



JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

Britta Andersson

Svenskt och danskt
anställningsskydd
-
en komparativ studie

Examensarbete
30 Högskolepoäng

Handledare
Per Norberg

Komparativ arbetsrätt

Vårterminen 2008

Innehåll

SAMMANFATTNING	1
SAMMENDRAG	2
FÖRKORTNINGAR	3
1 INLEDNING	4
1.1 Syfte och frågeställningar	4
1.2 Metod och material	4
1.3 Disposition	5
BAKGRUND	6
2 FLEXICURITY	8
3 SVERIGE	11
3.1 Arbetstagarbegreppet	11
3.2 Anställningsformer	11
3.2.1 Tillsvidareanställning	12
3.2.2 Tidsbegränsad anställning	13
3.3 Uppsägningsrätten i Sverige	15
3.3.1 Saklig grund – allmänna bestämmelser	16
3.3.1.1 Omplaceringsskyldighet	17
3.3.1.2 Kvalifikationstid	19
3.3.1.3 Tillräckliga kvalifikationer	20
3.3.1.4 Företrädesrätt till återanställning	21
3.3.1.5 Saklig grund vid arbetsbrist	23
3.3.1.5.1 Personlig arbetsbrist	24
3.3.1.5.2 Turordningsregler	25
3.3.1.6 Saklig grund vid personliga skäl	28
3.3.1.6.1 Misskötsamhet	29
3.3.1.6.2 Bristande kompetens	32
3.3.1.6.3 Lojalitetsplikt	32
3.3.1.6.4 Samarbetsproblematik	33
3.3.1.6.5 Sjukdom	34
3.3.1.6.6 Rehabiliteringsansvar	34
3.3.1.7 Sanktioner	36
3.3.1.7.1 Ogiltighet	37
3.3.1.7.2 Skadestånd	38
3.3.1.8 Uppsägningstid	38
3.3.1.8.1 Extra Anställningstid	39
3.3.1.8.2 Övriga rättigheter under uppsägningstid	39

4	DANMARK	40
4.1	Arbetstagarbegreppet	40
4.1.1	Funktionärer	40
4.1.1.1	Undantag från FUL	41
4.1.1.2	Avtalad funktionärstatus	41
4.1.2	Lärlingar	42
4.1.2.1	Grundlärlingar	42
4.1.3	Medhjälpare	43
4.1.4	Tjänstemän	43
4.1.5	Sjömän	43
4.1.6	Övriga	43
4.2	Anställningens former	44
4.2.1	Tillsvidareanställning	44
4.2.2	Tidsbegränsad anställning	44
4.3	Uppsägningsrätten i Danmark	46
4.3.1	Huvudavtalet mellan DA och LO	47
4.3.2	Saklig grund – allmänna bestämmelser	47
4.3.2.1.1	Omplaceringsskyldighet	48
4.3.2.2	Kvalifikationstid	49
4.3.2.3	Tillräckliga kvalifikationer	49
4.3.2.4	Företrädesrätt till återanställning	50
4.3.2.5	Saklig grund vid arbetsbrist	50
4.3.2.5.1	Turordningsregler	51
4.3.2.6	Saklig grund vid personliga skäl	52
4.3.2.6.1	Misskötsamhet	53
4.3.2.6.2	Bristande kompetens	54
4.3.2.6.3	Lojalitetsplikt	55
4.3.2.6.4	Samarbetsproblematik	56
4.3.2.6.5	Sjukdom	57
4.3.2.6.6	120 dagars regeln	58
4.3.2.7	Funktionärsloven	59
4.3.2.8	Kollektivavtal	59
4.3.2.9	Sanktioner	60
4.3.2.9.1	FUL	60
4.3.2.9.2	Hovedaftalen	61
4.3.2.9.3	Ligebehandlingsloven	62
4.3.2.10	Uppsägningstid	62
4.3.2.10.1	Funktionärer	63
4.3.2.10.2	Kollektivavtal	63
4.3.2.10.3	Arbetstagarens uppsägning	64
4.3.2.10.4	Ersättning	64
5	KOMPARATION OCH ANALYS	65
	KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING	73
	RÄTTSFALLSFÖRTECKNING	76

Sammanfattning

Avsikten med denna uppsats är att göra en komparativ jämförelse av anställningsskyddet i Sverige och Danmark. Arbetet omfattar främst reglerna rörandes uppsägningar varför reglerandet av avsked i stort har fallit utanför det täckta området.

Det förekommer såväl likheter som väsentliga skillnader länderna emellan. Mest iögonfallande av det senare torde vara att medan den svenska arbetstagaren omfattas av ett generellt anställningsskydd genom LAS är den danska arbetstagaren utan detta skydd. För denna är skyddet istället beroende av i vilken mån som arbetstagaren omfattas av kollektivavtal eller särskild lagstiftning som reglerar rättsförhållanden för enskilda yrkesgrupper såsom främst Funktionærloven. Följden av detta blir att det i Danmark föreligger skillnader arbetstagarna emellan sett till i vilken mån de omfattas av skyddsreglerna till den grad att de till och med helt kan stå utan skydd.

Det danska systemet bygger på modellen om flexicurity där arbetsmarknaden kännetecknas av hög rörlighet som en följd av arbetsgivarens långtgående uppsägningmöjligheter i kombination med trygghet i form av ersättning för den arbetslöse samt stora möjligheter att finna ny anställning. För svenska arbetsgivare uppnås istället flexibilitet genom användandet av tidsbegränsade anställningar i högre utsträckning än vad som är fallet i Danmark. Följden av detta blir att anställningsskyddet därmed i praktiken blir lägre för en del av de svenska arbetstagarna än vad som framgår av en snabb översikt av de arbetsrättsliga reglerna.

När det gäller enskilda svenska rättsregler är ett flertal inom anställningsskyddsområdet utan dansk motsvarighet. Vid danska uppsägningar står det i stort sett arbetsgivaren fritt att säga upp utan att ta hänsyn till någon tuordning baserad på anciennitet. Först vid mycket långa anställningstider kan det för privatanställda vara aktuellt med ett turordningsförfarande. Likväl saknar dansk arbetsrättslig reglering i stort skyldigheten för arbetsgivaren att såväl omplacera arbetstagaren som att ge denne företrädesrätt till återanställning. Dessa företeelser kan dock vara en del i bedömning av huruvida uppsägningen är att se som sakligt grundad eller ej. nästan

Synen på sjuka arbetstagare skiljer sig väsentligen i de bägge länderna. I svenska förhållanden innebär en sjuk arbetstagare att ett rehabiliteringsansvar aktualiseras för arbetsgivaren och att uppsägning i stort sett är utesluten medan sjukdom för danska arbetstagare i regel innebär att uppsägning från arbetsgivarens sida är att se som sakligt grundad. En längre tids sjukdom kan till och med innebära att uppsägningstiden kortas av.

Sammendrag

Denne essay er gjort i den hensigt at gøre en sammenligning mellem arbejdsret i Sverige og Danmark. Studiet omfatter former opsigelser for hvilken regulering af bortvisning næsten fulstændigt er faldet udenfor de dækkede domæne

Der findes både ligheder og væsentlige forskelle landene imellem. Mest iøjnefaldende er at den danske arbejder er omfattet af en fulstændig dækkende arbejdsretslig beskyttelse mens alle svenske arbejder omfattes af LAS. For den danske arbejder er beskyttelsen afhængig af hvorvidt arbejder er omfattet af en kollektiv overenskomst eller særlig lovgivning, der regulerer retsforholdet for selvstændige erhvervsgrupper ligesom Funktionærloven. Følgelig hersker forskel mellem arbejdere set ad hvilken grad de omfattes af eller helt er savner beskyttelse.

Det danske system bygge på modellen om flexicurity hvor arbejdsmarkedet præges af høj bevægelighed som følge af arbejdsgiverens vidtgående mulighed for opsigelse, i sammen med sikkerhed i form af erstatning i forbindelse med arbejdsløshed og store muligheder for at finde ny ansættelse. Svenske arbejdsgivere opnår fleksibilitet ved hjælp af en mere frekvent anvendelse af tidsbegrænset ansættelse end tilfældet i Danmark. Konsekvensen af dette bliver i praktikken, at beskyttelsen for arbejder bliver tyndere for en del af de i Sverige ansatte end hvad som fremgår af en flink oversigt af de arbejdsretslige reguleringer.

Nær det gælder svenske arbejdsretslige reguleringer er et på enkelte punkter uden modsvarighed i dansk ret. Ved danske opsigelser står det i det store og hele arbejdsgiveren fri at undlade at tage hensyn til arbejderens anciennitet. Først ved meget lang ansættelsestid må arbejdsgiveren ved opsigelse af privatansatte observere et fremgangsmåde med hensyn til tur i rækkefølgen. Alligevel savner dansk arbejdsretslig regulering nærved skyldighed for arbejdsgiveren at omplacere arbejder samt give denne fortrinsret til ponyansættelse. Disse begivenheder må dog være del i bedømmelse af hvordan opsigelsen er rimeligt begrundet eller ej.

Syn på syge arbejdere adskiller sig væsentliges ad mellem de to lande. Under svenske forhold er arbejdsgivere i besiddelse af et rehabiliteringsansvar for en syg arbejder og at opsigelse er i stort udelukket mens sygdom for den danske arbejder sædvanligvis indebærer at opsigelsen er at se som rimeligt begrundet. Lange tids sygdom må til og med betyde at opsigelsesvarselet forkortes.

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen, arbetsdomstolens domar
AFL	Lag om allmän försäkring
DA	Dansk Arbejdsgiverforening
FUL	Funktionærloven
LAS	Lag om anställningsskydd
LBL	Ligebehandlingsloven
LO	Landsorganisationen i Sverige
LO	Landsorganisationen i Danmark
Prop.	Proposition
SAF	Svenska arbetsgivareföreningen, numer svenskt arbetsliv
SCB	Statistiska centralbyrån
VL	Vestre Landsrets domar
WHO	Världshälsoorganisationen

1 Inledning

Under fördjupningskurserna i arbetsrätt uppenbarades jag för det faktum att den svenska arbetsrätten i mångt och mycket liknade den i vårt grannland i väster, Danmark. Att de skillnader som existerar tillmätts stor betydelse för den ekonomiska utvecklingen var tydligt i och med det utrymme som regleringarna gavs i den mediala rapporteringen.

Så länge som fokus i Sverige tenderar att ligga på att den svenska arbetsmarknaden inte är så välmående som den har potential till kommer intresset för att finna framgångsformeln inte vika. Anledningarna till intresset för det danska systemet är flera, det är ett land som vi känner har en liknande kulturell identitet till vilket det är ett kort geografiskt avstånd samt att de under de senaste åren har uppvisat bättre utveckling vad gäller minskande arbetslöshet och sjukskrivning.

1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med uppsatsen är att redogöra för gällande rätt i Sverige och Danmark vad gäller anställningsskydd och även redogöra för den för danska arbetstagare viktiga regleringen i kollektivavtal. Komparationen syftar till att belysa dansk arbetsrätt vilken inte i Sverige är lika allmänt känd som vår egen arbetsrättsliga reglering.

Med avsikt att bibehålla fokus och begränsa det studerade området har jag valt att enbart uppehålla mig kring uppsägningar och regleringen kring dessa i de två relevanta länderna. I och med detta väljer jag att inte närmare gå in på avskedande och i vilken mån detta regleras i de båda rättsystemen.

1.2 Metod och material

Den ovan nämnda frågeställningen kommer att angripas med såväl traditionell rättsdogmatisk metod för att beskriva lagstiftning samt i det att en jämförelse görs med den danska arbetsrätten användandet av ett komparativ synsätt.

Inledningsvis görs en kortare genomgång av flexicurity som modell för att sedan låta dessa tankar återvända till att färga analysen. Den flexicurity som används är främst av det numeriska slaget det vill säga att arbetsgivarens flexibilitet främst utgörs av förändringar av arbetsstyrkan.

Vid det att en komparation görs mellan två rättsordningar är det av vikt att de besitter något drag ett så kallat *tertium comparationis*. I detta är det väsentligt att de jämförda rättsreglerna fyller samma funktion och är avsedda att reglera samma situation.¹ I fallet med detta arbete är det

¹ Bogdan, M, *Komparativ rättskunskap*, s. 58f.

rättsreglerna som reglerar uppsägning som är det intressanta och där den svenska regleringen i viss mån får fungera som utgångspunkt då den uppställer vilka juridiskt reglerade funktioner och begrepp som skall eftersökas i dansk lagstiftning. En väsentlig skillnad föreligger mellan doktrinen och lagstiftningens användning av begreppen uppsägning och avskedande länderna emellan. I detta arbete ligger fokus på uppsägning enligt den svenska modellen. I dansk arbetsrätt används numer även ordet *afskedigelse* till att innefatta sedvanlig uppsägning med uppsägningstid i allt högre utsträckning medan begreppet *bortvisning* enbart används för att gestalta de grövre situationer då arbetstagaren omedelbart skiljs från sin anställning genom avskedande.²

Vid författandet av detta arbete har jag valt att inkludera även den danska terminologin som ett komplement till de svenska översättningar som görs av vissa begrepp. Att känna till de korrekta begreppen är enligt mig en ej oväsentlig del i det att förstå uppbyggnaden av den danska arbetsrätten. Samtidigt är det en förutsättning för vidare studier i ämnet för den intresserade.

Vad gäller den komparativa består materialet främst av lagstiftning, förarbeten samt arbeten av de främsta experterna inom arbetsrätt i Sverige och Danmark. I den inledande delen som består av bakgrund samt redogörelse av flexicurity begreppet har jag tagit hjälp av flertalet publikationer som direkt kan sägas misstänkas för att ha färgats av den egna agendan såsom företrädare för bland annat danska LO och Svenskt Näringsliv. Dock anser jag att värdet i det använda materialet är stort och att de kompletterar varandra och läsarna uppmanas istället att uppmärksamma källorna. Vad gäller rättspraxis har detta fått stort utrymme såväl vad gäller Sverige som Danmark om än i viss mån mer för det förstnämnda.

1.3 Disposition

I kapitel 2 görs en genomgång av flexicurity begreppet. I kapitel 3 och 4 görs en deskriptiv genomgång av arbetstagarbegreppet, anställningsformer och uppsägningsrätten i Sverige respektive Danmark. I kapitel 5 sker avslutningsvis en analys av de bägge ländernas anställningsskydd.

² Andersen, L, S, *Funktionærret*, s. 501f.

Bakgrund

Fokus i detta arbete ligger i att klargöra de skillnader som föreligger mellan det svenska och det danska sättet att reglera det arbetsrättsliga området. Det är dock inte att förglömma att systemen i de båda länderna utvecklats sida vid sida sedan slutet av 1800-talet och därmed uppvisar så pass stora likheter med varandra att man kunnat tala om en Nordisk modell. De båda grannländerna har kännetecknats av en stark fackföreningsrörelse med hög organisationsgrad där centralorganisationerna kännetecknats av socialdemokratiskt inflytande. Det senare har i kombination med ett företräde av socialdemokratiska regeringar lett till ett stort och accepterat fackföreningsmässigt inflytande. Detta förhållandevis konfliktfria, vilket gäller Sverige i högre grad än Danmark, förhållande har lett till stabilitet på arbetsmarknaden och att fackföreningsrörelsen låtit arbetstagarens långsiktiga förhållanden gå före medlemmarnas kortsiktiga intressen. En faktor som spelat in när det gäller framväxten av fackföreningsrörelsen är inom vilka områden som arbetskraften befinner sig. Den svenska arbetsmarknaden är i mycket högre grad än Danmark koncentrerad inom industrisektorn medan Danmark istället har en starkare jordbrukssektor.³

Arbetsgivarens ledningsrätt blev i Danmark fastslaget genom Septemberförslaget som tillkom 1899 och i realiteten kom att betyda att arbetsgivaren hade rätt att fatta beslut mot de anställdas vilja, ett fördrag som 1960 ersattes med Huvudavtalet mellan LO och DA, ett avtal som ännu idag har stort inflytande inom den arbetsrättsliga regleringen. Med Septemberförslaget som utgångspunkt kom rätten att uttala att det som huvudregel innefattades en fri avskedanderätt i den fria ledningsrätten, denna regel var dock inte utan begränsningar men klart stod åtminstone att arbetsgivaren inte behöver diskutera sina planer att säga upp med de berörda anställda.⁴

I Sverige fastställdes istället arbetsgivarprerogativet i och med *decemberkompromissen* 1906 mellan LO och SAF. Arbetsgivaren gavs härmed ledningsrätt samtidigt som fackföreningarna tillerkändes föreningsrätten. I och med utslag från AD kom denna princip att bli en allmän rättsgrundsats vilket gör att den är gällande vid alla anställningsavtal.⁵

Den tidigare gemensamma utvecklingen avstannade på 1970-talet när Sverige genom stiftandet av LAS kom att röra sig bort från de kollektivavtalsbundna lösningar som fortsatte att känneteckna Danmarks arbetsrättsliga område. Med denna nya lagstiftning fick den tidigare förhållandevis fria arbetsledningsrätten se sig ordentligt inskränkt då den var

³ Bruun, N, mfl., *Den nordiska modellen- Fackföreningarna och arbetsrätten I Norden – nu och i framtiden*, s. 17ff.

⁴ Rønnow Bruun, J, *Usaglig Afskedigelse*, s. 16, 19.

⁵ Glavå, M, *Arbetsrätt*, s. 26f.

generell och omfattade i stort sett alla arbetstagare och uppställde krav på saklig grund för att en uppsägning inte skulle förklaras vara ogiltig. Arbetsledningsrätten inskränktes även i Danmark genom införande av regler om krav på saklighet i de stora kollektivavtalen.⁶

⁶ Bruun, N, mfl, *Den nordiska modellen - Fackföreningarna och arbetsrätten i Norden – nu och I framtiden*, s. 150f.

2 Flexicurity

Modellen om flexicurity bygger på tre grundpelare, en flexibel arbetsmarknad, goda försörjningsmöjligheter vid arbetslöshet samt en aktiv arbetsmarknadspolitik. De olika elementen är varandras förutsättning för att systemet skall leda till en god arbetsmarknad och inte falla samman. Det svagare anställningsskyddet är beroende av att arbetstagaren kan känna sig säker på att klara sig ekonomiskt vid en eventuell uppsägning och detta försörjningssystem vilar i sig på att en inte allt för stor del av arbetstagarna uppbär ersättning medan en aktiv arbetsmarknad med fortbildningsmöjligheter är en förutsättning för en flexibel arbetsmarknad.⁷

Det är främst Nederländerna och Danmark som ansetts vara föregångsländerna när det kommer till flexicurity. Ett begrepp som förenar flexibilitet på arbetsmarknaden med hög trygghet för arbetstagarna. Vad gäller Danmarks vidkommande kombinerades detta med en aktiv arbetsmarknadspolitik från statens sida. Det som i Nederländerna kom till för att tillförsäkra särskilda grupper på arbetsmarknaden såsom främst deltidsarbetande kvinnor kom att omfatta alla grupper och såväl män som kvinnor i Danmark.⁸

De tre grundpelarnas samspel är avhängiga av att de i hög utsträckning samverkar med en fungerande samhällsstruktur där man i Danmark kan peka på två förutsättningar för framgången med flexicurity. Den första är den stabila grund som det danska systemet vilar på och som utgörs av kollektivavtal ingångna av starka företrädare för såväl arbetsgivare som arbetstagare. Ett uttryck för denna bas är att företrädarna förenas med regeringen i trepartssamarbete i ett nationellt sysselsättningsråd. Den andra förutsättningen för att modellen skall komma till sin rätt är att den nationella ekonomin visar på en positiv utveckling då det är lättare att genomföra reformer under goda tider då sådana förändringar som genomförts i Danmark som omedelbara om än övergående effekter kan visa på ökad arbetslöshet.⁹

En flexibel arbetsmarknad kännetecknas av att den kan anpassas i förhållande till konjunkturen. Sätten som den kan förändras är beroende på var i systemet man finner flexibiliteten. Man kan tala om fyra sorters flexibilitet. Vid numerisk flexibilitet handlar det om att förändra arbetsstyrkan utifrån behoven, justering av arbetstiden är ett annat sätt att bemöta konjunktursvackor, den funktionella flexibiliteten kräver att arbetstagarna kan röra sig mellan yrken och slutligen finns löneflexibilitet

⁷ Westerlund, L, *Tryggare på andra sidan sundet? – Om flexicurity i Danmark*, s. 6.

⁸ Jørgensen, H, Kongshøj Madsen, P, *Flexicurity and beyond*, s. 11ff.

⁹ Westerlund, L, *Tryggare på andra sidan sundet? – Om flexicurity i Danmark*, s. 7 f.

där lönen kan förändras i samma mönster som tillgång och efterfrågan på marknaden.¹⁰

Den danska flexibiliteten är främst av det numeriska slaget vilket innebär att man har en hög mobilitet av arbetstagare. Det förekommer vissa skillnader mellan olika yrkesgrupper, där upp till 25 % de högutbildade arbetstagarna byter anställning per år medan samma siffra för hela arbetskraften är 25-35 %, generellt är dock rörligheten fördelad över alla yrken även om den är högre bland anställda på mindre företag och bland yngre arbetstagare.¹¹ Denna form av flexibilitet är den som det fokuseras på i detta arbete.

Att det föreligger skillnader i flexibilitet mellan Danmark och Sverige framgår av OECD rapporten *Going for Growth* från 2006 vars rangordning av länder efter flexibiliteten i arbetsmarknadslagstiftningen placerar Sverige som det femte landet från slutet av listan på 28 länder medan endast fyra länder ansågs ha ett mer flexibelt regelverk än Danmark.¹²

Flexicurity står för en kombination av en flexibel arbetsmarknad och hög trygghet för arbetstagarna. Flexibiliteten uppnås genom ett regelverk som gör det lätt för arbetsgivaren att såväl säga upp som att anställa ny personal medan arbetstagarna tillerkänns trygghet genom arbetslöshetsersättning. Denna är villkorad av att de arbetslösa måste delta i aktiviteter som syftar till att få ut dem på arbetsmarknaden igen samt även tacka ja till erbjudande om anställning. Detta speciella förhållande anses råda på den danska arbetsmarknaden vilket har gjort att landet har fått stå modell för de senaste årens diskussioner om en gynnsam arbetsmarknad. Tryggheten är såväl en följd av de ersättningar som utgår samt tillgången på jobb som skall tillförsäkra arbetstagaren en så kort tid av arbetslöshet som möjligt. Det senare möjliggörs enligt danska LO:s chefsekonom, Jan Kæraa Rasmussen, genom ett tätt samarbete mellan lagstiftande församling och arbetsmarknadens aktörer. Som ett exempel på det senare kan man ta samarbetet mellan fackföreningarna och arbetslöshetskassan vad gäller aktivitetsplikten som syftar till att få arbetslösa att komma in på arbetsmarknaden. Målet är enligt honom att få en så hög andel av kärnarbetskraften i arbete som möjligt vilket skulle leda till såväl att individer som befinner sig utanför arbetsmarknaden erhåller en anställning samt att studenter uppmuntras att snabbare genomföra sin utbildning och gå ut på arbetsmarknaden.¹³

Enligt Jan Kæraa Rasmussen kommer framtiden att utvisa om flexicurity metoden kommer att fortsätta leda till hög sysselsättning då den utsätts för utmaningar som globalisering, där jobben riskerar att flyttas till låglöneländer, arbetstagarbrist, då årskullarna blir allt mindre samt de ökade

¹⁰ Bredgaard, T, Larsen, F, Madsen, P, K, *The flexible Danish labour market – a review*, s. 8.

¹¹ Bredgaard, T, Larsen, F, Madsen, P, K, *The flexible Danish labour market – a review*, s. 9 f.

¹² Ludvigsson, M, *Mer dansk design*.

¹³ Andersen, T.M m.fl. *Svenska strukturproblem kontra dansk dynamik*, s. 2ff, 7f.

krav på föränderlig kompetens hos arbetstagarna såväl vad gäller teknik som socialt samspel.¹⁴

Något som enligt Jan Kæraa Rasmussen är otillräckligt i dagens Danmark är graden av vidareutbildning. Han menar att det krävs såväl en höjd kvalificering hos de anställda som pågår under hela yrkeslivet samt utbildningar för de som är arbetslösa för att minska risken för att arbetstagare ställs utanför arbetsmarknaden till följd av att de inte lyckats hänga med i den tekniska utvecklingen.¹⁵

Som tidigare nämnts är det aktiv arbetsmarknadspolitik som tillser att såväl den arbetande som den arbetslösa arbetskraften tillförsäkras utbildning. Ökad kompetens är en förutsättning för att möjliggöra en effektiv övergång från ett arbete till ett annat men har även en större betydelse än så för det flexibla systemet. För att möta globaliseringens effekter av att okvalificerade anställningar flyttas till låglöneländer måste färre personer med låga kvalifikationer ta sig in arbetsmarknaden än de som lämnar den i form av pension.¹⁶

¹⁴ Andersen, T.M mfl, *Svenska strukturproblem kontra dansk dynamik*, s. 6f.

¹⁵ Andersen, T.M mfl, *Svenska strukturproblem kontra dansk dynamik*, s. 9ff.

¹⁶ ECO/167 *Flexicurity: the case of Denmark*, s. 9 f.

3 Sverige

3.1 Arbetstagarbegreppet

För att omfattas av regelverket i LAS förutsätts att man enligt § 1 är en arbetstagare i allmän eller enskild tjänst. Samma bestämmelse uppställer även ett antal undantag från ovan nämnda huvudregel vilka ställer personer i företagsledande ställning, arbetstagare tillhörande arbetsgivarens familj, arbetstagare utförandes arbete i arbetsgivarens hushåll samt arbetstagare som uppbär anställning med särskilt anställningsskydd utanför lagens räckvidd.¹⁷

När det gäller definitionen av begreppet arbetstagare är detta en fråga som saknar ett för svensk rätt enhetligt svar. Trots påfallande likheter vad gäller begreppets innebörd i skilda lagar är det i slutändan syftena bakom den aktuella lagen som får ställa upp ramarna vilket dock inte hindrar att såväl rättspraxis som förarbeten till annan lagstiftning rörande arbetstagare kan användas som ledning.¹⁸ Med anledning av detta arbetes frågeställning betonas arbetstagarbegreppet så som det har uttolkats vid användandet av LAS. Förutsättningen för att räknas som en arbetstagare är att det är fråga om en fysisk person som frivilligt¹⁹ utför arbete åt någon annan. Grundförutsättningen är att arbetet skall utföras av den person som ingått avtal med arbetsgivaren eller vid de fall då en del av arbetet läggs på någon annan att utföra i någon mån deltar. Vid den rättsliga bedömningen har domstolen att göra en helhetsbedömning av såväl det ingångna avtalet som faktorer som ligger utanför detta.²⁰ Vid denna bedömning är de inblandade parternas egna inställning till och rubricering av avtalet av lägre vikt medan större vikt tillmätts hur mellanhavandet mellan de båda sett ut.^{21 22}

3.2 Anställningsformer

Nedan görs en behandling av de två formerna av anställningar som förekommer inom den svenska arbetsrätten, *tillsvidare och tidsbegränsad anställning*.

¹⁷ Lunning, L, *Anställningsskydd – kommentar till anställningsskyddslagen*, s. 16f.

¹⁸ Lunning, L, *Anställningsskydd – kommentar till anställningsskyddslagen*, s. 19f.

¹⁹ Med detta faller arbete som utförs inom totalförsvarsplikten samt enligt Lag (1974:203) om kriminalvård i anstalt bort.

²⁰ Se bland annat AD 1994 nr 104. En person var inte att anse som arbetstagare på en tidning efter att en helhetsbedömning gjorts utav samtliga omständigheter.

²¹ Se bland annat AD 2005 nr 16. En person var att anse som arbetstagare åt SVT med anledning av hur de verkliga förhållandena hade sett ut mellan de inblandade. Detta ansåg rätten ligga i linje med de tvingande momenten i den arbetsrättsliga lagstiftningen vilka inte kan avtalas bort. Hur parterna själva uppfattat förhållandena var därmed av mindre vikt.

²² Lunning, L, *Anställningsskydd – kommentar till anställningsskyddslagen*, s. 20ff.

När det gäller anställningsformer är huvudregeln att anställningen skall ingås tillsvidare. För att en annan form av anställning skall vara gällande krävs stöd i lag eller kollektivavtal för att inte den skall falla in under tillsvidareanställning, 4 § LAS. Dessutom krävs stöd i det enskilda anställningsavtalet. Detta skall enligt AD 1994:147 förstås som att huvudregeln ger att om inte annat uttryckligt avtalats skall det anses föreligga ett anställningsavtal som gäller tills vidare. Bevisbördan för påståendet att avsteg från huvudregeln gjorts ligger på den hävdar att så har skett.

En anställning som är av tidsbegränsat slag är att upphöra vid anställningstidens utgång, se 3.2.2 för ytterligare om denna anställningsform. I AD 2007 nr 29 menade arbetstagens sida att angivandet i anställningsavtalet av att anställningen upphör vid pensionsdatum var att se som att tidsbegränsad anställning förelåg. Rätten menade att det normala är att tidsbegränsade anställningar är av kort och övergående art och att omfattning som i detta fall om 23 år knappast förekommer. Då rätten menade att det ankom på arbetstagens sida att visa på att anställningsavtal med förstärkt skydd ingåtts och detta inte gjorts var anställningen att se som varandes *tillsvidare*.

Skälet till att tillsvidareanställning på detta sätt skall premieras före tidsbegränsad anställning och provanställning är dess samband med kravet på en uppsägning som är sakligt grundad och arbetstagens anställningsskydd.²³

Arbetsgivarens möjligheter att anställa under tidsbegränsade former eller provanställa utvidgades i och med de förändringar av LAS som trädde i kraft den 1 juli 2007. I förarbetena uttalas att regeringens syfte med ändringarna av anställningsskyddslagstiftningen är underlätta för de grupper som står längre från arbetsmarknaden, såsom invandrare och ungdomar, att få en anställning. Man menar att tyngdpunkten fortfarande skall ligga på anställningar som löper tillsvidare men att det finns ett behov av att mer flexibelt kunna anpassa sin arbetstyrka efter behov.²⁴

3.2.1 Tillsvidareanställning

Den i 4 § uppställda presumptionen för tillsvidareanställning gäller om inget annat är avtalat. Detta ställer i lika stor utsträckning krav på parterna att fästa varandras uppmärksamhet på det faktum att anställningen skall upphöra efter utförandet av visst arbete.²⁵

Angående de fall då en tillsvidareanställning övergått till en tidsbegränsad anställning är detta fog för att se agerandet som en uppsägning förutsatt att förfarandet inletts på arbetsgivarens initiativ. Enligt rättspraxis och förarbeten kan detta agerande anses godtagbart när det är fråga om en

²³ Glavå, M, *Arbetsrätt*, s. 192.

²⁴ Prop. 2006/07:111, s. 22f.

²⁵ Lunning, L, *Anställningsskydd – kommentar till anställningsskyddslagen*, s. 162f.

person som kvarstår i anställningen efter 67 års ålder samt när den anställde själv initerat förändringen i anställningsform. För att arbetsgivaren skall kunna omarbete anställningen ställs såväl krav på motiven till det hela samt genomförandet på så sätt att arbetstagaren måste upplysas om innebörden av förändringen.²⁶

3.2.2 Tidsbegränsad anställning

De möjligheter som arbetsgivare har att använda sig av en tidsbegränsad anställningsform stadgas genom 5 § LAS. Enligt nyare förändringar som trädde i kraft den 1 juli 2007 respektive den 1 januari 2008 skall arbetstagare anställda som vikarier eller genom allmän visstidsanställning övergå till att vara tillsvidareanställda efter det att de uppburet en anställning under två av de senaste fem åren. För det fall att ett vikariat inletts innan den 1 januari 2008 skall den äldre gränsen på tre år tillämpas.²⁷

Formerna för ingående av avtal om tidsbegränsat arbete kan skilja sig åt på så vis att det såväl kan vara fråga om ett skriftligt som muntligt avtal samt att det kan ha uppkommit genom det sätt på vilket parterna har handlat. Det sistnämnda har genom konkludent handlande placerat bevisbördan hos arbetsgivaren om det föreligger ett anställningsavtal och enbart tidsaspekten har lämnats till att bestämmas genom underförstått agerande. De fall som på detta sätt saknar överenskommelser av vare sig muntlig eller skriftlig art innebär en inte lätt bevisbörda även om det vid andra fall där det förekommer oenigheter om anställningens längd är det arbetsgivarens uppgift att visa att huvudregeln har åsidosatts.²⁸

I och med de förändringar av LAS som trädde i kraft den 1 juli 2007 kom regleringen av tidsbegränsade anställningar att förenklas väsentligen. Nio skilda sätt att uppbära tidsbegränsad anställning skars ned till fyra; *allmän visstidsanställning*, *vikariat*, *vid säsongarbete* samt slutligen vid anställning av *ålderspensionär*.²⁹ Utanför dessa alternativ finns även en möjlighet för arbetsgivaren att träffa kollektivavtal på central eller lokal nivå som möjliggör tidsbegränsade anställningar som går utanför de ramar som uppställs i 5 § LAS med avsikt att användas för specialområden så som inom forskning och vid andra längre projekt.³⁰

Utöver de ovan nämnda formerna av tidsbegränsad anställning har arbetsgivaren möjlighet att använda sig av provanställning enligt 6 § LAS för en tid som inte överstiger sex månader. Anställningar som faller utanför de i lagen stadgade tidsbegränsade anställningarna kan vid den anställdes klagomål inför domstol förklaras vara gällande *tills vidare* enligt 4 och 36 §§ LAS.

²⁶ Lunning, L, *Anställningsskydd – kommentar till anställningsskyddslagen*, s. 176.

²⁷ Prop 2006/07:111 s. 18, 23ff.

²⁸ Iseskog, T, *Nya LAS-regler 2007/2008*, s. 20ff.

²⁹ Iseskog, T, *Nya LAS-regler 2007/2008*, s. 27f.

³⁰ Iseskog, T, *Nya LAS-regler 2007/2008*, s. 34f.

I förarbetena framgår att regeringen har som mål att ge goda möjligheter för arbetsgivaren att anställa och att öka flexibiliteten i anställningsförfarandet. Som medel anges att det skall ges goda möjligheter till att använda sig av tidsbegränsade anställningar samt att dessa är av förhållandevis lång varighet då detta ökar tryggheten för arbetstagarna.³¹

I likhet med den tidigare anställningsformen *överenskommen visstidsanställning* begränsas arbetsgivarens möjligheter till att använda sig av *allmän visstidsanställning* längre än en begränsad tid. Den tidigare ramen på maximalt 12 månader under en tidsperiod av tre år har utökats till att gälla 24 månader av sammanlagt arbete under en period av fem år. En annan förändring är borttagandet av den tidigare begränsningen på att arbetsformen som mest fick omfatta fem anställda vid samma tillfälle. I och med att det saknas äkthetskrav gällandes *allmän visstidsanställning* kan arbetstagaren inte hävda någon rätt till tillsvidare anställning om inte arbete utförts under 24 månader och en dag där varje arbetstillfälle oavsett om det endast handlar om ett fåtal timmar kommer att ses som en dag. Den enda rätt till rättsligt ifrågasättande av arbetsgivarens skäl till val av anställningsform sker när det är fråga om diskriminerande urval med hänseende till kön eller ursprung. I beräkningen av anställningstiden används en rullande femårsperiod som börjar på nytt vid varje inledande av visstidsanställning.³² Vid användandet av allmän visstidsanställning som anställningsform används således en konverteringsregel om att tjänsten skall omvandlas till en tillsvidareanställning efter överskridande av den tillåtna arbetstiden. I det att denna konvertering sker är inte tidigare arbetstid som erhållits genom andra anställningsformer, såsom *tillsvidare* och de tidsbegränsade arbetsformerna för personer över 67 eller säsongarbete, att räkna in. Inte heller arbete som utförts som vikarie inkräktar på den stadgade 24 månaders gränsen.³³

Såväl som användningen av *vikariat* inte inverkar på de 24 månader som en arbetsgivare har att använda *allmän visstidsanställning* gäller även det omvända. Följden av detta blir att en arbetstagare kan inneha de båda anställningsformerna under en sammanlagd tid av 48 månader under en femårsperiod. Skillnaden ligger främst i det att det vid vikariat föreligger ett äkthetskrav i det att arbetsgivarens skäl till anställningen kan granskas. För att vara fråga om ett *äkta* vikariat skall det aktuella arbetet utföras som ersättning för en *fysiskt frånvarande* anställd samt uppfylla anknytningskravet innebärandes ett övertagande av dennes arbetsuppgifter. För klargörande av vad arbetet innebär ses främst till vad som stadgas i anställningsavtalet och vad som framgår av sedvänja samt vid avsaknad av dessa sett till den i företaget existerande verksamheten i kombination med vikariens kompetens. I regel är det fråga om ett vikariat för en specifik frånvarande person vilket dock inte utesluter att det stundom saknas en sådan person som till exempel när det är fråga om semestervikariat och när det rör en obesatt tjänst. Det kan också vara så att en persons frånvaro leder

³¹ Prop. 2006/07:111, s. 27.

³² Ieskog, T, *Nya LAS-regler 2007/2008*, s. 27ff.

³³ Ieskog, T, *Nya LAS-regler 2007/2008*, s. 38ff.

till omfördelning av arbetsuppgifter vilket leder till att vikarien inte kommer att arbeta just inom den frånvarandes arbetsbeskrivning.³⁴

Även vid *säsongsarbete* uppställs ett *äkthetskrav* i form av anspråk på att arbetsuppgifterna styrs av *väder och vind* det vill säga att det vanligtvis rör sig om arbetsuppgifter hänförliga till jordbruk eller bärplockning begränsade till en viss dag eller säsongen ut.³⁵

Vid *anställning av ålderspensionär* är det krav som föreligger för denna anställningsforms tillämplighet att den anställde är 67 år fyllda. Utöver detta står det arbetsgivaren fritt att under obegränsad tid fortsätta denna anställning.³⁶

Som ännu en form av *tidsbegränsad anställning* har arbetsgivaren rätt att anställa en arbetstagare genom *provanställning* förutsatt att det som längst rör sig om sex månaders tid. Provanställningen kan förutsatt att inget annat avtalats avbrytas när som helst under dess löpande och är att övergå i en *tillsvidare anställning* vid provotidens slut förutsatt att inget annat meddelats den anställde, 6 § LAS. Såväl meddelande om att anställningen är att avslutas i förtid som upplysning om utebliven fortsättning i tillsvidare anställning skall lämnas till arbetstagaren två veckor i förväg enligt 31 § LAS.

Syftet med det ursprungliga införandet av provanställningen var att såväl arbetsgivare som arbetstagare skall erbjudas möjlighet att göra en bedömning av utfört arbete respektive arbetsplatsen. Att anställningsformen vid senare förändringar kom att bibehållas motiverades med att detta dels säkerställde att allmän visstidsanställning (då *fri visstidsanställning*) reserveras till anställningar som sker med anledning av tillfälligt behov av arbetskraft samt de speciella egenheter som präglar anställningsformen såsom att den är avsedd att övergå i en *tillsvidare anställning* samt att den kan avbrytas när som helst.³⁷

3.3 Uppsägningsrätten i Sverige

Den svenska modellen är uttryck för ett långtgående samarbete mellan fackföreningarna och arbetsgivarnas centralorganisationer där det trots vissa förändringar fortfarande är så att facken innehar en stark roll på arenan samt uppvisar en hög anslutningsgrad.³⁸

I den nedan gjorda genomgången av det svenska anställningsskyddet står kravet på saklig grund och uppsägning baserad i arbetsbrist eller personliga förhållanden i centrum. Utöver detta är omplaceringsskyldighet, rätt till

³⁴ Ileskog, T, *Nya LAS-regler 2007/2008*, s. 31ff.

³⁵ Ileskog, T, *Nya LAS-regler 2007/2008*, s. 34.

³⁶ Ileskog, T, *Nya LAS-regler 2007/2008*, s. 33.

³⁷ Prop. 2005/06:185, s. 49f.

³⁸ Ds 2002:56, bil, s. 8f.

företrädesrätt och turordning viktiga moment i den svenska regleringen och då främst LAS.

3.3.1 Saklig grund – allmänna bestämmelser

Den svenska arbetsrätten har länge kännetecknats av en långtgående arbetsledningsrätt som givit arbetsledaren rätten att anställa och säga upp efter eget tycke. Genom årens lopp har denna rätt kommit att bli mer restriktiv genom inskränkningar i såväl kollektivavtal som lagstiftning. Förhållandena på arbetsmarknaden kom under 60 talet att förändras och allt fler äldre arbetstagare kom att stå utanför arbetsmarknaden. För att erbjuda skydd åt denna grupp lagstiftade man om ett skydd mot osakliga uppsägningar i 1974 anställningsskyddslag. Det eftersträvade skyddet fick än större effekt genom de turordningsregler som kom att tillmäta ålder och antalet anställningsår betydelse.³⁹ Kravet på saklig grund ansågs av departementschefen vara en naturlig utveckling bort från ett föråldrat och auktoritärt system och ett viktigt steg på väg mot anställningsskydd. Med hänvisning till de olika förhållanden som råder inom arbetsmarknadens olika delar valde man att inte precisera i lagtexten vid vilka situationer som en saklig uppsägning skall anses föreligga även om man uttalade att både uppsägning på grund av arbetsbrist och personlig grund skulle kunna omfattas av lagbestämmelsen.⁴⁰ De allmänna riktlinjer som uttalades i 1974 års lags förarbeten upprepades även vid förarbetena till 1982 års anställningsskyddslag. Departementschefen ansåg att den kritik som riktats mot att systemet innebar allt för stor osäkerhet för arbetsgivaren inte skulle föranleda någon mer detaljerad beskrivning av vad som är att betrakta som sakliga skäl. Bakgrunden till detta resonemang låg i att uppsägningen av personliga skäl skall ske i undantagsfall när alla andra vägar är uttömda och därför är det inte orimligt att ställa detta hårda krav på arbetsgivaren. Dock kunde han istället tänka sig ett bortfall av allmänt skadestånd då den uppsagda själv inte kan anses vara helt igenom oskyldig till situationens utveckling.⁴¹ Ett trendbrott, som dock inte kom att innebära några praktiska förändringar, skedde i och med att en arbetsrättskommitté 1992, i avsikt att skapa förutsebarhet, förespråkade ett uppdragande av riktlinjer i lagtext för när saklig grund skall anses föreligga.⁴²

Utöver kravet på en saklig grund till uppsägningen uppställer lagrummet ett krav på att arbetsgivaren skall omplacera arbetstagaren då detta kan anses vara skäligt. Ett åsidosättande av denna del innebär att arbetsgivaren gjort sig skyldig till en osaklig uppsägning.⁴³

Vid en rättslig prövning faller det förutom vid undantagsfall på arbetsgivaren att presentera bevisning för att beslutet att säga upp inte kan anses vara osakligt. Denna huvudregel har genom rättspraxis kommit att

³⁹ Prop. 1973:129, s. 110ff.

⁴⁰ Prop. 1973:129, s. 119ff.

⁴¹ Prop. 1981/82:71, s. 68f.

⁴² SOU 1993:32, s. 382ff.

⁴³ Lunning, L, *Anställningsskydd – Kommentar till anställningsskyddslagen*, s. 316.

täcka in i stort sett alla fall. I AD 1986 nr 85 ansågs det vara en osaklig uppsägning då arbetsgivaren misslyckats med att presentera bevis för en omständighet som åberopades en bit in i rättegången av arbetstagaren. Detta agerande från arbetstagarens sida ledde till jämkning av kränkingsersättningen men påverkade inte det att arbetsgivaren som förlorande part tilldömdes att stå för rättegångskostnaderna. Rätten betonade här att det åligger arbetsgivaren att visa på saklig grund för en uppsägning.⁴⁴

De sanktioner som följer av en osaklig uppsägning kommer att presenteras nedan.

Det att man valt att inte definiera saklig grund i lagtexten med hänsyn till de olika omständigheter som råder på olika arbetsplatser har fått utstå en del kritik. Denna har bland annat pekat på de för arbetsgivarna inte obetydliga riskerna med att genomföra ett uppsägningsbeslut. Det är i slutändan fråga om ett avgörande som lämnas helt till rätten där man inte kan fatta ett beslut som dömer till båda parter fördel trots att det finns situationer där fördelningen av ansvar kan ligga i gråzonerna och ingen är utan skuld till det inträffade. Departementschefen uttalar vid förarbetena till 1982 års anställningsskyddslag att detta inte föranleder några försök att ändra på uppbyggnaden av lagen och med detta tillfoga en uttömmande uppräkningslista av osakliga situationer. Han menar att en uppsägning skall föregås av sådant samråd mellan arbetsgivaren och arbetstagaren att de flesta fall kommer att nå sin lösning utan att uppsägningsinstrumentet används. Härigenom bortsällas diverse osakliga situationer. Det skydd för arbetsgivareparten som departementschefen istället förespråkar är att man vid fall där arbetstagaren själv kan anses bära en del av skulden för omständigheterna inte utdömer något skadestånd trots att uppsägningen anses sakna saklig grund⁴⁵ Det skydd som LAS tillförsäkrar arbetstagaren kompletteras av annan lagstiftning som mer tar sikte på speciella omständigheter såsom graviditet eller engagemang inom fackföreningen.⁴⁶

3.3.1.1 Omplaceringsskyldighet

För att en uppsägning inte skall sägas vara osakligt grundad krävs enligt 7 § *andra stycket* LAS att arbetsgivaren i situationer då detta är skäligt omplacerar arbetstagaren.⁴⁷ Det är främst lediga anställningar som kan tillträdas som kommer ifråga för en omplacering även om det kan anses vara försvarligt med vissa mindre omstruktureringar av verksamhet om detta kan göras utan att det inverkar på de andra arbetstagarna, arbetsförhållande samt att den fortsatta verksamheten inte försvåras.⁴⁸ Även vid tillämpningen av bestämmelsen om turordning föreligger en omplaceringsskyldighet, 22 § LAS. De huvudsakliga skillnaderna mellan tillämpningen av de båda bestämmelserna är dels att arbetsgivaren vid 7 § *andra stycket* är skyldig att

⁴⁴ Lunning, L, *Anställningsskydd – Kommentar till anställningsskyddslagen*, s. 322f. samt AD 1986 nr 85.

⁴⁵ Prop. 1981/82:71, s. 66 f.

⁴⁶ Lunning, L, *Anställningsskydd – Kommentar till anställningsskyddslagen*, s. 318f.

⁴⁷ Åhnberg, L, *LAS Handboken – Lagtext, kommentarer och AD-domar*, s. 139.

⁴⁸ AD 2004 nr 40.

beakta alla lediga arbetsuppgifter inom verksamheten medan det vid 22 § enbart rör sig om tjänster inom turordningskretsen samt att arbetsgivaren genom 22 § är skyldig säga upp anställd med kortare anställningstid. Vidare skiljer sig sanktionerna åt bestämmelserna emellan. Brott mot bestämmelsen i 7 § *andra stycket* aktualiseras en ogiltigförklaring av uppsägningen medan brott mot 22 § enbart kan få skadestånd som konsekvens. Vad gäller frågan om i vilken turordning som de respektive omplaceringsskyldigheterna skall tillämpas föreligger viss oklarhet. Det att en uppsägning är att ske i två led där det första består av en saklighetsbedömning i vilken en omplaceringsskyldighet ingår medan det andra består av upprättandet av turordningen talar för att omplacering enligt 7 § *andra stycket* är att ske först. Att det istället är så att omplaceringen först är att göras enligt 22 § om upprättande om turordning kan motiveras med att en arbetstagare endast kan omplaceras inom verksamheten mot sin vilja för det fall att alternativet är en uppsägning. För att vetskap om uppsägning skall föreligga är upprättandet av turordning en förutsättning. Rättsläget är enligt Calleman att se som oklart. Dock framgick det av 1992 års arbetsrättskommittés förslag att turordningen var att fastställas först då arbetsgivaren annars gavs möjlighet att omplacera arbetstagare utan turordning och därigenom snedfördela arbetstagare med lång anciennitet.⁴⁹

Den lagstadgade omplaceringsskyldigheten är aktuell vid såväl uppsägning på grund av arbetsbrist som vid skäl som hänför sig till arbetstagaren personligen.⁵⁰ När det gäller det senare så kan det föreligga såväl en mer vidsträckt omplaceringsskyldighet, då de personliga omständigheterna kan ha en mindre inverkan på arbetet på en annan avdelning, som en mer inskränkt skyldighet att omplacera då omständigheterna är av det slag att de skulle inverka menligt på arbetet oavsett placering inom företaget.⁵¹

Krav på att arbetstagaren bereds nytt arbete anses inte uppfyllda förrän en noggrann utredning gjorts av de eventuella lediga tjänster som kan bli aktuella. I AD 1984 nr 2 ansågs inte omplaceringsskyldigheten fullgjord då den utförda omplaceringsundersökningen inte var tillräckligt omfattande. Även de jobb som normalt innehas av en annan yrkesgrupp än den uppsagde eller motsvarar annan omfattning i arbetstid skall vara tillgängliga för omplacering om arbetstagaren med viss utbildning kan utträta arbetet på det sätt som man normalt efterfrågar för tjänsten. Vilket var fallet vid AD 2002 nr 32 där det var fråga om att man inte i tillräcklig utsträckning utrett om den uppsagda brandmannen kunnat företa annat arbete såsom varandes av förebyggande slag. Invändningen att detta arbete främst utfördes av befäl vann inget gehör. I första hand skall arbete erbjudas på samma arbetsplats eller enhet av företaget och så långt det är möjligt skall en anställning som ligger inom ramen för anställningen erbjudas.⁵²

⁴⁹ Calleman, C, *Turordning vid uppsägning*, s. 141ff.

⁵⁰ Prop. 1973:129, s. 121.

⁵¹ Åhnberg, L, *LAS Handboken – Lagtext, kommentarer och AD-domar*, s. 139

⁵² Prop. 1973:129 s. 121.

Skyldigheten att omplacera den anställda enligt 7 § LAS går dock aldrig så långt som till att få som effekt att en annan person blir överflödigt och friställd.⁵³

Att det inte vid omplacering föreligger en rätt för arbetstagaren att behålla den lön och övriga förmåner som var knutna till den tidigare anställningen framgår av AD 1997 nr 121. Där var det fråga om uppsägning av en säljledare som avvisade erbjudande om arbete som säljare med reducerad lön som följd. Rätten framhåller att varken anställningsskyddet i sig eller omplaceringsskyldigheten innebär något skydd för arbetstagarens befattning utan endast är att se som ett skydd för anställningens fortlevande.

Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet är att anse som fullgjord då arbetstagaren väljer att avböja erbjudande om ny anställning inom verksamheten.⁵⁴ En omplacering som leder till för arbetstagaren så förändrade omständigheter att det hela istället är att se som skiljande från anställning kan inte ensidigt företas av arbetsgivaren utan att det är att se som en uppsägning. De tilldelade arbetsuppgifterna skall ligga inom ramen för arbetstagarens arbetskyldighet och främst utvärderas med grundval i det enskilda anställningsavtalet samt vad som eventuellt stadgas i tillämpligt kollektivavtal.⁵⁵

I undantagsfall kan omplaceringsskyldigheten anses fullgjord även om inget erbjudande utgått om det kan påvisas att arbetstagaren ändock inte skulle ha godtagit att bli omplacerad till denna tjänst. Bevisbördan för att så är fallet ligger hos arbetsgivaren och är inte att anses som fullgjord enbart på den grund att arbetstagaren uttryckt ointresse av omplacering varvid det saknas klarhet i fråga om arbetstagarens inställning.⁵⁶

En viss utvidgning av omplaceringsskyldigheten uppkom i och med att ett rehabiliteringsansvar, se under 3.3.1.6.6, för arbetsgivaren infördes i LAS 1992. I och med detta utsträcktes skyldigheten att undersöka eventuella lediga befattningar till att även omfatta en sondering av i vilken mån enskilda arbetsuppgifter kan samlas ihop för att passa arbetstagaren i behov av ett anpassat arbete. Denna skyldighet har enligt rättspraxis kommit att utsträckas till att omfatta viss omorganisation samt viss omfördelning av arbetsuppgifter. Utanför omplaceringsskyldigheten ligger dock att arbetsgivaren utvidgar vare sig organisationen eller förekomsten av lättare arbetsuppgifter.⁵⁷

3.3.1.2 Kvalifikationstid

Arbetstagare omfattas av den arbetsrättsliga regleringen i LAS oavsett anställningens längd. En annan sak är att ancienniteten kan få betydelse för anställningens form då en arbetstagare som under en femårsperiod varit

⁵³ Prop. 1973:129 s. 122.

⁵⁴ Molin, A, *Att avsluta en anställning*, s. 140.

⁵⁵ AD 1991 nr 114, AD 2002 nr 89.

⁵⁶ AD 2000 nr 76.

⁵⁷ Åhnberg, L, *Rehabansvar*, s. 29.

anställd i antingen *allmän visstidsanställning* eller *vikariat* under en sammanlagd tid om mer än två år skall ses som *tillsvidareanställd*.

3.3.1.3 Tillräckliga kvalifikationer

Det finns i regleringen av såväl *turordning vid uppsägning* som *företrädesrätten till återanställning* ett i lagen omnämnt krav på att den anställda skall besitta *tillräckliga kvalifikationer* för att en fortsatt eller förnyad anställning överhuvudtaget skall bli aktuell.⁵⁸ Samma krav på arbetstagarens kompetens föreligger även vid omplaceringssituationer även om detta framgår främst genom förarbetena till 1974 års anställningsskyddslag där man påtalar att det i 7 § *andra stycket* innefattas ett krav på *tillräckliga kvalifikationer* i och med det att man inte uppställer något krav på omplacering för det fall att detta inte är *skäligt*.⁵⁹ Enligt samma förarbeten framgår att begreppet *tillräckliga kvalifikationer* skall anses ha samma innebörd i de ovan nämnda situationerna.⁶⁰

En arbetstagare anses enligt samma förarbeten uppfylla kravet på *tillräckliga kvalifikationer* om han har de allmänna kvalifikationer som normalt krävs vid ansökningsförfarande till den aktuella tjänsten. I och med detta menar man att det kan anses vara godtagbart med viss upplärningstid då detta i regel är något som förekommer vid alla nyanställningar.⁶¹ Vad gäller tidsåtgången för att erhålla erforderade kvalifikationer finns det inte i praxis någon uttalad tidsperiod som kan anses som godtagbar. Dock har det inte rört sig om perioder överstigande sex månader.⁶² I bedömningen av den anställdas kvalifikationer och tidsåtgången för att till fullo kunna utföra de nya arbetsuppgifterna har viss hänsyn tagits till företaget och dess särskilda behov. I AD 1992 nr 1 var det fråga om huruvida ett verkstadsföretag brutit mot företrädesrätten till återanställning. Rätten fastslog att det förelåg företrädesrätt när den nya anställningen inleddes. Dock ansågs inte kravet på tillräckliga kvalifikationer tillgodosett då den före detta anställde endast hade kortare erfarenhet av ledande ställning samt att företaget var i en expansiv och viktig fas. I AD 1993 nr 27 var det istället fråga om ett eventuellt brott mot bestämmelsen om turordning. Uppsägningen ansågs godtagbar med anledning av att den anställda inte förmått arbeta med eftersträvad effektivitet vid den stress som kännetecknade arbetet. Samma rättsfall visar vidare på att såväl personliga egenskaper såsom ledarförmåga och stresstålighet som praktisk erfarenhet kan ligga till grund för en bedömning av om tillräckliga kvalifikationer föreligger.⁶³

Kravet på *tillräckliga kvalifikationer* har en stor betydelse vid sidan om anställningstid och indelningen av turordningskretsarna när det gäller att avgöra vilka arbetstagare som kvarstår i tjänst. Dock förlorar det sin

⁵⁸ Lunning, L, *Anställningsskydd – Kommentar till anställningsskyddslagen*, s. 475.

⁵⁹ Prop 1973;129, s. 243.

⁶⁰ Prop 1973;129, s. 165.

⁶¹ Prop 1973;129, s. 165.

⁶² Calleman, C, *Turordning vid uppsägning*, s. 165f.

⁶³ Calleman, C, *Turordning vid uppsägning*, s. 173f.

betydelse vid de fall då arbetsmarknadsparterna valt att frångå lagstiftningen med kollektivavtal samt när turordningskretsarna är så små till storleken att omplacering i stort sett omöjliggörs.⁶⁴

Bedömningen av om arbetstagaren innehar tillräckliga kvalifikationer görs av arbetsgivaren som sedan har bevisbördan för dessa i en eventuell rättslig tvist. I förlängningen innebär kravet på tillräckliga kvalifikationer att anciennitetsmomentet i turordningsregleringen kan frångås då en anställd med kortare anställningstid besitter kunskaper som ingendera av de andra anställda har.⁶⁵

Ett yrke som innebär krav på att den anställda innehar behörighet innebär i regel att en avsaknad av sådan är att se som att arbetstagaren inte är tillräckligt kvalificerad. Dock har arbetsdomstolen överlag ansett att den anställde uppfyller kraven på tillräckliga kvalifikationer om denne inom kort tid från uppsägningen uppnår behörig status eller en ansökan från arbetsgivaren hade lett till dispens.⁶⁶ I AD 1983 nr 19 anser man inte en uppsägning av en lärare vara sakligt grundad då erhållandet av behörigheten skedde en vecka efter uppsägningen och därmed enligt rättens synsätt hade företräde till en tjänst. Bristande omplaceringsskyldighet var även fallet i AD 1996 nr 149 där anställda med över sex års arbetserfarenhet hade kunnat erhålla dispens genom en ansökan av rektorn och därmed få behörighet som krävdes för omplacering.

En arbetsplatsundersökning genomförd av Calleman som en del av hennes avhandling visade på att tillämpningen av *tillräckliga kvalifikationer* vid situationer som rörde turordning till stor del är beroende av arbetsgivarens sätt att bestämma arbetsbristen. Genom upprättandet av en bemanningsplan fastställs till vilka områden som arbetsbristen kan lokaliseras. Denna kan även kombineras med individuella befattningsbeskrivningar med vilka följer ökade möjligheter för arbetsgivaren att styra uppsägningarna genom att utforma dessa efter kompetensen hos den personal som arbetsgivaren önskar behålla. Calleman fann att dessa individualiserade bemanningsplaner utöver de stora tjänstemannaarbetsplatserna även användes inom LO området för det fall att det rörde sig om arbetsplatser med arbetstagare med diversifierad kompetens.⁶⁷

3.3.1.4 Företrädesrätt till återanställning

Arbetsgivarens rätt att fritt bestämma om anställningars ingående begränsas av att tidigare anställda vid vissa situationer har en företrädesrätt.

Företrädesrätten kan anses tillkomma såväl de arbetstagare som innehaft tillsvidareanställningar som de som innehaft anställningar som ingåtts för tidsbegränsad period. Väsentligt är dock att det rör sig om såväl en

⁶⁴ Calleman, C, *Turordning vid uppsägning*, s. 139.

⁶⁵ Calleman, C, *Turordning vid uppsägning*, s. 140, 184.

⁶⁶ Calleman, C, *Turordning vid uppsägning*, s. 170f.

⁶⁷ Calleman, C, *Turordning vid uppsägning*, s. 205f.

uppsägning baserad på arbetsbrist och att arbetstagaren uppfyller de kvalifikationskrav som kan ställas.⁶⁸

Utöver kravet på arbetsbristrelaterad uppsägning uppställs det krav på att arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren under mer än tolv månader under de senaste tre åren eller för det fall att det rör sig om en säsongsanställd arbetstagare sex månader under de två senaste åren, 25 § LAS.

För att företrädesrätten överhuvudtaget skall bli aktuell krävs att arbetstagaren har de kvalifikationer som den nya tjänsten kan tänkas ställa krav på, 25 § LAS. I den mån som detta saknas kan arbetstagaren ändå anses uppfylla kravet på tillräckliga kvalifikationer om tjänsten kan innehas efter att en normal inskolning ägt rum till skillnad mot en omskolning. I detta ligger även att de olika sökande till jobbet inte skall ställas mot varandra utan att kraven för anställningen skall vara de som normalt råder för anställningen i fråga.⁶⁹

Rätten till företräde till anställningen gäller från det att uppsägningen görs tills dess att en period på nio månader har förflutit från anställningens upphörande, 25 § *andra stycket* LAS. Inom denna tidsram räcker det att den nya tjänsten har utannonserats.⁷⁰

För att en tjänst skall bli aktuell för företrädesrätt är det en förutsättning att den finns inom samma driftenhet eller kollektivavtalsområde som arbetstagaren hade sitt ursprungliga arbete. För det fall att arbetsgivaren har flera driftenheter på samma ort har den förtursberättigade rätten att tillträda ett arbete på alla dessa enheter förutsatt att det framförts önskemål om detta. Önskemålen skall ha framlagts i samband med de förhandlingar, som förs med berörd arbetstagarorganisation vid anställande av person då det förekommer arbetstagare med företrädesrätt, 25 § *tredje stycket*, 32 § LAS.

Trots att situationen uppfyller de ovan genomgångna kraven finns det situationer där den före detta arbetstagaren inte har någon företrädesrätt till förmån för deltidsanställda. En anställd som önskar utöka sin arbetstid till maximalt heltid, anmäler detta intresse till arbetsgivaren och har tillräckliga kvalifikationer har rätten till företräde före en före detta anställd såtillvida att denna lösning tillgodoser arbetsgivarens behov av arbetskraft, 25a § LAS.

Vid det att en tidsbegränsad anställning upphör föreligger med vissa undantag företrädesrätt till en återanställning för individen. Kraven som måste uppfyllas för att denna rättighet skall tillkomma den anställde är att denne uppfyller *kvalifikationstiden* samt *gör anspråk* på platsen till arbetsgivaren.⁷¹ Den tid som en anställning måste ha varat för att en

⁶⁸ Glavå, M, *Arbetsrätt*, s. 218 f.

⁶⁹ AD 1999 nr 36.

⁷⁰ AD 1982 nr 51.

⁷¹ Ieskog, T, *Nya LAS-regler 2007/2008*, s. 23.

företrädesrätt skall anses föreligga är överstigande tolv månader under en period av tre år. För det fall att det rör sig om en tidsbegränsad anställning av en ålderspensionär föreligger ingen rätt att återträda i tjänst. Företrädesrätten gäller under en tid av tio månader från och med den dag som det lämnas besked om att anställningen inte kommer fortsätta till och med nio månader från det att anställningen har avslutats enligt 15, 25 §§ LAS. Säsongsarbetare uppbär skyddet om än i en modifierad form då det innebär att de skall lämnas besked om uteblivet arbete senast *en* månad innan säsongens inledande samt att de under de senaste två åren varit anställd under sammanlagt 6 månader. Företrädesrätten varar sedan nio månader in på den nya säsongen. I det förstnämnda lagrummet uppställs krav på arbetsgivaren att upplysa den anställde om dennas rättigheter samt det mått av eget agerande som lagen lägger på denna.⁷²

Även provanställning är att se som en *tidsbegränsad anställning*. Dock föreligger ingen företrädesrätt till återanställning för den provanställda.⁷³

3.3.1.5 Saklig grund vid arbetsbrist

Till de fall av uppsägning som förklaras ha sitt ursprung i arbetsbrist hör alla de fall som inte tydligt är knutna till arbetstagaren personligen.⁷⁴ Detta hindrar inte att det även i dessa fall förekommer inslag av mer eller mindre personligt slag vilket kommer att genomgå nedan. Till kategorin hör även uppsägningar som i realiteten inte beror på arbetsbrist såsom där arbetsgivaren vill omforma en deltidstjänst till en heltidstjänst som en följd av större behov av arbetskraft och där arbetstagarens personliga förhållanden omöjliggör en heltidstjänst.⁷⁵

Huvudregeln är att uppsägning grundad i arbetsbrist är att anse som sakligt grundad. Dock bör arbetsgivaren tillvarata sina möjligheter att omplacera de berörda anställda och se till att inskränkningarna på arbetsstyrkan blir av så liten omfattning som möjligt. Detta till trots är rättens möjligheter att granska de avgöranden som ligger bakom arbetsgivarens handlande mycket små.⁷⁶ Detta med anledning av att arbetsgivaren har en vidsträckt arbetsledningsrätt medförandes en rätt att göra förändringar i arbetskraften och verksamheten där man inte gör någon bedömning av företagets ekonomi eller eventuella behov av personalnedskärningar.⁷⁷ Bakgrunden till att arbetsbrist är att anse som saklig grund återfinns i förarbetena till 1974 års anställningsskyddslag där man talar om att effektivt och välfungerande arbetsliv går före arbetstagarnas behov av anställningstrygghet.⁷⁸ I AD 1983 nr 127 som gällde uppsägning av ett flertal lärare uttalade man att trots att rätten i mycket liten utsträckning gör en granskning av de

⁷² Iseskog, T, *Nya LAS-regler 2007/2008*, s. 33, 41ff.

⁷³ Prop. 2005/06:185, s. 49f.

⁷⁴ Se AD 1994 nr 122.

⁷⁵ Lunning, L, *Anställningsskydd – Kommentar till anställningsskyddslagen*, s. 449.

⁷⁶ Lunning, L, *Anställningsskydd – Kommentar till anställningsskyddslagen*, s. 452.

⁷⁷ Prop. 1981/82:71, s. 65.

⁷⁸ Prop. 1973:129, s. 123.

företagsekonomiska motiv som ligger bakom uppsägningar bör vissa krav ändå ställas på förklaringarna. Vid en objektivt genomförd bedömning skall de uppgivna skälen till uppsägningen framstå som *godtagbara*.

Även om AD i princip inte ifrågasätter en omstrukturering är arbetsgivaren ej helt fri att handla efter eget tycke.⁷⁹ I AD 1983 nr 42 ansågs det uppfylla kraven på en saklig uppsägning då det sett till tiden för uppsägning råde arbetsbrist och att senare uppkommet arbetskraftsbehov inte förändrar saklighetsbedömningen utan blott aktualiserar frågan om rätt till företrädesrätt.

En uppdelning av det slag som föreligger i svensk arbetsrätt där alla fall måste inrymmas under två skilda kategorier leder till att skillnaden mellan två fall som hamnar i varsin grupp teoretiskt sett inte behöver vara så olika. Följderna av att kategoriseras som det ena eller andra får dock praktiskt mer långtgående konsekvenser då turordningsreglerna endast tillämpas för de fall som är hänförliga till arbetsbrist och kan leda till skadeståndsanspråk medan en osaklig uppsägning grundad i personliga skäl kan ogiltigförklaras.⁸⁰

3.3.1.5.1 Personlig arbetsbrist

För det fall att en uppsägning som endast är grundad i omständigheter hänförliga till arbetstagarens person utges för att vara motiverad av arbetsbrist är det fråga om *fingerad arbetsbrist*. Föreligger det *splittrad motivbild* det vill säga såväl personliga skäl som de som är kopplade till verksamheten är *personlig arbetsbrist* för handen.

Av AD 2000 nr 18 framgår att det är oväsentligt om en arbetsgivare önskat avsluta anställningen av skäl som är kopplade till arbetstagarens person om det samtidigt föreligger arbetsbrist. I detta fall var det fråga om en kreditchef som drabbats av sjukdom och vars tjänst efter omorganisation drabbats av arbetsbrist. Rätten menade att arbetsgivaren visat på att omorganisationen var ändamålsenlig sett till de ekonomiska och personalrelaterade omständigheterna. Att kreditchefen var sjuk kan ha bidragit till att just hans tjänst försvann vilket dock saknar betydelse då arbetsbrist ansågs föreligga. Arbetsgivaren har stora möjligheter att styra en verklig arbetsbrist mot en viss person genom omorganisering av verksamheten som får till följd att någons arbete drabbas av arbetsbrist. Uppsägningen var att se som sakligt grundad då arbetsgivaren ansågs ha fullgjort sin omplaceringsskyldighet.

Det behöver de facto inte föreligga någon egentlig arbetsbrist på grund av ordernedgång för att vara tal om sakligt förfarande utan uppsägningen kan vara ett led i en omorganisation.⁸¹ I AD 2004 nr 52 framgick att den företagsledningsrätt som tillkommer arbetsgivaren och i stort sett undgår

⁷⁹ Lunning, L, *Anställningsskydd – Kommentar till anställningsskyddslagen*, s. 457f.

⁸⁰ Lunning, L, *Anställningsskydd – Kommentar till anställningsskyddslagen*, s. 449, 462.

⁸¹ Lunning, L, *Anställningsskydd – Kommentar till anställningsskyddslagen*, s. 459.

rättens granskning omfattar såväl företagsekonomiska som organisatoriska beslut. Dock ställs det högre krav på arbetsgivaren att visa på att uppsägningen är grundad i hänsyn till företagets ekonomiska intressen när det rör sig om en uppsägning av en person. Denna bevisplacering där eventuell ovisshet går ut över arbetsgivaren används dock bara då den anställda kan visa på sannolika skäl till att uppsägningen egentligen var grundad i personliga förhållanden.⁸² Detta är enligt AD 1976 nr 26 ett led i att balansera den svårighet att angripa och bevisa osakligheter vid en driftsinskränkning omfattande *en* anställd som annars drabbar den uppsagda. Rätten talar här om det lämpliga i att företa en mer *nyanserad bevisbedömning*.

För att en uppsägning föranledd av omorganisationer skall anses vara saklig krävs dock att det efter förändringarna av verksamheten saknas de arbetsuppgifter som innehades av den uppsagda.⁸³

I AD 2003 nr 29 var det fråga om en uppsägning av en bingohallchef. Rätten fann inte att arbetstagarsidan gjort sannolikt att skälen till uppsägningen låg i personliga motsättningar snarare än arbetsbrist och uppsägningen var att se som sakligt grundad.

Även i AD 1986 nr 158 betonas den nyanserade bevisbedömning som skall ske vid uppsägning av enstaka arbetstagare. Dock ansåg man det även med denna i åtanke tillförlitligt styrkt att uppsägningen skulle ha företagits av företagsekonomiska skäl även för det fall att motsättningar parterna emellan ej förelegat.

3.3.1.5.2 Turordningsregler

När en uppsägning grundas i arbetsbrist inträder LAS bestämmelser om turordning i 22 §. Bedömningen av vem som omfattas av den så kallade turordningskretsen är beroende av arbetsplatsens storlek samt dess uppdelning i olika enheter. Vid en arbetsplats med som högst tio anställda får arbetsgivaren enligt 22 § *andra stycket* undanta två arbetstagare från turordningskretsen förutsatt att dessa är av särskild vikt för den fortsatta verksamheten. För det fall att verksamheten är uppdelad på flera driftenheter upprättas en turordningskrets för varje enhet enligt 22 § *tredje stycket LAS*. Även de kollektivavtal som omfattar arbetstagarna på arbetsplatsen får betydelse för indelningen i turordningskretsar.

Storleken på turordningskretsarna kan få betydelse för det anställningsskydd som tillkommer arbetstagarna. Rent generellt kan det sägas vara så att anställningsskyddet ökar med storleken på kretsarna. Vidare menar Glavå att en av bristerna med turordningssystemet är dess fokusering på geografiska och fackföreningsanknutna faktorer snarare än organisatoriska förhållanden.⁸⁴

⁸² Lunning, L, *Anställningsskydd – Kommentar till anställningsskyddslagen*, s. 460.

⁸³ Lunning, L, *Anställningsskydd – Kommentar till anställningsskyddslagen*, s. 455.

⁸⁴ Glavå, M, *Arbetsrätt*, s. 354.

Vid det att turordningskretsarna upprättas avgörs vem som omfattas av uppsägningen sett till anställningstidens längd där den med kortare anställningstid sägs upptill förmån för den som varit anställd på arbetsplatsen under en längre tidsperiod. För det fall att det föreligger lika lång anställningslängd ger högre ålder förtur till att kvarstå i anställning.

Vid beräkningen av en arbetstagares anciennitet medtas varje dag som anställningen varat oavsett dess form eller omfattning. Detta ger att alla arbetstagare är likvärdiga vid turordningens upprättande vare sig de är anställda på heltid eller ej. Eventuella uppehåll i anställningen är utan betydelse för beräkningen av anställningstid. Dock gäller vid den situationen att arbetstagaren varit anställd vid två arbetsplatser tillhörandes samma koncern att anställningarna följer direkt på varandra. I annat fall kommer den sammanlagda tiden inte att ligga till grund för turordningens utfall. Gällandes anställningar av såväl statlig som kommunal och landstings karaktär är dessa att se som en helhet.⁸⁵

Enligt Callemans arbetsplatsundersökning var användandet av senioritetsprincipen något som särskilt aktualiserades på arbetsplatser med lägre ställda kvalifikationskrav samt en arbetskraft med liknande kompetens. Vid de fall då anställningstiden tillmättes betydelse även i organisationer med diversifierade kvalifikationer hos arbetskraften var arbetsgivarna av åsikten att turordningen skulle frångås i syfte att tillförsäkra företaget den rätta kompetensen. Detta mötte inget stöd från den fackliga organisationen då man menade att samma resultat kunde uppnås med utbildningsinsatser.⁸⁶

Vid uppsägning grundad i arbetsbrist aktualiseras utöver längden på anställningen även den anställdes kvalifikationer när det kommer till turordningens utfall.⁸⁷

När det gäller det krav på *tillräckliga kvalifikationer* som uppställs i 22 § fjärde stycket LAS sker ovan i 3.3.1.3, en genomgång av vad som allmänt sett innefattas i dess innebörd. En särskild genomgång av begreppet är påkallad då det även finns med i regleringen av *företrädesrätt till återanställning* i 25 § första stycket, 25 § a första stycket samt vid stadgande om omplaceringsskyldighet i 7 § andra stycket LAS.

Det är med anledning av reglernas semidispositiva natur möjligt att åsidosätta turordningsreglerna med kollektivavtal enligt 2 § tredje stycket LAS. Det är även möjligt att avvika från turordningsbestämmelsen genom lokala avtal.⁸⁸ Det råder i stort sett avtalsfrihet även om rättspraxis har visat på situationer då det inte ansetts vara ett godtagbart ändrande av

⁸⁵ Calleman, C, *Turordning vid uppsägning*, s. 127f.

⁸⁶ Calleman, C, *Turordning vid uppsägning*, s. 136f.

⁸⁷ Edström, Ö, *Anställningsskydd och förändrade kvalifikationer i kunskapssamhället*, s. 174.

⁸⁸ Glavå, M, *Arbetsrätt*, s. 352.

turordningsregler. I AD 2004 nr 52 påtalades att de långtgående möjligheter som arbetsmarknadens parter har att skapa en *avtalsurlista* begränsas av att inte det får anses strida mot god sed, innebärandes diskriminering av en eller flera arbetstagare samt inte enbart gå ut på att utlämna helt oorganiserade arbetstagare eller sådana som tillhör ett annat fackförbund. En avtalsurlista får långtgående konsekvenser då den uppsagda arbetstagaren inte kan tillerkännas skadestånd eller ett ogiltigförklarande av uppsägningen då den har följt den uppgjorda turlistan. För rätt att klaga i enlighet med LAS krävs att särskilda grunder föreligger. En förutsättning för att fackförbunden skall ha rätt att fatta beslut om arbetstagares rättigheter är att det inte rör sig om en så kallad *intjänad rättighet*. Med detta förstås att arbetstagaren redan gjort sig förtjänt av förmånen genom sitt arbete och att beslut rörande den inte kan fattas utan arbetstagarens godkännande. Medan förarbetena ger stöd för att exempelvis företrädesrätt till återanställning är att se som en sådan intjänad rättighet finns det inget som talar för att arbetstagares plats i turordningen är en sådan rättighet. Det föreligger alltså rätt för arbetsgivaren att tillsammans med fackförbundet fatta beslut om avtalsurlistor utan arbetstagares medgivande.⁸⁹

Förutom det undantag från turordningsregeln som berör kollektivavtalade turlistor förekommer det fyra undantagssituationer där turordningen åsidosätts. Det är först och främst den ovan nämnda regeln om undantag av två nyckelpersoner för småföretagare, den i 23 § stadgade regeln om att arbetstagare med funktionshinder som beretts särskild sysselsättning skall få företräde till fortsatt arbete när detta kan ske utan allvarliga olägenheter, en i *Lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen* 8 § uppställd regel om att fackliga förtroendemän skall ges förtur till arbete om detta är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten samt den i lagen om *offentliga anställningar* 12 § stadgade undantaget som inträder för att myndigheten på ett riktigt sätt skall tillse sina rättskipnings- eller förvaltningsuppgifter.⁹⁰

Turordningen som träder in vid uppsägningen motiveras vid förarbetena till 1974 års anställningslag med att det anställningsskydd som lagen ger upphov till blir starkt begränsat om det är möjligt att säga upp utan urskiljning. För att inte denna turordningsregel skulle kunna kringgås valde man att infoga en bestämmelse om turordning vid företrädesrätt till återanställning.⁹¹ För det fall att det blir aktuellt med nyanställande inom nio månader från uppsägningens verkställande och flera arbetstagare åtnjuter denna rätt aktualiseras turordningsrätten i 26 § LAS. Dock inträder inte de ovan nämnda undantagssituationerna vid turordning vid en återanställningssituation utan här är det istället fråga om ett avsteg från turordningen då en deltidsanställd anmält intresse för utökad tjänst och arbetsgivarens behov därmed kan anses fyllt enligt 25a § LAS. Helt utanför LAS tillämpningsområde och därmed även utanför turordningsreglerna står familjemedlemmar enligt 1 § LAS.

⁸⁹ Calleman, C, *Turordning vid uppsägning*, s. 270ff.

⁹⁰ Lunning, L, *Anställningsskydd – Kommentar till anställningsskyddslagen*, s. 590.

⁹¹ Prop. 1973:129, s. 69.

3.3.1.6 Saklig grund vid personliga skäl

Arbetsgivaren har att välja mellan att hänföra uppsägningen till personliga skäl eller arbetsbrist och har enligt AD 1994 nr 122 inte någon möjlighet till att åberopa båda omständigheterna vid samma rättegång som konkurrerande grunder. Dock motsägs denna slutsats av annan rättspraxis som tillåtit arbetsgivarparten att hävda alternativa uppsägningsgrunder.⁹² Vid de fallen som båda förhållandena åberopas är det de personliga skälen som skall ligga till grund för prövningen om inte det föreligger en styrkt arbetsbrist.⁹³

Gränsdragningen mellan vad som är att se som uppsägning grundad i personliga skäl respektive arbetsbrist är stundtals en bit oklara. Dock kräver det lagtekniska arrangemanget som ger olika följder av de två uppsägningsgrunderna att en uppdelning görs. I AD 1994 nr 122 försöker man åskådliggöra problematiken genom att tala om skillnaden vid en situation där arbetsgivaren vill genomföra en lönesänkning för arbetstagaren. För det fall att lönesänkningen är orsakad av bristande förmåga hos verksamheten att bära kostnaden kan det vara fråga om arbetsbrist medan det att man anser att arbetstagaren inte presterar ett arbete som motsvaras av lönen är att se som personliga skäl.

Den bedömning som rätten gör av huruvida det föreligger en osaklig uppsägning eller ej innebär ett granskande av föreliggande omständigheter. Vid de fall som hänför sig till arbetstagaren personligen vare sig det gäller misskötsamhet eller bristande lämplighet är det snarare den framtida lämpligheten som står i blickfånget än vad som hänt i det enskilda fallet.⁹⁴ De enskilda händelserna får desto större betydelse om man ser till det lagstadgade förbudet i 7 § fjärde stycket LAS mot att grunda en uppsägning på enbart omständigheter som i tid ligger långt före detta avslutande av tjänst. Regeln ställer upp ett definierat krav på att misskötsamheten etcetera även har ägt rum under de senaste två månaderna innan uppsägningen delgivits den anställde.⁹⁵ Den så kallade *tvåmånadersregeln* innebär alltså att äldre händelser fortfarande kan åberopas inför rätten även om det i såväl förarbeten som praxis uttalats att händelser som vid inträffandet hade lett till att en uppsägning betraktats som saklig mister denna betydelse ju längre tid som förflyter och därmed gör det i stort sett verkningslöst att åberopa även de äldre händelserna vid en uppsägning.⁹⁶ I AD 1978 nr 92 menade rätten att då det förflutit förhållandevis lång tid såsom ett halvår är omständigheterna av begränsad betydelse för en bedömning av saklighet. För det fall att det hunnit gå flera år bör därmed händelsen vara utan betydelse. Detta är dock inte undantagslöst utan det finns en lagstadgad rätt att avvika från tvåmånadersregeln vid synnerliga skäl eller de tillfällen då man med arbetstagarens medgivande dröjt med uppsägningen. Som synnerliga skäl kan man se händelser som konstituerar en brottslig handling

⁹² Lunning, L, *Anställningsskydd – Kommentar till anställningsskyddslagen*, s. 324f.

⁹³ AD 1976 nr 38.

⁹⁴ Prop. 1973:129, s. 124.

⁹⁵ Lunning, L, *Anställningsskydd – Kommentar till anställningsskyddslagen*, s. 483f.

⁹⁶ Prop. 1993/94:67, s. 65.

och där arbetsgivaren dröjer med att säga upp den anställde till dess att händelsen prövats av allmän domstol. Vid de fall då en egen granskning utförs kan tidsfristen börja löpa innan den rättsliga domen fallit vid den tidpunkt då arbetsgivaren är tillräckligt klar över vad som har skett.⁹⁷ Genom AD 1999 nr 146 framgår att arbetsgivaren dock inte skall tvingas till ett beslut grundat i fakta som senare kan komma att visa sig vara felaktiga utan det är endast i undantagsfall som tvåmånadersfristen börjar löpa innan dom fallit. Se vidare under 3.3.1.6.1.

3.3.1.6.1 Misskötsamhet

För det fall att handlande från arbetstagarens sida allvarlig skadat förhållandet mellan denna och arbetsgivaren samt att arbetet inte kan utföras på det sätt som det är menat kan det bli aktuellt med avsked. Vid mindre misskötsamhet kan istället uppsägning bli aktuellt för det fall att situationen inte kräver att arbetsgivaren omplaceras enligt vad som framgår av praxis.⁹⁸

Vad gäller omplaceringsskyldighet kan även förarbetena till LAS användas som riktlinje då man däri talar om att den är tillämplig även då uppsägningen är grundad i misskötsamhet. Förutsättningen för detta är att det inte rör sig om grov misskötsamhet.⁹⁹

Vid bedömningen av om en uppsägning är sakligt grundad eller ej då den rör en anställd person tillkommer enligt praxis en proportionalitetsbedömning där hänsyn tas till arbetstagarens intresse av att behålla anställningen ställt mot arbetsgivarens önskan av att upplösa den. Vid fråga om misskötsamhet från arbetstagarens sida är det väsentligt för bedömningen av eventuell saklighet om det oönskade beteendet kvarstår trots erinringar från arbetsgivarhåll.¹⁰⁰ En annan omständighet som tillmätts betydelse i rätten är huruvida handlandet varit en följd av ett infall eller föregåtts av planering. Detta var fallet i AD 1977 nr 125 där det gällde uppsägningen av en anställd på en stormarknad som olovligen hade tillägnat sig varor. Värdet av de tillskansade artiklarna ansågs vara ringa, 10 kronor och 45 öre samtidigt som tillgreppet ansågs utgöra en impulshandling vilket ledde till att uppsägningen ogiltigförklarades.¹⁰¹

Saklig grund till uppsägning kan anses vara uppfylld vid *olovlig utevaro* från jobbet om det rör sig om en inte obetydlig tidsperiod grundat i ett lättvindigt beteende hos den anställde.¹⁰² I AD 2003 nr 70 var det fråga om en uppsägning av en sjuksköterska som var olovligt frånvarande under fyra veckors tid för att ta hand om behövande systerdotter. Arbetsdomstolen ansåg inte att hennes handlande inneburit ett grovt åsidosättande av hennes anställningsmässiga åligganden. Man påpekade särskilt att det inte är de

⁹⁷ Lunning, L, *Anställningsskydd – Kommentar till anställningsskyddslagen*, s. 484ff.

⁹⁸ AD 1981 nr 51.

⁹⁹ Prop. 1973:129, s. 242.

¹⁰⁰ AD 2006 nr 118.

¹⁰¹ AD 1977 nr 125.

¹⁰² Lunning, L, *Anställningsskydd – Kommentar till anställningsskyddslagen*, s. 342.

personliga omständigheterna i fall av uppsägning av personliga skäl som är det väsentliga utan i vilken utsträckning som den uppsagde kan anses vara lämplig för fortsatt anställning. Vid en bedömning av detta slag ansågs inte uppsägningen av sköterskan vara sakligt grundad då hon tidigare skött sitt arbete helt utan anmärkning. För att *sen ankomst* skall anses innebära saklig grund till uppsägning krävs att det rör sig om mycket omfattande underlåtenhet att komma i tid. Väsentligt för bedömningen är även om arbetstagaren varnats på ett sådant sätt att det framgår att det vid en fortsatt misskötsamhet är fråga om att anställningen är i fara.¹⁰³

När det är fråga om arbetstagares *arbetsvägran* är det av betydelse huruvida det rör sig om en allmän ovillighet att följa anvisningar med följden att ett brydsamt läge uppstår för arbetsgivaren.¹⁰⁴

I AD 1999 nr 49 var det fråga om en uppsägning av en kanslist i ett av Pensionärernas riksorganisations distrikt med anledning av att denne utan arbetsgivarens medgivande installerat Internet som sedan använts till ärenden av övervägande privat karaktär. Rätten fann att uppsägningen var att se som sakligt grundad med anledning av att arbetstagaren uppbar en förtroendeställning, sände e-postmeddelanden vars innehåll organisationen inte stod bakom men likväl stod som avsändare till samt att den dokumentation som upprättats på datorn överskred den mängd som skapats som ett led i arbetet. Vidare hade kostnaden för Internet och det att användandet omöjliggjorde telefonsamtal till kontoret i viss mindre utsträckning betydelse för rättens utfall. AD uttalar även att det är av mindre betydelse om e-posten avsänts under arbetstid eller ej och att det betydelsefulla är att Pensionärernas riksorganisation framstått som avsändare och därmed kommit att bli sammankopplade med organisationer som man inte önskar associeras med.

När den utövade misskötsamheten består av brottslighet såsom våld eller hot framgår det i praxis att hållningen gentemot detta handlande är sträng även om det inte rakt igenom görs en tillämpning av brottsbalkens misshandelsbegrepp då dessa tar upp även lättare slag och sparkar med övergående smärta och avsaknad av skador som följd. Istället menar rätten att man bör se till våldets omfattning samt omständigheterna i övrigt såsom förekomsten av provokation.¹⁰⁵ Vikten av att våldet eller hotet har samband med arbetsplatsen betonas i 1978 nr 92 där det inte ansågs föreligga något saklig skäl för uppsägning då den som utförde misshandeln gjorde detta i ovetskap om att den andre var en arbetskamrat samt att händelserna inte ägde rum på arbetsplatsen utan på en närliggande parkeringsplats vilket gjorde att de saknade stark anknytning till arbetsplatsen.

Även i förarbetena till 1982 års anställningsskyddslag betonas den stränga synen på brott begångna på arbetsplatsen och talar här inte bara om utövande av hot eller våld utan tillämpar samma stränga synsätt även på

¹⁰³ AD 1981 nr 140, AD 1993 nr 130.

¹⁰⁴ AD 1975 nr 42.

¹⁰⁵ AD 1976 nr 17.

tillgreppsbrott och annan brottslighet som riktar sig mot arbetsgivaren och innebär rent allmänt att en skärpning av praxis förespråkas.¹⁰⁶

Ett rättsfall som bygger på den hårdare bedömning som förespråkas i förarbetena är AD 1986 nr 38. Där ansågs uppsägningen av en slakterianställd vara sakligt grundad trots att den aktuella handlingen, försök till snatteri, inte var straffbar då det var att likställa med fullbordat brott sett till anställningsskyddspunkt. I AD 1990 nr 39 gör man ett principiellt uttalande om att förmögenhetsbrott riktade mot arbetsgivaren är oförenligt med anställningsavtalet och det förtroende som däremellan grundlagts mellan parterna. I avsaknad av förmildrande omständigheter och då värdet på arbetsgivarens skada inte ansågs försumbar förelåg saklig grund för uppsägning. Arbetstagaren hade genom ett förfalskande av sjukintyg tillskansat sig strax under 1000 kronor.

I AD 2008 nr 20 var det fråga om en uppsägning av arbetstagare dömd för dråp var att anse som sakligt grundad. Väsentligt för rättens bedömning var fråga om *tvåmånadersregeln* var uppfylld, se 3.3.1.6. Avgörande var om tidsfristen börjat löpa i och med att domen om åtta års fängelsestraff vann laga kraft eller tidigare. Rätten betonar att syftet med den stadgade tiden om två månader är att tillse att arbetstagaren inte svävar i ovisshet onödigt länge. Som tidigare nämnts skall som huvudregel *tvåmånadersfristen* börja löpa först efter dom vunnit laga kraft vilket gäller än mer då det snarare är domen för allvarlig brottslighet än händelsen i sig som läggs till grund för uppsägningen. Trots ett föreliggande erkännande om grov misshandel är den straffrättsliga bedömningen inte självklar enligt rätten varför man anser att bolaget haft rätten att avvakta ett eventuellt prövningstillstånd hos HD. Vad gäller bedömningen av saklig grund är enligt rätten frånvaro med anledning av fängelsestraff inte att likställa med exempelvis sjukfrånvaro även om det inte nödvändigtvis behöver innebära ogiltig frånvaro. En bedömning skall göras av i vilken mån som arbetstagaren skött sitt arbete, arbetsgivarens beredskap att klara av dennes frånvaro samt av arbetstagarens person. Väsentligt för rättens bedömning blev längden på det utdömda straffet som gjorde att den goda skötsamheten inte hindrade att uppsägningen var att se som saklig.

Av betydelse för bedömningen av om uppsägningen är sakligt grundad är storleken på verksamheten. Enligt förarbetena till anställningsskyddslagen uttalas att i ett fall med ett utpräglat småföretag kan en arbetsgivare komma att anses ha fog för en uppsägning där en arbetsgivare i en större verksamhet skulle avkrävas på ytterligare åtgärder innan en uppsägning kan komma på fråga.¹⁰⁷

¹⁰⁶ Prop. 1981/82:71, s. 72, 163f.

¹⁰⁷ Prop. 1973:129, s. 125.

3.3.1.6.2 Bristande kompetens

För att bristande kompetens från arbetstagarens sida skall utgöra saklig grund för uppsägning torde det enligt rättspraxis föreligga krav på att det rör sig om en anmärkningsvärd brist.

I AD 1988 nr 71 var det fråga om uppsägning av en legitimerad optiker med anledning av att denne ansågs ha bristande kompetens samt att det förelåg samarbetsproblematik, för diskussion om det senare se 3.3.1.6.4. Gällandes de återopade bristerna i arbetstagarens kompetens utgjordes dessa främst av en oförmåga att i tillräcklig utsträckning behärska ett särskilt undersökningsinstrument. Rätten ansåg det inte styrkt att handledning samt utbildning söktes ge arbetstagaren och fann inte att det förelåg någon *allvarlig* brist i optikerns kompetens vare sig vad gällde hanterandet av instrumentet eller dennes arbete i övrigt. Rätten betonade i övrigt att de klagomål som framstälts mot arbetstagaren i huvudsak kunde anses grundade i att bolaget, enligt egen uppgift, framställt särskilt högt ställda krav. Av betydelse var vidare att det inte visats att det vid anställandet gjorts ett klargörande av de högt ställda kraven. Även för det fall att så hade skett hade arbetsgivaren enligt rättens mening inte kunnat uppställa några krav utan att ha berett arbetstagaren möjlighet att åtgärda bristerna genom utbildning.

3.3.1.6.3 Lojalitetsplikt

I rättspraxis framgår att det i anställningsförhållandet ingår en lojalitetsplikt medförande att arbetstagaren inte får tillfoga arbetsgivaren betydande skada eller försvåra dennes verksamhet.¹⁰⁸ Såsom varandes illojalt beteende har av rätten nämnts brott mot tystnadsplikten, otillåten konkurrens och tagande av muta.¹⁰⁹

Vad gäller underlåtenhet att informera arbetsgivaren vid anställningens ingående om viktiga uppgifter är skyldigheten att lämna ofördelaktig information inte särskilt omfattande. Det framkommer i AD 1997 nr 36 att det i regel skall vara fråga om faktorer som hade kunnat utgöra saklig grund för uppsägning som har förtigits trots ställda frågor och det är en förutsättning att avtalet ingåtts till följd av undanhållande av uppgifterna som det åligger individen att upplysa arbetsgivarna om.

När det gäller huruvida en arbetstagare har rätt att kritisera arbetsgivaren utan att det rör sig om saklig grund för uppsägning är detta något som påverkas av i vilken utsträckning som arbetstagaren anses bunden av lojalitetsplikt. Den rätt att kritisera den egna arbetsplatsen som i regel tillkommer en anställd begränsas i viss mån av lojalitetsplikten, detta åsidosätts dock till att det vid grövre missförhållanden anses tillkomma en ökad *kritikrätt*. Betydande för om den anställdes yttrandefrihet kan inskränkas genom avtal är om det rör sig om ett privat företag eller en offentlig myndighet. Meddelarfriheten vid den senare kan endast begränsa

¹⁰⁸ AD 2003 nr 84.

¹⁰⁹ AD 1994 nr 79.

genom författning.¹¹⁰ Av AD 1982 nr 9 framgår att rätten att kritisera företaget i avsevärd mindre utsträckning ges till den som befinner sig högre upp i organisationens hierarki.

Vad gäller *konkurrerande verksamhet* är detta grund för uppsägning om det rör sig om handlande som orsakar arbetsgivaren skada enligt AD 1980 nr 82 eller annars är att se som illojalt. I fallet var det fråga om en anställd på en OK mack där man som en del av utbudet sålde begagnade husvagnar. Denna vara försåldes även genom den anställdes försorg på dennes fritid. Detta var dock enligt rätten att se som konkurrerande verksamhet endast i ringa utsträckning då begagnatförsäljningen var av underordnad betydelse för arbetsgivaren till den grad att det var oklart om det överhuvudtaget blev någon påverkan. Att det i allmänhet dock är att se som ett brott mot den anställdes lojalitetsplikt om denne bedriver konkurrerande verksamhet framgår av AD 1977 nr 118 där man påtalar att det i sådan verksamhet ingår att delta i samma anbudsförfarande som arbetsgivaren med avsikt att tillskansa sig kunden.

3.3.1.6.4 Samarbetsproblematik

Enligt vad som framgår av förarbetena till anställningsskyddslagen skall samarbetsproblem normalt sett inte kunna läggas till grund för en uppsägning. I första hand bör mindre ingripande åtgärder såsom omplacering tillgripas för att lösa problemet. Detta gäller särskilt när det är fråga om stora och medelstora företag där möjligheterna till förflyttningar är större. Vidare är det även av större betydelse att relationerna kollegorna emellan fungerar på ett bra sätt i ett mindre företag. En förutsättning för uppsägning grundad i samarbetsproblem är att arbetstagaren inte är utan skuld till dess uppkommande. I en situation där konflikten föreligger mellan två arbetstagare och det inte går att fastslå vem av de inblandade som bär mest skuld har arbetsgivaren att välja vem som skall sägas upp förutsatt att omplacering inte är aktuellt.¹¹¹ För det fall att situationen sökt lösas genom upprepade omplaceringar och att detta lett till att nya samarbetsproblem uppstått kan det uppstå en situation där det inte är skäligt att kräva att arbetsgivaren skall företa ännu en omplacering.¹¹²

I AD 1998 nr 108 angavs samarbetsproblem mellan arbetstagaren och såväl arbetsledning som arbetskamrater som grund för uppsägningen. Rätten uttalade att det i fall med konflikter på arbetsplatsen är väsentligt att arbetstagaren inte är utan skuld och att denne genom klara varningar som åskådliggör eventuella negativa följder getts chans till att förändra sitt beteende. Uppsägning skall endast tillgripas som en sista utväg. I detta fall ansåg inte rätten att arbetsledningen vidtagit några åtgärder för att komma tillrätta med situationen som pågått under en längre tid och att de därmed ansågs som medansvariga. Uppsägningen var inte att se som sakligt grundad.

¹¹⁰ Lunning, L, *Anställningsskydd – Kommentarer till anställningsskyddslagen*, s. 374f.

¹¹¹ Prop. 1973:129, s. 124f.

¹¹² Prop. 1973:129, s. 243.

3.3.1.6.5 Sjukdom

Nedsättning av arbetsförmågan som en följd av ålder och eller sjukdom är i regel inte att se som saklig grund för uppsägning. Svårigheter att utföra arbetsuppgifterna skall enligt förarbetena till 1974 års anställningsskyddslag istället leda till åtgärder från arbetsgivarens sida med avsikt att underlätta den anställdes arbete. Samma ståndpunkt har uttalats även vid senare förarbeten till den nuvarande versionen av LAS.¹¹³ Dock finns det en möjlighet vid långvarig nedsättning av arbetsförmågan som är så långtgående att den anställda har svårt att fullgöra vad som åligger denne enligt anställningsavtalet att åberopa detta som tillräckliga skäl till uppsägning.¹¹⁴

Vid en uppsägning grundad i den anställdes sjukdom krävs först och främst att det inte enligt 7 § LAS är skäligt att arbetsgivaren bereder individen annat arbete hos sig för att inte det skall vara tal om att bryta mot kravet på saklig grund. Ur AD 1981 nr 51 kan härledas att detta utmynnar i en långtgående utredningsskyldighet av omplaceringsmöjligheterna. För det fall att det föreligger oklarheter rörande möjlig omplacering är detta att anse som en ej uppfylld undersökningsskyldighet.¹¹⁵

Enligt vad som framgår enligt ovan, se 3.3.1.1 är omplaceringsskyldigheten tillämplig även vid vissa fall av uppsägning av personliga skäl.

3.3.1.6.6 Rehabiliteringsansvar

Enligt 22 kap Lag om allmän försäkring, hädanefter AFL, skall rehabilitering av arbetstagare ske med syfte att återge denne dess arbetsförmåga och även tillförsäkra en förmåga att försörja sig genom förvärvsarbete, 22 kap 2 § AFL.

Bestämmelserna i 22 kap tillkom i samband med rehabiliteringsreformen 1991 som en följd av de föregående årens ökade ohälsotal. De långtidssjukskrivna stod dels för en stor del av utgifterna för sjukpenningssystemet samtidigt som de hade problem att ta sig tillbaka in på arbetsmarknaden. Förarbetena betonade vikten av att aktiva åtgärder sätts in tidigt samt att all rehabilitering sker i samråd med arbetstagaren för att lyckat resultat skall uppnås. Samtidigt betonades vikten av att se till arbetsmiljöns eventuella samband med individens sjukdomssymtom. Avsikten med lagförslaget var att undanröja den brist i socialförsäkringssystemet som det innebar att detta främst såg till att säkra den ekonomiska tryggheten hos befolkningen och inte gjorde något för att tillförsäkra arbetstagaren ett snabbt återinträde i arbete.¹¹⁶

Genom förändringar som trädde i kraft under 2007 kom det i AFL tidigare uppställda kravet på rehabiliteringsutredning från arbetsgivarens sida att tas

¹¹³ Se Prop. 1973:129, s. 126. Prop. 1981/82:71, s. 66.

¹¹⁴ Prop. 1973:129, s. 126.

¹¹⁵ Se även AD 1997 nr 73 samt AD 2006 nr 11 för liknande resonemang.

¹¹⁶ Prop. 1990/91:141 s. 30ff.

bort. Det föreligger dock fortfarande en skyldighet att medverka genom att lämna upplysningar till Försäkringskassan samt att i vissa fall företa en utredning av vilka åtgärder som är nödvändiga för arbetstagarens återinträde i arbete. Vidare åläggs arbetsgivaren att alltjämt tillse att de åtgärder som behövs för arbetstagarens rehabilitering vidtas.¹¹⁷ I förarbetena till det ursprungliga införandet av rehabiliteringsansvaret nämndes bland annat att det kunde röra sig om arbetsträning och omplacering såväl som att genom tekniska hjälpmedel förändra arbetsmiljön.¹¹⁸ De kostnader som uppstår i samband med rehabilitering skall i teorin stanna på arbetsgivaren även om det i praktiken är vanligt med uppgörelser som utmynnar i att Försäkringskassan står för en del av kostnaden.¹¹⁹

I AD 1998 nr 20 ansåg inte rätten att arbetsgivaren fullgjort sitt rehabiliteringsansvar. Vidare uttalade rätten att ett åsidosättande av rehabiliteringsansvaret enligt 22 kap då fråga är om uppsägning grundad i den anställdes sjukdom normalt skall leda till att denna anses sakna saklig grund. Dock föreligger även ett ansvar för den enskilde arbetstagaren att delta i rehabiliteringen. En vägran att göra detta kan få som följd att rehabiliteringsansvaret anses fullgjort. Vid det att rätten fattade sitt beslut gjordes en sammantagen bedömning där man bland annat tillmätte arbetstagarens långa anställningstid, den nalkande pensioneringen, att dennes arbete inte föranlett anmärkningar samt att arbetstagaren var villig att medverka i rehabilitering, betydelse.

Enligt rättspraxis är inte arbetsgivarens skyldighet att delta i rehabiliteringen så långtgående att det anses innefatta krav på utvidgande av verksamheten.¹²⁰ Dock har rehabiliteringsansvaret enligt praxis kommit att betyda en utvidgning av arbetsgivarens omplaceringsskyldighet i och med att den utöver befintliga lediga anställningar även skall gälla ett ihopsamlade av skilda arbetsuppgifter till en tjänst. I AD 1999 nr 10 var det fråga om uppsägning av en arbetare på ett slakteri som inte kunde utföra sina sedvanliga arbetsuppgifter med anledning av grav knäskada. Rätten fann att uppsägningen var att se som osaklig då det inte var visat att arbetsgivaren fullgjort skyldigheten att utreda möjligheten till fortsatt arbete. Enligt arbetsdomstolen var det inte uteslutet att nytt arbete kunnat beredas arbetstagaren genom hopsamlade av skilda arbetsuppgifter inom bland annat reparation och underhåll till att bli en tjänst. Detta har även ansetts gälla om det innebär en omfördelning av arbetsuppgifter mellan arbetstagare vilket var fallet i AD 2001 nr 92. En fastighetsskötare uppsades här sedan astma och allergi medfört att denne inte kunnat sköta den mindre del av tjänsten som utgjordes av städning. AD fann att det varit skäligt att kräva att arbetsgivaren företog en prövning av i vilken mån det varit möjligt att omfördela arbetsuppgifterna fastighetsskötarna emellan. Den begränsade storleken på organisationen till trots ansågs det inte förelegat några

¹¹⁷ Prop. 2006/07:59, s. 4f, 34.

¹¹⁸ Prop. 1990/91:141, s. 42.

¹¹⁹ Åhnberg, L, *Rehab ansvar*, s. 16.

¹²⁰ AD 1997 nr 115.

beaktansvärda hinder mot prövning av denna lösning och uppsägningen var följaktligen inte att se som sakligt grundad.

I AD 2007 nr 12 betonar rätten vikten av att arbetsgivaren vidtagit alla åtgärder som skäligen kan krävas för att anställningen skall bestå. Detta exemplifierar man genom att tala om förändringar av organisation och anskaffande av tekniska hjälpmedel. De omorganisationer som förespråkas av arbetstagersidan är dock enligt rätten inte att innefatta i rehabiliteringsskyldigheten då dessa genom tilldelandet av mindre slitsamma arbetsuppgifter till en arbetstagarare medför att resten av arbetsstyrkan utsätts för ökad risk för förslitningar. De skador som arbetstagararen uppvisade, domningar i underarm, kom relativt snabbt efter inträdandet i postens tjänst som brevsorterare. Inte heller ansågs posten ha brustit i och med att man inte företagit någon arbetsträning. Denna ansågs inte motiverad då det vare sig var aktuellt med en återgång till de tidigare arbetsuppgifterna eller tilldelning av nya och lättare arbetsuppgifter. Då rätten ansåg att arbetsgivaren fullgjort såväl rehabiliteringsansvar som omplaceringsskyldighet och haft fog för sin bedömning att arbetstagararen hade varaktigt nedsättning av arbetsförmågan var uppsägningen att se som sakligt grundad.

Kapitlet i AFL om arbetsgivarens rehabiliteringsansvar kompletteras av bestämmelserna i AML som främst drar upp linjerna för arbetsgivarens systematiska arbetsmiljöarbete. Relationen dem emellan framgår av förarbetena där det talas om att;

”... en förutsättning för att arbetet med rehabilitering skall kunna ske snabbt och leda till gott resultat är att det på varje arbetsställe finns en beredskap för rehabiliteringsinsatser.”¹²¹

Vidare görs följande presentation av skillnaden i utformningen av rehabilitering enligt AFL och anpassning av arbetsmiljön;

”Rehabiliteringsbegreppet avser, när det gäller arbetsgivaransvaret, yrkesinriktade rehabiliteringsinsatser. Åtgärder som kan aktualiseras är utbildning, arbetsträning, yrkesvägledning m.m. Arbetsanpassningen innebär ändringar i arbetsmiljön. Det kan vara fråga om både tekniska hjälpmedel, ändringar i den fysiska arbetsmiljön och ändring av arbetsorganisation, arbetsfördelning och arbetstider m.m.”¹²²

3.3.1.7 Sanktioner

De lagrum som reglerar ogiltigförklarande av anställning, skadestånd samt lön under tvistens varande regleras i 34-39 §§ LAS.

¹²¹ Prop. 1990/91:141, s. 89.

¹²² Prop. 1990/91:140, s. 46.

3.3.1.7.1 Ogiltighet

En uppsägning som anses vara i avsaknad av saklig grund kan efter arbetstagarens yrkande förklaras vara ogiltig enligt 34 § första stycket LAS. En tilldömd ogiltighetsförklaring av uppsägning får som följd att anställningen skall fortgå utan hänsyn till uppsägningen.¹²³

För det fall att det *endast* rör sig om ett åsidosättande av regeln om turordning är det enligt 34 § LAS första stycket inte aktuellt med ett ogiltighetsförklarande. Likaså gäller för de fall då arbetsgivaren frångått skyldigheten att ge en uppsagd företrädesrätt till återanställning. Vid dessa omständigheter blir det istället tillämpligt med skadestånd enligt nedan.¹²⁴ Denna huvudregel är dock inte undantagslös utan rätten har vid ett fåtal avgörande låtit ogiltigförklarande bli följden, dock omfattas inte tredje man av dessa följder. En som får en anställning på bekostnad av någon som har företrädesrätt får alltså kvarstå i anställning.¹²⁵ I AD 1977 nr 215 uttalar rätten att problem föreligger vid gränsdragningen mellan turordningsbrott och uppsägning baserad på personliga skäl. Åsidosättande av turordningsbestämmelsen med grundval i personliga omständigheter som normalt inte tillmäts någon vikt bör enligt rätten medföra att ogiltighet av uppsägningen är tillämplig sanktion.

Trots detta avgörande torde ogiltighet främst bli aktuellt för uppsägningar som grundar sig i omständigheter som är hänförliga till den anställdes person. Ännu ett undantag kan finnas i den situationen att en arbetstagare sägs upp med anledning av personlig arbetsbrist det vill säga att det utåt sett rör sig om arbetsbrist medan den reella grunden ligger i arbetstagarens person.¹²⁶ Ogiltighet skall även kunna aktualiseras när arbetsgivaren inte fullgjort sin omplaceringsskyldighet.¹²⁷

För det fall att en uppsagd arbetsgivare inte godtar uppsägningen skall anställningen kvarstå till dess att omständigheterna hunnit prövas av domstol. Förutsättningen för detta är enligt 40 § LAS att underrättelse till arbetsgivaren görs inom två veckor från uppsägningen. Enligt samma lagrum framgår att om inte arbetstagaren på ett korrekt sätt lämnats besked enligt 8 § *andra stycket* om rätten att begära ogiltigförklaring skall samma underrättelse lämnas till arbetsgivaren inom en månad från anställandets upphörande. Enligt uttalanden i förarbetena till 1974 års anställningsskyddslag var det väsentligt att arbetstagare vid tvist om uppsägningsgrunden parterna emellan får kvarstå i anställning då det annars kan vara svårt för att inte säga omöjligt att återvända till arbetet efter rättens avgörande.¹²⁸

¹²³ Prop. 1973:129, s. 276.

¹²⁴ Lunning, L, *Anställningsskydd – Kommentar till anställningsskyddslagen*, s. 683.

¹²⁵ Lunning, L, *Anställningsskydd – Kommentar till anställningsskyddslagen*, s.685f.

¹²⁶ Lunning, L, *Anställningsskydd – Kommentar till anställningsskyddslagen*, s.683.

¹²⁷ Prop. 1973:129, s. 177.

¹²⁸ Prop. 1973:129, s. 178f.

3.3.1.7.2 Skadestånd

Uppsägningar som i regel kunnat tas upp till ogiltighetsförklaring enligt 34 § LAS där arbetstagaren anser det omöjligt att kvarstå i anställning med hänseende på vad som utspelats i samband med uppsägning kan istället medföra skadestånd enligt 38 § LAS.¹²⁹ Skadeståndet kan vid dessa fall utdömas för såväl den ekonomiska skada som arbetstagaren lidit som för den eventuella kränkning som uppsägningen medfört. För det fall att arbetstagaren bibehåller sin anställning genom ogiltighetsförklaring kan skadestånd ändå bli aktuellt men då endast sett till den kränkning som kan ha förelegat.¹³⁰

Det *allmänna skadeståndet* har en annan innebörd än i den allmänna skadeståndsrätten där det utgår vid situationer som innehållit skändliga inslag eller inneburit allvarlig rädsla. Vid arbetsrättsliga situationer blir det istället använt för att kompensera den kränkning som arbetstagaren utsatts för genom att kollektivavtal eller lagstiftning åsidosatts.¹³¹ Enligt 38 § första stycket LAS kan även en arbetstagare bli skadeståndsskyldig gentemot arbetsgivaren för det fall att denne underlåter att iakttä stadgad uppsägningstid. Denna skadeståndsskyldighet är den enda som föreligger för brott mot LAS regler begångna av en arbetstagare. Övrigt handlande som orsakar arbetsgivaren skada kan leda till skadestånd då detta består i avtalsbrott eller vid misskötsamhet. Vid det senare skall det föreligga synnerliga skäl enligt 4 kap 1 § skadeståndslagen för att skadestånd skall utgå.¹³²

Det skadestånd som döms ut kan helt eller delvis sättas ned enligt 38 § tredje stycket LAS. Detta kan vara aktuellt vid fall då arbetsgivaren tilldömts skadeståndsansvar i ett annat mål eller när ursäktliga förhållanden rått.¹³³ Storleken på det ekonomiska skadeståndet som gäller skada som uppkommit efter anställningens upphörande begränsas av de i 39 § stadgade nivåerna. Samma lagrum reglerar även verkningarna av att arbetsgivaren underlåter att följa ett domslut, vare sig det rör sig om en ogiltigförklaring av en uppsägning eller en vägran att återinsätta någon i arbete som stängts ute från arbetsplatsen. Orsaken till arbetsgivarens underlåtenhet saknar relevans och det rör sig i regel om ett skadestånd av väsentlig omfattning.¹³⁴

3.3.1.8 Uppsägningstid

Alla arbetsgivare tillförsäkras en lagstadgad uppsägningstid genom LAS även om bestämmelserna på grund av sin semidispositiva karaktär kan avtalas bort genom kollektivavtal. Uppsägningstiderna är beroende av anställningens längd till skillnad från tidigare regler som tog hänsyn till den anställdes ålder.

¹²⁹ Lunning, L, *Anställningsskydd – Kommentar till anställningsskyddslagen*, s. 682.

¹³⁰ Prop. 1973:129, s. 276.

¹³¹ Lunning, L, *Anställningsskydd – Kommentar till anställningsskyddslagen*, s. 706f.

¹³² Lunning, L, *Anställningsskydd – Kommentar till anställningsskyddslagen*, s. 712.

¹³³ Lunning, L, *Anställningsskydd – Kommentar till anställningsskyddslagen*, s. 723.

¹³⁴ Lunning, L, *Anställningsskydd – Kommentar till anställningsskyddslagen*, s. 728f.

För såväl arbetstagare som arbetsgivare gäller en minsta uppsägningstid om en månad. Denna tid utökas med en månad för vart annat år av sammanlagd anställning tills dess att en maximal uppsägningstid om 6 månader uppnåtts när arbetstagaren har en anciennitet om tio år, *11 § LAS*.

En anställning som istället är avsedd att vara under viss tid eller tills en uppgift är slutförd upphör att gälla när den anställningstiden löpt ut. För det fall att avtal föreligger mellan parterna eller en situation som kunnat föreleda avsked föreligger finns möjligheter till tidigare upphörande enligt *4 § andra och tredje stycket LAS*.

Vad gäller provanställning får denna enligt *6 § LAS* avbrytas i förtid om inget annat följer av avtal. För det fall att arbetsgivaren inte lämnat upplysning till arbetstagaren om att förlängd anställning inte blir aktuellt övergår provanställningen automatiskt till en tillsvidareanställning. En provanställd skall erhålla besked om att anställningen skall avslutas i förtid minst två veckor i förväg, *31 § LAS*.

3.3.1.8.1 Extra Anställningstid

I och med de lagändringar som trädde i kraft den 1 juli 2007 fråntogs anställda vars ålder överstiger 45 år den rätt till extra anställningstid som de tidigare kunde tillgodoräkna sig bland annat vid turordningsberäkningar och rätten till företräde till en återanställning. Övergångsbestämmelser gör att den tidigare rätten att tillgodoräkna sig en extra anställningsmånad för varje månad av anställning som påbörjas efter det att 45 års dagen passerats bibehålls upp till gränsen på 60 extra månader. De äldre reglerna gäller dock endast för de arbetstagare som sagts upp senast dagen innan förändringarna trädde i kraft den 1 juli 2007 samt vid fall av tidsbegränsad anställning för arbetstagare vars anställningsavtal träffats som senast den 30 juni 2007. Vid de andra två omständigheterna vid vilka de äldre reglerna var tillämpliga, rätten till utökad anställningsgrad samt vid beräkningen av skadestånd vid ogiltig uppsägning, är de till äldre anställdas skydd avsedda reglerna tillämpliga för domar om ogiltigförklaring fattade innan 1 juli 2007.¹³⁵

3.3.1.8.2 Övriga rättigheter under uppsägningstid

Under uppsägningstiden har arbetstagaren en rätt att utfå lön från arbetsgivaren och detta är oberoende av om denne har användning för den uppsagdes arbetsinsats eller inte, *12 § LAS*. För det fall att arbetsgivaren förklarat sig inte vara i behov av arbetstagarens tjänster och denna förvärvat inkomster från annan tjänst eller uppenbarligen kunde ha gjort detta på jämbördig anställning har arbetsgivaren rätt att göra ett avdrag motsvarande denna inkomst från lönen som utgår under uppsägningstiden, *13 § LAS*.

Vidare har inte arbetsgivaren någon rätt att tvinga arbetstagaren att utföra arbete på annan ort under uppsägningstiden om det är så att detta skulle medföra att arbetstagarens möjligheter att söka en ny anställning skulle "*icke-obetydligt försämrats*", *14 § LAS*.

¹³⁵ Iseskog, T, *Nya LAS-regler 2007/2008*, s. 75ff.

4 Danmark

4.1 Arbetstagarbegreppet

Vem som är att anse som arbetstagare i den danska arbetsrätten framgår inte av någon generell bestämmelse utan man får se till den lagstiftning som behandlar en specifik kategori av arbetstagare.¹³⁶ Den lagstiftning som har det mest långtgående arbetstagarbegreppet är Ansættelsebevisloven vars 1 § ger att arbetstagare utgör den som mottar ersättning för arbete utfört i tjänsteförhållande¹³⁷ som varar under en tidsperiod som överstiger en månad samt innebär en genomsnittlig arbetstid på mer än åtta timmar per vecka.¹³⁸ Generellt betonas arbetstagarens skyldighet att personligen utföra arbetet, att denne inte löper någon risk för att utsättas för betalningsanspråk samt att arbetstagaren ersätts för sina utlägg som tecken på att ett arbetsförhållande föreligger.¹³⁹

4.1.1 Funktionärer

Särskilda regler gäller tjänstemän som omfattas av FUL. Denna särreglering är en följd av att funktionärerna ursprungligen var få och ej sällan stod utanför de avtal som omfattade de övriga på arbetsplatsen. Numer omfattar det lagstadgade stödet i funktionärlagen desto fler även om det föreligger vissa oklarheter vad gäller vem som skall anses vara en funktionär. Funktionärlagen uppställer krav på att personen skall utföra vad som är att se som funktionärsarbete i mer än åtta timmar per vecka. Hur dessa timmar fördelas över arbetsveckan är oväsentligt förutom på så sätt att beräkningen skall göras på en vecka under normala förhållanden det vill säga utan att det råder semester eller dylikt.¹⁴⁰

Rent allmänt kan man sammanfatta de yrken som faller under FUL som krävande en viss intellektuell kompetens eller utbildning som går utöver hantverkskunnighet samt övervägande arbete av funktionärssorten vid de fall där en anställning innebär arbete innanför och utanför lagens omfattning.¹⁴¹

Utgångspunkten, vid att avgöra vad som är att se som funktionär, är att se till lagens 1 § första stycke som anger att det skall röra sig om *handels- eller*

¹³⁶ Hasselbalch, O, *Lærebog i ansættelseret & personalejura*, s. 110.

¹³⁷ U 1999.1870 SH om personer som utförde arbete för vikariebyrå och ansågs vara i tjänsteförhållande enligt Ansættelsebevisloven 1 § andra stycket. Denna bedömning gjordes med hänvisning till lagens förarbete som förespråkar en vid definition av arbetstagarbegreppet och att avtalet innehöll flertalet av de karakteristika som kännetecknar ett tjänsteförhållande. Se Hasselbalch, O, *Ansættelsebevisloven*, s. 39ff.

¹³⁸ Hasselbalch, O, *Ansættelsebevisloven*, s. 30f.

¹³⁹ Nielsen, R, *Lærebog i arbejdsret*, s. 319f.

¹⁴⁰ Hasselbalch, O, *Lærebog i ansættelseret & personalejura*, s. 110 ff.

¹⁴¹ Hasselbalch, O, *Lærebog i ansættelseret & personalejura*, s. 116.

kontorspersonal sysselsatta med försäljning, kontorsarbete eller lagerarbete. Vid avgränsningen av handelsarbete kan man dels se till personens utbildning samt till hur yrket historiskt sett kommit att betraktas då ett långvarig erkännande om funktionärsanställning kan åsidosätta det faktum att anställningen inte uppställer särskilda krav på personen. Med försäljning avses främst traditionell försäljning även om viss anpassning till modernare försäljningsmetoder skett.¹⁴² När det gäller restaurangpersonal är huvudregeln att det ej föreligger funktionärsarbete vid avsaknad av utförande av visst administrativt arbete. Kontorsarbete i lagens mening innebär såväl att vanligt kontorsarbete omfattas samt att arbete innefattande administration såsom portier omfattas. Vid lagerarbete är förutsättningen att anställningen uppställer krav på utbildning inom kontors eller handel samt att den innebär ansvar och kundkontakter.¹⁴³

I VL 18 april 2007 var frågan om en arbetstagare i en spelhall var att anse som funktionär. Efter uppsägning framställde arbetstagaren krav om att utfå lön för den sjukdomstid som föregick uppsägning, lön under en uppsägningstid om fyra månader, semesterersättning samt ersättning med anledning av avsaknad av anställningsbevis. Rätten fann att arbetstagaren inte var att se som varandes en funktionär då arbetsuppgifterna endast i mindre utsträckning innehöll element av kundbetjäning. Arbetstagaren tillerkändes lön motsvarande tre månaders uppsägningstid samt ersättning för avsaknad av anställningsbevis uppgående till 10 000dkr.

Utöver handels- och kontorspersonalen omfattar FUL arbetstagare som utför arbete av *teknisk eller klinisk art* såsom ingenjörer, arkitekter, sjuksköterskor och veterinärer medan yrken som musiker, lärare och skådespelare faller utanför.¹⁴⁴

4.1.1.1 Undantag från FUL

Tjänstemän och aspiranter till tjänstemän som är anställda av staten, folkskolan, folkkyrkan samt kommunerna uppfyller de av FUL uppställda kraven men ställs utanför genom *1 § tredje stycket* vilket även sjömän¹⁴⁵ och lärlingar gör. Vad ankommer sjömän gäller inte detta om deras arbetsuppgifter är av sådan art att de ställs utanför *sømandsloven*. För lärlingarnas vidkommande omfattas även de av FUL vid arbetsuppgifter som ställer dem utanför *erhvervsuddannelseloven*.¹⁴⁶

4.1.1.2 Avtalad funktionärstatus

Med anledning av att funktionärer innehar ett omfattande arbetsrättsligt skydd är det för arbetstagaren önskvärt att omfattas av regleringen i FUL. Främst rör det sig om relativt långa uppsägningstider, skydd mot osaklig

¹⁴² U 1973/578 VL slaktutbildad som i arbetade i charkavdelningen ansågs ägna sig åt försäljning i den form som den utövas i självbetjäningbutik.

¹⁴³ Hasselbalch, O, *Lærebog i ansættelseret & personalejura*, s. 113f.

¹⁴⁴ Hasselbalch, O, *Lærebog i ansættelseret & personalejura*, s. 114f.

¹⁴⁵ Dock omfattas sjömännen fortfarande av FUL §§ 10-14.

¹⁴⁶ Hasselbalch, O, *Lærebog i ansættelseret & personalejura*, s. 119.

uppsägning samt ett krav på att arbetstagaren erhåller lön under sjukdom.¹⁴⁷ Utöver de som genom sina arbetsuppgifter omfattas av portalparagrafen i FUL kan en arbetstagare uppnå funktionärstatus genom avtal av kollektiv eller individuell art. Ett ökande antal anställningar har under senare år uppnått dessa så kallade funktionärliknande anställningar.¹⁴⁸

Sättet på vilket man omfattas av funktionärstatus får betydelse för hur konflikter prövas. En arbetstagare som uppfyller de i lagen uppställda kraven kan föra sina krav inför allmän domstol medan den kollektivavtalsomfattade arbetstagaren tar sina anspråk till det fackrättsliga systemet. Detta innebär att vid avsaknaden av avtalade regler om fackliga konflikter inträder ett medlingsförfarande enligt 22 § *arbejdsretsloven*.¹⁴⁹

4.1.2 Lärlingar

Arbetstagare som har en anställning som innebär utbildning, så kallade lärlingar, tillförsäkras särskilt skydd genom Erhvervsuddannelselov¹⁵⁰ (EUL). Skyddet består bland annat i att lärlingen skall tillförsäkras såväl teoretisk som praktisk utbildning, under den tid på normalt sett maximalt 4 år som utbildningen löper, 12 § *EUL*.

Skydd tillförsäkras även lärlingen genom att den praktiska delen enbart får försiggå på godkända arbetsplatser samt genom uppställandet av vissa formkrav såsom att avtalet skall vara skriftligt samt regler om uppsägande av avtal och varseltid. *EUL* föreskriver även att lärlingen endast i undantagsfall kan ges påbud att utföra arbete som inte hör till utbildningen samt att lön skall uppgå till minst det belopp som föreskrivs i gällande kollektivavtal.¹⁵¹

4.1.2.1 Grundlärlingar

I avsikt att skapa såväl sociala som yrkesmässiga kunskaper för unga skapades 1993 en lag om Erhvervsgrunduddannelser (EGUL). Grundlärlingstiden omfattar normalt sett 2 års tid under vilken de skall erhålla kunskap som förbereder dem för vidare yrkesutbildning eller arbetsliv.¹⁵² En skillnad mot att vara lärling är att det inte uppställs några krav på att arbetsplatsen skall vara godkänd. Betoningen under grundlärlingstiden ligger på det praktiska arbetet då endast mellan 20 och 40 veckor skall vikas åt teoretiska studier i skolan.¹⁵³

¹⁴⁷ Nielsen, R, *Lærebog i arbejdsret*, s. 321.

¹⁴⁸ Hasselbalch, O, *Lærebog i ansættelseret & personalejura*, s. 119f.

¹⁴⁹ Nielsen, R, *Lærebog i arbejdsret*, s. 158, 321f.

¹⁵⁰ Fritt översatt, lag om yrkesutbildningar

¹⁵¹ Hasselbalch, O, *Lærebog i ansættelseret & personalejura*, s. 120ff.

¹⁵² Hasselbalch, O, *Lærebog i ansættelseret & personalejura*, s. 122f.

¹⁵³ Hasselbalch, O, *Lærebog i ansættelseret & personalejura*, s. 123.

4.1.3 Medhjälpare

Historiskt sett har medhjälpare inom hushåll eller lantbruk haft särskilda regleringar vad gäller anställningens utformning. Gällande bestämmelser finns i *Medhjälperloven* som enligt 1 § stadgar att medhjälpare är sådan anställd som utför hushålls- eller lantbruksarbete och antingen får kost och logi eller enbart det förstnämnda som en del av lönen. För det fall att en person omfattas av såväl denna lag som FUL så fungerar den sistnämnda som *Lex Specialis* och är därför den som skall tillämpas.¹⁵⁴ Mycket av uttolkandet av vad för slags arbete som är att se som kännetecknande för medhjälpare utgår från en historisk syn på hur begreppet har tolkats. På detta sätt tolkas medhjälparbegreppet som ett arbete som utförs på heltid, innebärandes en underordnad ställning och medför arbetsuppgifter av allsidig karaktär.¹⁵⁵

4.1.4 Tjänstemän

Som tidigare nämnts exkluderas denna grupp ur FUL trots att den sakligt sett uppfyller de uppställda kraven. Som yrkesgrupp tillförsäkrades tjänstemännen tidigare än andra grupper rättigheter vad gällde sjukdom, semester och avancemang efter anställningstidens längd. Syftet bakom detta var att tillse att statsapparaten tillförsäkrades ett viss mått av stabilitet och kontinuitet. Efterhand ansågs detta göra systemet allt för trögrörligt och området moderniserades med en reformerad *Tjänstemanslove* 1969 som möjliggjorde ett närmande till den privata sektorn.¹⁵⁶

4.1.5 Sjömän

På samma sätt som tjänstemännen är sjömännen uttryckligen ställda utanför FUL:s omfattning. Sjömännens arbetsrättsliga ställning regleras istället av *Sjömandsloven* i kombination med kollektiva överenskommelser. Avgörande vid om denna lagen är tillämplig eller ej är att personen är sysselsatt med arbete som rör skeppets drift och underhåll och befinner sig ombord fartyget. Personer som innehar andra arbetsuppgifter ombord eller har någon annan som arbetsgivare än redaren omfattas i begränsande utsträckning av lagen.¹⁵⁷

4.1.6 Övriga

De arbetstagare som faller utanför de ovan nämnda regleringarna är inte skyddslösa utan erhåller de allmänna rättigheter som uppställs i allmän lagstiftning som går utöver yrkestillhörighet och reglerar situationer vid värnplikt, semester och då arbetstagaren blir sjuk. Mer specifika bestämmelser om anställningens praktiska delar såsom dess längd och

¹⁵⁴ Därmed faller befattningar som förvaltare, gårdsinspektörer och på godsmottagning anställd kontorspersonal utanför *Medhjälperloven*.æ

¹⁵⁵ Hasselbalch, O, *Lærebog i ansættelseret & personalejura*, s. 123ff

¹⁵⁶ Hasselbalch, O, *Lærebog i ansættelseret & personalejura*, s. 128f

¹⁵⁷ Hasselbalch, O, *Lærebog i ansættelseret & personalejura*, s. 127.

missförhållanden regleras genom tolkning och utfyllnad av det individuella anställningskontraktet eller eventuellt med kollektivavtalet som utfyllnad. En grupp arbetstagare som befinner sig utanför de ovan genomgångna regleringarna är de *faglärte* och de *ufaglärte* arbetarna där skillnaden ligger i att de förstnämnda har en yrkesutbildning, det vill säga lärlingstid bakom sig, medan de senare saknar detta.¹⁵⁸

4.2 Anställningens former

Anställningsförhållandet är i regel av ett av två slag, *tills vidare* eller *för till tid begränsad period*.¹⁵⁹

Som en del i arbetsledningsrätten är det upp till arbetsgivaren att bestämma anställningens utformning. Denna rätt begränsas av eventuella invändningar från arbetstagarens håll, detta förutsätter att det inte finns annan lämplig person som inte uppställer krav, samt i viss mån i form av kollektiva överenskommelser. Den lagstiftning som reglerar området begränsar inte förekomsten av anställningsformer som avviker från normen, tillsvidare anställning på heltid, utan uppställer snarare restriktioner för förhållandena under det att en person är anställd på deltid eller på viss tid.¹⁶⁰

4.2.1 Tillsvidareanställning

Förutsatt att inte annat framgår av avtal eller lagstiftning är grundantagandet att ett anställningsförhållande är att vara tillsvidare. Den danska termen för detta är att förhållandet är *opsigeligt* med vilket det förstås att de två inblandade parterna kan få det att upplösas genom ett ensidigt önskemål om detta.¹⁶¹ Även denna anställningsform kan ha en bestämd bortre gräns såsom att en anställning skall vara till det att den anställde uppnår pensionsåldern.¹⁶² Utifall att det föreligger en tvist om huruvida det rör sig om en tillsvidareanställning eller en till tid begränsad anställning ligger bevisbördan hos den part som hävdar avsteg från huvudregeln. För vissa områden av arbetsmarknaden föreligger viss sedvana av att använda sig av tidsbegränsade anställningar såsom inom byggbranschen och rent allmänt inom yrken där arbetet utförs på ackord.¹⁶³

4.2.2 Tidsbegränsad anställning

Arbetsgivarens tillfälliga arbetskraftsbehov när det kommer till tid eller uppgift kan resultera i en tidsbegränsad anställning. Fördelarna har ansetts vara den större frihet som tillkommer de inblandade parterna samt att de anställda får en ökad motivation till att göra ett gott jobb och därigenom erhålla tillsvidareanställning. Nackdelarna med anställningsformen har

¹⁵⁸ Hasselbalch, O, *Lærebog i ansættelseret & personalejura*, s. 132f.

¹⁵⁹ Hasselbalch, O, *Tidsbegrænset ansættelse*, s. 11.

¹⁶⁰ Kristiansen, J, *Grundlæggende arbejdsret*, s. 278.

¹⁶¹ Hasselbalch, *Lærebog i ansættelseret & personalejura*, s. 192f.

¹⁶² Hasselbalch, *Ansættelsesretten*, s. 170.

¹⁶³ Hasselbalch, O, *Tidsbegrænset ansættelse*, s. 17f.

istället utmålats som att det är en form av anställning som tillkommer dem som saknar möjlighet att få något bättre samt att det leder till högre inskolningskostnader med högre omsättning av personal.¹⁶⁴

Lagstiftningen som behandlar anställningar av tids eller uppgiftsbegränsad karaktär, *Loven om tidsbegrænset ansættelse* behandlar anställningsförhållanden med två parter, vilket lämnar trepartsförhållanden att regleras som vikariat, och innebar införande av ett EG direktiv¹⁶⁵ med syfte att förhindra diskriminering av tidsbegränsat anställda samt motverka att anställningsformen missbrukas till att följa en på en annan till att likna tillsvidare anställning utan att innebära denne anställningsforms skydd.¹⁶⁶

Loven om tidsbegrænset ansættelse är tillämplig för de arbetstagare som inte genom kollektivavtal tillförsäkrats de miniminivåer som ovan nämnda direktiv ger uttryck för.

Arbetstagare som har en anställning som är begränsad till tid eller för genomförandet av viss uppgift omfattas enligt 3 § av lagen medan de personer som uppstår en tillsvidareanställning som begränsats till att gälla till och med pensionering faller utanför.

Förutsättningen för att anställningen skall falla inom lagens räckvidd är alltså att det finns en klart begränsad uppgift eller en tidpunkt till när arbetet skall anses slutfört. Dock erkänns problemet att inom vissa anställningar sätta en borte gräns för anställningens slut. Vid tillfällen så som säsongsbetonad försäljning är anställningen att se som tidsbegränsad och därmed utan uppsägningstid såtillvida att en definitiv tidpunkt då arbetet skall vara slutfört.¹⁶⁷

I vilken mån som arbetsgivaren får använda sig av efter varandra följande tidsbegränsade anställningar framgår av 5 § *Loven om tidsbegrænset ansættelse*. Det främsta kriteriet varefter arbetsgivarens handlande bedöms är huruvida förnyelsen av anställningen är att se som grundat i *objektiva förhållanden*. Som objektiva grunder anses oförutsedd frånvaro såsom vid sjukdom, graviditet och barnafödelse.

Enligt förarbetena till lagen skall de, till antalet minst två, anställningarna som följer på varandra uppvisa tidsmässigt samband. I detta lägger man dock inte kravet på att anställningarna skall ligga i direkt anknytning till varandra. Om det är rimligt att kräva av arbetsgivaren att denne undviker att lägga två tidsbegränsade vikariat för exempelvis två olika föräldralediga arbetstagare genom planering är anställningen inte att se som objektivt grundad. Även de för byggbranschen vanliga ackordanställningarna innebär uppfyllande av den objektiva grunden enligt samma förarbeten som hänvisar till direktivet och dess betoning på att hänsyn skall tas till de särskilda

¹⁶⁴ Hasselbalch, O, *Tidsbegrænset ansættelse*, s. 12f.

¹⁶⁵ Rådets direktiv 1999/70 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse

¹⁶⁶ Nielsen, R, *Lærebog i arbejdsret*, s. 334ff.

¹⁶⁷ Hasselbalch, *Lærebog i ansættelseret & personaljura*, s. 200.

omständigheter som kännetecknar vissa branscher. Objektiv grund för förnyelse av tidsbegränsad anställning föreligger vidare vid situationer då av ett eller annat skäl en arbetsuppgift inte kunnat slutföras inom den stipulerade tidsperioden eller då arbetet förlängs i och med att säsongen varar längre än antaget.¹⁶⁸

Det som i Danmark benämns *midlertidig ansættelse*, är att se som arbete av rent tillfällig karaktär med vilket närmast kan liknas *vikariat*. Huvuddragen består utav att anställningen som längst varar i en månad och att det inte föreligger någon uppsägningstid, 2 § *fjärde stycket FUL*. Bevisbördan för att det verkligen är en anställning av denna begränsade varaktighet åligger arbetsgivaren. Indikatorer på att anställningen är tillfällig kan exempelvis vara att jobbannonsen uttryckligen eftersöker provisorisk personal. För det fall att anställningens längd kommer att vara längre än en månad blir reglerna i *FUL* angående uppsägningstider tillämpliga oavsett skäl till förlängningen.¹⁶⁹

Den part som hävdar att det föreligger en *provanställning* är den som har att framlägga dokumentation som visar på att så är fallet.

En *provanställning* är att vara i maximalt tre månader under vilket arbetsgivaren har att säga upp med 14 dagars uppsägningstid medan motsvarande varsel för arbetstagaren saknas. Denne kan med omedelbarhet frånträda ställningen, 2 § *femte och sjätte stycket FUL*. Se vidare under 4.3.2.10.1 för ytterligare genomgång av *provanställningen* och dess uppsägningstider.

4.3 Uppsägningsrätten i Danmark

Det danska arbetsrättsliga systemet kännetecknas av ett högt inflytande från arbetsgivare och arbetstagare genom deras respektive organisationer i vad som kan ses som en *partsstyrd konsensusmodell*. Från att tidigare i stort sett endast ha haft en lagstiftning som tillser miniminivåer av arbetstagararrättsligt skydd har inflytandet från EG rätten medfört att Danmark tvingats öka det lagstadgade skyddet.¹⁷⁰

Den danska arbetsrätten kännetecknas av sin frånvaro av ett generellt heltäckande system som täcker alla arbetstagare. Istället är det så att tjänstemännen finner sina regler om uppsägning i *Funktionærloven* medan andra arbetstagers rättigheter ej sällan tillgodoses genom kollektivavtal eller i vissa fall genom det enskilda anställningsavtalet.¹⁷¹ Som kollektivavtal räknas en överenskommelse, som oftast är av skriftlig art men även kan vara muntlig, mellan arbetsgivare, eller en organisation som företräder denne, och en sammanslutning av arbetstagare. För att kunna stå

¹⁶⁸ L 202, Folketingstidende 2002-03, tillæg A s. 6274.

¹⁶⁹ Andersen, L, S, *Funktionærret*, s. 523ff.

¹⁷⁰ Nielsen, R, *Lærebog i arbejdsret*, s. 25f.

¹⁷¹ Nielsen, R, *Lærebog i arbejdsret*, s 319ff.

som part i förhandlingarna krävs att arbetstagarorganisationen är ett självständigt rättssubjekt.¹⁷²

4.3.1 Huvudavtalet mellan DA och LO

De olika kollektivavtalen ingås på flertalet nivåer. På en mer central nivå återfinns man huvudavtalen som kännetecknas av att de ingås mellan arbetsmarknadsparter som täcker in flera yrkeskategorier, har en längre varighet samt består av viktigare regler som bland annat rör arbetsgivarens arbetsledningsrätt, fredsplikt samt även regler om *usaglig afskedigelse*. Ett av de mer framträdande *Hovedaftaler* är det som ingåtts mellan DA och LO och som har fått fungera som förebild vid författandet av andra huvudavtal.¹⁷³

4.3.2 Saklig grund – allmänna bestämmelser

En arbetsgivares beslut att säga upp grundas i regel antingen i omständigheter som stammar ur verksamhetens eller arbetstagarans förhållande. Vad som gäller speciellt för de båda situationerna kommer att redovisas i det följande.

Huvudregeln i dansk rätt är att det saknas ett generellt krav på saklig grund vid uppsägning. För att inskränkningar skall kunna göras i arbetsgivarens fria arbetsledningsrätt krävs därmed stöd i lag eller kollektivavtal. Det har dock förts diskussioner i doktrin om inte praxis gett viss utrymme för förekomsten av krav på att uppsägningen skall vara *rimeligt begrundet* även utan stöd i lag eller avtal. Äldre rättsfall från tiden före tillkomsten av huvudavtalet mellan DA och LO visade på att arbetsledningsrätten inte var att se som helt utan begränsningar. Dock har inte dessa utfall något större stöd från allmän dansk obligationsrätt som istället avvisar förekomsten av generellt krav på saklig grund.¹⁷⁴ Ett avgörande som går i linje med detta är *U 2003.1570 H* där fråga var om uppsägningen av en anställd på ett fartyg kunde anses vara i avsaknad av saklig grund trots att detta i kollektivavtalet förutsatte en anställningstid på minst nio månader. Vid uppsägningen hade endast sex månaders tid förlupit. Detta i kombination med att ej heller stöd i lag gjorde att rätten inte prövade om uppsägningsgrunderna var sakligt grundade. Något generellt saklighetskrav ansågs inte förekomma utan prövning förutsätter stöd i lag, kollektivavtal eller annat avtal.

Vid granskning av den rättspraxis som behandlar kravet på saklig grund som ställs upp i *2b § FUL* bör tilläggas att den omständighet som anses utgöra saklig grund för uppsägning i ett fall inte nödvändigtvis behöver betyda att den gör det i ett liknande fall. Vid avgörandet om saklig uppsägning föreligger är det omständigheterna vid tiden för uppsägningen som är relevanta. Händelser som inträffar efter det är generellt sett inte av någon

¹⁷² Hasselbalch, O, *Lærebog i ansættelseret & personalejura*, s. 49f.

¹⁷³ Hasselbalch, O, *Lærebog i ansættelseret & personalejura*, s. 51.

¹⁷⁴ Nielsen, H, K, *Funktionærloven*, s. 187.

nämndvärd vikt även om de kan få fungera som indikationer på vad som förelåg vid tiden för uppsägning.¹⁷⁵

Bedömningen av om de av arbetsgivaren uppgivna skälen till uppsägningen är att anse som sakliga eller ej sker med hänsyn till vad som förelåg på uppsägningstidpunkten. Med detta förstås såväl de omständigheter som är för handen som den utveckling som arbetsgivaren kan vänta sig på sikt. För det fall att en uppsägning anses sakligt grundad då den baseras på förväntad utveckling förändras inte detta även om utvecklingen blir en annan förutsatt att den inte är vad arbetsgivaren rimligen kunnat förvänta sig. Utfallet blir annorlunda när uppsägningen sker med anledning av att arbetsgivaren förväntar sig att sakliga skäl kommer att infinna sig så småningom. En uppsägning som sker på detta sätt är att se som osaklig. Arbetsgivaren har en skyldighet att försöka förekomma problem som kan utgöra saklig grund.¹⁷⁶ I U 2001/230 Ö var det fråga om ett avskedande av tjänstemän som med anledning av införskaffandet av ett nytt system kom att bli överflödiga. Genom en leveransförsening kom arbetsgivaren att använda sig av en vikariebyrå för utförandet av arbetet. Uppsägningarna var enligt rätten att se som sakliga då det såväl enligt rättspraxis som lagens förarbete var förhållandena vid uppsägningens tidpunkt som var de relevanta medan de efterföljande händelserna enbart kan få fungera som hjälpmedel vid värdering av om en uppsägning är att ses som saklig eller ej. Detta utslag kom senare i U 2002/2026 H att bli bekräftat av Högsta domstolen.

4.3.2.1.1 Omplaceringsskyldighet

Det föreligger ingen egentlig skyldighet till omplacering av arbetstagare i dansk arbetsrätt. Den betydelse som begreppet dock får är att det kan komma att inverka på bedömningen av om en uppsägning är att anse som saklig eller ej.¹⁷⁷ Se även 4.3.2.5 gällande krav på omplacering vid omstruktureringar.

Den omplaceringsskyldighet som trots allt föreligger torde enligt praxis främst vara aktuell vid uppsägning av anställda som uppnått lång anciennitet och uppvisat god skötsamhet under anställningen. Vidare kan vikt läggas vid tidigare omplaceringar eller fortbildningar som visar på arbetstagarens motivation att fungera i ny anställning. Likväl tillmäts bristande intresse för tillägnande av ny teknik eller det att arbetstagaren uppnått pensionsåldern betydelse för bedömningen av omplacering och torde tala emot en sådan skyldighet.¹⁷⁸

I AN 157/84 ansågs grunden för uppsägningen, bortfall av arbetsuppgifter, vara att se som saklig men att det till detta skulle göras en bedömning av om det förelåg skyldighet att omplacera arbetstagaren, med anledning av dennes långa anciennitet, vilket det inte gjorde.

¹⁷⁵ Nielsen, H, K, *Funktionærloven*, s. 185f.

¹⁷⁶ Andersen, L, S, *Funktionærret*, s. 616ff.

¹⁷⁷ Nielsen, H, K, *Funktionærloven*, s. 228.

¹⁷⁸ Rønnow Bruun, J, *Usaglig Afskedigelse*, s. 104ff.

Vid samarbetsvårigheter, se 4.3.2.6.4 kan det vara särskilt svårt att visa på sakligheten i uppsägningen då det rör sig om stora arbetsplatser och det föreligger i linje med proportionalitetsprincipen ett stöd för att omplacering skall ske.¹⁷⁹

Vidare kan omplaceringsskyldighet föreligga då en arbetstagare lider av arbetsrelaterad sjukdom, se 4.3.2.6.5.

Ett krav på omplaceringsskyldighet kan anses innefattat i själva förbudet mot osaklig uppsägning. Innan denna genomförs skall arbetsgivaren söka omplacera den arbetskraft som är övertalig. Vidare kan omplaceringsskyldigheten vara en följd av kollektivavtal.¹⁸⁰

4.3.2.2 Kvalifikationstid

Den av arbetstagaren inarbetade anställningstiden som kan benämnas såväl kvalifikationstid som anciennitet har betydelse för många skilda arbetsrättsliga förhållanden. Den tid som måste ha uppnåtts skiljer sig åt i och med det att syftena för de olika regleringarna skiljer sig åt. Avsikten med att tillmäta ancienniteten betydelse för hur lång uppsägningstid som tillkommer en arbetstagare är att tillse att arbetstagaren kompenseras för de större svårigheter att finna ny anställning som kan antas följa med att ha varit bunden till en arbetsplats under en längre tid. Andra bestämmelser om uppfyllande av kvalifikationstid kan istället syfta till att det uppställs krav på arbetstagarens seriöshet i och med att en viss anciennitet krävs för att arbetstagaren exempelvis skall kunna resa klagomål om osaklig uppsägning.¹⁸¹

Förutsättningen för att en tjänsteman skall kunna åberopa 2b § *FUL* om osaklig uppsägning är att denna har varit anställd under en tid av 1 år.¹⁸²

Även huvudavtalet mellan LO och DA innehåller bestämmelser om kvalifikationstid. Enligt 4 § *tredje stycket* måste arbetstagaren ha en oavbruten anställning om nio månader bakom sig för att kunna nyttja de i lagen stadgade möjligheterna till prövning av osaklig uppsägning.¹⁸³

4.3.2.3 Tillräckliga kvalifikationer

Frågan om arbetstagaren har de *nödvändiga kvalifikationer*, vilket kan översättas med tillräckliga kvalifikationer, kan aktualiseras för det fall att det är fråga om omplacering vid omstruktureringar. Om arbetstagaren efter en kortare upplärningsperiod, som inte överstiger två månader¹⁸⁴, kan anses inneha *tillräckliga kvalifikationer* och bristerna är hänförliga arbetsgivarens bristande fortbildning av arbetstagaren skall en omplacering göras istället

¹⁷⁹ Rønnow Bruun, J, *Usaglig Afskedigelse*, s. 188.

¹⁸⁰ Nielsen, R, *Lærebog i arbejdsret*, s 418.

¹⁸¹ Hasselbalch, O, *Lærebog i ansættelseret & personalejura*, s. 157f.

¹⁸² Hasselbalch, O, *Lærebog i ansættelseret & personalejura*, s. 227.

¹⁸³ Hasselbalch, O, *Lærebog i ansættelseret & personalejura*, s. 232.

¹⁸⁴ Denna tiden har nämnts för yrkesgruppen bioanalytiker.

för uppsägning följt av anställning av mer kompetent personal.¹⁸⁵ I U 1968/784 H var det fråga om av en kvinna med mycket lång anciennitet, 36 år, som blev uppsagd ett par år innan pensionering blev aktuell. Rätten fann inte att uppsägningen var att se som osaklig med anledning av att den var gjord till följd av en nödvändig personalreducering och att det inte fanns grund för att åsidosätta arbetsgivarens ledningsrätt, genom omplacering, kvinnans ålder och kvalifikationer till trots.

4.3.2.4 Företrädesrätt till återanställning

I linje med avsaknaden av turordningsregler vid uppsägningar föreligger inte heller några särskilda regler om arbetstagares företrädesrätt till återanställning. De nyanställningar som arbetsgivaren genomför kort tid efter uppsägningar kan istället få betydelse för en bedömning av sakligheten i de skäl som föranlett den ursprungliga uppsägningen. I och med detta uppkommer ett förstärkt krav på arbetsgivaren att visa dokumentation på att sakliga skäl hänförliga till arbetsbrist förelåg vid uppsägningstidpunkten.¹⁸⁶

4.3.2.5 Saklig grund vid arbetsbrist

För det fall att arbetsgivaren grundar uppsägningen i *virksomhedens forhold* det vill säga motsvarigheten till arbetsbrist i Sverige är det vanligtvis tillräckligt att förekomsten av de bakomliggande orsakerna görs sannolika.

En uppsägning grundad i rationaliseringar, omstruktureringar eller lönebesparingar bör av arbetsgivaren styrkas med dokumentation såsom budget eller organisationsplanering. Då ett sannolikt sammanhang kan skådas mellan de föreliggande förhållandena och uppsägningarna gör rätten ingen närmare prövning av i vilken mån arbetsgivaren kunnat uppnå samma effekt utan att företa uppsägningar.¹⁸⁷

Uppsägningar som sker med anledning av förhållanden som är hänförliga till verksamheten är svåra att bedöma sakligheten i. En arbetsgivare som säger upp på grund av arbetsbrist har rätt att göra detta utan att det är fråga om osaklig uppsägning såtillvida arbetsbristen inte är av tillfällig karaktär. Enligt rättspraxis är en månads nedgång i orderstocken att se som allt för temporärt för att det skall anses försvarbart att säga upp arbetstagare.¹⁸⁸ Arbetsgivarens beslut att skära ned på arbetsstyrkan behöver inte nödvändigtvis ha sin grund i en sviktande produktion utan kan även vara en del i en omorganisering som förändrar arbetstagarnas antal och arbetsuppgifter i syfte att öka effektiviteten. I realiteten finns det få möjligheter att kontrollera de förhållanden som råder i verksamheten och då kvarstår att se om arbetsgivarens beslut kan anses vara nödvändigt vid den form som verksamheten bedrivs under.¹⁸⁹ De skäl som arbetsgivaren anför för sitt beslut att säga upp, vare sig det rör sig om arbetsbrist eller

¹⁸⁵ www.dbio.dk/download.php?id=2006112915544303000042844 tillgänglig 2008-06-01.

¹⁸⁶ Andersen, L, S, *Funktionærret*, s. 620. Se även Nielsen, R, *Lærebog i arbejdsret*, s 417f.

¹⁸⁷ Andersen, L, S, *Funktionærret*, s. 620.

¹⁸⁸ Rønnow Bruun, J, *Usaglig Afskedigelse*, s. 95ff.

¹⁸⁹ Rønnow Bruun, J, *Usaglig Afskedigelse*, s. 96.

omorganisation, måste dock leda till någon slags förändring för att inte uppsägningen skall anses vara osaklig. En uppsägning som förklaras med att färre arbetstagare skall arbeta inom den berörda enheten anses enligt rättspraxis vara osaklig om det efter uppsägning ändock är samma storlek på arbetsstyrkan inom den enhet som den uppsagde var anställd.¹⁹⁰

En uppsägning som genomförs med avsikt att sänka lönekostnaderna där arbetstagare återanställs eller nyanställs med lägre löner måste leda till en väsentlig besparing för att den ursprungliga uppsägningen skall anses vara sakligt grundad.¹⁹¹

För det fall att arbetsgivaren vill dra ned på en tjänsts omfattning skall den nya deltidstjänsten erbjudas den nuvarande arbetstagaren. Först vid det att denne avböjer den nya tjänsten kan en uppsägning göras. Dennes saklighet kommer att prövas vilket vanligtvis inte medför några problem om en nyanställning omfattande färre timmar görs för att ersätta den uppsagda. Uppsägningen måste dock vara driftmässigt grundad för att inte *deltidslovens* skydd mot uppsägning av arbetstagare som tackat nej till deltidarbete skall aktualiseras.¹⁹²

En omstrukturering av verksamheten kan innebära såväl en minskning som ökning av personalstyrkan. Uppsägningar som görs med anledning av att nyanställningar av personal med annan eller större kompetens skall göras är inte att se som sakligt grundade utifall den uppsagde med mindre omkolning eller genom omplacering kunnat inneha tjänsten.

4.3.2.5.1 Turordningsregler

Dansk arbetsrätt saknar regler om turordning och det står därför arbetsgivaren förhållandevis fritt att säga upp anställda utan hänsyn till anställningstid eller ålder. I rättspraxis har det uttalats att arbetsgivaren skall visa saklig hänsyn vid sitt urval, detta har dock inte inneburit någon egentlig inskränkning i arbetsgivarens valfrihet då bevisbördan för att visa på osaklig hänsyn har lagts på arbetstagaren.¹⁹³

Även om det inte föreligger någon lagstadgad SIFU-princip (sist in - först ut) förekommer denna turordningsregel inom flera kollektivavtalsområden. Inom det offentliga området kan en fullständig användning av principen innebära ett brott mot förvaltningsmässiga principer om att arbetsgivarens bedömning inte kan begränsas helt. Likaså kan ett fullständigt användande av SIFU inom andra områden innebära ett brott mot *ligebehandlingsloven*.¹⁹⁴

Den lilla hänsyn som tas till den uppsagdes anciennitet är utvecklad genom rättspraxis och visar på ett starkare beviskrav för arbetsgivaren att visa på att

¹⁹⁰ Rønnow Bruun, J, *Usaglig Afskedigelse*, s. 98.

¹⁹¹ Nielsen, H, K, *Funktionærloven*, s. 229.

¹⁹² Andersen, L, S, *Funktionærret*, s. 627.

¹⁹³ Rønnow Bruun, J, *Usaglig Afskedigelse*, s. 101f.

¹⁹⁴ Andersen, L, S, *Funktionærret*, s. 623.

det inte var möjligt att behålla den anställda. Detta starkare beviskrav är aktuellt först vid 17-18 års anställningstid.¹⁹⁵ Särskild betydelse får även skillnad i anciennitet mellan den uppsagda och den arbetstagare som får behålla sin anställning. Utifall att de båda förefaller lika lämpliga för arbetsuppgifterna samtidigt som det föreligger en stor skillnad i anställningstid skärps kraven på arbetsgivaren att visa på att uppsägningen var sakligt underbyggd.¹⁹⁶ Gällandes privatanställda har i praxis framgått att först vid anciennitet på över 25 år kan uppsägningen komma att ses som osaklig. För offentligtanställda kan anställningens längd påverka den samlade bedömningen av vem som bäst kan undvaras vid en uppsägning.¹⁹⁷

Arbetsgivarens rätt att skönsmässigt bedöma vilken av arbetstagarna som han kan undvara är alltså förhållandevis oinskränkt från rättens sida. Andra faktorer som hindrar denne att helt självständigt fatta beslutet är kollektiva avtal som exempelvis kan skapa skydd för fackliga förtroendemän samt relevant lagstiftning såsom ligeställningslagen.¹⁹⁸ När det rör sig om en uppsägning av en gravid föreligger det omvänd bevisbörda enligt *16 § stk.4 ligeställningslagen*, samt ett höjt maxtak för hur mycket gottgörelse som kan utgå vid en osaklig uppsägning.¹⁹⁹ Det är alltså att anse som osaklig uppsägelse att en arbetstagare blir uppsagd på grund av graviditet eller förhållande som anknyter till denne enligt *§ 9 ligeställningslagen* vilket dock inte innebär något förbud mot att avskeda en gravid. Om arbetsgivaren kan visa på sakliga skäl till att den gravida får gå till förmån för en annan anställd vid en arbetsbrist situation så är det inget som hindrar detta handlande. Ett tidigare varsel av den gravida talar för att uppsägningen inte skall anses grundad i graviditeten eller till den anhängiga förhållanden och likaså med situationer där den gravida har en väsentligt kortare anställningstid och lägre lön än de andra på avdelningen.²⁰⁰

4.3.2.6 Saklig grund vid personliga skäl

Utvecklingen i dansk arbetsrätt har sedan införandet av kravet på saklig grund i FUL gått mot ett ökat skydd för arbetstagaren. Det som ursprungligen var tänkt att användas undantagsvis aktualiseras nu för det fall att arbetsgivaren inte kan redogöra för grunderna för uppsägningen samt att åtgärder vidtagits för att komma tillrätta med dessa.²⁰¹

Vid uppsägningar som är hänförliga till arbetstagaren personligen blir en lång anställningstid av större betydelse än vid uppsägningar som sker med anledning av arbetsbrist. En arbetsgivare måste vara kapabel att visa på att det skett en förändring i arbetstagarens beteende samt att den har blivit påtalad om detta. En ytterligare följd av lång anställningstid blir att chansen till gottgörelse ökar väsentligt.²⁰²

¹⁹⁵ Rønnow Bruun, J, *Usaglig Afskedigelse*, s. 115.

¹⁹⁶ Andersen, L, S, *Funktionærret*, s. 621.

¹⁹⁷ Hasselbalch, O, *Lærebog i ansættelseret & personalejura*, s. 226.

¹⁹⁸ Paulsen, J, *Afskedigelse – Genansættelse, godtgørelse og erstatning*, s. 300f

¹⁹⁹ Paulsen, J, *Afskedigelse – Genansættelse, godtgørelse og erstatning*, s. 393f.

²⁰⁰ Paulsen, J, *Afskedigelse – Genansættelse, godtgørelse og erstatning*, s. 399ff.

²⁰¹ Andersen, L, S, *Funktionærret*, s. 632.

²⁰² Paulsen, J, *Afskedigelse – Genansættelse, godtgørelse og erstatning*, s. 301.

En arbetsgivare kan likväl som vid arbetsbrist välja att säga upp en gravid anställd med hänvisning till att detta sker med anledning av orsaker som är grundade i arbetstagarens personliga förhållanden. Till och med vid situationer då såväl arbetsgivare som den anställdes kollegor vittnat om stora samarbetssvårigheter är det liten chans för arbetsgivare att undkomma att bryta mot lbl § 9. För att arbetsgivaren skall ha framgång med en sådan uppsägelse krävs det att problemen är väldokumenterade samt att arbetstagaren har erhållit varningar med anledning av problemen.²⁰³

När en varning kan leda till bättring, såsom vid en situation med problem hänförliga till arbetstagaren, ingår det som ett led i den allmänna proportionalitetsprincipen att mindre ingripande åtgärder skall användas före det att en uppsägning görs. En varning av arbetstagaren kan även ha den fördelen att arbetsgivaren har dokumenterat den betydelse som händelserna har för verksamheten. Bevisbördan för att en sådan varning har gjorts åligger arbetsgivaren. Vidare skall varningen vara så precis att arbetstagaren inte kan hysa tvivel om vilket handlande som upplevs som icke önskvärt. Enligt proportionalitetsprincipen kan vidare en varning anses tillräcklig för att komma tillrätta med problemet varför en uppsägning anses oproportionerlig.²⁰⁴

Nedan görs en genomgång av ett par av de mer vanliga faktorerna för uppsägning grundad i personliga förhållanden samt vad som krävs för att de skall ses som sakligt grundade.

4.3.2.6.1 Misskötsamhet

Det som i dansk rätt benämns *misligholdelse* kan förklaras med det svenska begreppet avtalsbrott. Verbet *misligholde* innebär ett brytande av förpliktelse eller överenskommelse alternativt att något inte uppfylls. Mer passande torde dock vara det svenska begreppet *misskötsamhet*.

Ett grovt misskötsamhet från arbetstagarens sida kan leda till *bortvisning*, med vilket direkt översatt betyder avstängning, innebärandes ett omedelbart skiljande från arbetet utan rätt till uppsägningstid och att likna med svenskt avskedande. För det fall att det inte rör sig om avtalsbrott av väsentlig grad kan det istället innebära att uppsägningen anses vara sakligt grundad. Misskötsamhet i form av nyttjande av alkohol under arbetstid kan leda till bortvisning enligt 3 § *FUL* förutsatt att inte det har förelegat en längre tids acceptans av förhållandena under vilket en uppsägning vanligtvis är att anse som saklig.²⁰⁵ Missförhållanden som kan antas upphöra genom en varning från arbetsgivaren är att se som osakliga förutsatt att det inträffade inte gjort ett fortsatt samarbete parterna emellan omöjligt.²⁰⁶

²⁰³ Paulsen, J, *Afskedigelse – Genansættelse, godtgørelse og erstatning*, s.403f.

²⁰⁴ Rønnow Bruun, J, *Usaglig Afskedigelse*, s. 71ff.

²⁰⁵ Nielsen, H, K, *Funktionærloven*, s. 219f.

²⁰⁶ Andersen, L, S, *Funktionærret*, s. 637f.

Att som arbetstagare vara frånvarande från arbetet genom olovlig utevaro är enligt U 1983/116 H att se som misskötsamhet som är tillräckligt för att uppsägning skall anses vara saklig.

I U 2003/1430 var det fråga om en uppsägning grundad i arbetstagares användning av Internet på arbetsplatsen för privat bruk. Rätten fäste vikt vid det faktum att företaget saknade interna regler om Internetanvändning samtidigt som företagets chef var införstådd med användning. Vidare ansågs det inte visat att nyttjandet av Internet var så omfattande att det ledde till att arbetsuppgifterna ej kunnat genomföras i det att inga klagomål rörande kvinnans arbete rests innan uppsägningen. Sammantaget fann därför rätten det ej vara fastställt att det fanns grund för avsked. Då ersättning utgick enligt 2b § *FUL* ansåg rätten inte heller att det förelåg sakliga skäl för uppsägning.

I regel bedöms ohederlighet som tillräckligt för att uppsägning skall anses vara saklig. Det kan här vara fråga om att arbetstagaren tillägnat sig föremål utan större värde från arbetsplatsen. Bedömningen är något mildare för det fall att det rör sig om överträdelse av formella regler.²⁰⁷

I U 2002/2350 Ö var det fråga om en anställd i en cykelaffär som tillägnade sig 120 kr från en reparation av en punktering. Rätten fann att det förelåg tillräckliga skäl för avsked. Även i U 1979/84 H fann rätten att en stöld riktad mot den egna arbetsgivaren var att föranleda avsked. Här gällde det en slaktmästare med 21 års anställning i företaget som utan tidigare misskötsamhet hade tillägnat sig ett köttstycke värt 30-150 kr.

Betydelsefullt för bedömningen av om den av arbetstagaren begångna brottsligheten skall få läggas till grund för uppsägning är dess samband med arbetsplatsen. I U 2006/39 var det fråga om en arbetstagare som tilldömts två månaders fängelse med anledning av att hon hade begått mened. Underrätten lade vikt vid att den straffbara handlingen var begången utanför arbetstid och saknade samband med arbetet.

4.3.2.6.2 Bristande kompetens

Uppsägning som grundas i *uegnethed*, vilket kan översättas med olämplighet, kan vara att se som sakligt grundad. Ett lämpligare ord som bättre överensstämmer med svenska förhållanden är *bristande kompetens*.

En arbetstagare som sägs upp med anledning av bristande förmåga att utföra arbetet kan sägas medföra att arbetsgivaren åläggs en särskilt sträng bevisbörda. Detta då sådana förhållanden bör ha upptäckts inom den period av ett år som avlöper innan 2 b § *FUL* blir tillämplig. För att arbetsgivaren med framgång skall kunna hävda att en arbetstagare av åldersmässiga skäl inte förmår utföra ett arbete som är tekniskt utvecklat krävs att arbetstagaren förvarnats om omständigheterna samt att denne fått chansen till

²⁰⁷ Rønnow Bruun, J, *Usaglig Afskedigelse*, s. 168f.

kompetensutveckling.²⁰⁸ I U 1977/54 H var det fråga om en kringresande läkemedelsförsäljare som blev uppsagd efter 6 års anställning. Rätten fäste stor vikt vid att de omdömen som lämnades vart år huvudsakligen var av positivt slag och att det i och med att det inte gick att finna belägg för att arbetstagarens område presterade sämre resultat varför uppsägningen var att se som osaklig.

4.3.2.6.3 Lojalitetsplikt

Den lojalitetsplikt som tillkommer arbetstagare är dels reglerad i flertalet bestämmelser som främst riktar sig till särskilda yrkesgrupper såsom handelsagenter samt dels genom allmänna rättsregler. Här handlar det såväl om att skydda ett företags produktionshemligheter som att skydda organisationens anseende. Skyddet mot illojalt handlande är som starkast under pågående anställning medan det efter dess upphörande finns ett större behov av att tillförsäkra arbetstagaren yrkesfrihet.²⁰⁹

Gällande arbetstagares skyldighet att vid anställningstillfället upplysa arbetsgivaren om tidigare förhållanden kan ledning ges i U 1990/674 som berörde uppsägningen av en arbetstagare som vid anställningsintervjun underlät att lämna upplysningar om att denne avtjänat ett fängelsestraff för bedrägeri. Rätten ansåg med hänvisning till tiden som gått sedan straffets verkställande i kombination med förväntade arbetsuppgifter att det inte förelåg en plikt att på eget initiativ lämna upplysningar. Det fanns därmed inte grund för det gjorda avskedandet. Rätten ansåg dock att det förelåg saklig grund för uppsägning varför inte ersättning enligt 2b § *FUL* om ersättning vid osaklig uppsägning blev tillämplig.

När det gäller arbetstagarens rätt att kritisera och på annat sätt genom information försvaga verksamhet är detta grund för avsked så länge det inte rör sig om uttalanden av rent harmlös karaktär. För det fall att det föreligger oegentligheter på arbetsplatsen har arbetstagaren rätt att vidarebefordra sådan information om risk föreligger att denne annars själv involveras i olagligheterna.²¹⁰

När det gäller konkurrerande verksamhet är arbetstagaren skyldig att avstå från handlingar som kolliderar med det som omfattas av dennes arbetsplikt enligt anställningsavtalet eller det som direkt eller indirekt orsakar arbetsgivaren skada. I och med detta är arbetstagaren i stort sett avskuren från möjligheten att ha en bisyssla då denne inte får medföra avbrott i den huvudsakliga anställningen. Om denna är av kvalificerat slag har arbetsgivaren rätt att kräva att arbetstagaren ägnar den sin hela uppmärksamhet.

Även förhållanden utanför arbetsplatsen kan ligga till grund för uppsägning. Saklig grund har i praxis ansetts föreligga vid såväl personliga

²⁰⁸ Nielsen, H, K, *Funktionærloven*, s. 218f.

²⁰⁹ Hasselbalch, O, *Lærebog i ansættelseret & personalejura*, s. 378f.

²¹⁰ Hasselbalch, O, *Lærebog i ansættelseret & personalejura*, s. 381f.

omständigheter såsom att arbetsgivarens fru hade haft ett intimt förhållande med arbetstagaren som att arbetstagarens make eller maka är anställd av konkurrerande företag. Vid det sistnämnda är företagets art och de inblandades ställning av betydelse för om det föreligger någon risk för att information kommer i konkurrentens ägo.²¹¹ I U 1984/917 var det fråga om en uppsägning av en arbetstagare anställd i ett revisionsbolag. Skälet till uppsägningen angavs vara att arbetstagarens partner som tidigare innehaft en anställning i det aktuella företaget tillträtt en liknande ställning hos ett företag som bedrev konkurrerande verksamhet. Uppsägningen ansågs ej uppfylla kravet på saklighet då vare sig den tidigare eller den nyare anställningen innebar kundrelationer och dessutom var av underordnad ställning. Rätten hade förståelse för arbetsgivarens betänkligheter men ansåg inte att det förelåg någon risk för illojalitet.

En annan sak är att arbetstagaren efter anställningens avslutande går över till att utföra arbete för konkurrentens räkning. Här tas hänsyn till såväl arbetstagarens intresse av att kunna erhålla ny anställning som att anställningskontraktet inte varar för evigt. Arbetsgivaren måste tåla viss förberedelse av konkurrerande verksamhet i samband med tjänstens avslutande så länge det inte rör sig om aktivt motarbetande av den egna verksamheten.²¹² I U 1986/782 H var det fråga om en uppsagd direktör som utövat konkurrerande verksamhet under uppsägningstiden. I och med detta kom den uppsagda att förlora den rätt till semesterersättning som förelåg i uppsägningssperioden från och med den månad som den egna verksamheten inleddes.

4.3.2.6.4 Samarbetsproblematik

Uppsägningar som hänförs till samarbetsproblem parterna emellan är vanligtvis att se som sakligt grundade. Dock har detta använts som medel för att utföra uppsägningar av mindre saklig art. Följderna av detta är att bevisbördan ligger hos arbetsgivaren samt att denne måste ha företagit varningar gentemot arbetstagaren om att utebliven bättring kan leda till uppsägning. I rättens bedömning ingår att se till i vilken mån samarbetssvårigheter har förelegat samt i vilken utsträckning de har betydelse för uppsägningen.²¹³

Med anledning av de likheter som föreligger mellan rättspraxis rörande uppsägning av funktionär och uppsägningar i allmän privaträtt gällandes exempelvis offentligt anställda kan med fördel de av Folketingets Ombudsman²¹⁴ fastslagna kriterier för saklig uppsägning grundad i samarbetssvårigheter användas. Inledningsvis kan konstateras att problematiken i sig kan leda till att uppsägningen uppfyller kraven på saklighet även om det kombineras med uppställande av krav på att samarbetsproblemen har en väsentlig negativ betydelse för arbetets

²¹¹ Andersen, L, S, *Funktionærret*, s. 639.

²¹² Nielsen, R, *Lærebog i arbejdsret*, s 380f.

²¹³ Nielsen, H, K, *Funktionærloven*, s. 221f.

²¹⁴ Den danska motsvarigheten till justitieombudsmannen.

utförande, att dessa problem kan kopplas till den uppsagda och att de inte huvudsakligen är orsakade av annan. Vidare föreligger det särskilt stränga beviskrav på att samarbetsproblemen föreligger samt ställs krav på att arbetsgivarens fullgjort sina skyldigheter gällandes att hitta en annan lösning än uppsägning.²¹⁵

De för uppsägningen väsentliga samarbetsproblemen får inte vara en följd av ensidiga och orimligt ställda krav från arbetsgivarens sida. Ett uttalande från arbetstagarrens sida om att denne ser sig om efter en annan anställning är inte heller att se som saklig grund om uttalandet görs som ett led i löneförhandlingar. Arbetstagarrens krav på högre lön räknas i regel inte heller som saklig grund för uppsägning.²¹⁶ Dock förelåg det i U 1994/1012 VL så särskilda omständigheter att uppsägningen ansågs saklig. Arbetstagarren hade här som en protest hängt upp sin lönespecifikation till allmän beskådan på anslagstavlan då hans bonus var lägre än de andra medarbetarna. Trots varningar avlägsnade han inte lappen och blev sedermera uppsagd. Rätten gjorde bedömningen att arbetstagarrens agerande inte konstituerade tillräckliga skäl för bortvisning. Då agerandet dock ansågs innebära att uppsägningen var att se som sakligt grundad tillerkändes arbetstagarren ingen ersättning.

4.3.2.6.5 Sjukdom

Arbetstagarrens sjukdom kan utgöra saklig grund till uppsägelse. Dock bör det rimligen vara fråga om frånvaro som överstiger vad som kan anses vara normalt. Trots förekomsten av en längre sjukfrånvaro kan uppsägningen anses vara osaklig om det föreligger skäl att tro att arbetstagarren är på väg åter till arbetet. Samtidigt kan sakliga skäl föreligga redan efter en kortare tids sjukdom för det fall att det tydligt framgår att frånvaron kommer att bli av längre varaktighet eller till och med resultera i att arbetstagarren inte kan komma tillbaka till arbetet överhuvudtaget.²¹⁷

Medan lagstiftning inte innehåller något direkt förbud mot uppsägningar grundade i sjukdom förekommer det kollektivavtal som tillser att arbetsgivaren inte säger upp med anledning av arbetstagarrens sjukdom.²¹⁸

Att kravet på saklig grund för uppsägelse i 2 b § *FUL* kan anses uppfyllt genom arbetstagarrens sjukdom får ställas i relation till 5 § *FUL* som fastslår att sjukfrånvaro är att betrakta som lovligt förfall.

Förutsättningen för att sjukdomen skall få ligga till grund för en uppsägning är att den inverkar på det arbete som arbetstagarren utför. Detta går i linje med att en arbetsgivare under anställningsförfarandet eller anställningens gång enbart har rätt att få upplysningar av arbetstagarren om sjukdomar som

²¹⁵ Nielsen, H, K, *Funktionærloven*, s. 222f.

²¹⁶ Andersen, L, S, *Funktionærret*, s. 634f.

²¹⁷ Nielsen, H, K, *Funktionærloven*, s. 215ff.

²¹⁸ Rønnow Bruun, J, *Usaglig Afskedigelse*, s. 143.

har en väsentlig inverkan på arbetet, 2 § *lov om brug af helbredsoplysninger m.v. på arbejdsmarkedet*.²¹⁹

En arbetstagare som hävdar att sjukdom är arbetsrelaterad innehar bevisbördan för att visa på att så är fallet. Detta kan vara betydelsefullt då brister hos arbetsgivarens skyldighet att erbjuda säkert arbete kan leda till att uppsägningen inte är saklig.²²⁰

Vidare kan arbetsrelaterad sjukfrånvaro innebära att längre perioder av sjukskrivning än vad som normalt är fallet skall accepteras samt att arbetsgivaren skall undersöka eventuella möjligheter till att omplacera arbetstagaren.²²¹ Detta torde särskilt vara fallet då det rör sig om arbetstagare med lång anciennitet.²²²

I VL 24 april 2007 var det fråga om en uppsägning av en funktionär var att se som sakligt grundad eller ej. Arbetstagaren hade varit sjukskriven i en tid överstigande sex månader vilket hade föregåtts av flertalet kortare perioder av sjukfrånvaro som enligt arbetstagarens uppfattning grundades i den psykiska arbetsmiljön och stress som denna framkallade. Rätten fann att det trots en längre anciennitet, 20 år, inte var fråga om en osaklig uppsägning med anledning av den långa sjukskrivningen samt det faktum att det vid tiden för uppsägningen var oklart när arbetstagaren kunde återgå till arbetet. Vidare fäste man vikt vid att det inte påvisats att sjukdomen härrörde till förhållanden hos arbetsgivaren.

Av AN 151/84 framgår att det vid sjukdomsgrundade uppsägningar skall tagas hänsyn till arbetstagarens anciennitet i saklighetsbedömningen tillsammans med andra särskilda förhållanden.

4.3.2.6.6 120 dagars regeln

Enligt vad som stadgas i 5 § *andra stycket FUL* föreligger det en rätt att träffa avtal om frångående av regler i *FUL* om uppsägningstider för det fall att arbetstagaren under en tidsperiod av tolv månader har varit frånvarande med anledning av sjukdom i 120 dagar. Bestämmelsen gav ursprungligen arbetsgivaren rätten att säga upp arbetstagaren omedelbart, numera tillerkänns arbetstagaren en månads uppsägningstid istället för den som skulle ha tillkommit denne enligt 2 § *FUL*. En uppsägning grundad i denna regel är som utgångspunkt att anse som sakligt grundad och reglerna i 2b § *FUL* om gottgörelse blir därmed vanligen inte tillämpliga.

För att arbetsgivaren skall kunna använda sig av regeln måste ett antal förutsättningar anses var uppfyllda. Först och främst skall avtalet ingå i det enskilda anställningsavtalet med vilket det är att förstå att det inte är tillräckligt att hänvisningar görs till en överenskommelse om detta. Vidare

²¹⁹ Nielsen, H, K, *Funktionærloven*, s. 217.

²²⁰ Nielsen, H, K, *Funktionærloven*, s. 218.

²²¹ Rønnow Bruun, J, *Usaglig Afskedigelse*, s. 143.

²²² Kristiansen, J, *Grundlæggende arbejdsret*, s. 341.

krävs det ingen ömsesidighet utan det står arbetsgivaren fritt att utan arbetstagarens medgivande tillfoga bestämmelsen till anställningsavtalet. I beräkningen av antalet sjukdagar ingår vidare såväl arbetsdagar som helgdagar för det fall att man kan styrka att arbetstagaren varit sjuk även på de arbetsbefriade dagarna. För det fall att arbetstagaren insjuknar under semester är denna tid inte att räknas då semesterersättning utgår och inte sjuklön. Med en sjukdag menas en full arbetsdag vilket innebär att vid det att arbetstagaren är frånvarande en halv dag endast denna tid är att lägga till andra sjukdagar. De 120 dagarna är att inträffa under en löpande tid av tolv månader och uppsägningen skall ske i nära sammanhang med frånvaron. En förutsättning för regelns användande är att arbetstagaren är sjuk vid uppsägningen. För det fall att arbetstagaren återvänt till arbetet efter det att de 120 dagarna är uppnådda får arbetsgivaren vänta med uppsägning till nästa sjukdomstillfälle.²²³

Uppsägning som grundas i arbetstagares sjukdom som är att se som arbetsskada kan vara att se som osaklig om det föreligger en längre anciennitet samt denne är på väg tillbaka in i arbete.²²⁴

En uppsägning grundad i 120 dagars regeln medförande en månads uppsägningstid är enligt U 2002/2626 H att se som sakligt grundad förutsatt att det inte föreligger några särskilda omständigheter. I detta fall ansågs inte några sådana föreligga med följderna att arbetstagaren inte tillerkändes någon ersättning enligt 2b § *FUL*.

4.3.2.7 Funktionärsloven

Som ett led i den utveckling som skedde på arbetsmarknaden beslöt man att införa bestämmelser i Funktionärsloven mot osaklig uppsägning endast ett par år efter att detta skett inom de för den kollektiva marknaden så viktiga Hovedaftalen.²²⁵

4.3.2.8 Kollektivavtal

Det huvudsakliga kollektivavtalet är Hovedaftalen mellem LO og DA som tillkom 1960 och inskränkte den dittills i stort fria avskedningsrätten. Som modell för de nya reglerna stod såväl Norge som Sverige. Det hade ännu inte kommit att regleras i lagstiftning i Sverige men ett krav på saklighet vid uppsägning var redan infört i de stora avtalen.²²⁶

När en uppsägning skall vara orimlig enligt huvudavtalet är det antingen grundat i förhållande som rör verksamheten eller den anställde. Det förstnämnda mynnar ut i att man säger upp på grund av arbetsbrist vilket i allmänhet godtas av rätten som en rimlig grund. När produktionen ställer krav på en decimerad arbetsstyrka så är det upp till arbetsgivaren att bestämma vilka som måste gå oavsett ålder och anställningstid om det inte finns särskilda bestämmelser i kollektivavtal som förbjuder detta och

²²³ Andersen, L, S, *Funktionærret*, s. 349ff.

²²⁴ Andersen, L, S, *Funktionærret*, s. 641.

²²⁵ Rønnow Bruun, J, *Usaglig Afskedigelse*, s. 43f.

²²⁶ Rønnow Bruun, J, *Usaglig Afskedigelse*, s. 34.

skillnaderna i arbetslängd är så pass påtagliga att de gör att hela uppsägningen blir orimlig.²²⁷

4.3.2.9 Sanktioner

Sanktioner kan bli aktuella vid uppsägningar som anses brista i kravet på rimlig grund det vill säga att de skall vara sakliga. Detta gäller vare sig det rör sig om en uppsägning som grundas i arbetsbrist eller personliga förhållande. Gottgörelse finns reglerat i såväl *2b § FUL* som Hovedaftalens *4 § tredje stycket punkt e*, och är därmed tillgängligt för en stor del av arbetskraften.²²⁸

Lagstiftningen som omfattar tjänstemän föreskriver en fri uppsägningsrätt, *2 § FUL*, vilket inte påverkas av regleringen i *2b § FUL* om att gottgörelse skall utgå för det fall att uppsägningen är att se som osaklig. Detta innebär dock inget krav på återanställning som en följd av ogiltigförklarad uppsägning utan ersättningen är enbart av ekonomisk art. De uppsägningar som föranlett ogiltigförklarande är alla tillhöriga äldre rättspraxis och handlar främst om uppsägningar som är grundade i föreningstillhörighet.²²⁹

Medan funktionärerna saknar lagstadgat stöd för ogiltigförklaring av uppsägning regleras detta för de omfattade av Huvudavtalet mellan DA och LO i *4 § tredje stycket punkt e*. Härigenom kan en uppsägning som anses osaklig, vare sig den är grundad i arbetstagarens eller företagets omständigheter, underkännas förutsatt att inte förhållandet parterna emellan lidit väsentlig skada eller riskerar att göra detta vid ett fortsättande av anställningsförhållandet. För detta fall eller annars vid yrkande om detta från den uppsagde kan ekonomisk ersättning utgå. Bevisbördan för att förhållandet lidit denna skada ligger på arbetsgivaren. Då något sådant inte kan bevisas torde huvudregeln vara att uppsägningen skall ogiltigförklaras.²³⁰

Då en uppsägning av en provotidsanställd sker på ett osakligt vis blir det inte aktuellt med gottgörelse då anställningstiden på maximalt en månad klart understiger det uppställda kravet på ett års oavbruten anställningstid, *2b § FUL*.²³¹

4.3.2.9.1 FUL

Att bestämmelsen om gottgörelse, *2b § FUL*, inte kan användas analogt till lönegrupper som faller utanför lagens omfattning framgår av U 1981/355 där fråga var om en arbetstagare som för tiden för anställningens inledande var att se som funktionär men med anledning av senare delägarskap inte kom att omfattas av FUL vid uppsägningen.²³²

²²⁷ Nielsen, R, *Lærebog i arbejdsret*, s 417f.

²²⁸ Paulsen, J, *Afskedigelse-Genansættelse, godtgørelse og erstatning*, s. 288, 301f.

²²⁹ Nielsen, H, K, *Funktionærloven*, s. 104, 307f.

²³⁰ Rønnow Bruun, J, *Usaglig Afskedigelse*, s. 188.

²³¹ Nielsen, K, H, *Funktionærloven* s. 149.

²³² Se även Andersen, L, S, *Funktionærret*, s. 581ff.

Den krets av arbetstagare som omfattas av FUL inskränks ännu lite mer då det gäller vilka som kan komma att framställa krav på gottgörelse vid en osaklig uppsägning. Gottgörelsen beräknas med hänsyn till anställningens längd men utgår överhuvudtaget inte vid en anställning som understiger 1 års sammanhållen arbetstid, två skilda perioder får inte läggas ihop enligt rättspraxis.²³³ Kravet på att anställningen skall ha varat en viss tid är numera det enda inskränkande kravet sedan kravet på att den anställde skulle vara 18 år fyllda togs bort.²³⁴ Storleken på ersättning beräknas med utgångspunkt i den normala månadslönen samt genom av en värdering av de förmåner som har haft samband med tjänsten såsom tjänstebil, fritt nyttjande av telefon eller fria måltider.²³⁵ De begränsningar som uppställts i FUL angående ersättningens storlek sätter ingen nedre gräns för hur lite som kan utges utan berör istället gränser uppåt som baseras såväl på den anställdes ålder som på anställningens längd. Vid särskilda tillfällen av hög ålder och lång anställningstid kan själva huvudregeln, som fastslår att ersättningen inte skall överstiga hälften av den varsellön som utgår, åsidosättas. En gräns för större ersättning passeras när en anställd är 30 år fyllda vid uppsägelsen och därmed kan tillerkännas upp till 3 månadslöner i ersättning. Denna ersättning kan öka upp till 4 och 6 månaders ersättning då den anställde har en anställningstid som överstiger minst 10 och 15 år. Den högsta nivå som föreligger i FUL torde enligt rättspraxis vara en undantagssituation som endast uppnås i undantagsfall, det vanliga är istället att man utger 30-50% av maximum i ersättning.²³⁶

Värt att nämna är även bestämmelsen 2a § FUL som ger arbetstagaren rätt till ersättning som utgår vid sidan om lönen under uppsägningsperioden för det fall att särskilt lång anställningstid uppnåtts. Vid anciennitet om 1, 15 och 18 år utgår ersättning om 1, 2, och 3 månadslöner. Förutsättningen för detta är att kravet på anställningens längd är uppfyllt på dagen för uppsägning, att arbetstagaren inte i och med uppsägning har rätt till ålderspension och att uppsägningen inte grundas i grov misskötsamhet från arbetstagarens sida. Syftet med bestämmelsen är att kompensera arbetstagaren för den längre tid som det kan ta att finna ny anställning med högre uppnådd ålder. Oavsett dess syfte uppställer bestämmelsen inga krav på arbetstagarens ålder. Ersättningen kan enligt lagrummet även bli aktuell för arbetstagare som är felaktigt *bortvisad*.

4.3.2.9.2 Hovedaftalen

En uppsägning som inte uppfyller kraven på saklighet kan leda till att arbetstagaren tillerkänns ersättning som utgår enligt *Hovedaftalens 4 § tredje stycket punkt e*. Detta förutsätter att anställningsförhållandet täcks in av nyss nämnda avtal samt att arbetstagaren varit anställd under en sammanlagd tid av minst 9 månader. En arbetstagare som sagts upp på ett osakligt sätt och uppfyller kravet på erforderlig anställningstid tillerkänns en

²³³ Paulsen, J, *Afskedigelse-Genansættelse, godtgørelse og erstatning*, s. 289.

²³⁴ Lov nr. 1416 af 22.12.2004.

²³⁵ Paulsen, J, *Afskedigelse-Genansættelse, godtgørelse og erstatning*, s. 344.

²³⁶ Paulsen, J, *Afskedigelse-Genansættelse, godtgørelse og erstatning*, s. 345f.

ersättning som beräknas med utgångspunkt i veckolönen samt desamma förmåner som inverkar vid en bedömning enligt FUL.²³⁷ Likväl som vid funktionärslagstiftningen så råder det vid Hovedaftalen ingen nedre begränsning av ersättningen. Med den lön som förelåg vid uppsägningstillfället som förutsättning så kan man som arbetstagare maximalt tillerkännas 52 veckors ersättning, ett maxtak som aldrig har uppnåtts, utan istället kan som tumregel användas att man tillerkänns 1,5 veckolön för varje år som anställd dock inte för hur många år som helst.²³⁸

I enlighet med allmänna rättsgrundsatser skall gottgörelse utgå vid osaklig uppsägning oavsett om stöd för detta i avtal saknas.²³⁹

4.3.2.9.3 Ligebehandlingsloven

En uppsägning som betraktas som osaklig enligt 9 § *LBL* i och med att arbetsgivaren inte kunnat visa på att den är framkallad utav en graviditet leder till en gottgörelse på maximalt 78 veckors lön enligt 16 § *tredje stycket LBL*. Vid frågan om bestämmande av beloppets storlek är det främst anställningens längd som betraktas och även om det inte finns en uttrycklig minimiersättning är det enligt rättspraxis inte tal om en ersättning som understiger 26 veckors lön.²⁴⁰

4.3.2.10 Uppsägningstid

Reglering av uppsägningstid finns i FUL, kollektiva överenskommelser eller i det enskilda anställningskontraktet. För de tillfällen då det helt saknas regler eller överenskommelser om uppsägningstidens längd anpassas den i enlighet med allmänna rättsgrundsatser till en passande längd. Avgörande blir i denna bedömning vad som gäller inom det aktuella yrkesområdet. Den uppsägningstid som på detta sätt blir aktuell kan vara väsentligen kortare än vad som gäller för exempelvis dem som omfattas av FUL. För en anställd som inte är faglärde, det vill säga inte har genomgått lärlingstid, eller innehar en deltidstjänst kan uppsägningstiden vara så kort som 3 dagar, att jämföra mot tjänstemannens tre till sex månader.²⁴¹ För det fall att det rör sig om en arbetstagare som innehar en ledande ställning utan att för den del omfattas av FUL kan denne om arbetet kräver vidare kvalifikationer komma att ha rätt till de i lagen stadgade uppsägningstiderna. När det rör sig om en arbetstagare med mindre kvalificerade arbetsuppgifter kan istället anställningens längd, arbetstagarens förväntningar då dessa vilar på konkreta förhållanden samt den praxis som råder på arbetsplatsen bli avgörande för om en viss uppsägningstid skall utgå.²⁴²

När det är fråga om ett tidsbegränsat anställningsförhållande är huvudregeln att arbetet pågår tills dess att uppgiften är utförd eller den avtalade tidsperioden löpt ut såtillvida att inte en annorlunda överenskommelse gjorts

²³⁷ Paulsen, J, *Afskedigelse-Genansættelse, godtgørelse og erstatning*, s. 343f.

²³⁸ Paulsen, J, *Afskedigelse-Genansættelse, godtgørelse og erstatning*, s. 346.

²³⁹ Rønnow Bruun, J, *Usaglig Afskedigelse*, s. 189f.

²⁴⁰ Paulsen, J, *Afskedigelse – Genansættelse, godtgørelse og erstatning*, s. 408ff.

²⁴¹ Nielsen, R *Lærebog i arbejdsret*, s 406ff.

²⁴² Hasselbalch, O, *Lærebog i ansættelseret & personalejura*, s. 214ff.

i anställningskontraktet.²⁴³ För det fall att anställningen fortgår efter det att den till tid eller uppgift begränsade anställningen slutförts omfattas arbetstagaren av de allmänna reglerna i FUL om uppsägningstid.²⁴⁴

4.3.2.10.1 Funktionärer

För en nyanställd tjänsteman utgår en månads uppsägningstid från arbetsgivarens sida fram tills dess att arbetstagaren varit anställd i sex månader då den har rätt till tre månaders uppsägningstid. Denna tidsram förlängs sedan med en månad för vart tredje anställningsår tills dess att en maximal uppsägningstid på sex månader har uppnåtts efter det att arbetstagaren varit i anställd i över nio år, § 2.

En arbetstagare som har varit sjuk under en betydande tid kan ha rätt till kortare uppsägningstid. 5 § *andra stycket FUL* ger att arbetsgivaren kan säga upp en arbetstagare, med en månads varsel, som under en tid av tolv månader varit frånvarande under 120 dagar och samtidigt uppburit lön under denna sjukperiod. Förutsättningarna för att denna regel skall gälla är att anställningskontraktet fastslår denna rätt, att uppsägningen sker i omedelbar anknytning till de 120 dagarna samt att den sker när arbetstagaren fortfarande är sjuk. Det saknar betydelse om arbetstagaren återgår till arbetet när uppsägningen väl är gjord.

Den lagstadgade rätten till en månads uppsägningstid blir inte gällande för det fall att parterna är överens om att arbetet är av tillfällig karaktär och har en varaktighet om som mest tre månader.²⁴⁵ För att arbetet skall anses vara av tillfällig karaktär krävs det att det som längst har pågått i en månad, 2 § *fjärde stycket FUL*. Bevisbördan för att arbetet har denna begränsade varaktighet åligger arbetsgivaren och kan anses fullgjord om annonsering efter vikarier eller liknande har gjorts.²⁴⁶

Ursprungligen innehöll inte FUL några bestämmelser om uppsägningstid för provanställda. Numer föreligger dock en minsta uppsägningstid på 14 dagar enligt 2 § *femte stycket FUL* för det fall att det inte föreligger en anställning som varar i mer än tre månaders tid.²⁴⁷ Frågan om en i anställningsavtalet fastslagen ömsesidig uppsägningstid strider mot förbudet att frångå bestämmelserna i 21 § *FUL* till nackdel för tjänstemannen togs upp i Högsta domstolen i U 2003/234 H. Rätten fastslog att en sådan förlängning av arbetstagarens uppsägningstid inte kan anses strida mot 21 § *FUL*.

4.3.2.10.2 Kollektivavtal

För det fall att arbetstagaren inte omfattas av lagstadgade uppsägningstider kan sådan utgå efter vad som framgår av kollektiva överenskommelser. För det fall att även sådana saknas kan ändå en uppsägnings utgå med

²⁴³ Nielsen, R, *Lærebog i arbejdsret*, s. 336.

²⁴⁴ Andersen, L, S, *Funktionærret*, s. 529.

²⁴⁵ Nielsen, H, K, *Funktionærloven* s. 150f.

²⁴⁶ Andersen, L, S, *Funktionærret*, s. 523f.

²⁴⁷ Andersen, L, S, *Funktionærret*, s. 526f.

hänvisning till allmänna rättgrundsatser. Vad som enligt dessa anses passande är avhängigt vad som vanligtvis gäller inom det aktuella yrkesområdet.²⁴⁸

I U 2000/227 var det fråga om en uppsägning av en arbetstagare med åtta års anciennitet i avsaknad av avtalad uppsägningstid. Rätten gjorde en bedömning av vad som kunde anses utgöra en rimlig uppsägningstid med hänsyn till arbetsförhållandets karaktär, ancienniteten och sedvana inom yrket och fann att 40 dagars uppsägningstid var passande.

4.3.2.10.3 Arbetstagarens uppsägning

Arbetstagare som i sin egenskap av tjänstemän omfattas av FUL har enligt 2 § *sjätte stycket* rätt att säga upp sig med en månads varsel. Denna tidsrymd kan förlängas genom anställningsavtalet under förutsättning att den för arbetsgivaren gällande varseltiden förlängs på motsvarande sätt.

Den för provotid anställde arbetstagaren med en anställningstid som inte överskrider tre månader kan vid egen uppsägning frånträda anställningen omedelbart, 2 § *sjätte stycket FUL*.

4.3.2.10.4 Ersättning

Lön utgår som vanligt under tjänstemännens uppsägningstid och kan i fall av lång anciennitet kompletteras med en särskild gottgörelse. Denna ersättning utges i form av en, två eller tre månadslöner för de anställningar som har varat i 12, 15 respektive 18 år som inte efterföljs av pensionering, FUL § 2a.

²⁴⁸ Nielsen, R *Lærebog i arbejdsret* s. 407f.

5 Komparation och analys

För svenska arbetstagare är huvudregeln att anställningen är att gälla tillsvidare. Samma sak gäller även i Danmark där man på samma sätt som i Sverige använder sig av såväl anställningar som är tillsvidare och de som är av tidsbegränsat slag. För båda länderna gäller att bevisbördan är placerad hos den som hävdar avsteg från huvudregeln.

De olika formerna för anställning får en annan användning inom det svenska systemet med anledning av att det är svårare att säga upp personal. Att anställa till begränsad tid blir därmed ett sätt för arbetsgivaren att öka organisationens flexibilitet. Under 2007 var 3 350 900 personer fast anställda i Sverige medan 708 600 personer innehade någon form av tidsbegränsad anställning.²⁴⁹ I Danmark är istället genom en uppskattning som gjorts genom 2007 års arbetskraftsundersökning motsvarande antal 2 315 000 personer med tillsvidare anställning och 222 000 arbetstagare i en tidsbegränsad anställning.²⁵⁰ Omvandlat i procent ger detta att antalet arbetstagare med tidsbegränsad anställning i Sverige utgör 17 % av det totala antalet arbetstagare medan motsvarande siffra för danska förhållanden är 9 %. Skillnaden länderna emellan är så pass märkbar att jag anser det finnas fog för att hävda att de tidsbegränsade anställningarna i Sverige får den ovan nämnda funktionen av att öka arbetsgivarens flexibilitet.

Denna högre grad av tidsbegränsat anställda får som effekt att en förhållandevis stor andel av svenska yrkesaktiva är utan det skydd som tillförsäkras dem med tillsvidareanställning genom LAS. Följden blir alltså flexibilitet utan medföljande trygghet medan det i Danmark är en kombination genom båda i flexicurity.

Det finns i bägge länder en inskränkning av arbetsgivarens arbetsledningsrätt genom kravet på att en uppsägning skall vara sakligt grundad. Uppsägningar som uppfyller detta krav kan såväl vara baserade på förhållanden hänförliga till arbetstagarens person eller arbetsbrist.

En dansk arbetstagare måste ha uppnått en viss anciennitet för att kunna åtnjuta skyddet mot osaklig uppsägning. För de som omfattas av FUL är eftersök tidsgräns ett års tid medan de för arbetstagare som innefattas av huvudavtalet mellan LO och DA finns en stadgad gräns på nio månaders anställning. Svensk rätt saknar en motsvarighet till denna kvalifikationstid och följaktligen är de svenska arbetstagare tillerkända en rätt till saklig uppsägning från det att anställningen inleds.

Det saknas teoretiskt sett ett egentligt enhetligt arbetstagarbegrepp i svensk lagstiftning och det är istället till den enskilda lagen som man får gå till för

²⁴⁹ Torkel Brinkenfeldt, arbetskraftsundersökningarna, SCB, 2008-03-21.

²⁵⁰ www.statistikbanken.dk/statbank5a/default.asp?w=1280 tabell 11. Tillgänglig 2008-06-01.

att få en definition av vad som skall innefattas. I praktiken är dock såväl förarbeten som rättspraxis vägledande trots att de gäller annan lag än den som behöver tolkas. Detta innebär en väsentlig skillnad mot dansk reglering där det i stället för en gemensam definition av arbetstagarbegreppet föreligger skilda bestämmelser för olika grupper av arbetstagare. Uppdelningen sker såväl efter yrkesområde såsom för funktionärer, sjömän och medhjälpare området samt efter vissa utbildningsformer på så sätt att särskild reglering gäller för lärlingar och grundlärlingar.

En väsentlig skillnad föreligger vad gäller användningen av sanktioneringen av uppsägningar som ansetts vara osakliga. De skiljer sig inte åt på så sätt att det i båda länderna tillämpas såväl monetär gottgörelse som ogiltigförklarande av uppsägningen. Dock skiljer sig själva regleringen och därmed vem som omfattas åt. I den danska arbetsrätten är den huvudsakliga sanktionen i form av ekonomisk ersättning. Denna utgår enligt FUL till de arbetstagare vars uppsägning saknar saklig grund. Samma lag innehåller även en bestämmelse om att särskild ersättning om 1, 2 eller 3 månadslöner skall utgå till dem med minst 12, 15 eller 18 års anciennitet. De fall som tillerkänt tjänstemän möjligheten att återinträda i tjänst tillhör alla äldre rätt och gäller främst föreningsanslutna arbetstagare. I huvudavtalet mellan DA och LO å andra sidan föreligger såväl möjlighet för skadestånd som återinträde i tjänst. Förutsättningen för det senare är att arbetsförhållandet som en följd av det inträffade inte lidit väsentlig skada. I skadefrågan bär arbetsgivaren bevisbördan. I svensk rätt är såväl skadestånd som ogiltigförklaring reglerat i LAS. Det senare blir främst tillämpligt vid uppsägningar grundade i arbetstagarens person då uppsägningar där den bristande sakligheten ligger i turordningens utformande enligt huvudregeln endast är att föranleda skadestånd. Likaså är bristande efterlevnad av företrädesrätten till återanställning inte att medföra ogiltighet.

Den främsta skillnaden länderna i mellan är det att Danmark saknar ett generellt anställningsskydd som täcker alla arbetstagare på det sätt som det svenska LAS gör. Det danska systemet är istället uppbyggt kring lagar som täcker enskilda yrkesgrupper, främst FUL, samt en extensiv användning av kollektivavtal. Följden av denna skillnad blir såväl att arbetstagare kan besitta olika starkt skydd samt att de kan stå helt utanför skyddande lagstiftning eller kollektiva avtal.

En uppsägning som i Sverige görs med hänvisning till arbetsbrist är vanligen att se som saklig och det görs sällan någon närmare granskning av de förhållanden som råder för organisationen. Dock skall vid en objektiv granskning de bakomliggande faktorerna framstå som *godtagbara*. Denna långtgående arbetsledningsrätt har motiverats med att det är nödvändigt för en effektivt och välfungerande arbetsmarknad. I Danmark är kravet på en uppsägning grundad i arbetsbrist att arbetsgivaren *gör sannolikt* att en sådan föreligger. För bägge länder gäller att det utöver brist på arbete rör sig allt som inte är att hänföra till personliga skäl såsom behov av omorganisering. En väsentlig skillnad länderna emellan vad gäller regleringen av arbetsbrist är att det under svenska förhållande beaktas huruvida

omplaceringskyldigheten, turordningsreglerna samt företrädesrätten till återanställning iakttagits medan dessa omständigheter är av liten eller ingen betydelse för danska arbetsgivare. En närmare presentation av dessa villkor görs nedan.

Svensk domstol har vid flertalet tillfällen behandlat situationer då såväl arbetsbrist som personliga skäl är för handen genom så kallad *personlig arbetsbrist*. Denna förekomst av två äkta skäl gör en uppsägning sakligt grundad. En motsvarighet till detta i Danmark torde vara ovanlig med anledning av att det är lättare att säga upp arbetstagare. Medan svenska arbetsgivare strävar efter att ta sig till en situation där det är lättast att få igenom en uppsägning saknas detta behov i Danmark där man enligt nedan har lättare för att säga upp såväl med anledning av bristande kompetens som sjukdom.

Grov misskötsamhet kan anses vara tillräckligt för att konstituera skäl för uppsägning i såväl Danmark som Sverige. Likaså kan misskötsamhet av mindre grad leda till att uppsägning anses vara saklig i bägge länder. Frågan av i vilken mån som gränserna mellan uppsägnings och avskedsgrundande skiljer sig åt får åskådliggöras genom en jämförelse av rättspraxis.

Vid *olovlig utevaro* är det enligt svensk rättspraxis den fortsatta lämpligheten som är väsentlig för bedömningen av om uppsägningen är lämplig eller ej. Här var det fråga om en sjuksyster som var frånvarande under fyra veckors tid. Då hennes tidigare arbete inte föranlett några klagomål ansågs uppsägningen vara utan saklig grund. Av dansk rätt framgår att olovlig frånvaro är att se som tillräcklig grund för uppsägning.

Det förekommer rättspraxis i båda länderna som behandlar misskötsamhet i form av användande av Internet under arbetstid. De bägge rättsfall som har behandlats under respektive lands avsnitt är inte helt igenom kompatibla då det i det ena var fråga om avsked och i det andra uppsägning. Dock tar det danska rättsfallet ändock upp saklighet i form av uppsägning i och med att man erkänner den uppsagdes rätt till ersättning enligt 2b § *FUL* som endast utges när en uppsägning strider mot kravet på saklighet. I det danska rättsfallet ansågs inte det privata brukande av Internet i detta fall tillräckligt för att konstituera grund för bortvisning medan svensk rätt fann att en kanslist dataanvändande medförde att uppsägningen var att se som saklig. Det förelåg i det svenska fallet speciella omständigheter såsom innehavandet av förtroendeställning samt avsändande av e-post med icke önskvärt budskap vilket gjorde att en sammantagen bedömning ledde till att saklig grund ansågs föreligga. De danska omständigheterna ansågs istället brista med anledning av att Internetpolicy saknades samt att arbetsgivaren ansågs acceptera visst privat Internetbruk. Trots de olika utfallen torde det av fallen kunna slutledas att lättare misskötsamhet i form av Internet användande kan leda till en godtagen uppsägning i Danmark medan det i Sverige krävs att det rör sig om särskilda omständigheter som gör situationen allvarlig.

Gällandes stöld kan detta föranleda att sakliga skäl för uppsägning föreligger i såväl Sverige som Danmark. Väsentligt för bedömningen i svensk rätt är att planering föregått brottet. I ett rättsfall från 70-talet var det impulsiva i handlingen samt det ringa värdet på det stulna avgörande för bedömningen av uppsägningen som osaklig. I Danmark har fall med stöld av köttbit samt pengar för cykelreparation visat på att även fall med mindre belopp är att se som grov misskötsamhet ledandes till avsked. I svenska förhållanden torde dock den hårdare bedömning, av brott som riktas mot arbetsplatsen, som förespråkas i förarbetena till 1982 års anställningsskyddslag leda till att stölder riktade mot arbetsgivaren i stort är att se som tillräckligt för att en uppsägning skall vara för handen.

Betydelsen av att brottsligheten har samband med arbetsplatsen för bedömningen om den skall ligga till grund för uppsägning framgår såväl av svenska förarbeten som dansk rättspraxis.

Det är i bägge länder av stor betydelse huruvida brottslighet har samband med arbetsplatsen eller ej. I Danmark framgår detta genom att ohederlighet som riktas mot arbetsgivaren i regel är att se som tillräckligt för uppsägning.

För att en uppsägning grundad i bristande kompetens skall anses vara sakligt grundad i Sverige torde enligt rättspraxis föreligga krav på att det rör sig om anmärkningsvärda brister i arbetstagarens förmåga att utöva sitt yrke. Vid danska förhållanden synes kraven vara lite lägre ställda även om det föreligger ett förstärkt beviskrav på arbetsgivaren. Detta med anledning av att bestämmelsen i FUL om saklig grund uppställer ett krav på ett års anställning för att bli tillämplig. Under den tiden anses eventuella brister i arbetstagarens kompetens ha uppdagats. Enligt svensk rättspraxis är det utöver högt ställda krav på allvarliga brister även en förutsättning att arbetsgivaren givit arbetstagaren möjlighet till kompetensutveckling genom handledning och utbildning. Enligt en undersökning som Svenskt näringsliv lätt göra vantrivs uppskattningsvis 350 000 svenskar på sin arbetsplats. Främsta anledningen till detta är enligt undersökningen att man upplever brister i sin yrkesmässiga kompetens och anser att denna åsikt delas av såväl chef som kollegor.²⁵¹ Oavsett hur väl arbetstagarens uppfattning stämmer överens med den hos arbetskamraterna är denna känsla en följd av att arbetsgivaren har svårt att säga upp arbetstagare grundat på brister i kompetens.

Det föreligger såväl i Danmark som Sverige en plikt för arbetstagaren att handla lojalt mot organisationen. Enligt svenska regler innefattas i detta att arbetstagaren inte orsakar arbetsgivaren betydande skada och försvåra dennes verksamhet. Det kan vara fråga om brott mot tystnadsplikten och otillåten konkurrens. I Danmark kan det illojala beteendet liksom i Sverige gå ut på konkurrerande verksamhet. Utöver detta har även handlingar som främst hör hemma i privatlivet, såsom att arbetstagaren haft ett förhållande med arbetsgivarens maka, ansetts konstituera ett brott mot lojalitetsplikten.

²⁵¹ Lindgren, B, *Bedräglig Trygghet*, s. 5ff.

Arbetstagaren har i allmänhet en långt gången tystnadsplikt i Danmark där endast kommentarer av harmlös karaktär gör att arbetstagaren undviker avskedande. Även i Sverige begränsas kritikrätten av lojalitetsplikten. I vilken mån detta sker är avhängigt arbetstagarens position i företaget samt om det är av statlig eller privat art. En mer inskränkt kritikrätt tillkommer den arbetstagare som befinner sig högre upp i organisationens hierarki och privata företag har en större möjlighet att begränsa arbetstagarnas uttalanden. Liksom i Danmark föreligger en ökad kritikrätt vid missförhållanden. I lojalitetsbegreppet ingår i bägge länder ett förbud mot konkurrerande verksamhet. Det väsentliga är här i bägge fallen att handlandet skall ha medfört skada för arbetsgivaren. I Danmark har arbetsgivaren även en långtgående rätt att ställa krav på att arbetstagaren ägnar arbetsuppgifterna sin fulla uppmärksamhet vilket medför svårighet för arbetstagaren att ha en bisyssla. I Sverige föreligger inte någon så långtgående rättighet. Enligt AD 1980 nr 82 var det väsentliga huruvida bisysslan medförde skada genom konkurrerande verksamhet inte om den medförde att arbetstagaren gav sitt huvudsakliga arbete mindre uppmärksamhet. Vad gäller arbetstagarens upplysningsplikt vid anställningens inledande är denna inte särskilt omfattande i Sverige. Av vad som framgår av rättspraxis skall det vara fråga om undanhållande av uppgifter som kunnat konstituera tillräckliga skäl för uppsägning som sker oavsett ställda frågor. För Danska förhållande kan även faktorer som undanhålls på eget initiativ föranleda att uppsägningen är saklig.

Vad gäller uppsägningar grundade i samarbetsproblematik föreligger en rad likheter mellan de bägge länderna. Att den uppsagde ej kan anses vara utan skuld till situationen, att varning om risk för negativa följder utgått och mindre ingripande lösningar prövats föreligger i såväl Sverige som Danmark. En väsentlig skillnad är dock att medan grundregeln i svensk rätt är att samarbetsproblem inte utgör saklig grund för uppsägning är det rakt motsatta fallet i Danmark. I och med att detta är fallet föreligger i Danmark en förstärkt bevisbörda för arbetsgivarens del att visa på samarbetsproblematik existerar för att inte uppsägningen i själva verket skall vara grundad i en annan ej saklig omständighet.

En väsentlig skillnad mellan den svenska och den danska arbetsrätten ligger i förekomsten respektive frånvaron av turordningsregler. Den i 22 § LAS stadgade bestämmelsen om turordning inskränker arbetsgivarens arbetsledningsrätt medan det i stort sett står den danska arbetsgivaren fritt att säga upp arbetstagarna oavsett anställningarnas längd. Först vid längre anställningar, i praxis har för privatanställda utkristalliserats en gräns på 25 år, beskär ledningsrätten genom att saklighetsbedömningen påverkas. Den svenska turordningen har i Danmark en viss motsvarighet i det att flertalet kollektivavtalsområden infört SIFU principen i avtalen. Dock anses ett fullt ut och konsekvent användande av denna princip strida mot diskrimineringslagstiftningen. Den svenska bestämmelsen innebär dock inte ett så starkt skydd för anställda med lång anciennitet som det först förefaller. Kravet på att arbetstagarna skall inneha *tillräckliga kvalifikationer* medför möjligheter för arbetsgivaren att behålla yngre och nyare arbetskraft på

bekostnad av de med lång anställningstid. Arbetsgivaren kan även i förväg påverka utfallet av uppsägningen genom att inte låta vidareutbilda arbetskraften i sin helhet utan främst rikta insatser mot yngre attraktiv personal.

Den svenska regleringen är måhända inte så allomfattande som den företer sig vid en första granskning. Enligt vad som framgår av Callemans arbetsplatsgranskning är skillnaden väsentlig vad gäller i vilken mån som olika arbetsplatser väljer att utgå från den anciennitetsgrundade bestämmelsen och vilka som inte i lika hög utsträckning tillmäter anställningens längd betydelse. För arbetstagare inom LO skedde i hög utsträckning ett efterlevande av bestämmelsen i 22 § *LAS* medan tjänstemän och även arbetstagare inom LO där arbetsplatsen kännetecknades av diversifierad kompetens arbetstagarna emellan kom att mer likna systemet i Danmark i och med att man använde sig av individualiserade befattningsbeskrivningar. Detta möjliggör ett styrande av uppsägningarna genom att man väljer att dels utforma beskrivningarna på ett sätt som överensstämmer med kompetensen hos den arbetskraft som man önskar behålla och att man samtidigt styrt fortbildningen hos arbetskraften för att uppnå skillnader i kompetens.

Svenska turordningsreglerna kommer att få ett jämställt utfall i och med att det vid beräkningen av ancienniteten inte tas någon hänsyn till anställningens omfattning gällande tid. Då kvinnor i praktiken fortfarande är de huvudsakliga innehavarna av deltidsarbete medför detta att de i detta anseende inte snedfördelas av turordningsreglerna.

När det kommer till omplacering saknar Danmark en motsvarighet till den i 7 § *LAS* reglerade omplaceringsskyldigheten. Det är endast i viss utsträckning som frågan om tillräckligt gjorts för att finna arbetstagaren en ny anställning inom verksamheten kan få betydelse för saklighetsbedömningen. Detta kan exempelvis bli aktuellt vid det att arbetsgivaren gör uppsägningar som ett led i arbetet att anställa ny personal med andra eller större kvalifikationer. En uppsägning kan då vara att se som osaklig om arbetstagaren kunnat omplaceras eller omskolas till en annan tjänst.

Även vad gäller företrädesrätt till återanställning är Danmark såväl i avsaknad av lagstöd samt i stort förekomsten av fenomenet. I *LAS* regleras stöd för att en arbetsgivare med viss anställningslängd som besitter tillräckliga kvalifikationer under vissa omständigheter och under nio månaders tid från anställningens upphörande har företräde till nya anställanden. I Danmark kan ett nyanställande kort efter uppsägningar av personal, särskilt dem med mycket lång anciennitet, leda till förstärkta krav på arbetsgivaren att visa på att uppsägningen grundades i sakliga omständigheter.

I svensk lagstiftning blir arbetstagarens kompetens relevant vid flertalet situationer relaterade till uppsägning. Frågan om individen besitter

tillräckliga kvalifikationer blir aktuell vid såväl omplacering som fastställande av turordning och företrädesrätt till återanställning. De två senare situationerna saknar som sagt motsvarighet i Danmark varför det inte heller blir fråga om den uppsagda innehar tillräckliga kvalifikationer. Omplaceringskyldighet föreligger om än ej i samma utsträckning som i Sverige. Här aktualiseras den danska motsvarigheten till *tillräckliga kvalifikationer, nödvändiga kvalifikationer* i och med att arbetsgivaren har rätt till omplacering om dessa föreligger efter en kortare upplärningsperiod, här har nämnts två månader för yrkesgruppen bioanalytiker. Begreppet *tillräckliga kvalifikationer* saknar i Danmark den betydelse som det innehar i Sverige och det förekommer i stort sett inte i doktrin eller rättspraxis.

Det rehabiliteringsansvar som åligger svenska arbetsgivare enligt 22 kap AFL samt bestämmelserna i AML saknar en dansk motsvarighet. Enligt nyligen gjorda förändringar har inte längre arbetsgivaren en skyldighet att företa en rehabiliteringsutredning. Dock föreligger fortfarande skyldighet att medverka vid arbetstagarens rehabilitering. Skälet till avsaknad av motsvarande företeelse i Danmark är de större möjligheter som en dansk arbetsgivare har till att säga upp arbetstagare. En arbetstagare som inte längre kan utföra sitt arbete till full belåtenhet löper stor risk att stå utan arbete. Dock föreligger det även större möjligheter att erhålla ny anställning i Danmark vilket kan tala för att arbetstagaren på detta sätt kan finna en mer anpassad anställning.

Förekomsten av det svenska rehabiliteringsansvaret kan ses som en följdriktig konsekvens av att såväl arbetstagare med bristande kompetens som de som missköter sitt arbete ges ett starkt skydd mot uppsägning enligt svensk lagstiftning och rättspraxis. Utan ett hos arbetsgivaren placerat rehabiliteringsansvar skulle den sjuke komma att åtnjuta ett lägre skydd än den som försummar sitt arbete. För den sjuke föreligger i Danmark, utöver avsaknad av rehabiliteringsansvar för arbetsgivaren, 120 dagars regeln som möjliggör kortare uppsägningstid för det fall att sjukfrånvaron varat längre än 120 dagar och en bestämmelse om detta är införd i det enskilda anställningsavtalet. Ställda mot varandra ger dessa två sätt att reglera arbetsgivarens skyldigheter respektive rättigheter vid arbetstagares sjukdom uttryck för två skilda sätt att betrakta sjukdom.

Fördelen med det svenska rehabiliteringsansvaret är att arbetstagaren är trygg i vetskapen om arbete. I Danmark är det förvisso lättare att erhålla ny anställning men det är frågan om en arbetstagare med begränsad arbetsmöjlighet har lika lätt att ta sig in på arbetsmarknaden. Nackdelen å andra sidan med den svenska regleringen är att en del arbetstagare måhända hade gagnats av ett byte av arbetsplats. Detta är bland annat fallet då sjukdomen helt eller delvis grundas i motsättningar och konflikter på arbetsplatsen. Här får det svenska anställningsskyddet snarare fastlåsnings effekter än det främjar trygghet.

Med avsikt att åstadkomma ändring på detta område valde regeringen att lägga fram en proposition under mars 2008 med titel *En reformerad*

sjukskrivningsprocess för ökad återgång i arbete. I huvudsak går förslaget ut på att införa en rehabiliteringskedja där försäkringskassan under de första 90 dagarna utreder arbetstagarens möjlighet att utföra sitt egna arbete eller annat tillfälligt arbete hos arbetsgivaren. Från och med den 91 dagen av sjukskrivning inleds en utredning av huruvida det finns annat lämpligt arbete att tillgå hos arbetsgivaren för att i och med att 181 dagen infaller se till i vilken mån arbetstagaren kan uppbära ett arbete på arbetsmarknaden i övrigt.²⁵²

I såväl Danmark som Sverige är huvudregeln att tidsbegränsad anställning varar till dess att avtalad arbetsuppgift är slutförd eller bestämd tid har avlöpt. Vad gäller de uppsägningstider som gäller för tillsvidareanställningar förekommer en del skillnader. En dansk arbetstagarers uppsägningstid kan bestämmas av lag, såsom FUL, kollektivavtal eller det enskilda anställningsavtalet. En arbetstagarer som saknar bestämd uppsägningstid erhåller istället en i enlighet med allmänna rättsregler vilka vanligtvis följer branschsedvänja vilket innebär att det för vissa yrkeskårer rör sig om så lite som tre dagar. För funktionärer är minsta uppsägningstid en månad fram tills sex månaders anställning då tre månaders uppsägningstid utgår. Denna tid adderas med en månad vart tredje anställningsår tills en maximal uppsägningstid om sex månader uppnås efter nio års anställning. För svenska förhållanden gäller en minsta uppsägningstid om en månad. Denna utökas med en månads tid för vart annat år av anställning till dess att maximal uppsägningstid om sex månader uppnås. För bägge länder föreligger en 14 dagars uppsägningstid för avslutande av provanställning i förtid. Nivåerna på uppsägningstiderna skiljer sig alltså inte nämnvärt länderna emellan. En väsentlig skillnad föreligger dock i den ovan nämnda rätten för arbetsgivaren att säga upp med kortare uppsägningstid då arbetstagaren har en längre tids sjukdom bakom sig.

Avslutningsvis kan man säga att även om skillnaderna i hur länderna reglerar anställningsskyddet är väsentliga är de gemensamma dragen många. Den under lång tid gemensamma utvecklingen har lett till att det i bägge länder görs en saklig bedömning av uppsägningens bakomliggande skäl samt att dessa antingen kan härledas till arbetstagaren personligen eller omständigheter hänförliga till organisationen. Som en följd av den danska flexicurity modellen är dock arbetsgivarens uppsägningsrätt mer långtgående medförande att mindre omständigheter kopplade till arbetstagarers person kan leda till en sakligt grundad uppsägning i Danmark men inte i Sverige. Vidare föreligger stora skillnader för hur man ser på sjukdom där detta i regel är att se som uppsägningsgrundande i Danmark medan det i Sverige föranleder ett aktualiserande av rehabiliteringsansvar för arbetsgivarens del.

²⁵² Prop. 2007/08:136.

Käll- och litteraturförteckning

Offentligt tryck:

Sverige

SOU 1993:32 - *Ny anställningsskyddslag*

Prop. 1973:129 - *med förslag till lag om anställningsskydd*

Prop. 1981/82:71 - *om ny anställningsskyddslag m.m.*

Prop. 1990/91:140 - *Arbetsmiljö och rehabilitering*

Prop. 1990/91:141 - *om rehabilitering och rehabiliteringsersättning m.m.*

Prop. 1993/94:67 - *om ändringar i lagen om anställningsskydd och i lagen om medbestämmande i arbetslivet.*

Prop. 2005/06:185 - *förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen.*

Prop. 2006/07:59 - *vissa sjukförsäkringsfrågor*

Prop. 2006/07:111 - *bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning*

Prop. 2007/08:136 - *en reformerad sjukskrivningsprocess för ökad återgång i arbete.*

Dir 2008:9 - *Tilläggsdirektiv till Utredningen om obligatorisk arbetslöshetsförsäkring*

Ds 2002:56 - *hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv*

Danmark

Rådets direktiv 1999/70 *om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse*

L 202 Folketingstidende 2002-03, tillæg A

Lov nr. 1416 af 22.12.2004

Litteratur:

Andersen, Lars Svenning, *Funktionærret*, (1:a upplagan 2004), Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Andersen, Torben M m.fl. *Svenska strukturproblem kontra dansk dynamik*, (2006), Øresundsintitutet.

Bogdan, Michael, *Komparativ rettskunskap*, (2:a upplagan 2003) Norstedts Juridik.

Bruun, Niklas, *Den nordiska modellen*, (1990), Liber.

Calleman, Catharina, *Turordning vid uppsägning*, (1:a upplagan, 2000), Norstedts Juridik AB.

Edström, Örjan, *Anställningsskydd och förändrade kvalifikationer i kunskapsamhället*, (2001) Iustus Förlag.

European Economic and Social Committee, *ECO/167 Flexicurity: the case of Denmark*, (2006).

Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, (2001), Studentlitteratur.

Hasselbalch, Ole, *Lærebog i ansættelseret og personaljura*, (2.a udgave 2007), Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Hasselbalch, Ole, *Ansættelsebevisloven*, (2002), Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Hasselbalch, Ole, *Ansættelsesretten*, (2:a udgave 1997), Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Hasselbalch, Ole, *Tidsbegrænset ansættelse*, (2003), Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Iseskog, Tommy, *Nya LAS regler 2007/2008*, (2007), Thomson Fakta.

Jørgensen, Henning, Kongshøj Madsen, Per, *Flexicurity and beyond*, (2007), Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Kristiansen, Jens, *Grundlæggende arbejdsret*, (2005) Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Lindgren, Björn, *Bedræglig trygghet – varför svenskar dröjer kvar i arbetssituationer de inte trivs med*, (november 2007), svenskt näringsliv.

Ludvigsson, Maria, *Mer dansk design*, (2006), Svenskt Näringsliv.

Lunning, Lars, *Anställningsskydd – kommentar till anställningsskyddslagen*, (9:e udgave 2006), Norstedts juridik.

Molin, Anna, *Att avsluta en anställning*, (2007), Björn Lundén Information AB.

Nielsen, Ruth, *Lærebog i arbejdsret*, (9:e udgave, 1:a udgave: 2005), Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Nielsen, Henrik Karl, *Funktionærloven*, (4:e udgave 2007), Forlaget Thomson A/S.

Paulsen, Jens, *Afskedigelse - Genansættelse, godtgørelse og erstatning*, (1997), GadJura.

Rønnow Bruun, Jørgen, *Usaglig Afskedigelse*, (1996), GadJura.

Westerlund, Lena, *Tryggare på andra sidan sundet? Om flexicurity i Danmark*, (2006), LO Distribution.

Åhnberg, Lars, *Rehab ansvar – lagregler – kommentarer – rättsfall*, (2:a upplagan 2005), Lars Åhnberg AB.

Artiklar:

Bredgaard, T, Larsen, F, Madsen, P, K, *The flexible Danish labour market – a review*,
CARMA, Aalborg universitet, 2005, Tillgänglig på
www.socsci.aau.dk/carma/carma-1.pdf 2008-06-01.

Internet:

www.statistikbanken.dk/statbank5a/default.asp?w=1280 tabell 11.
tillgänglig 2008-06-01.

www.dbio.dk/download.php?id=2006112915544303000042844 tillgänglig
2008-06-01.

Kontakter:

Torkel Brinkenfeldt, arbetskraftsundersökningarna, SCB, 2008-03-21.

Rättsfallsförteckning

Svenskt rätt

AD 1975 nr 38
AD 1975 nr 42
AD 1976 nr 17
AD 1976 nr 26
AD 1977 nr 118
AD 1977 nr 125
AD 1977 nr 215
AD 1978 nr 92
AD 1980 nr 82
AD 1981 nr 51
AD 1981 nr 140
AD 1982 nr 9
AD 1982 nr 51
AD 1983 nr 19
AD 1983 nr 42
AD 1983 nr 127
AD 1984 nr 2
AD 1986 nr 38
AD 1986 nr 158
AD 1988 nr 71
AD 1990 nr 39
AD 1991 nr 114
AD 1992 nr 1
AD 1993 nr 27
AD 1993 nr 130
AD 1994 nr 79
AD 1994 nr 104
AD 1994 nr 122
AD 1994:147
AD 1996 nr 149
AD 1997 nr 36
AD 1997 nr 73
AD 1997 nr 115
AD 1997 nr 121
AD 1998 nr 20
AD 1998 nr 108
AD 1999 nr 10
AD 1999 nr 36
AD 1999 nr 49
AD 1999 nr 146
AD 2000 nr 18
AD 2000 nr 76
AS 2001 nr 92
AD 2002 nr 32

AD 2002 nr 89
AD 2003 nr 29
AD 2003 nr 70
AD 2003 nr 84
AD 2004 nr 40
AD 2004 nr 52
AD 2005 nr 16
AD 2006 nr 11
AD 2006 nr 118
AD 2007 nr 12
AD 2007 nr 29
AD 2008 nr 20

Dansk rätt

U 1968/784 H
U 1973/578
U 1977/54
U 1979/84 H
U 1981/355
U 1983/116 H
U 1984/917
U 1986/782 H
U 1990/674
U 1994/1012 VL
U 1999/1870 SH
U 2000/227
U 2001/230 Ö
U 2002/2026 H
U 2002/2626 H
U 2002/2350 Ö
U 2003/1430
U 2003/1570 H
U 2003/234
U 2006/39
VL 18 april 2007 (s 1962)
VL 24 april 2007 (s 1967)

AN 151/84