikhet kommer att inträffa. Ett hänsynstagande till sådana osäkra förhållanden skulle kunna innebära att en uppsägning skulle komma att genomföras "för säkerhets skull" och det är inte tillåtet enligt anställningsskyddslagen.”

Arbetsgivaren är emellertid inte skyldig att beakta sådana omständigheter som kan föranleda ett förbättrat sysselsättningsläge, om dessa omständigheter är ovissa. AD 1984 nr 19 behandlade en kommuns uppsägning av ett antal lärare på grund av arbetsbrist. Arbetsdomstolen ansåg att det inte hade förelegat något hinder för kommunen att göra sin bedömning av sysselsättningssituationen vid läsårets början i sådan tid i förväg att eventuella uppsägningar av övertaliga lärare kunnat träda i kraft vid den tidpunkten. Den menade att de uppsägningar som tvisten gällde inte gjorts för tidigt och att kommunen i princip inte varit skyldig att beakta att vakanser möjligen skulle uppkomma senare. Domstolen tillstod att resonemanget i frågan om de bedömningar arbetsgivaren har att göra vid övervägandet av om en anställd ska sägas upp på grund av arbetsbrist kan leda till att uppsägningar kan komma att ske i onödan och att detta givetvis är en olägenhet för arbetstagaren. Den konstaterade dock att ”[f]ör att bl. a. råda bot härpå gäller emellertid enligt lag en återanställningsrätt för arbetstagaren vid uppsägning på grund av arbetsbrist. I den mån annat arbete finns tillgängligt har alltså arbetstagaren företrädesrätt till sådant arbete.” Rätten till återanställning har således ansetts väga upp den risk arbetstagaren löper.

Av 7 § 2 st. LAS framgår att även en uppsägning på grund av arbetsbrist inte anses sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder den eller de berörda arbetstagarna annat arbete hos sig. Övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet är inte heller, enligt 7 § 3 st., i sig saklig grund för uppsägning. Denna regel är ett resultat av implementeringen av det EG-direktiv som reglerar företagsöverlåtelser, det

---

<sup>12</sup> AD 1984 nr 26.

så kallade överlåtelsedirektivet.<sup>13</sup> Innan direktivet implementerades i LAS, den 1 januari 1995, fanns det ingen generell reglering av vilken inverkan som en företagsöverlåtelse har på anställningsförhållanden. Av artikel 4 i överlåtelsedirektivet följer att en överlåtelse inte utgör skäl för uppsägning från överlåtarens eller förvärvarens sida. Förbudet hindrar dock inte uppsägningar som sker av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl.<sup>14</sup> Det anses att driftsförändringar i företag måste kunna genomföras även om det leder till arbetsbrist och att det ytterst måste vara arbetsgivarens bedömning av behovet av en driftsinskränkning som blir avgörande för huruvida arbetsbrist ska anses föreligga.<sup>15</sup>

Den relevanta tidpunkten för att bedöma om saklig grund föreligger är uppsägningstillfället. Då arbetsbrist normalt sett är saklig grund för uppsägning går domstolen i regel inte in närmre på frågor om det berättigade i arbetsgivarens beslut. I förarbetena har uttalats att ett påstående om att arbetsbrist utgjort grunden för en uppsägning dock självfallet inte kan godtas om arbetsgivaren i själva verket haft andra motiv för uppsägningen och att tillåtligheten av en uppsägning i ett sådant fall får prövas med hänsyn till den verkliga grunden för denna.<sup>16</sup> Det rör sig i ett sådant fall om s.k. fingerad arbetsbrist, innebärande att arbetsgivaren under förevändning av arbetsbrist säger upp en arbetstagarare av skäl som i själva verket hänförs till arbetstagararen personligen. I AD 2000 nr 18 konstaterar Arbetsdomstolen att en bedömning av de bakomliggande förhållandena vid en uppsägning inte görs såvida det inte gjorts sannolikt att det verkliga skälet är personliga förhållanden. Den framhåller även att om arbetsbrist faktiskt föreligger så saknar det betydelse att arbetsgivaren också ansett att anställningen borde avslutas av skäl som är att hänföra till arbetstagararen personligen.<sup>17</sup>

## **2.3 Åtgärder som åligger arbetsgivaren**

### **2.3.1 Förhandlingsskyldighet**

En arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal är skyldig att innan beslut fattas om viktigare förändringar i verksamheten, det som kallas verksamhetsfallet, på eget initiativ förhandla med den arbetstagarorganisation som avtalet slutits med, 11 § MBL. Förhandlingsskyldigheten gäller också viktigare förändringar av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagarare som tillhör organisationen, det så kallade arbetstagarfallet. Exempel på ett verksamhetsfall är inrättande av

---

<sup>13</sup> Rådets direktiv av den 14 februari 1977 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagarars rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter (77/187/EEG).

<sup>14</sup> Jfr prop. 1994/95:102 s. 38 ff.

<sup>15</sup> Prop. 1981/82:71 s. 65.

<sup>16</sup> Prop. 1973:129 s. 123.

<sup>17</sup> Även t.ex. AD 2004 nr 52.

nya lokaler för företaget och exempel på ett arbetstagarfall är att arbetstagare behöver sägas upp. Det är dock svårt att göra en exakt gränsdragning varför en bedömning får göras från fall till fall.<sup>18</sup>

Vad som är att betrakta som en ”viktigare förändring” är inte helt klart. Beslutets karaktär och framför allt dess betydelse från de anställdas synpunkt bör bli avgörande.<sup>19</sup> Särskild hänsyn ska tas till det typiska fackliga intresset av förhandling vid tolkning av uttrycket.<sup>20</sup> Ingrepp i den enskildes arbets- eller anställningsförhållanden som inte enbart är tillfälliga och inte heller i övrigt är av mindre betydelse hör in under förhandlingsskyldigheten, exempelvis omplacering.<sup>21</sup> AD 1996 nr 43 behandlar frågan om vad som är att betrakta som en viktigare förändring. Ett stort brödföretag lade om sin verksamhet på ett sätt som innebar visst merarbete för företagets säljare. Mot bakgrund av de uppgifter som lämnades i målet bedömde Arbetsdomstolen att det totala merarbetet till följd av den ändrade märkningsrutinen uppgått till i genomsnitt minst en halvtimme per säljare och dag. Domstolen fann att ett merarbete av sådan omfattning måste bedömas som relativt betydande med hänsyn till att säljarna arbetade på provisionsbasis samt att de redan innan hade långa arbetsdagar. Vidare betraktades arbetsmomentet med som problematiskt ur arbetsmiljösynpunkt då det innebar mycket lyft och risk för förslitningsskador. Arbetsdomstolen ansåg det därför klarlagt att förändringen av märkningsrutinerna måste anses ha utgjort en sådan viktigare förändring av arbetsförhållandena som medför skyldighet för brödföretaget att förhandla enligt 11 § MBL 1 st. andra meningen före beslut om förändringen fattades.

Om en fråga särskilt angår arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som är medlemmar av en arbetstagarorganisation till vilken arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal så är arbetsgivaren likväl skyldig att förhandla med den organisationen enligt 11 och 12 §§ MBL. För det fall arbetsgivaren inte är bunden av något kollektivavtal alls gäller enligt 13 § 2 st. MBL att arbetsgivaren i frågor som rör övergång av företag enligt 6 b § LAS eller uppsägning på grund av arbetsbrist är skyldig att förhandla med alla arbetstagarorganisationer där berörda arbetstagare är medlemmar. Bakgrunden till bestämmelsen i andra stycket är dels överlåtelsedirektivet som behandlats ovan, dels EG-direktivet om kollektiva uppsägningar.<sup>22</sup> I direktivet föreskrivs bland annat att skyddet för arbetstagare vid kollektiva uppsägningar måste bli bättre och att en arbetsgivare som överväger kollektiva uppsägningar i god tid ska inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanterna i syfte att nå en överenskommelse. Som ett steg

---

<sup>18</sup> Prop. 1975/76:105 s. 353 f.

<sup>19</sup> Bergqvist, Olof m.fl., *Medbestämmandelagen. Lagtext med kommentarer*, Norstedts Juridik, Stockholm, 1997, s. 175.

<sup>20</sup> Prop. 1975/76:105 s. 353.

<sup>21</sup> Prop. 1975/76:105 s. 354.

<sup>22</sup> Rådets direktiv av den 17 februari 1975 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (75/129/EEG). Uttrycket kollektiva uppsägningar kan i Sverige sägas motsvara uppsägning på grund av arbetsbrist eller driftsinskränkning.

i harmoniseringen med EG-rätten infördes därför denna regel den 1 januari 1995.<sup>23</sup>

11 § MBL är semidispositiv. Detta då det har ansetts vara en både nödvändig och eftersträvansvärd lösning att den närmre utformningen av medbestämmandet snarare sker genom samförstånd mellan parterna än genom lagstiftning.<sup>24</sup>

### **2.3.2 Omplaceringsutredning och omplaceringsskyldighet**

Som framgått ovan föreligger inte saklig grund för uppsägning om det är skäligt att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig, 7 § 2 st. LAS. Uppsägning bör alltså vara den yttersta åtgärden som får vidtas först när alla möjligheter att undvika den är uttömda. Arbetsgivaren är således skyldig att i viss utsträckning beakta arbetstagarens intresse av att behålla sitt arbete. Har arbetsgivaren inte i tillräcklig grad gjort detta är uppsägningen inte sakligt grundad.<sup>25</sup> Denna lojalitetsplikt ingår som ett moment i begreppet saklig grund och är i princip inte beroende av om uppsägningen bedöms enligt reglerna om personliga skäl eller arbetsbrist.<sup>26</sup> Av detta följer att det finns en skyldighet för arbetsgivaren att utreda omplaceringsmöjligheterna. Detta gäller oavsett om uppsägningen är påkallad på grund av den anställdes personliga förhållanden eller på grund av arbetsbrist. Underlåter arbetsgivaren att göra en omplaceringsutredning eller om det föreligger oklarheter om huruvida omplacering hade kunnat ske så bör det normalt anses att omplaceringsskyldigheten inte är fullgjord.<sup>27</sup> Skyldigheten är emellertid begränsad till arbeten som är lediga och som arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för. I första hand bör det röra sig om sysselsättning på samma arbetsplats eller inom samma företagsenhet som den där arbetstagaren tidigare var sysselsatt.<sup>28</sup> Skyldigheten har dock inga geografiska begränsningar inom Sverige. Det är således arbetsgivarens skyldighet att överväga alla skäliga möjligheter att genomföra förändringar utan att säga upp arbetstagare och naturlig avgång eller successiv avveckling bör enligt förarbetena ofta kunna ersätta drastiska friställningar.<sup>29</sup>

Arbetsgivarens lojalitetsplikt är inte begränsad till skyldigheten att bereda berörda arbetstagare annat arbete utan omfattar även andra typer av åtgärder t.ex. arbetsanpassning och upplärning.<sup>30</sup> Storleken på arbetsplatsen kan

---

<sup>23</sup> Prop. 1994/95:102 s. 71ff.

<sup>24</sup> Prop. 1975/76:105 s. 11.

<sup>25</sup> Prop. 1973:129 s. 122 och prop. 1981/82:71 s. 65.

<sup>26</sup> Ds 2002:56.

<sup>27</sup> AD 1999 nr 24.

<sup>28</sup> Prop. 1973:129 s. 121.

<sup>29</sup> Prop. 1973:129 s. 62.

<sup>30</sup> Ds 2002:56.

dock ha betydelse för hur ingående omplaceringsutredning som krävs.<sup>31</sup> Vid uppsägning på grund av arbetsbrist finns det även en möjlighet till omplacering av arbetstagaren i 22 § LAS. I detta fall krävs, liksom i 7 § 2 st. att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för tjänsten, men det finns inget krav på att omplaceringen inte ska leda till att någon annan blir uppsagd istället.

Om parterna inte kan enas genom MBL-förhandlingar så kan arbetsgivaren i kraft av arbetsledningsrätten verkställa sitt beslut. Rör det en omplacering där det nya arbetet ligger inom ramen för arbetskyldigheten så kan åtgärden inte angripas med stöd av LAS. Möjligen skulle en sådan omplacering kunna angripas med den s.k. bastubadarprincipen<sup>32</sup> som innebär att särskilt ingripande omplaceringar kräver objektivt godtagbara skäl.

### **2.3.3 Turordning och företrädesrätt till återanställning**

Det står inte arbetsgivaren fritt att vid arbetsbrist välja vilka arbetstagare han eller hon önskar behålla. På samma sätt får arbetsgivaren under en tid inte heller välja mellan att återanställa och nyanställa. Reglerna om turordning och företrädesrätt till återanställning är endast tillämpliga när det rör sig om uppsägning på grund av arbetsbrist. Turordningsreglerna finns i 22 § LAS och reglerar hur en turordning ska upprättas och vem som omfattas. Utgångspunkten är att turordningen bestäms efter varje arbetstagares sammanlagda anställningstid, det som kallas "sist-in-först-ut", eller senioritetsprincipen. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Paragrafen innehåller också en möjlighet för arbetsgivare med färre än tio anställda att undanta två av dessa, som bedömts vara av särskild vikt för verksamheten, från turordningen. Reglerna om företrädesrätt till återanställning finns i 25-27 §§ LAS. Företrädesrätten är begränsad dels genom viss kvalifikationstid, dels genom hur länge den åberopas. Både reglerna om turordning och reglerna om företrädesrätt till återanställning är semidispositiva. Det innebär att de kan avtalas bort genom kollektivavtal, 2 § 3 st. LAS, men inte genom det enskilda anställningsavtalet.

## **2.4 Sanktioner**

Uppkommer tvist om en uppsägnings giltighet så upphör inte anställningen förrän tvisten slutligt avgjorts, 34 § 2 st. LAS. Domstolen kan dock för tiden intill det slutliga avgörandet besluta att anställningen ska upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid den senare tidpunkt som domstolen bestämmer, 34 § 3 st.

---

<sup>31</sup> AD 2004 nr 40.

<sup>32</sup> AD 1978 nr 89.



Vid brott mot 7 § LAS, alltså om en arbetstagare sägs upp utan saklig grund, så ska uppsägningen ogiltigförklaras på yrkande av arbetstagaren, 34 § 1 st. första meningen LAS. Arbetstagaren kan även ha rätt till både allmänt och ekonomisk skadestånd enligt 38 § LAS. I det fall att arbetsgivaren hävdar arbetsbrist som grund för uppsägningen kan detta aktualiseras dels vid fingerad arbetsbrist, dels om omplaceringsskyldigheten inte uppfyllts. En felaktig tillämpning av turordningsbestämmelserna i 22 § kan emellertid inte leda till ett ogiltigförklarande av uppsägningen, 34 § 1 st. andra meningen, utan endast till skadeståndspåföljd enligt 38 §.

Om arbetsgivaren inte rättar sig efter dom som innebär ett ogiltigförklarande av en uppsägning ska anställningsförhållandet betraktas som upplöst. Det medför dock en skadeståndsskyldighet för arbetsgivaren gentemot arbetstagaren och storleken på skadeståndet beror på anställningstiden, 39 § LAS. Detta skadestånd betalas vid sidan av ett allmänt skadestånd och kan inte jämkas.

# 3 Omplacering och turordning - rättsreglerna

## 3.1 Inledning

I det fall att arbetsbrist uppstår på en arbetsplats åligger det arbetsgivaren enligt 7 § LAS att företa en omplaceringsutredning. Finns det en ledig tjänst som är skälig att omplacera till så är arbetsgivaren skyldig att erbjuda den arbetstagaren den tjänsten. Arbetsgivaren kan dock vara skyldig att erbjuda även en oskälig tjänst om det är det enda alternativ som finns.<sup>33</sup> Tackar arbetstagaren ja så blir han eller hon omplacerad och avböjs erbjudandet så kan arbetsgivaren säga upp arbetstagaren.

Skulle omplaceringserbjudandet inte vara skäligt så kan arbetstagaren tacka nej. Har arbetsbristen drabbat en utbytbar tjänst blir det då den där sist anställde som blir uppsagd. Drabbar arbetsbristen däremot en unik tjänst leder detta till att arbetsgivaren i enlighet med 22 § LAS måste göra en ny omplaceringsutredning för att se om arbetstagaren kan omplaceras till en annan tjänst.

Det förekommer att både omplacering enligt 7 § 2st. och enligt 22 § LAS blir aktuell på grund av samma omorganisation. Ett argument som framförts för att omplacering enligt 7 § 2 st. ska genomföras innan turordningen upprättas är att en prövning av en uppsägnings rättsenlighet ska ske i två led. Det första ledet består i en prövning av om uppsägningen har saklig grund och som konstaterats ovan inkluderar det frågan om omplacering enligt 7 § har genomförts. Det andra ledet består i det fall uppsägningen har skett på grund av arbetsbrist i en prövning av om turordningen har upprättats på ett riktigt sätt. Enligt detta resonemang ska turordningsreglerna i 22 § tillämpas först i andra ledet, alltså först när uppsägning ska göras. Ett argument för att turordning enligt 22 § ska upprättas först är att en arbetstagare mot sin vilja kan omplaceras till ett arbete utanför sin arbetsskyldighet endast om uppsägning är alternativet. För att arbetsgivaren ska kunna veta om uppsägning är alternativet, det vill säga veta vilken arbetstagare som är uppsägningshotad, krävs i sin tur att han har upprättat en turordning. Calleman konstaterar att det inte finns någon entydig bild av vilken ordning som begagnas i praktiken.<sup>34</sup> Framställningen i det följande kommer<sup>35</sup> emellertid att utgå ifrån att omplacering enligt 7 § 2 st. sker först. Under avsnittet om Turordning enligt lag kommer sedan omplacering enligt 22 § LAS att behandlas.

---

<sup>33</sup> Se nedan under 3.2.3.

<sup>34</sup> Calleman, Catharina, *Turordning vid uppsägning*, Rättsvetenskapliga institutionen vid Umeå universitet, Umeå, 1999 s. 128 ff.

<sup>35</sup> Med viss ledning av den ordning Arbetsdomstolen behandlar frågorna i exempelvis AD 2005 nr 57.

När väl en arbetsbrist är konstaterad och uppsägning måste ske, äger inte arbetsgivaren själv besluta om vilken eller vilka arbetstagare som ska sägas upp. Detta bestäms istället på ett av två sätt, enligt lag eller enligt avtal. Turordning enligt avtal kommer att behandlas nedan under 3.4.

## 3.2 Omplacering

### 3.2.1 Omplaceringsskyldigheten och dess omfattning

I 7 § 2 st. LAS stadgas att en uppsägning inte anses vara sakligt grundad om det är skäligt att omplacera arbetstagaren. Arbetsgivaren är alltså skyldig att utföra en omplaceringsutredning. Det bör i första hand röra sig om sysselsättning på samma arbetsplats eller inom samma företagsenhet som den där arbetstagaren tidigare var sysselsatt.<sup>36</sup> Arbetsgivaren kan dock inte begränsa sig till den ort där det nuvarande arbetet finns. Det är således arbetsgivarens skyldighet att överväga alla skäliga möjligheter att genomföra förändringar utan att säga upp arbetstagare. Underlåter arbetsgivaren att göra en omplaceringsutredning eller om det föreligger oklarheter om huruvida omplacering hade kunnat ske så anses normalt att omplaceringsskyldigheten inte är fullgjord.<sup>37</sup>

Arbetsgivaren är bara skyldig att erbjuda sådana tjänster som arbetstagaren i fråga har tillräckliga kvalifikationer för. En omplacering enligt 7 § 2 st. LAS förutsätter också att det finns lediga arbetsuppgifter, det vill säga att omplaceringen kan ske utan att en annan arbetstagare friställs. Av AD 2005 nr 75 framgår att det inte är skäligt att kräva att bli omplacerad till en tjänst om omplaceringen leder till försämrade anställningsförhållanden för övriga arbetstagare. En anställd kan inte heller avböja ett i och för sig godtagbart erbjudande om omplacering för att istället vänta på att sådana arbetsuppgifter som han eller hon hellre vill ha blir lediga, eller begära att få ta någon annans arbetsuppgifter med stöd av sin plats i turordningen. I AD 2005 nr 57 hade en arbetstagare vars tjänst drabbats av arbetsbrist blivit erbjuden omplacering till annat arbete. Arbetstagaren tackade nej varpå arbetsgivaren sade upp henne. Arbetsdomstolen konstaterar att det rört sig om ett skäligt erbjudande och att arbetstagaren inte haft godtagbara skäl att avböja. Detta även om hon hade föredragit arbetsuppgifter som innehades av en arbetstagare med kortare anställningstid.

Omplaceringsskyldigheten innebär inte någon plikt för arbetsgivaren att på ett mera ingripande sätt lägga om sin verksamhet.<sup>38</sup> Detta kan leda till att uppsägningar får accepteras i mindre företag med dess färre

---

<sup>36</sup> Prop. 1973:129 s. 121.

<sup>37</sup> AD 1999 nr 24.

<sup>38</sup> AD 1995 nr 2.

omplaceringsmöjligheter, men inte i samma utsträckning i större företag.<sup>39</sup> På samma sätt som arbetsgivarens bedömning av behovet att genomföra en organisationsförändring är avgörande för frågan om arbetsbrist ska anses föreligga så är det ytterst arbetsgivaren själv som avgör om förändringen går att genomföra utan att verksamhetens fortsatta bedrivande försvåras.<sup>40</sup> Ett omplaceringserbjudande ska vara konkret och riktat till arbetstagaren personligen.<sup>41</sup> Arbetstagaren ska ha möjlighet att ta ställning till erbjudandet och det ska stå klart att alternativet till omplacering är uppsägning på grund av arbetsbrist (alternativt avtal om anställningens upphörande).

Skyldigheten enligt 7 § 2 st. LAS gäller i princip alla arbetsuppgifter inom arbetsgivarens verksamhet. Den ordningsföljd som motiven förespråkar är att arbetsgivaren i första hand ska söka en lösning inom ramen för anställningen. Främst bör alltså arbetsgivaren överväga sådana lösningar som innebär att arbetstagaren kan fortsätta sitt hittillsvarande arbete eller sådant arbete som ligger inom arbetstagarens arbetskyldighet. Först när detta visar sig omöjligt bör arbetsgivaren söka erbjuda arbetstagaren annan anställning hos sig. Så långt som möjligt bör arbetsgivaren då söka erbjuda ett arbete som är likvärdigt med det tidigare.<sup>42</sup> Har företaget flera driftsenheter bör undersökningen ta sikte på alla dessa, det finns således ingen geografisk begränsning inom Sverige. Det innebär att om ett företag har en ledig tjänst på annan ort så ska först en omplacering (enligt 22 § LAS) vidtas på orten som drabbas av driftsinskränkningen. Den som sedan står inför att bli uppsagd ska då bli erbjuden den lediga tjänsten på annan ort.

Omplaceringsskyldighetens omfattning torde inte sträcka sig utanför det enskilda företaget vid vilken arbetstagaren är anställd.<sup>43</sup> Arbetsgivaren anses som en naturlig konsekvens inte heller kunna fullgöra sin skyldighet enligt 7 § 2 st. LAS genom att erbjuda anställning hos en annan arbetsgivare.<sup>44</sup>

Arbetsgivarens skyldighet att söka en lösning på problemet minskar eller upphör helt om inte arbetstagaren medverkar.<sup>45</sup> Av AD 1996 nr 144 framgår att om arbetsgivaren har föreslagit lösningar inom ramen för anställningen eller lämnat omplaceringserbjudande men arbetstagaren utan godtagbar anledning avböjt så är arbetsgivaren normalt inte skyldig att lämna ytterligare förslag eller erbjudande.<sup>46</sup> Det är dock inte så att varje omplaceringserbjudande befriar arbetsgivaren från ytterligare ansträngning. Erbjudandet måste vara skäligt, bland annat avseende arbetstagarens arbetskyldighet.

---

<sup>39</sup> AD 1975 nr 68.

<sup>40</sup> Prop. 1973:129 s. 123 f.

<sup>41</sup> AD 1984 nr 82 och AD 1995 nr 82.

<sup>42</sup> Prop. 1973:129 s.121 f. och 243, och t.ex. AD 1983 nr 110 och AD 1993 nr 80.

<sup>43</sup> Prop. 1973:129 s. 121.

<sup>44</sup> AD 1987 nr 2.

<sup>45</sup> AD 1993 nr 73 och AD 1993 nr 215.

<sup>46</sup> Även Ds 2002:56 s. 153.

### 3.2.2 Tillräckliga kvalifikationer

För att kunna kräva en omplacering enligt LAS måste arbetstagaren ha tillräckliga kvalifikationer för det arbete som avses. Med tillräckliga kvalifikationer menas enligt förarbetena de allmänna kvalifikationskrav som normalt ställs på den som söker det arbete det är fråga om.<sup>47</sup> Arbetsgivaren får, inom relativt vida ramar, avgöra vilka kvalifikationer som fordras för en viss befattning, men kan inte kräva kvalifikationer som framstår som obefogade eller överdrivna. Är det fråga om en nyinrättad befattning och en jämförelse med vad arbetsgivaren normalt kräver således inte låter sig göras, torde man i den mån det är möjligt få göra en jämförelse med vad som på arbetsmarknaden vanligen krävs i fråga om kvalifikationer för likartade befattningar. Hänsyn måste emellertid också kunna tas till förhållandena i det enskilda fallet.<sup>48</sup> I princip är det också arbetsgivaren som har bevisbördan för ett påstående om att en arbetstagare saknar tillräckliga kvalifikationer för det arbetet.<sup>49</sup>

Regeln om krav på tillräckliga kvalifikationer vid omplacering utgör en avvägningsnorm. Den avvägning som ska göras är mellan å ena sidan produktions- eller arbetsgivarintresset, inklusive behovet att kompetent arbetskraft, och å andra sidan arbetstagarens intresse av anställningsskydd.<sup>50</sup>

Det kan inte krävas att arbetstagaren till fullo behärskar de nya arbetsuppgifterna utan endast att han eller hon har möjlighet att inom rimlig tid lära sig dem.<sup>51</sup> Arbetsdomstolen har inte angett någon klar tidsgräns utan gör individuella bedömningar. Ett år har dock ansetts ligga klart över vad som kan betraktas som rimlig upplärningstid.<sup>52</sup> Det framgår av ett flertal domar från Arbetsdomstolen att arbetsgivarens situation i viss mån kan påverka hur högt kraven på kvalifikationer får ställas. I AD 1994 nr 73 ansågs inläringstiden för en löneadministratör ”under omständigheterna” ligga klart över vad som kunde betraktas som rimlig. Med ”omständigheter” syftade domstolen på det faktum att bolaget befann sig i ett uppbyggnadsskede avseende just löneadministreringen och att det därför var särskilt viktigt att denna fungerade väl.<sup>53</sup> I AD 1993 nr 80 som behandlar en liknande fråga fann Arbetsdomstolen dock att det inte framgått att omständigheterna skulle göra det omöjligt för arbetstagaren att inom rimlig tid åstadkomma godtagbara arbetsresultat. Även med beaktande av arbetsgivarens uppenbarligen företagsekonomiskt ansträngda läge så skulle en omplacering av arbetstagaren till en annan befattning kunna ha gjorts

---

<sup>47</sup> Prop. 1981/82:71 s 56 f.

<sup>48</sup> AD 1986 nr 58.

<sup>49</sup> AD 1996 nr 197.

<sup>50</sup> Edström, Örjan, *Anställningsskydd och förändrade kvalifikationskrav i kunskapsamhället*, Iustus förlag, Uppsala, 2001, s. 150.

<sup>51</sup> Prop. 1973:129 s 121, 159 och AD 1986 nr 58.

<sup>52</sup> AD 1993 nr 197.

<sup>53</sup> Se även AD 1995 nr 118 och AD 1996 nr 42.

utan att medföra någon från bolagets sida oacceptabel konsekvens för verksamheten där. Arbetsgivaren ansågs därmed inte ha fullgjort sin omplaceringsskyldighet.

Det finns ingen allmän lagstiftning som föreskriver skyldighet för arbetsgivaren att tillhandahålla fortbildning för arbetstagarna. Arbetsdomstolen har emellertid slagit fast att en arbetsgivare i princip har en skyldighet att sörja för vidareutbildning eller kompetensutveckling av sina anställda.<sup>54</sup> Enligt domstolen kan det dock inte krävas att arbetsgivaren ska tillhandahålla kompetensutveckling inom baskunskaper såsom grundkunskaper i engelska. Det ska heller inte handla om ren omskolning.<sup>55</sup> Det torde vara naturligt att en ökad skyldighet för arbetsgivaren att tillhandahålla utbildning skulle stärka dels arbetstagarens ställning dels anställningsbarheten. Själva anställningsbarheten skulle då utgöra en sorts anställningsskydd. Det har dock påpekats att beroende på hur en sådan skyldighet är konstruerad så kan den också innebära en förstärkning av arbetsgivarprerogativet.<sup>56</sup>

Brister i de formella kvalifikationerna kan i vissa fall uppvägas av individens informella kvalifikationer, exempelvis kan brister i formell utbildning kompenseras av tidigare erfarenhet av arbetsuppgifterna.<sup>57</sup> Arbetsgivaren får emellertid själv ta på sig olägenheten av att en övergång inte planerats i tid med de möjligheter till vidareutbildning etc. som det hade medfört.<sup>58</sup>

Det har ansetts befogat att vägra omplacera en arbetstagare när det under den tidigare anställningen visat sig att arbetstagaren på det personliga planet helt enkelt saknat de egenskaper som rimligen bör kunna krävas. AD 1995 nr 2 behandlar en yrkeslärare som hade många års anställningstid men där synpunkter fanns på hans uppträdande och personliga egenheter. Uppsägning på grund av personliga skäl hade inte varit aktuellt. När frågan ställdes om läraren i en arbetsbristsituation kunde komma ifråga för en annan lärartjänst gjordes dock bedömningen att han på grund av sitt uppträdande saknade kvalifikationer för en sådan tjänst. Det anses således finnas visst fog för antagandet att kraven på arbetsgivaren inte är lika långtgående vid "tillräckliga kvalifikationer" som de är vid "saklig grund".<sup>59</sup> Även AD 1993 nr 61 är belysande avseende personlig lämplighet. Bakgrunden i målet var att ett flertal anställda vid ett teknikföretag sagts upp på grund av arbetsbrist då arbetsgivaren önskat omförhandla anställningsvillkoren så att de anställda inte längre hade rätt att disponera

---

<sup>54</sup> AD 2005 nr 75.

<sup>55</sup> Lunning och Toijer, *Anställningsskydd. Kommentar till anställningsskyddslagen*, 2006, s. 604.

<sup>56</sup> Rönmar, Mia, Redundant because of lack of competence?, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol 17, 2001, s. 117-138

<sup>57</sup> Edström, *Anställningsskydd och förändrade kvalifikationskrav i kunskapssamhället*, 2001, s. 152.

<sup>58</sup> AD 1983 nr 51.

<sup>59</sup> Lunning och Toijer, *Anställningsskydd. Kommentar till anställningsskyddslagen*, 2006, s. 607.

tjänstebilar på fritiden. Vid bolagets filial i Göteborg fanns emellertid en tekniker med bilförmån som inte har blivit uppsagd. Denne arbetstagare hade kortare anställningstid än tre andra arbetstagare som nu menade att de blivit förbigångna i turordningen. Arbetsgivaren invände att denne tekniker numera var chefstekniker och att de tre andra arbetstagarna inte hade tillräckliga kvalifikationer för att utföra chefsteknikerns arbetsuppgifter. Arbetstagarna menade dock att det inte förelåg någon nämnvärd skillnad i arbetsuppgifter mellan teknikerna och chefsteknikerna. Enligt Arbetsdomstolen fanns det anledning att fästa avseende vid att chefsteknikern intar en arbetsledande ställning. För att kunna fullgöra sina arbetsuppgifter måste chefsteknikern således åtnjuta arbetsgivarens särskilda förtroende och det kan inte förutsättas att de övriga teknikerna, som inte har kommit i fråga för chefsteknikerbefattning, hade denna relation till arbetsgivaren. Arbetsdomstolen ansåg därför att övervägande skäl talade för att de tre angivna teknikerna inte innehar tillräckliga kvalifikationer för arbetet som chefstekniker. Däremot har Arbetsdomstolen ansett att enbart det förhållande att en sjukskrivning skulle kunna förväntas inte ger ett bolag anledning för att anse att en arbetstagare saknar tillräckliga kvalifikationer.<sup>60</sup>

Således ryms det inom begreppet ”tillräckliga kvalifikationer” ett brett spektrum av färdigheter på vilka arbetsgivaren kan ställa krav. En tjänst kan beroende på utformning kräva exempelvis både erfarenhet och personlig lämplighet, som AD 1995 nr 2 ovan, men det torde vara helhetsintrycket som räknas. AD 2005 nr 75 behandlar det fall då två servicetekniker sagts upp på grund av arbetsbrist från ett bolag som utför reparationer och service för en specifik motortyp. De två, som båda hade arbetat över 30 år i bolaget, menade att de förbigåtts av flera arbetstagare i turordningslistan och därför inte borts sägas upp. De hävdade vidare att de båda hade tillräckliga kunskaper och erfarenhet för arbetet och att de krav på kompetens som arbetsgivaren i övrigt kan ställa var av underordnad betydelse. Arbetsgivaren å sin sida menade att de båda saknade tillräckliga kvalifikationer. Som grund för detta anfördes att efter driftsinskränkningen skulle alla kvarvarande anställda ensamma kunna resa utomlands för att serva företagets kunder och att språket på vilket detta skulle ske till avsevärd del är engelska. För att klara detta krävdes att de anställda klarade att tala engelska på gymnasienivå och den utredning som företaget gjort visade att de båda hade inga eller nästan inga kunskaper i engelska. Enligt Arbetsdomstolens utgjorde de grundkunskaper i engelska som det här var fråga om baskunskaper av ett slag som det inte kunde krävas att bolaget skulle ha tillhandahållit. Det framkom inte heller något som visar att bolaget hade åsidosatt sin skyldighet att bedriva kompetensutveckling på ett sätt som skulle kunna inverka på bedömningen av tillräckliga kvalifikationer. Domstolen fann därför att de två saknade tillräckliga kvalifikationer. Av målet kan två slutsatser dras. Dels att generell gymnasiekompetens är något som arbetsgivaren kan räkna med, dels att det för bedömningen av tillräckliga kvalifikationer inte räcker att arbetstagaren har de tekniska

---

<sup>60</sup> AD 1984 nr 144.

kunskaper som krävs om han eller hon inte kan utföra kringarbetet, som i det här fallet tala med den som arbetet utförs åt.

### **3.2.3 Skäliga erbjudanden**

Som framkommit ovan bör alltså arbetsgivaren i första hand söka finna en omplaceringsmöjlighet så nära det nuvarande arbetet som möjligt och om det inte går i vart fall ett likvärdigt arbete. Arbetsdomstolen har dock konstaterat att en arbetstagare som blir omplacerad till följd av att arbetsgivaren enligt LAS är skyldig att omplacera arbetstagaren, kan inte på lagen grunda något krav på att få behålla sin tidigare lön utan har att godta den lön som är förenad med det nya arbetet.<sup>61</sup> Omplaceringsskyldigheten innebär alltså i princip inte någon rätt för arbetstagaren att behålla samma slags arbete eller anställningsvillkor som tidigare. LAS utgör därmed inget skydd för arbetstagarens befattning eller lön, utan syftar primärt till att skydda en fortsatt anställning som sådan.<sup>62</sup> Arbetsgivaren är också skyldig att erbjuda omplacering till en lägre tjänst, även om det är troligt att erbjudandet kommer att avvisas.<sup>63</sup>

Vad som är att betrakta som ett skäligt erbjudande är en individuell fråga. Av AD 1984 nr 144 framgår att Arbetsdomstolen har ansett att enbart det förhållande att en sjukskrivning skulle kunna förväntas inte ger ett bolag anledning att inte erbjuda viss tjänst. När det emellertid är väl dokumenterat att en arbetstagare lider av viss skada så är ett erbjudande om en tjänst som sannolikt förvärrar skadan inte att betrakta som skäligt.<sup>64</sup> I AD 2002 nr 25 behandlas det fall att en man sjukskrivits efter det att en annan arbetstagare tagit strupgrepp på honom. Arbetskamraten dömdes till dagsböter men arbetade kvar som en av verksamhetens tiotal anställda. Efter det att sjukskrivningen upphört blir mannen erbjuden att återgå till arbetet med samma titel och lön och i stort samma arbetsuppgifter som tidigare, men avböjer. Han sägs då upp med åberopande av arbetsbrist eftersom det inte finns några andra tjänster att erbjuda honom. Av utredningen i målet framgår att det faktum att den dömde fanns kvar på arbetsplatsen inte skulle utgöra en brist i arbetsmiljön. Arbetsdomstolen konstaterar att erbjudandet visserligen inte skulle innebära en återgång till samtliga tidigare arbetsuppgifter, men menar ändå att det inte finns stöd för att omständigheterna ska anses vara sådana att erbjudandet kan bedömas som oskäligt.

En arbetstagare är skyldig att acceptera förändringar som ligger inom ramen för anställningen. Skulle arbetstagaren vägra att godta en omplacering som faller inom arbetskyldigheten så gör han eller hon sig skyldig till arbetsvägran. I det fall då omplaceringen sker på grund av arbetsbrist torde

---

<sup>61</sup> AD 1993 nr 191.

<sup>62</sup> Sigeman, *Arbetsrätten. En översikt*, 2006, s. 176 och AD 1997 nr 121.

<sup>63</sup> AD 1991 nr 66.

<sup>64</sup> AD 1996 nr 144.



dock ett avböjt skäligt erbjudande helt enkelt betyda att arbetsgivaren fullgjort sin omplaceringsskyldighet och kan säga upp arbetstagaren på grund av arbetsbrist. Emellertid finns det godtagbara anledningar att avböja även ett skäligt omplaceringserbjudande. Ett sådant fall torde vara när det finns ett mera likvärdigt arbete som arbetstagaren skulle kunna sköta. AD 1983 nr 110 behandlar en metallarbetare som arbetade på en utrustningsenhet i en filial till ett större bolag och var anställd som nummer sex av totalt 28. Utrustningsenheten skulle läggas ner och sammanlagt sju arbetstagare skulle behöva sägas upp. När arbetstagaren i fråga sades upp hade emellertid sju arbetstagare redan blivit uppsagda eller lämnat filialen. Arbetsgivaren menade att omplaceringsskyldigheten var uppfylld genom erbjudande dels om arbete inom fastighetsskötsel, dels om arbete i verktygsförrådet. Då arbetstagaren inte accepterat dessa erbjudande, så hade det inte funnits något alternativ till att säga upp honom. Arbetstagaren å sin sida menade att han tackat nej då han ansåg sig kunna bli omplacerad till filialens reparationsverkstad, ett arbete som var likvärdigt med det tidigare och för vilket han hade tillräckliga kvalifikationer. Arbetsdomstolen gjorde bedömningen att det inte kunde läggas honom till last att han tackat nej, då ”det hade varit högst naturligt och i överrensstämmelse med de värderingar på vilka 7 § LAS bygger att erbjuda [arbetstagaren] fortsatt arbete i reparationsverkstaden”.

## 3.3 Turordning enligt lag

### 3.3.1 De grundläggande reglerna

De grundläggande reglerna för turordning vid arbetsbristuppsägningar finns i 22 § LAS. Enligt 2 § LAS är emellertid paragrafen semidispositiv, innebärande att avsteg från reglerna får göras genom kollektivavtal, mer om det nedan under 3.4.

Turordningsreglerna i LAS blir endast aktuella i en situation då det gäller att välja mellan olika arbetstagare. I 22 § stadgas hur en turordningslista upprättas, vilka arbetstagare som ska medräknas och i vilken ordning. Enligt huvudregeln har arbetstagare med längre anställningstid förtur till fortsatt anställning, det som kallas ”sist-in-först-ut”. Denna princip har sina rötter i de allmänna syftena med LAS, av vilka skyddet för äldre arbetstagare är ett av de viktigaste.<sup>65</sup> Den anställningstid som får tillgodoräknas är hela anställningstiden i företaget, verksamheten eller dylikt, 3 § LAS. Även anställningstid inom olika avtalsområden får räknas in.<sup>66</sup> Tidigare fanns en regel som gav arbetstagare över 45 år rätt att tillgodoräkna sig en extra anställningsmånad för varje månad de varit anställda efter fyllda 45 år, dock högst 60 sådana månader. Denna regel togs dock bort vid halvårsskiftet år

<sup>65</sup> Prop. 1973:129 s. 2, 59 och AD 1984 nr 144.

<sup>66</sup> Lunning, Lars och Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd. Kommentar till anställningsskyddslagen*, 9 uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2006.

2007 då regeringen var av uppfattningen att bestämmelsen kunde ha negativa effekter på arbetsmarknaden, påverka rörligheten på arbetsmarknaden negativt och på olika sätt kan försvåra för äldre arbetskraft att få anställning. Reglerna kunde dessutom vara diskriminerande mot yngre arbetstagare. Det saknades därför, enligt regeringens mening, skäl att behålla regeln.<sup>67</sup>

Avgörande för beräkning av anställningstid är när åtgärden vidtas. Vid tillämpning av 22 § LAS är det tidpunkten då uppsägning sker som är avgörande för fastställande av turordningen. Vid lika anställningstid är arbetstagarnas ålder avgörande. Denna företrädesrätt upphör dock vid 67 års ålder, 33 § LAS.

En turordningslista ska upprättas för varje av arbetsbrist berörd turordningskrets. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal ska det upprättas en turordning för varje kollektivavtalsområde. Turordningskretsens storlek fastställs normalt på så vis att en turordning upprättas för varje driftsenhet. Med driftsenhet avses som utgångsläge en sådan del av företaget som är belägen inom samma byggnad eller inhägnat område.<sup>68</sup> Utgångspunkten är att ju större turordningskretsen görs, desto större genomslagskraft får principen att anställningstiden ska vara avgörande för turordningen.<sup>69</sup> Om ett företag däremot driver helt olika slags verksamheter och driftsinskränkningen endast ska genomföras i en av dessa så är det normalt bara arbetstagarna där som berörs.<sup>70</sup> Det finns dock i lagen inte något utrymme för att begränsa turordningen till någon administrativ avgränsning inom arbetsgivarens verksamhet annat än genom kollektivavtal.<sup>71</sup>

Begreppet driftsenhet har dock hävdats kunna innebära både en geografisk och en organisatorisk indelning. Arbetsdomstolen har i ett antal fall, exempelvis AD 1988 nr 32, prövat frågan om verksamhet på flera orter kan utgöra en driftsenhet. Arbetsdomstolen har i de fallen uttalat att det av förarbetena följer att driftsenhetsbegreppet är av närmast geografisk karaktär och inte ett begrepp som hänför sig till en teoretisk eller organisatorisk struktur. Att det rör sig om skilda orter torde således vara en klar indikation på att det rör sig om olika driftsenheter.

Emellertid finns det vissa branscher där arbete ofta utförs på olika orter, exempelvis handels- och transportnäringen. I dessa fall får driftsenheten anses vara den enhet som utgör arbetstagarens ”hemort”, alltså den ort från vilken hans eller hennes resor utgår. För den som har ett enmanskontor i bostaden som sin fasta utgångspunkt har tidigare saknats anställningsskydd

---

<sup>67</sup> Prop. 2006/07:111 s. 40 f.

<sup>68</sup> Ds 2002:56 s. 155.

<sup>69</sup> Calleman, *Turordning vid uppsägning*, 1999 s. 94.

<sup>70</sup> Lunning och Toijer, *Anställningsskydd. Kommentarer till anställningsskyddslagen*, 2006, s. 599.

<sup>71</sup> AD 1992 nr 130.

vid arbetsbrist uppsägningar.<sup>72</sup> Genom en lagändring 2001 gäller nu att enbart den omständighet att en arbetstagare har sin arbetsplats i bostaden medför inte att den arbetsplatsen utgör en egen driftsenhet, 22 § 3 st. Avsikten med lagändringen var att skapa en likvärdig trygghet i anställningen för alla distansarbetare.<sup>73</sup> En sådan distansarbetare kan numera därför hänföras till den driftsenhet gentemot vilken arbetet utförs och därmed torde arbetstagare av den här typen mer sällan bli ensamma på turordningslistan.

I AD 2006 nr 15 behandlas frågan om verksamhet placerad i lokaler i två skilda byggnader på samma ort kan anses utgöra två driftsenheter. Verksamheten hade under en viss tid varit samlad i lokaler i ett av husen och hade därefter splittrats under en period till lokaler i två separata byggnader varefter en del av verksamheten flyttats tillbaka till de ursprungliga lokalerna. Arbetsdomstolen fann vid en samlad bedömning att lagens driftsenhetsbegrepp, även med ett geografiskt synsätt, inte kunde tolkas så snävt att verksamheten i respektive byggnad i detta fall utgjorde olika driftsenheter. Lokalerna hade ett mycket nära geografiskt samband eftersom de låg mittemot varandra och vissa delar av verksamheten hade flyttat mellan lokalerna. Med hänsyn till detta kommer Arbetsdomstolen till slutsatsen att verksamheterna i de två byggnaderna utgjorde samma driftsenhet. Den organisatoriska definitionen av begreppet driftsenhet torde således innebära en mindre möjlighet till omplacering av arbetstagare vid uppsägning i ett atypiskt fall eftersom det sannolikt rör sig om en snävare krets av arbetstagare.

De fackliga organisationerna kan i fall där det på arbetstagarsidan betraktas som mest rimligt och rättvist, exempelvis för sysselsatta inom detaljhandeln, kräva en gemensam turordning för arbetsgivarens alla driftsenheter på samma ort, 22 § 3 st. LAS. En sådan gemensam turordningslista gäller endast de som är sysselsatta inom organisationens avtalsområde, men både oorganiserade arbetstagare och de som är medlemmar av en annan organisation kan ingå.

### **3.3.2 Möjligheten till undantag från turordningen**

Det har från arbetsgivarhåll begärts större möjlighet att i turordningsfrågor ta större hänsyn till arbetstagares individuella lämplighet och duglighet. Det har menats att anställningstrygghet i egentlig mening inte kan uppnås om företaget vid driftsinskränkning inte ges reell möjlighet till återhämtning och att möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen är av stor betydelse för detta.<sup>74</sup> Den fackliga ståndpunkten var att sådana undantag

---

<sup>72</sup> Bylund, Bo m.fl., *Anställningsskyddslagen*, Prisma, Stockholm, 2004, s. 181.

<sup>73</sup> 2000/01:AU4.

<sup>74</sup> Prop. 1981/82:71 s. 57 f..

borde ske genom fackliga förhandlingar då ändringar i lagen skulle medföra stora risker för uttunning av anställningsskyddet. År 1994 infördes i 22 § LAS en möjlighet att vid uppsägning på grund av arbetsbrist i varje turordningskrets undanta två arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning var av särskild betydelse för den fortsatta driften från turordningen.<sup>75</sup> Tillämpligheten av undantagsregeln var inte knuten till antalet anställda. Genom att regeln medgav att två personer undantogs per turordningskrets fick den dock störst effekt för små företag, vilket även var avsikten. Denna möjlighet till undantag upphävdes i januari år 1995 med motiveringen att möjligheten för en arbetsgivare att undanta två arbetstagare från turordningen ansågs rubba den balans mellan arbetsgivarens och arbetstagarens intressen som lagen bygger på. År 2001 infördes på nytt en möjlighet att undanta två arbetstagare från turordningen. Förutsättningarna den här gången var dock något annorlunda. Sålunda har numera arbetsgivare med högst tio arbetstagare möjlighet att innan turordningen fastställs undanta högst två arbetstagare som enligt arbetsgivaren är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten, 22 § 2 st. Dessutom är möjligheten nu begränsad till två arbetstagare oavsett antalet turordningskretsar. Enligt förarbetena ska arbetsgivarens beslut kunna prövas rättsligt om beslutet strider mot god sed på arbetsmarknaden eller annars är otillbörligt. Ovidkommande hänsyn/hänsyn till personliga skäl exempelvis en arbetstagares benägenhet att utnyttja ledighetslagstiftningen, får inte bli avgörande.<sup>76</sup> Calleman har kritiserat den tidigare regeln med motiveringen att den ger arbetsgivaren stora möjligheter att göra sig av med icke önskvärd personal, bland annat med hänvisning till att det inte fanns någon begränsning i antalet gånger under en tidsperiod som regeln kunde användas. Trots de förändrade förutsättningarna i den nya regeln torde den kritiken fortfarande vara relevant.

AD 2005 nr 32 behandlar det fall då en arbetsgivare vid uppsägning på grund av arbetsbrist undantar två anställda från turordningen, vilket får till följd att en ms-sjuk man sägs upp. De hade alla i stort sett likvärdiga formella meriter och den ms-sjuka mannen något längre arbetslivserfarenhet. Arbetsgivaren hävdade dock att mannen saknade de personliga egenskaper som krävdes. Arbetsdomstolen konstaterade att som huvudregel ska ingen överprövning ske av arbetsgivarens nyttjande av undantagsmöjligheten och inte heller av den uppsägning som blir aktuell på grund av urvalet som gjorts. Domstolen fann dock vidare att

”[ä]ven om en arbetsgivares åtgärder med åberopande av undantagsregeln i 22 § anställningsskyddslagen inte kan prövas rättsligt i den meningen att handlandet inte kan anses strida med just denna lag får det anses stå klart att det inte bör vara möjligt för arbetsgivaren att under täckmantel av undantagsregeln missgynna en arbetstagare om detta sker på grund av en faktor som åtnjuter särskilt skydd genom ett rättsligt förbud mot diskriminering. Arbetsgivarens

---

<sup>75</sup> SFS 1993:1496.

<sup>76</sup> Adlercreutz, Axel och Mulder, Bernard Joahnn, *Svensk arbetsrätt*, Norstedts Juridik, Vällingby, 2007, s. 178.

handlande kommer då i alla händelser att strida mot den tillämpliga lagen om förbud mot diskriminering.”

Arbetsdomstolen konstaterade att de anförda omständigheterna gett intrycket att företagets hantering av turordningsfrågan var direkt inriktad på att det skulle bli den här mannen som lämnade företaget. Det kunde visserligen inte uteslutas att beslutet i viss mån hade att göra med mannens personliga egenskaper, men bolaget ansågs inte ha styrkt att uppsägningen saknade samband med mannens funktionshinder. Domstolen ansåg därför att företaget genom uppsägningen gjort sig skyldigt till ett åsidosättande av lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder.

### 3.3.3 Omplacering

I det fall att 22 § LAS blir tillämplig ska arbetsgivaren genomföra en ny omplaceringsutredning. Liksom vid omplacering enligt 7 § 2 st. gäller att arbetstagaren ska ha tillräckliga kvalifikationer för att en tjänst ska komma vara aktuell. Omplaceringsskyldigheten är emellertid i detta fall begränsad till turordningskretsen,<sup>77</sup> det vill säga det kollektivavtalsområde som arbetstagaren tillhör. Arbetstagare som har gått från ett avtalsområde till ett annat således inte konkurrera med arbetstagare inom det område han eller hon tidigare tillhört.<sup>78</sup>

22 § LAS innebär en skyldighet att säga upp en arbetstagare med kortare anställningstid till förmån för en arbetstagare med längre anställningstid. Även om en driftsinskränkning är begränsad till en viss avdelning inom ett företag, så kan drabbade arbetstagare där med stöd av turordningsreglerna begära omplacering till en annan avdelning för att där slå ut andra arbetstagare med kortare anställningstid.<sup>79</sup>

Om det finns flera arbetstagare som uppfyller kraven för den aktuella tjänsten kan arbetsgivaren inte fritt välja den mest kvalificerade av dessa.<sup>80</sup> Istället måste han eller hon behålla den med längst anställningstid.<sup>81</sup> Det är alltså inte fråga om att bestämma vem av flera som är föremål för arbetsgivarens omplaceringsutredning som är mest lämpad för arbetet. Vid lika anställningstid är levnadsålder avgörande.<sup>82</sup>

---

<sup>77</sup> Calleman, *Turordning vid uppsägning*, 1999, s. 128.

<sup>78</sup> Kollektivavtal kan dock reglera frågan på ett annat sätt, se vidare under Turordning enligt avtal.

<sup>79</sup> Lunning och Tojjer, *Anställningsskydd. Kommentar till anställningsskyddslagen*, 2006, s. 596.

<sup>80</sup> AD 1978 nr 84.

<sup>81</sup> Calleman, *Turordning vid uppsägning*, 1999, s. 144.

<sup>82</sup> AD 2005 nr 32.

## 3.4 Turordning enligt avtal

### 3.4.1 Lagens dispositivitet

Som framgått ovan är 22 § LAS alltså semidispositiv enligt 2 § 3 st. LAS. Avsteg från lagreglerna får då ske genom kollektivavtal. Det innebär att såväl principen om ”sist-in-först-ut” som kravet på tillräckliga kvalifikationer vid en omplacering inte ovillkorligen är tillämpliga. Avvikelser kan ske antingen på det sättet att det centrala kollektivavtalet innehåller egna turordningsregler, eller genom att en så kallad avtalsturlista sluts. Avtalsturlistor kan slutas på central nivå, men det vanligaste är att det centrala avtalet innehåller en fullmakt till de lokala parterna att träffa överenskommelsen.

I de fall att ett enskilt avtal inte överensstämmer med lagens regler får det inte vara konstruerat på ett sådant sätt att det upphäver eller inskränker den enskilde arbetstagarens rättigheter, 2 § 2 st. LAS. Någon sådan begränsning finns dock inte om den avtalsslutande parten på arbetstagarsidan är en facklig organisation, det vill säga om det handlar om kollektivavtal.<sup>83</sup> Avtalsparterna ges då vida ramar att själva reglera en turordningssituation på det sätt som de finner lämpligt.<sup>84</sup>

2 § 6 st. LAS ger arbetsgivaren rätt att tillämpa det kollektivavtal han eller hon är bunden av även på de arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande organisationen. Detta under förutsättning att dessa arbetstagare sysselsätts i det arbete som kollektivavtalet avser.<sup>85</sup> Arbetsgivaren är skyldig att senast en månad efter anställningens påbörjande skriftligen upplysa arbetstagaren om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, 6 c § LAS. Att det, i tillämpliga fall, finns ett kollektivavtal anses vara av sådan betydelse, 6 c § p. 6.

### 3.4.2 Avtalsturlista

Kravet i 22 § LAS på tillräckliga kvalifikationer ger arbetsgivaren ett utrymme för att göra avsteg från turordning efter anställningstid och ålder. Det finns dock vissa tillfällen som faller utanför de möjligheter som lagens regler ger. Exempel på ett sådant tillfälle är det fall att arbetsgivaren vid arbetsbristuppsägningar önskar behålla endast de allra bästa av flera tillräckligt kvalificerade arbetstagare, exempelvis bara de som omedelbart kommer att behärska de nya arbetsuppgifterna.<sup>86</sup> Om arbetsgivaren i ett

---

<sup>83</sup> Lunning och Tojjer, *Anställningsskydd. Kommentarer till anställningsskyddslagen*, 2006, s. 116.

<sup>84</sup> Prop. 1973:129 s. 233, AD 1983 nr 107 och AD 1983 nr 112.

<sup>85</sup> Calleman, *Turordning vid uppsägning*, 1999, s. 210.

<sup>86</sup> För fler exempel se Calleman, *Turordning vid uppsägning*, 1999, s. 246.

sådant fall, eller annars, vill uppnå ett visst resultat i fråga om uppsägningar och anser att möjligheterna i LAS och eventuella kollektivavtal är uttömda, så finns möjligheten att ingå en lokal överenskommelse, en avtalsturlista, med den lokala fackliga organisationen. Med avtalsturlista avses ett lokalt kollektivavtal mellan nämnda parter om turordningen vid uppsägning på grund av arbetsbrist. En avtalsturlista ingås för ett enskilt tillfälle i en situation när uppsägningar väl blivit aktuella.<sup>87</sup> Vad avser vilka bedömningsgrunder som tillmäts betydelse vid upprättandet av en avtalsturlista konstaterade Arbetsdomstolen i AD 1996 nr 114 att

”[v]id upprättandet av en avtalsturlista kan finnas anledning för parterna att beakta en rad skilda omständigheter vid sidan av arbetstagarnas sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. I första hand kommer givetvis i fråga att beakta om en arbetstagare har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet. Dit hör inte endast de rent yrkesmässiga kvalifikationerna utan även personliga egenskaper, såsom exempelvis förmåga till samarbete eller serviceinställning när arbetsuppgiften gäller kundinriktad eller annan utåtriktad verksamhet. Även sociala faktorer, såsom försörjningsbörda, kan komma in i bilden. Förhållandena i den enskilda verksamheten måste bli avgörande för i vad mån dessa och andra faktorer skall tillmätas betydelse när arbetstagarna placeras på avtalsturlistan.”

I och med att en avtalsturlista upprättas lämnas reglerna i LAS och i dess ställe träder kollektivavtalsrättsliga principer. För att en lokal överenskommelse om turordning ska vara giltig ska den ha ingåtts av en arbetstagarorganisation i 6 § 2 st. MBL:s mening, främst företagsklubb eller liknande.<sup>88</sup> Bestämmelser om vilka organ som ska anses ha kompetens att ingå avtal om turordning har dock olika utformning inom olika fackliga organisationer.<sup>89</sup> De lokala parterna kan också delegera beslutanderätten vidare så länge det inte strider mot regler i kollektivavtal eller stadgar.<sup>90</sup> En avtalsturlista kräver kollektivavtalsform för att vara rättsligt bindande. Det innebär förutom att överenskommelsen ska vara ingången mellan arbetsgivaren och en arbetstagarorganisation, att den ska vara skriftlig, 23 § 1 st. MBL. Om parterna vid en MBL-förhandling har uppnått enighet om hur en övertalighetssituation ska lösas så kan det ibland vara svårt att avgöra om enigheten utgör en avtalsturlista. Det är således lämpligt att parterna är tydliga med sina intentioner. Skulle den inte vara att betrakta som en avtalsturlista så kan uppsägningar som avviker från lagen angripas rättsligt.<sup>91</sup>

---

<sup>87</sup> Calleman, *Turordning vid uppsägning*, 1999, s. 247.

<sup>88</sup> Prop. 1973:129 s. 272.

<sup>89</sup> Calleman, *Turordning vid uppsägning*, 1999, s. 252.

<sup>90</sup> Se Calleman, *Turordning vid uppsägning*, 1999, s. 253 med hänvisning till AD 1996 nr 34 då den lokala fackliga organisationen hade överlåtit beslutanderätten över turordningen till arbetsgivaren.

<sup>91</sup> Källström, Kent och Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet: Inledning till den individuella arbetsrätten*, Iustus förlag, Uppsala, 2006, s. 149.

### 3.4.3 Otillbörliga avtal

Lagstiftaren har motiverat de semidispositiva reglerna i LAS med att det måste vara möjligt för arbetsmarknadens parter att åstadkomma regler som är anpassade till de speciella förhållandena inom den bransch där parterna är verksamma och menar att genom ett flexibelt system tillgodoses i lagstiftningens syften på ett bättre sätt.<sup>92</sup> Den avtalsfrihet som en dispositiv lagregel om turordning innebär vilar på tilliten till de fackliga organisationernas kompetens och vilja att tillgodose arbetstagarnas intressen. Det har ansetts få förutsättas att huvudorganisationerna på arbetstagarsidan inte eftersätter medlemmarnas intressen.<sup>93</sup> Glavå menar dock att turordningsbestämmelsernas utformning inte motsvarar de föresatser att skydda arbetstagare som framförts.<sup>94</sup>

Det finns inga i lagen särskilt angivna begränsningar av parternas rätt att genom kollektivavtal avvika från lagens turordningsbestämmelser. Som enda exempel på situationer då en sådan överenskommelse skulle anses sakna verkan nämns i förarbetena till 1974 års anställningsskyddslag det fall när en sådan överenskommelse endast går ut på att slå ut andra organisationers medlemmar eller oorganiserade arbetstagare från arbetsplatsen.<sup>95</sup> I praxis har emellertid fastslagits att det enligt allmänna avtalsrättsliga grundsatser även är möjligt att ingripa mot en turordningsöverenskommelse som innebär ett sådant missbruk av den principiella avtalsfriheten att den helt eller delvis framstår som stridande mot god sed på arbetsmarknaden. Likaså om avtalet på annat sätt framstår som otillbörligt, exempelvis därför att den innebär en diskriminering av viss eller vissa arbetstagare, bland annat på grund av etnicitet, eller funktionshinder. Uppsägning av en viss utpekad grupp av människor anses dock inte diskriminerande om det kan motiveras sakligt.<sup>96</sup> Ett ingripande är också möjligt mot avtal där ovidkommande hänsyn tagits eller att annan omständighet föreligger som gör att det skulle te sig stötande att tillämpa överenskommelsen.

Att underkänna en avtalsturlista exempelvis av det skälet att anställningstiden anses ha tillmätts alltför liten betydelse i jämförelse med förmågan att samverka med andra anställda har ansetts inte kunna komma i fråga.<sup>97</sup> Frågan om vad som kan anses vara ett sådant missbruk av den principiella avtalsfriheten att ett avtal helt eller delvis framstår som stridande mot god sed på arbetsmarknaden eller på annat sätt som otillbörligt har dock prövats i flera mål med varierande utslag. I AD 1983 nr 107 behandlas det fall då ett rederiföretag träffat kollektivavtal med en

---

<sup>92</sup> Prop. 1973:129 s. 191.

<sup>93</sup> SOU 1973:7 s. 189, se även prop. 1973:129 s. 71 och prop. 1996/97:16 s. 27.

<sup>94</sup> Glavå, Mats, *Arbetsbrist - och kravet på saklig grund*, 1999, s. 570 ff.

<sup>95</sup> Prop. 1973:129 s. 233, 8 § 3 st. MBL.

<sup>96</sup> Calleman, *Turordning vid uppsägning*, 1999, s. 265, jfr AD 1983 nr 107.

<sup>97</sup> AD 1996 nr 114.



facklig organisation om turordningslistor vid arbetsbrist. Avtalet innebar att berörd personal placerats in på fyra olika listor beroende på deras olika arbetsuppgifter. För samtliga fyra listor gällde dock att de anställda som enbart talade finska hade placerats längst ner i turordningen. Arbetsgivaren motiverade detta med att det var befogat av sjsöakerhetsskäl. Arbetsdomstolen konstaterade dock att arbetsgivaren inte förmått styrka detta påstående utan att avtalet stred mot god sed på arbetsmarknaden. Om arbetsgivaren lyckats visa att språkkunskaperna var väsentliga för säkerheten hade diskriminering inte ansetts föreligga. AD 1995 nr 108 behandlade frågan om en avtalsturlista som innebar att de som sades upp inte hade rätt till företräde till återanställning. Förvisso behandlar målet en annan fråga än ämnet för arbetet, men domstolens resonemang är ändå belysande för frågan om turordning. Ett avtal hade träffats mellan Scanair och Handelstjänstemannaförbundet (HTF) C/A (kabinpersonal) som innebar att de som sades upp vid den föreliggande arbetsbristen inte skulle åtnjuta företrädesrätt till återanställning. I gengäld fick HTF ett löfte om att betydligt färre skulle sägas upp än vad som annars var fallet. Arbetsdomstolen konstaterade att avtalet i och för sig utgjorde ett utnyttjande av reglernas semidispositiva karaktär, men att syftet inte var att åstadkomma ändrade företrädesregler som var bättre anpassade till verksamhetens speciella förhållanden. Domstolen menade vidare att det förvisso kunde vara förståeligt att HTF tecknat avtalet med tanke på det trängda läge som förelåg, men att det inte går att komma ifrån att avtalet tillgodosåg syften av ett annat slag än de som lagstiftaren hade i åtanke när reglerna gjordes semidispositiva. Att helt avtala bort rätten till återanställning ansågs således utgöra en sådan urholkning av arbetstagarnas rättigheter att avtalet i det hänseendet förklarades ogiltigt. Domen har kritiserats av Lunning som med hänvisning till förarbetena ifrågasatte om rättstillämpningen stämde med gängse lagtolkningsmetoder.<sup>98</sup> Calleman menar dock att Lunning i sina resonemang förefaller bortse från att förarbetenas uttalanden om avtalsfrihet fördes mot bakgrunden att kollektivavtal om avvikelser från lagens regler i princip endast kunde ingås på förbunds nivå.<sup>99</sup>

När Arbetsdomstolen prövat liknande frågor i senare mål har utgången blivit den motsatta. I AD 1996 nr 20 var det fråga om ett (centralt) kollektivavtal som avtalat bort turordningsbestämmelserna. Domstolen fann med beaktande av att de uppsagda arbetstagarna fortfarande omfattades av reglerna om företrädesrätt till återanställning dock att avtalsparterna inte bara varit fullt medvetna om den avvikande regleringen utan att de också varit eniga om att den bättre tillgodosåg de speciella behov som förhållandena på verksamhetens område medförde. I AD 2004 nr 73 aktualiserades samma frågeställning och även denna gång avslogs talan. Arbetsdomstolen fäste då bl.a. avseende vid att kollektivavtalet varit i bruk under lång tid. AD 2002 nr 37 behandlar ett fall då en resebyrå på grund av arbetsbrist skulle minska sin personalstyrka med ett femtiotal anställda.

---

<sup>98</sup> Lunning, Lars, Arbetsdomstolen och dispositiviteten, *Juridisk Tidskrift*, Årgång 7, 1995-96, s. 430-433.

<sup>99</sup> Calleman, *Turordning vid uppsägning*, 1999, s. 270 f.

Frågan gällde dels om den avtalsturlista som fastställts diskriminerat de arbetstagare som var oorganiserade, dels om avtalet diskriminerade arbetstagare med lång anställningstid. Arbetsdomstolen konstaterade att organisationsgraden i företaget var ungefär femtio procent och att 24 personer av de 50 som sades upp var organiserade. Det ansågs därmed inte vara styrkt att organisationstillhörigheten tillmätts någon avgörande betydelse vid utformningen av avtalsturlistan. Domstolen fann vidare att det inte visat att varken ålder eller anställningstid givits någon betydelse vid upprättandet av avtalet. Avtalet kunde därför inte anses strida mot god sed på arbetsmarknaden eller i övrigt anses otillbörligt. I AD 2004 nr 52 var det fråga om en avtalsturlista som innebar att praktisk yrkesmässig kompetens prioriterades högre än teoretisk utbildning. Arbetstagaren i fråga hävdade dock att det varit personliga skäl som låg bakom hans uppsägning. Arbetsdomstolen kom emellertid till slutsatsen att turordningen bestämts på ett korrekt sätt och att det var avtalsparternas uppfattning om arbetstagarens yrkesmässiga kompetens som föranlett hans plats på avtalsturlistan.

Arbetsmarknadens parter har, som ovan konstaterats, vida ramar för vad som är tillåtet vid upprättande av gemensamma turordningsregler. Av de redovisade rättsfallen framgår dock att det finns begränsningar i avtalsfriheten. Kriterier som är klart diskriminerande godtas inte vare sig det rör sig om etnicitet, ålder eller facklig tillhörighet. Det är tillåtet att väga in personliga egenskaper i bedömningen om tillräckliga kvalifikationer. En avtalsturlista som har sin grund i personliga motsättningar kan dock inte tillåtas.<sup>100</sup> Avtal som inskränker skyddet för arbetstagaren torde dock kunna accepteras så länge de inte helt raderar det skydd som lagen skulle ha erbjudit om avtalet inte funnits.

Ett avtal som anses strida mot god sed på arbetsmarknaden eller i övrigt anses otillbörligt kan antingen förklaras ogiltigt eller jämkas. I enlighet med 34 § 1 st. andra meningen LAS kan en uppsägning som angrips enbart därför att den strider mot turordningsreglerna inte ogiltigförklaras utan endast aktualisera skadestånd, allmänt och ekonomiskt, enligt 38 § samma lag. I ovan refererade AD 1983 nr 107 hade käranden inte lagt upp sin talan på sådant sätt att ogiltigförklaring inte kunde ske utan påföljden begränsades istället till skadestånd. Arbetsdomstolen konstaterade dock att

”[d]et kan emellertid vara tveksamt vilken rättsföljd som skall inträda på grund av att turordningsöverenskommelsen är rättsstridig. Ett alternativ är att helt bortse från överenskommelsen och tillämpa anställningsskyddslagens turordningsregler, ett annat är att jämka överenskommelsen i sådan mån att den inte längre framstår som oskälig. Enligt domstolens mening ligger bäst i linje med avtalsrättsliga principer (jfr 36 § avtalslagen) att välja det senare alternativet. Från denna utgångspunkt bör turordningsöverenskommelsen godtas såvitt den innebär att fyra skilda listor har upprättats. Det har nämligen framkommit att en sådan

---

<sup>100</sup> AD 1983 nr 112.

ordning står i överensstämmelse med praxis på avtalsområdet. Domstolen anser att turordningsöverenskommelsen, med bibehållande av fördelningen av arbetstagarna på fyra skilda turordningslistor, skall jämkas i sådan mån att hänsyn inte tas till arbetstagarna språkkunskaper.”

Har arbetstagaren däremot sagts upp utan saklig grund kan uppsägningen förklaras ogiltig 34 § 1 st. första meningen LAS.

# 4 Tillämpning av rättsreglerna i praktiken

## 4.1 Min undersökning

### 4.1.1 Inledning

För att kunna ge en mera fullständig bild av ett område som till stor del regleras arbetsmarknadens parter ter det sig fördriktigt att inkludera deras synpunkter på de frågor som behandlats. Undersökningen gör inte anspråk på att vara representativ utan avsikten är ge underlag till den diskussion som följer i nästa kapitel. Kapitlet är upplagt på det sättet att först presenteras de kollektivavtal som gäller för de branscher som jag valt att se närmre på, samt det statliga turordningsavtalet. Efter det presenteras de frågor som ställts till de respektive förbunden och deras svar. Avslutningsvis presenteras också kort de slutsatser som Calleman<sup>101</sup> och Edström<sup>102</sup> dragit av sina mera omfattande empiriska studier.

### 4.1.2 Kollektivavtalen

För att få perspektiv på hur parter på arbetsmarknaden ser på turordning i praktiken har jag valt att se närmre på avtal som finns dels i handels- och dels i industribranschen. För handeln rör det sig om organisationer som representerar arbetsgivare respektive arbetstagare inom detaljhandeln och för industrin är det organisationer inom byggindustrin. Aktuella avtal för handeln är dels det mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund (Handels), dels det mellan Svensk Handel och Unionen<sup>103</sup> (dåtida HTF). För industrin är det dels avtalet mellan Byggnadsämnesförbundet (Byggnads) och Industrifacket Metall (IF Metall) och Byggnadsämnesförbundet och Unionen (dåtida Sif). Jag kommer också att kommentera det statliga turordningsavtalet.

Avtalet mellan Svensk Handel och Handels stadgar att

”Enligt lagen om anställningsskydd bestäms vid arbetsbrist turordning vid uppsägning med utgångspunkt från arbetstagarens anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen kan komma överens om att även ta hänsyn till andra

---

<sup>101</sup> Calleman, *Turordning vid uppsägning*, 1999.

<sup>102</sup> Edström, *Anställningsskydd och förändrade kvalifikationskrav i kunskapssamhället*, 2001.

<sup>103</sup> Unionen är ett nytt fackförbund bildat genom sammanslagningen av HTF och Sif den 1 januari år 2008.

faktorer när man fastställer turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist eller vid företrädesrätt till återanställning.”<sup>104</sup>

och avtalet mellan Svensk Handel och Unionen att

”Om det blir aktuellt med personalinskränkning, ska de lokala parterna värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska turordningen fastställas med avsteg från lagens bestämmelser.

De lokala parterna ska då göra ett urval av de anställda som ska sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.”<sup>105</sup>

I avtalet mellan Byggnads och IF Metall regleras frågan på följande sätt

”Mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen vid företaget får – om så skulle bli aktuellt vid uppkommande fall av personalförändringar till följd av driftsinskränkningar – överenskommelse träffas (lokal överenskommelse) om avvikelser från bestämmelserna om turordning vid uppsägning och permittering resp företrädesrätt till ny anställning.”<sup>106</sup>

Den aktuella regleringen i avtalet mellan Byggnads och Unionen<sup>107</sup> har samma lydelse som i avtalet mellan Svensk Handel och Unionen.

Inget av arbetaravtalen innebär således någon egentlig skillnad mot vad som redan stadgas i LAS. Klart är emellertid att alla parter i händelse av uppsägningar på grund av arbetsbrist gjort det möjligt att sluta lokala avtalsturlistor. Inget av arbetaravtalen preciserar närmre vilka kvalifikationer som ska värderas vid upprättandet av en sådan lista, däremot anger tjänstemannaavtalen att företagets behov av kompetens särskilt ska beaktas.

Således regleras inte turordningen i de företedda avtalen på ett mera ingående sätt. För att visa att det finns avtal som direkt ger arbetsgivaren större möjligheter har jag valt att kort också kommentera Avtal om turordning för arbetstagare hos staten, TurA-S.

TurA-S stadgar att

”I stället för det som föreskrivs i 22 § tredje stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd gäller att turordning vid uppsägning skall omfatta arbetstagare med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter hos

---

<sup>104</sup> Moment 8 s. 7 f.

<sup>105</sup> Avsnitt 13.5 s. 48.

<sup>106</sup> Moment 4 s. 43.

<sup>107</sup> Avsnitt 11.2.3 s. 38 f.

myndigheten på den ort där arbetsbristen finns.”<sup>108</sup>

Den statliga regleringen torde således ge arbetsgivaren större möjligheter att styra situationen än vad LAS gör. AD 2004 nr 103 behandlar det fall då en domstolssekreterare på grund av arbetsbrist blivit uppsagd från sin anställning vid en tingsrätt. Frågan i målet var om staten brutit mot 3 § TurA-S genom att inte dela in de sex andra domstolssekreterare som arbetade på tingsrätt i den turordningskrets som den uppsagda sekreteraren nu som enda arbetstagare placerats i. Arbetsdomstolen konstaterar att det avgörande för inplacering i turordningskretsar är de arbetsuppgifter som faktiskt har utförts av arbetstagarna. I princip är det arbetstagarens arbetsuppgifter vid den tidpunkt då uppsägningen aktualiserades som är avgörande, under förutsättning att han eller hon då inte endast tillfälligt har utfört dessa uppgifter. En arbetsgivare, som vill göra gällande att en arbetstagare bör indelas i en turordningskrets som endast omfattar någon enstaka person, måste vara beredd att på ett övertygande sätt redogöra för motiven till detta om indelningen sätts i fråga. Det är arbetsuppgifternas faktiska innehåll som skall jämföras och inte eventuella organisatoriska skillnader. Arbetsdomstolen konstaterade, med hänvisning till ett antal tidigare rättsfall, att uttrycket ”i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter” måste ges en relativt vidsträckt tolkning. Den fann vidare att den uppsagda domstolssekreteraren hade i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter med de andra sekreterarna och att uppsägningen därmed var felaktig.

Möjligheten finns att lokalt träffa avtal om annan indelning av turordningskretsarna. Arbetstagarnas inbördes placering på turordningslistan är dock inte avtalbar på det lokala planet.<sup>109</sup> Det föreskrivs dessutom i 12 § lag (1994:260) om offentlig anställning att när turordning fastställs så ska hänsyn tas också till kravet att myndigheten på ett riktigt sätt fullgör sina rättskipnings- eller förvaltningsuppgifter. Den regeln ska dock tillämpas med försiktighet.<sup>110</sup>

### **4.1.3 Resultatet av undersökningen**

Eftersom turordningsreglerna i 22 § LAS är semidispositiva är det angeläget att bilda sig en uppfattning om huruvida möjligheten att teckna avtalsturlistor används. Vid tecknande av dylika avtal är det också intressant att se om någon typ av kvalifikationer tillmäts större betydelse än någon annan och om personlig lämplighet spelar in i bedömningen. Det finns även, om arbetsgivaren väljer att följa lagens turordningsregler, en möjlighet att undanta två arbetstagare från turordningen. Det är således också intressant att se om den möjligheten nyttjas. Fyra frågor har därför ställts till de olika förbunden:

---

<sup>108</sup> 3 § s. 6.

<sup>109</sup> Lunning och Toijer, *Anställningsskydd. Kommentar till anställningsskyddslagen*, 2006, s. 614.

<sup>110</sup> Prop. 1993/94:65 s. 63 f.

- 1) Hur vanligt är tecknande av avtalsturlista?
- 2) Görs det någon skillnad på formella och tillägnade kvalifikationer?
- 3) Vilken, om någon, betydelse har personlig lämplighet vid avgörande av turordningen?
- 4) Hur ofta, när det är möjligt, nyttjas möjligheten att undanta två arbetstagare från turordningen?

Frågorna har besvarats under telefonintervjuer. De jag har talat med är en ansvarig för arbetsgivarservice på Svensk Handel, avtalssekreteraren på Handels, en ombudsman och avtalsansvarig på Unionen, förbundsdirektören på Byggnads och en förhandlare på IF Metall.

Av svaren framgick att det inte är särskilt vanligt med avtalsturlista på något av områdena, även om det nog förekommer något oftare på handelns tjänstemannasida. I de fall då en avtalsturlista tecknades gjorde ingen av de tillfrågade någon skillnad på formella och tillägnade kvalifikationer. Byggnads ansåg att personlig lämplighet var att jämställa med andra kvalifikationer och ansågs inte vara en avgörande faktor. Inte heller IF Metall tillmätte personlig lämplighet någon särskild betydelse medan Unionen menade att både personlig lämplighet och ”faktiska kvalifikationer” är av vikt. Alla tillfrågade angav att undantagsmöjligheten för arbetsgivare med tio eller färre anställda används, men i varierande omfattning. Den uppgavs inom handelns arbetarområde användas ofta då det rör sig om ett område med många små arbetsplatser. För de övriga framstod det dock som mindre vanligt.

## 4.2 Tidigare studier

### 4.2.1 *Calleman – Turordning vid uppsägning*

Callemans empiriska undersökning<sup>111</sup> syftar till att exemplifiera hur arbetsgivare och fackliga organisationer i praktiken använder turordningsreglerna i LAS för att tillgodose intresset av anställningsskydd respektive intresset av en effektiv och lönsam produktion eller andra intressen. Underlaget utgjordes av arbetsplatser som hade varslat om driftsinskränkningar. Totalt 30 arbetsplatser ingick i undersökningen, varav en majoritet var verksamma inom den privata sektorn.

Vad avser de arbetsplatser som vid uppsägningarna följde lagens turordningsregler framkom att de fackliga organisationerna i de flesta fall nyttjat möjligheten att slå samman olika driftsenheter på samma ort. Avsikten med detta var att få ett så stort genomslag av senioritetsprincipen, som möjligt. Konsekvenserna blev dock att skyddsprincipen ibland fick ett större genomslag men ibland fick kvalifikationskravet större genomslag.

---

<sup>111</sup> Callemans intervjuer utfördes mellan slutet på år 1994 och början på år 1996.

De arbetsplatser som valt att teckna en avtalsturlista gjorde det av olika anledningar. Även innehållet i avtalen var mycket skiftande. Vissa hade formen av indelning i turordningskretsar eller avtal om vilka kvalifikationer som skulle krävas i den fortsatta verksamheten. De kunde också avse olika behandling av personal i olika åldrar eller särskild behandling av individuella arbetstagare. Syftet med de lokala överenskommelserna var på vissa arbetsplatser att gå längre i att tillgodose intresset av kompetens eller dylikt än vad lagen tillät. I andra fall innebar avtalet att verksamheten behöll endast de som ansågs ha de bästa kvalifikationerna. Också för att säga upp de äldsta arbetstagarna just på grund av deras ålder var det nödvändigt att upprätta en avtalsturlista. I några fall kunde det dock enligt Calleman ifrågasättas om en avtalsturlista varit nödvändig för att tillgodose de önskemål som låg till grund för överenskommelsen. Detta är av stor betydelse då en avtalsturlista innebär att arbetstagarna förlorar sin rätt till skadestånd vid turordningsbrott. Parterna ansågs inte i något fall ha överskridit de gränser för vad som är tillåtet vad avser innehållet i avtalen.

#### **4.2.2 Edström - Anställningsskydd och förändrade kvalifikationskrav i kunskapssamhället**

Ämnet för Edströms undersökning<sup>112</sup> är regeln om tillräckliga kvalifikationer i 22 § LAS vid uppsägning på grund av arbetsbrist och i vilken utsträckning regelns tillämpning i praktiken bidrar till att gynna arbetstagare som har en kunskap och kompetens som är efterfrågad på arbetsmarknaden.<sup>113</sup> Sammanlagt medverkade 284 arbetsgivare i undersökningen, varav en överväldigande majoritet var verksamma i den privata sektorn. De svarande var indelade i fyra yrkeskategorier, A (ej yrkesutbildad personal inom LO-förbundens avtalsområden), B (yrkesutbildad personal inom LO-förbundens avtalsområden), C och D (personal inom tjänstemannaorganisationernas avtalsområden men med mer eller mindre kvalificerade arbetsuppgifter).

Av undersökningen framkom att alla kategorier utom B i första hand betonade kvalifikationen lämplighet för arbetet. För kategori B bedömdes istället yrkeserfarenhet som något viktigare. För kategorierna A och B hade senioritetsprincipen varit utslagsgivande vid nästan 75 procent av uppsägningstillfällena. För kategori B sammanfaller dock ofta anställningstidens betydelse med den vikt arbetsgivaren fäster vid yrkeserfarenhet. Kvalifikationernas betydelse befanns vara störst i de

---

<sup>112</sup> Edströms enkätundersökning avsåg uppsägningar på grund av arbetsbrist som vidtagits mellan mars år 1995 och mars år 1997.

<sup>113</sup> s. 18. Ämnet knyter också an till en diskussion om turordningsreglernas utformning och frågan om dessa regler i praktiken försvårar för företag att behålla eller rekrytera nödvändig kompetens,. Då detta perspektiv leder för långt från ämnet för detta arbete har jag i avsnittet endast redovisat de resultat som är av relevans för uppsatsen.



grupper som utför mera kvalificerat arbete. Vid ungefär sex av tio uppsägningstillfällen, med en jämn fördelning mellan de fyra kategorierna, hade mera kvalificerad personal blivit uppsagd framför personal som enligt arbetsgivaren varit mindre kvalificerad. Den vanligaste anledningen uppgavs vara regeln om tillräckliga kvalifikationer i 22 § LAS. Vid ungefär var fjärde uppsägningstillfälle uppgavs anledningen vara att arbetsgivaren inte kommit överens med arbetstagarorganisationen om en annan turordning.

Av de arbetsgivare som genomfört uppsägningar har 32-40 procent slutit kollektivavtal om turordningen och i flertalet fall har de avtalen rört kvalifikationer. Slutsatsen Edström dragit i den här frågan är att de avtalsturlistor som tecknats är en kompromiss där de fackliga organisationerna relativt väl lyckats hävda arbetstagarintresset.

## 5 Analys

I förarbetena till LAS anges att huvudprincipen är att en arbetstagare ska ha ett rättsligt skydd för sin anställning dels genom att det krävs saklig grund för uppsägning från arbetsgivarens sida, dels genom att uppsägningar på grund av arbetsbrist ska ske i en viss ordning där längre anställningstid ger förtur till fortsatt anställning. Det anses ligga i sakens natur att den som har varit anställd mycket kort tid inte kan göra anspråk på samma mått av anställningstrygghet som den som har en flerårig verksamhet hos arbetsgivaren bakom sig.<sup>114</sup> Frågan är i vilken utsträckning denna princip får reellt effekt.

Arbetsbrist utgör generellt saklig grund, men det finns ingen tydlig gräns mellan arbetsbrist och personliga skäl, även om Arbetsdomstolen, bland annat i AD 1994 nr 122, har gjort en teoretisk indelning baserat på om det rör sig om företagsekonomiska överväganden eller inte. Domstolen anförde då att om grunden för arbetsgivarens uppfattning är att företagsekonomiska överväganden leder till att verksamheten inte kan bära den aktuella lönen, så är det i princip fråga om arbetsbrist. Är grunden för arbetsgivarens uppfattning i stället att verksamheten visserligen kan bära den aktuella lönen, men att arbetstagaren enligt arbetsgivarens mening inte presterar en arbetsinsats som svarar mot hans lön, så är det i princip fråga om personliga skäl. Resonemanget har kritiserats av Glavå och jag kan hålla med med bakgrund i att domstolen själva konstaterat att om arbetsbrist faktiskt föreligger så saknar det i och för sig betydelse att arbetsgivaren även ansett att anställningen borde avslutas av skäl som är att hänföra till arbetstagaren personligen.<sup>115</sup>

Arbetsgivaren är vid uppsägning på grund av arbetsbrist tvungen att förhandla enligt MBL. Skyldigheten är dock semidispositiv i de fall arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal. Det krävs inte att arbetsbrist ska ha inträffat för att uppsägningar ska få genomföras. Däremot är det inte tillåtet för arbetsgivaren att säga upp arbetstagare ”för säkerhets skull” med hänvisning till att de uppsagda ju ändå har företrädesrätt till återanställning. Emellertid är arbetsgivaren inte heller skyldig att betrakta omständigheter som kan föranleda ett bättre sysselsättningsläge längre fram om dessa omständigheter är ovissa. Här har rätten till återanställning ansetts vara en tillräcklig motvikt.

Arbetsgivaren är vid arbetsbrist skyldig att vidta en omplaceringsutredning. Den lojalitetsplikt som arbetsgivaren har gentemot sina arbetstagare omfattar också andra typer av åtgärder såsom arbetsanpassning. En omplacering enligt 7 § LAS förutsätter att det finns en ledig tjänst att omplacera till. Det bör det i första hand röra sig om en sysselsättning som liknar den tidigare, men arbetsgivaren är skyldig att överväga alla

---

<sup>114</sup> Prop. 1981/82:71 s. 65.

<sup>115</sup> Se exempelvis AD 2002 nr 25.

möjligheter som arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för. Det finns heller ingen geografisk begränsning i omplaceringsskyldigheten. Vad som utgör ett skäligt omplaceringserbjudande är individuellt. Sålunda kan en tjänst som är skälig för en arbetstagarare vara oskälig för en annan. Det är därför av vikt att arbetsgivaren gör en noggrann omplaceringsutredning. Arbetsgivaren har dock ingen plikt att på ett mera ingripande sätt lägga om sin verksamhet, något som kan leda till att uppsägningar som kanske inte kan accepteras i större företag får accepteras i mindre företag med färre omplaceringsmöjligheter. Detta innebär att inte ens de tvingande reglerna i LAS alltid innebär ett lika stort skydd.

För att kunna omplaceras måste arbetstagaren ha tillräckliga kvalifikationer för den nya tjänsten. Det är inom vida ramar upp till arbetsgivaren att avgöra vad som krävs men det kan inte begäras att arbetstagaren från början ska till fullo behärska de nya arbetsuppgifterna, bara att han eller hon inom rimlig tid kan lära sig dem. Arbetsdomstolen har också slagit fast att arbetsgivaren har en viss skyldighet att vidareutbilda och kompetensutveckla sina anställda. Det kan emellertid inte krävas när det rör sig om utbildning i baskunskaper och inte heller när det handlar om ren omskolning. Företagets situation kan påverka dels hur högt kraven på kvalifikationer får ställas, dels vad rimlig tid innebär. Det kan leda till att det är svårare att bli omplacerad på ett företag som är i ett företagsekonomiskt ansträngt läge än på ett företag som bara bestämt sig för att utveckla en viss del av verksamheten.

Arbetstagaren kan inte om det finns en ledig tjänst med stöd av sin plats i turordningen kräva att någon annan omplaceras till den tjänsten så att en mera attraktiv eller mera likvärdig tjänst blir ledig. Det är en logisk följd av att LAS är ett skydd för anställningen som sådan, inte för tjänsten i sig. Även om arbetstagaren således inte kan kräva en viss tjänst så är det godtagbart att tacka nej till en erbjuden omplacering om det finns en annan ledig tjänst som är mera likvärdig den nuvarande. Arbetsgivarens skyldighet att söka hitta en lösning minskar eller försvinner helt om arbetstagaren tackar nej till ett skäligt erbjudande. Möjligheten att tacka nej om det finns en mera skälig tjänst innebär dock att arbetsgivaren inte kan erbjuda en mindre attraktiv tjänst i hopp om att arbetstagaren ska tacka nej och därmed lämna företaget.

Turordningsreglerna i LAS är semidispositiva. Huvudregeln är dock att senioritetsprincipen ska tillämpas och hela anställningstiden inom företaget får tillgodoräknas. Vid lika anställningstid är ålder avgörande fram till dess att arbetstagaren uppnår pensionsålder. När ett företag drabbas av arbetsbrist ska en turordningslista upprättas för varje berörd turordningskrets. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal så görs en lista för varje kollektivavtalsområde. Indelningen i turordningskretsar kan göras antingen geografiskt eller organisatoriskt. En organisatorisk indelning innebär generellt en snävare indelning än den geografiska och torde således medföra sämre möjligheter till omplacering. De fackliga organisationerna kan kräva en gemensam turordning (för sitt avtalsområde) för alla driftsenheter på samma ort, något som borde ge större genomslag för

senioritetsprincipen. Som Callemans undersökning visar är emellertid så inte alltid fallet.

Även vid omplacering enligt 22 § LAS gäller att arbetsgivaren är skyldig att vidta en omplaceringsutredning och att arbetstagaren ska ha tillräckliga kvalifikationer. Skyldigheten är emellertid begränsad till turordningskretsen. Om arbetstagaren som är föremål för omplaceringsutredningen tackar nej till ett skäligt erbjudande så drabbar arbetsbristen honom eller henne, vilket innebär att den som låg sist på listan klarar sig. I ett sådant fall har turordningen ingen betydelse. Om det finns flera arbetstagare som är tillräckligt kvalificerade för den tjänst som finns att omplacera till får arbetsgivaren inte fritt välja den som är bäst lämpad utan måste ta den som har längst anställningstid.

Arbetsgivare med högst tio anställda har möjlighet att innan turordningen upprättas undanta två som är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Detta gäller oavsett antalet turordningskretsar men då det inte finns någon begränsning i hur ofta regeln får tillämpas så är det möjligt att nyttja den för att göra sig av de arbetstagare som inte är önskvärda.

Vid tvist om uppsägnings giltighet så upphör inte anställningen förrän tvisten är slutligt avgjord. Sägs en arbetstagare upp utan saklig grund så kan uppsägningen ogiltigförklaras. Bestrids uppsägningen endast med hänvisning till turordningsbrott så kan dock enbart skadeståndspåföljd bli aktuell. I det fall att en uppsägning blivit ogiltigförklarad och arbetsgivaren inte rättar sig efter domen betraktas anställningsförhållandet som upplöst, dock med en skadeståndsskyldighet för arbetsgivaren gentemot arbetstagaren. Det torde inte vara vanlig förekommande, men möjligheten finns således att köpa sig fri från en anställd som inte längre är önskvärd hos arbetsgivaren. Avgångsvederlag är en klart oftare förekommande företeelse, men det bygger på en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren där den anställda genom överenskommelse avstår från sin rätt enligt turordningen.

De avsteg från lagens regler som får göras kräver kollektivavtal. Turordningsreglerna kan ersättas med avtalade regler om turordning eller med en avtalsturlista. Detta möjliggör för arbetsgivaren att exempelvis försäkra sig om att han eller hon får behålla de arbetstagare som är bäst lämpade för de kvarvarande arbetsuppgifterna. Så länge avtalet inte strider mot god sed eller annars är otillbörligt så är det upp till parterna själva att bestämma vilka egenskaper och kvalifikationer vad som ska tillmätas betydelse. Av ett antal rättsfall kan utläsas att parterna kan gå relativt långt så länge de inte helt avtalar bort det skydd som lagen skulle ha gett arbetstagarna. Även de arbetstagare som inte är medlemmar i den avtalsslutande organisationen inkluderas i en avtalsturlista om de sysselsätts i det arbete som kollektivavtalet avser.

Motiveringen till de semidispositiva reglerna i LAS är att det måste vara möjligt för arbetsmarknadens parter att åstadkomma regler som är

anpassade till de speciella förhållanden inom den aktuella branschen och att ett flexibelt system tillgodoser lagens syfte på ett bättre sätt. Det förutsätter att den fackliga organisationen har sina medlemmars bästa för ögonen. En avtalsturlista som är giltig, det vill säga inte strider mot god sed eller annars är otillbörlig, kan inte angripas rättsligt. Det kan dock, som Callemans studie visar, inte förutsättas att avtalsturlistor bara tecknas när det är nödvändigt.

Att det av de tillfrågade förbunden inte görs någon skillnad på formella och tillägnade kvalifikationer kan vara en nackdel för den som varit anställd under lång tid då han eller hon är bättre bekant med verksamheten och de små detaljerna men inte kan räkna med att det ses som särskilt meriterande. Att avtalsturlistan konstrueras på ett sådant sätt att det går att bedriva fortsatt verksamhet och därmed bereda de kvarvarande arbetstagarna fortsatt anställning torde dock vara ett krav som gagnar både arbetsgivare och arbetstagare. Närmare än så har inte heller något av de avtal jag tittat på specificerat de krav som ställs. En generellt hållen fullmakt till de lokala parterna borde inte vara någon nackdel. De lokala parterna torde ha bättre insyn i vad som händer och därmed på ett bättre sätt kunna tillgodose sina medlemmars behov. På det statliga området finns ingen möjlighet att påverka en arbetstagares placering i turordningen genom en avtalsturlista. Å andra sidan tycks förutsättningarna i det centrala avtalet vara mera arbetsgivarvänliga än de privata avtalen då stadgandet om ”i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter” torde leda till snävare turordningskretsar och därmed stora möjligheter för arbetsgivaren att själv bestämma.

Av de personer jag talade med angav inte någon att det inom deras område var vanligt med avtalsturlistor. Det torde inte vara unikt för de branscher jag tittat på. I den undersökning Edström gjort hade endast 30-40 procent slutit avtal om turordningen. Således är det ändå en klar majoritet som följer den reglering som finns i 22 § LAS. Förmodligen finns det ett flertal förklaringar till varför den flexibilitet som LAS erbjuder inte används oftare. En kan vara att det kvarvarande arbetet inte kräver så pass höga kvalifikationer att det anses värt att förhandla om, en annan att parterna helt enkelt inte kommer överens om vilka kvalifikationer som ska tillmätas betydelse.

I teorin ger LAS ett gott skydd för arbetstagare med lång anställningstid genom kravet på saklig grund och principen om ”sist-in-först-ut”. Arbetsgivaren måste erbjuda skäliga omplaceringar och kan inte heller fritt välja vem som ska få fortsatt arbete. I takt med ökad komplexitet minskar dock skyddet. Det kan vara så att arbetsplatsens storlek har betydelse för hur långt skyddet går. Möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen och som en yttersta åtgärd ”köpa sig fri” spelar också in. Att reglera turordningen enligt LAS är vanligare än att göra det genom avtalsturlistor. När sådana listor väl tecknas har emellertid parterna mycket vida ramar och det finns inga garantier för att senioritetsprincipen kommer att beaktas. Slutsatsen är därför att skyddet för arbetstagaren beror på dels arbetsbristens utseende, dels på det sätt som situationen hanteras.

# Käll- och litteraturförteckning

## Offentligt tryck

Prop. 1973:129

Prop. 1975/76:105

Prop. 1981/82:71

Prop. 1993/94:65

Prop. 1994/95:102

Prop. 1996/97:16

Prop. 2006/07:111

SOU 1973:7 s. 189

2000/01:AU4

Ds 2002:56

## EG-rätt

Rådets direktiv av den 14 februari 1977 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter (77/187/EEG).

Rådets direktiv av den 17 februari 1975 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (75/129/EEG).

## Litteratur

Adlercreutz, Axel och Mulder, Bernard Joahn, *Svensk arbetsrätt*, Norstedts Juridik, Vällingby, 2007.

Bergqvist, Olof m.fl., *Medbestämmandelagen. Lagtext med kommentarer*, Norstedts Juridik, Stockholm, 1997.

Bylund, Bo m.fl., *Anställningsskyddslagen*, Prisma, Stockholm, 2004.

Calleman, Catharina, *Turordning vid uppsägning*, Rättsvetenskapliga institutionen vid Umeå universitet, Umeå, 1999.

Edström, Örjan, *Anställningsskydd och förändrade kvalifikationskrav i kunskapssamhället*, Iustus förlag, Uppsala, 2001.

Glavå, Mats, *Arbetsbrist - och kravet på saklig grund*, Norstedts juridik, Stockholm, 1999.

Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, Studentlitteratur, Lund, 2001.

Källström, Kent och Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet: Inledning till den individuella arbetsrätten*, Iustus förlag, Uppsala, 2006.

Lunning, Lars och Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd. Kommentarer till anställningsskyddslagen*, 9 uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2006.

Lunning, Lars, Arbetsdomstolen och dispositiviteten, *Juridisk Tidskrift*, Årgång 7, 1995-96, s. 430-433.

Rönmar, Mia, Redundant because of lack of competence?, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol 17, 2001, s. 117 -138.

Sigeman, Tore, *Arbetsrätten. En översikt*, Norstedts Juridik, Stockholm, 2006.

## Övrigt

Avtal mellan Byggnadsämnesförbundet och Industrifacket Metall 1 juni 2007 – 31 maj 2010.

Avtal mellan Byggnadsämnesförbundet och Unionen 1 april 2007 – 31 mars 2010.

Avtal mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund avseende detaljhandeln 1 april 2007 - 31 mars 2010.

Avtal mellan Svensk Handel och Unionen 1 maj 2007 – 30 april 2010.

Avtal om turordning för arbetstagare hos staten.

Samtal med  
Ansvarig för arbetsgivarservice på Svensk Handel

Avtalssekreteraren på Handelsanställdas förbund

Ombudsman och avtalsansvarig på Unionen

Förbundsdirektören på Byggnadsämnesförbundet

Förhandlare på Industrifacket Metall



# Rättsfallsförteckning

AD 1975 nr 68	AD 2000 nr 18
AD 1978 nr 84	AD 2001 nr 107
AD 1978 nr 89	AD 2002 nr 25
	AD 2002 nr 37
AD 1983 nr 51	AD 2004 nr 40
AD 1983 nr 107	AD 2004 nr 52
AD 1983 nr 110	AD 2004 nr 73
AD 1983 nr 112	AD 2004 nr 103
AD 1984 nr 19	AD 2005 nr 32
AD 1984 nr 26	AD 2005 nr 57
AD 1984 nr 82	AD 2005 nr 75
AD 1984 nr 144	AD 2006 nr 15
AD 1986 nr 58	AD 2006 nr 92
AD 1987 nr 2	
AD 1988 nr 32	
AD 1991 nr 66	
AD 1992 nr 130	
AD 1993 nr 61	
AD 1993 nr 73	
AD 1993 nr 80	
AD 1993 nr 101	
AD 1993 nr 191	
AD 1993 nr 197	
AD 1993 nr 215	
AD 1994 nr 73	
AD 1994 nr 122	
AD 1995 nr 2	
AD 1995 nr 82	
AD 1995 nr 108	
AD 1995 nr 118	
AD 1996 nr 20	
AD 1996 nr 42	
AD 1996 nr 43	
AD 1996 nr 114	
AD 1996 nr 144	
AD 1996 nr 197	
AD 1997 nr 121	
AD 1999 nr 24	
AD 1999 nr 24	