



JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

Maria Ekengard

Individuella anställningsavtal
och
Omreglering

Examensarbete
20 poäng

Ann Numhauser-Henning

Arbetsrätt

HT 2004

Innehåll

INNEHÅLL	2
SAMMANFATTNING	1
FÖRORD	2
FÖRKORTNINGAR	3
1 INLEDNING	4
1.1 Syfte, frågeställningar och disposition	4
1.2 Bakgrund	6
1.2.1 Motiv	6
2 ANSTÄLLNINGSAVTALET OCH ARBETSLEDNINGSRÄTTEN	8
2.1 Arbetsrättens normhierarki	8
2.1.1 Lagstiftning	9
2.1.2 Kollektivavtalet	9
2.1.3 Tjänstereglemente och andra ensidiga utfästelser	12
2.2 Arbetsrättsliga avtal och avtalsrätten	13
2.2.1 Anställningsavtalet	13
2.2.2 Arbetsgivarens informationsplikt	14
2.2.3 Avtalets giltighet mm.	18
2.2.4 Sanktioner	20
2.3 Arbetsgivarprerogativet	22
2.3.1 Bakgrund och definitioner	22
2.3.2 Arbetsgivarprerogativet som allmän rättsgrundsats	23
2.3.3 Anställningsavtalet och arbetsgivarprerogativet	24
2.3.3.1 Omplaceringsfallet	26
2.3.3.2 Ändringar av ekonomiska förmåner	31
3 OMREGLERING AV ANSTÄLLNINGSVILLKOR	37
3.1 Innebörden av omreglering av anställningsvillkor	37
3.1.1 Uppsägning för omreglering	38
3.2 Tillvägagångssätt för omreglering	40
3.2.1 Uppsägning för omreglering eller uppsägning för anställningens avslutande	40
3.2.2 Förhandling enligt MBL	41
3.2.3 Ändringsavtalet	43
3.2.4 Specialfall vid överenskommelser i anställningsförhållanden	44
3.2.5 Omreglering utan överenskommelse	46
3.2.5.1 Uppsägning från arbetstagarens sida	46
3.2.5.2 Uppsägning från arbetsgivarens sida	47
3.2.6 Praxis angående förändring av anställningsvillkor och anställningsskydd	50

4	ANALYS OCH SLUTSATSER	57
4.1	Sammanfattning	57
4.2	Medlemskap och aktivitet i arbetstagarorganisationer	59
4.3	Analys	60
4.3.1	Inledning	61
4.3.2	Anställningsvillkoren och arbetskyldigheten	62
4.3.3	Personliga skäl eller arbetsbrist	65
4.3.4	Omreglering av villkor	66
4.3.5	Sammanfattning av slutsatser	67
	LITTERATURFÖRTECKNING	70
	RÄTTSFALLSFÖRTECKNING	71

Sammanfattning

I Sverige regleras arbetstagarens anställningsvillkor i mycket hög grad genom kollektivavtal. Mycket tyder emellertid på en utveckling mot ökad grad av individualisering och att det enskilda anställningsavtalet får större betydelse. Arbetsmarknadens parter har en stark position och stort inflytande på villkoren för arbetsmarknaden. En central uppgift för fackföreningarna är att informera sina medlemmar samt ge hjälp i konflikter med arbetsgivaren. Statistik visar att arbetstagarna inte längre i samma grad söker medlemskap i arbetstagarorganisationer (se kapitel 4.2)

Uppsatsen handlar om innebörden av ett enskilt anställningsavtal och hur villkoren för anställningen kan omregleras. Anställningsavtalet påverkas av en lång rad olika rättskällor såsom lagstiftning, kollektivavtal och praxis. Centrala delar av regelverket på området bygger på praxis vilken har avgörande betydelse för arbetstagarens anställningssituation.

För både arbetstagaren och arbetsgivaren är det väsentligt att ha en tydlig bild av vilka förändringar arbetsgivaren kan göra inom det befintliga anställningsavtalet och när omreglering är nödvändig. Vidare ger anställningsskyddslagens tillämpning i omregleringsfall anledning till diskussion. Det var aldrig lagstiftarens avsikt att denna skulle omfatta omregleringsfall men i brist på alternativ har Arbetsdomstolen utvecklat en praxis där lagen tillämpas.

Då arbetstagarorganisationerna tycks förlora mark och både medlemsantalet och aktiviteten sjunker samtidigt som individualiseringen ökar ifrågasätter jag lämpligheten i att regelverket kring en enskild anställning är så svåröverskådligt och komplicerat. EG-rätten ställer höga krav på möjlighet för individen att få information om samt genomdriva sina rättigheter. Sverige har inte på ett fullgott sätt implementerat viktiga bestämmelser när det gäller information till arbetstagare. När allt fler arbetstagare väljer att på egen hand bevaka sina rättigheter borde stora delar av arbetsrätten på området för denna uppsats förtydligas och förenklas.

Förord

Min uppsats tog betydligt längre tid att skriva än jag någonsin kunde tänka mig. Naturligtvis har jag många gånger önskat att den var färdig men nu när den faktiskt är klar känns det tråkigt att lämna ifrån sig den. Den växer fortfarande i mitt huvud...kunde utveckla den delen mer, kanske införa lite mer av det osv.

Jag flyttade från Lund innan jag började med uppsatsen vilket både haft sina fördelar och nackdelar. Jag har fått bo där jag verkligen trivs men samtidigt kommit lite långt bort från Juridicum, både geografiskt och själsligt. Har saknat den stimulerande miljön och alla härliga människor.

Jag vill tacka Gränna Bibliotek för fantastisk service! De letat fram och beställt hem nästan allt jag har behövt. Ni har varit enormt hjälpsamma. Nu ska jag låna lite roligare böcker!

Nästa tack riktas till familj och vänner. Min sinnesstämning gällande uppsatsen har minst sagt varit varierande, men ni har tålmodigt tassat runt och försökt avgöra om det för tillfället är ok att fråga om uppsatsen eller om det är tabu. Nu går det bra att fråga!

Till sist ett varmt tack till min handledare Ann Numhauser-Henning som varit en stor inspiration både under specialkurserna och uppsatsskrivandet.

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AvtL	Avtalslagen
LAS	Lagen (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen
MBL	Lag(1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
RF	Regeringsformen
SAF	Svenska Arbetsgivarförbundet
SCB	Statistiska centralbyrån
SOU	Statens offentliga utredningar

1 Inledning

1.1 Syfte, frågeställningar och disposition

Syftet med denna uppsats är att klargöra vad som avses med omreglering av anställningsvillkor. Jag frågar mig till vilken grad anställningssituationen är förutsägbar med avseende på anställningsvillkor och hur avtalsparterna skall gå till väga för att åstadkomma önskade förändringar. För att arbetstagaren ska ha möjlighet att bevaka och påverka sin anställningssituation måste denne till att börja med ha en klar bild av anställningsvillkoren. Vidare borde det vara angeläget att arbetstagaren är medveten om var gränsen för arbetsskyldigheten går samt vilka konsekvenserna är när man rör sig inom respektive utom denna.

Arbetstagare har en relativt stark ställning på den svenska arbetsmarknaden då arbetstagarorganisationer givits stort inflytande. Den fackliga organisationen ska vidare bevaka och stödja arbetstagarens intressen i förhållande till arbetsgivaren. En personlig reflektion så här inledningsvis är att just starka arbetstagarorganisationer medfört att det varit acceptabelt med ett komplicerat och svåröverskådligt regelverk där praxis fått mycket stort utrymme.

På många områden i svensk rätt har EG-rätten medfört att individen ställts i centrum snarare än kollektivet. Det ställs höga krav på tydlig lagstiftning, stärkta individuella rättigheter och öppenhet på den gemensamma marknaden. Sedan 1993 är det så kallade informationsdirektivet¹ implementerat i anställningsskyddslagen. Ett av motiven till direktivet är att skydda arbetstagarna mot kränkningar av deras rättigheter särskilt mot bakgrund av de många olika typer av anställningsformer som återfinns på den gemensamma arbetsmarknaden. Direktivet bygger på att arbetstagaren ska garanteras information om gällande anställningsvillkor. Att arbetstagaren har en klar bild av anställningsvillkoren torde vara av avgörande betydelse

¹ Rådets direktiv (91/533/EEG) om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet.

för att just kunna bevaka sin position samt att hantera tillfällena att förhandla om ändrade villkor på rätt sätt.

Denna utgångspunkt leder mig in på många olika delområden inom arbetsrätten men kanske bland de intressanta torde vara hur anställningsskyddet förhåller sig till problematiken med omregleringar. Spänningen mellan arbetsgivarens arbetsledningsrätt och anställningsskyddet är också en intressant ingrediens när villkoren för anställningsförhållandet diskuteras. En stor del av uppsatsen handlar om gränsdragningen mellan arbetsledningsrätten och behovet av omreglering.

Uppsatsens första frågeställning är vad arbetsgivarens arbetsledningsrätt innebär för anställningsavtalets innehåll. Frågan är när det krävs en omreglering av avtalet för att arbetsgivaren ska kunna genomdriva förändringen?

Vidare ska jag undersöka på vilka sätt en arbetsgivare kan gå till väga för att omreglera anställningsvillkor i det enskilda anställningsavtalet, utifrån lagstiftning, kollektivavtal och enskilda anställningsavtal. Jag berör också andra typer av regleringar men det är anställningsvillkor i det enskilda avtalet som är huvudämnet för uppsatsen.

Uppsatsen består av fyra delar med ett antal kapitel. I första delen beskriver jag syfte, frågeställningar och metod. I del två redogör jag i första kapitlet för normhierarkin inom arbetsrätten samt de olika avtalstyperna. Vidare behandlas förhållandet mellan arbetsrätten och den allmänna avtalsrätten. I andra kapitlet redogör jag för innebörden av arbetsledningsrätten och hur gränsen för denna rätt har dragits.

Uppsatsens tredje del behandlar praktiska möjligheter att omreglera anställningsvillkor. I första kapitlet redogör jag för vad som avses med omreglering. Jag beskriver sedan i andra kapitlet olika tillvägagångssätt för omreglering. En stor del av kapitlet består i en genomgång av ett antal centrala rättsfall.

I den fjärde och sista delen av uppsatsen sammanfattar jag innehållet i uppsatsen. Vidare försöker jag mot bakgrund av mina frågeställningar dra

slutsatser om rättsläget. Slutligen ger jag några egna reflektioner och synpunkter.

1.2 Bakgrund

1.2.1 Motiv

Omreglering av anställningsvillkor har visat sig beröra en mycket stor del av arbetsrätten med tentakler in i både rättsekonomi och politik. Mitt intresse för ämnet tog fart i och med den senaste tidens diskussioner om lönekonkurrens. Jag började fundera på vilka möjligheter arbetsgivaren har, vad det betyder för arbetstagaren och hur anställningsskyddet egentligen kommer in i diskussionen. Då kollektivavtalen är så utbredda på den svenska arbetsmarknaden styrs naturligtvis många av dessa frågor genom dessa. Ofta avgörs sådana frågor genom de förhandlingar där kollektivavtalen normalt behandlas. I avtalsförhandlingar utsätts arbetstagar sidan för press att hålla nere, till och med sänka lönerna under hot om utflyttning, uppsägningar eller slutet för företaget. Arbetsgivar sidan kan på samma sätt i ett ekonomiskt svårt läge tvingas till allt för stora löneökningar under hot om mycket skadliga stridsåtgärder i ekonomiskt känsliga lägen. När arbetsgivaren under pågående avtalsperiod vill genomföra en förändring i verksamheten ställs saken på sin spets.

När det gäller en individuell arbetstagarare och arbetsgivaren vill genomföra en förändring i gällande anställningsvillkor är situationen en annan. Då löner ofta regleras i kollektivavtal är vanligtvis förhandlingsutrymmet begränsat på det individuella planet. I stället är det frågor om arbetsuppgifter och arbetsplats som är intressanta i detta sammanhang. I synnerhet då omplaceringsbeslut kan avse arbete både inom och utom det ursprungliga anställningsavtalet. Anställningsvillkor kan falla både inom och utom anställningsskyddet. Hur förhåller sig arbetsledningsrätten till dessa olika villkor. Vad innebär ett villkor som omfattas av arbetsledningsrätten egentligen för arbetstagaren?

Vissa anställningsvillkor har en sådan koppling till anställningsskyddet att de ska omfattas av anställningsskyddslagen men andra inte har det. Vad avgör till vilken kategori villkoret hör.

Detta är bakgrunden till ämnet för denna uppsats, men jag har valt att bara ta första steget när det gäller att besvara dessa frågor. Frågeställningarna berör såväl styrkeförhållandet mellan arbetsmarknadens parter och fenomenet med "social dumpning" som politiska och ideologiska överväganden. Uppsatsen kommer i princip inte att beröra dessa aspekter utan koncentreras på omregleringsfallen.

2 Anställningsavtalet och arbetsledningsrätten

2.1 Arbetsrättens normhierarki

Ett anställningsförhållande får sitt innehåll ur en rad olika normkällor. Svensk arbetsrätt innehåller såväl tvingande, semidispositiv och dispositiv lagstiftning som tjänstereglementen och kollektivavtal. Vidare påverkas anställningsförhållandet av rättspraxis där lagregleringar kan få analogisk tillämpning och avtals sedvänjor ges indirekt verkan. Som exempel på domstolens möjligheter att skapa nya rättsregler kan nämnas kravet på godtagbara skäl för omplacering, vilket är en följd av det så kallade Bastubadarmålet^{2,3}.

Kollektivavtalen har sedan länge en mycket viktig roll inom den svenska arbetsrätten och var fram till 1970-talet den helt dominerande regleringen när det gäller anställningsvillkor. Under 70-talet kompletterades de med en omfattande arbetsrättslig lagstiftning. Det individuella anställningsavtalet har haft en förhållandevis undanskymd position men har på senare år fått allt större betydelse.⁴

Det bör i sammanhanget nämnas att offentligt anställda arbetstagare åtnjuter ett särskilt skydd då grundlagarna innehåller regleringar för statsmakten att respektera även i sin roll som arbetsgivare. I synnerhet yttrandefriheten, RF 2:1, 1 p., kan få betydelse när det gäller uppsägningar etc. Eftersom jag till stor del inte kommer att behandla offentliganställda som en särskild grupp i uppsatsen vill jag passa på att nämna några lagar vilka har stor betydelse för anställningsskyddet. Offentligt anställda omfattas av ett antal särskilda lagar och förordningar bland vilka lagen (1994:260) om offentlig anställning är central. Även lag (1994:261) om fullmaktsanställning kan nämnas, vilken också kommer beröras längre fram i uppsatsen.

² AD 1978 nr 89.

³ Schmidt, F., 1994, s. 15.

⁴ Glavå, M., 2001, s 62.

Regeringsformen skyddar också föreningsfriheten, RF 2:14, då den enbart kan begränsas under vissa speciella omständigheter, vilket är en viktig rättighet för fackföreningarnas existens och position. Lika viktig för arbetstagarorganisationerna är den grundlagsskyddade rättigheten att vidta stridsåtgärder, RF 2:17.

2.1.1 Lagstiftning

Begreppet *tvingande lagstiftning* innebär inom arbetsrätten att reglerna är tvingande till arbetstagarens fördel. Anställningsskyddslagen (Lag (1982:80) om anställningsskydd) vilken är den centrala lagstiftningen för ämnet i denna uppsats anger i 1§ 2 st. att ett avtal som upphäver eller inskränker en arbetstagares rättigheter i förhållande till lagens reglering är ogiltigt. Utgångspunkten är alltså att reglerna kring anställningsskyddet inte går att avtala bort.⁵

Dispositiv lag karaktäriseras av att den reglerar ett förhållande där tvingande eller avtalade normer saknas. Dispositiv lag fyller ut anställningsavtalet i brist på andra regler.

Inom arbetsrätten är en speciell form av dispositivitet mycket vanlig, så kallad semi-dispositivitet vilken innebär att en regel kan frångås genom kollektivavtal, men inte genom avtal direkt mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kallas härefter individuella anställningsavtal.

Genom EG-rätten har ytterligare en typ av norm kommit in i svensk arbetsrätt. När ett EG-direktiv implementeras genom semi-dispositiv lag är dispositiviteten begränsad på så sätt att direktivets minimiregler måste iakttas. Denna typ av reglering brukar kallas semi-dispositiv med EG-spärr.⁶

2.1.2 Kollektivavtalet

Den arbetsrättsliga lagstiftningen är skapad med utgångspunkten att en övervägande del av arbetsmarknaden omfattas av kollektivavtal. För att

⁵ Glavå, M., 2001, s 63.

⁶ Glavå, M., 2001, s 64.

avtalet i fråga skall vara ett kollektivavtal krävs att det uppfyller vissa villkor. 1) Det måste röra sig om en tvåsidig regleringsform. Ensidigt utfärdade bestämmelser är inte ett kollektivavtal även om de varit förmål för förhandlingar. 2) Kollektivavtalet måste ha skriftlig form.⁷ Det är dock inte ett strikt formkrav, vilket också framgår av 23 §, 2 st. MBL. Principen är att det på något sätt skall ha materialiserats på papper.⁸ 3) På arbetstagersidan måste parten vara en organisation. På arbetsgivarsidan kan det vara antingen en enskild arbetsgivare eller en arbetsgivarorganisation. En enskild oorganiserad arbetsgivare kan också ensidigt ansluta sig till ett kollektivavtal som rådet mellan en arbetsgivarorganisation och en arbetstagarorganisation, ett så kallat hängavtal. 4) Kollektivavtalet karaktäriseras också av sitt innehåll, det vill säga, det ska röra anställningsvillkor för arbetstagare eller övriga förhållanden mellan arbetstagare och arbetsgivare. Det kan reglera arbetstagarens individuella förhållanden. Avtal som inte rör sådant som är karaktäristiskt för ett kollektivavtal saknar rättsverkan som sådant (se nästa stycke) men kan däremot ha sedvanlig avtalsrättslig rättsverkan.⁹ Det krävs naturligtvis att den som sluter avtalet är behörig att göra så. Arbetstagarorganisationen anses inte ha behörighet att förhandla om arbetstagarens intjänade förmåner såsom pension etc.¹⁰

Kollektivavtalet får inte rättslig verkan om innehållet strider mot tvingande lag, god sed eller om det är av otillbörlig natur. Exempelvis har ett kollektivavtal angående turordning vid uppsägning av Arbetsdomstolen ansetts diskriminerande och jämkades i det avseendet (AD 1983 nr 107).¹¹

Kollektivavtalet har vissa specifika rättsverkningar. Det träffas som jag tidigare sagt av arbetsgivarorganisationen/arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen men binder de avtalsslutande organisationernas medlemmar, 26 §, MBL (Lag(1976:580) om medbestämmande i arbetslivet). Detta innebär att kollektivavtalets bestämmelser kan inte frångås genom ett

⁷ Adlercreutz, 2000, s. 55 f.

⁸ Glavå, 2001, s. 146.

⁹ Adlercreutz, 2000, s. 55 f.

¹⁰ Lunning, Toijer, 1997 s. 294 f.

¹¹ Lunning Toijer, 1997, s. 296.

individuellt anställningsavtal, 27 §, MBL. Det får med andra ord tvingande verkan.¹² En medlem kan inte frigöra sig från avtalet genom att lämna organisationen då kollektivavtalet binder medlemmen tills avtalet löpt ut eller sagts upp. En förutsättning är dock att medlemmen fortsätter arbeta inom kollektivavtalets tillämpningsområde.¹³

Kollektivavtalet innebär vidare att fredsplikt råder mellan parterna, möjligheterna till medbestämmande och styrelserepresentation förbättras. Enligt MBL är brott mot kollektivavtal sanktionerat med allmänt skadestånd.

Kollektivavtalet har också stor betydelse för arbetstagare som inte är medlem i en avtalslutande organisation. För det första har Arbetsdomstolen (AD 1944 nr 37, AD 1966 nr 2) slagit fast att det finns en dispositiv utfyllande regel som säger att en kollektivavtalsbunden arbetsgivaren är skyldig att inte tillämpa sämre villkor på så kallade utomstående arbetstagare än de villkor kollektivavtalet föreskriver. Det betyder att arbetsgivaren genom ett individuellt anställningsavtal som strider mot kollektivavtalet gör sig skyldig till avtalsbrott mot arbetstagarorganisationen, samtidigt som arbetstagaren inte kan kräva något mot bakgrund av kollektivavtalet men ändå är bunden av villkoren enligt det enskilda anställningsavtalet. I andra fall kan det vara så att vissa delar av anställningsförhållandet är oreglerade, exempelvis lönevillkor eller arbetstiden, vilket innebär att kollektivavtalet får utfyllande karaktär även för oorganiserade arbetstagare. Kollektivavtalet anses vara branschsedvänja vilken tolkas in i det enskilda anställningsavtalet. Kollektivavtalet sätter också nivåer för vad som anses vara skäligt i olika avseenden. När kollektivavtalet tolkas in i det enskilda anställningsavtalet blir det bindande både till för- och nackdel för arbetstagaren.¹⁴

På arbetsmarknaden brukar man skilja mellan *tjänstemän* och *arbetare*. I den privata sektorn omfattas dessa grupper av olika kollektivavtal medan de

¹² Glavå, 2001, s. 138.

¹³ Adlercreutz, 2000, s. 62 f.

¹⁴ Adlercreutz, 2000, s. 69.

i den offentliga sektorn numera har gemensamma avtal.¹⁵ Lagstiftningen när det gäller anställningsavtal har utjämnat skillnaderna mellan tjänstemän och arbetare.¹⁶ Utvecklingen går mot allt fler gemensamma bestämmelser för tjänstemän och arbetare men avtalsområdena är fortfarande i huvudsak separata.¹⁷

2.1.3 Tjänstereglemente och andra ensidiga utfästelser

Till skillnad från kollektivavtalet är *tjänstereglementet* av arbetsgivaren ensidigt meddelade föreskrifter för en grupp arbetstagare. Tjänstereglementet kan exempelvis innehålla bestämmelser om stämpelklocka, dag för löneutbetalning eller städning av arbetsplatsen.

Många så kallade tjänstereglementen är numera överförda till kollektivavtalen vilket innebär att arbetsgivaren inte längre ensidigt kan ändra sådana bestämmelser. Det förekommer också att tjänstereglementet som sådant inte är infört i kollektivavtalet men att det föreligger en klausul som binder arbetsgivaren att inte ändra alternativt inte försämra reglementet i förhållande till arbetstagarna.¹⁸

Vissa kollektivavtalet innehåller en så kallad arbetsgivarventil. Dessa har ofta sitt ursprung i tjänstereglementen vilka har omvandlats till kollektivavtal.

Med en arbetsgivarventil avses en klausul som medger att arbetsgivaren i individuella fall efter en skälighetsbedömning kan besluta om avsteg från gällande kollektivavtal. Arbetsgivaren kan exempelvis låta en arbetstagare behålla en del av lönen under tjänstledighet för studier.¹⁹ Ett annat exempel är att arbetsgivaren kan kräva att arbetstagaren upphör med en bisyssla vilken arbetsgivaren bedömer hindrar tjänsteutövningen.²⁰

¹⁵ Schmidt, F., 1994, 22.

¹⁶ Schmidt, F., 1994, s. 18.

¹⁷ Schmidt, F., 1994, s. 23 f.

¹⁸ Schmidt, F., 1994, s. 24.

¹⁹ AD 1967 nr 23.

²⁰ AD 1985 nr 69.

²¹ Schmidt, F., 1994, s. 25.

2.2 Arbetsrättsliga avtal och avtalsrätten

Inför diskussioner om förändringar av anställningsvillkor är det inte bara den allmänna normhierarkin som är viktig utan naturligtvis också det individuella anställningsavtalet. Detta kapitel behandlar anställningsavtalet i avtalsrättsligt perspektiv. Vidare beskriver jag arbetsgivarens informationsplikt om gällande anställningsvillkor. Informationsplikten omfattar visserligen även kollektivavtalet men är mer knutet till den individuella anställningen, därav placeringen i detta kapitel.

2.2.1 Anställningsavtalet

Avtal är över huvud taget oerhört viktiga i det ekonomiska livet. En vedertagen princip i den svenska rätten är att "avtal skall hållas" vilken är en förutsättning för att ett samhälle ska kunna utvecklas och fungera. En sådan princip kräver för att kunna upprätthållas, ramar för hur giltiga avtal träffas, hur de skall tolkas och hur situationer knutna till avtalet men ändå oreglerade skall lösas. Det finns dessutom vissa begränsningar vad avser avtalets innehåll. Rättsordningen är exempelvis inte villig att skydda i sig kriminella uppgörelser.

I svensk rätt förekommer i stor utsträckning i form av tvingande lag, begränsningar i avtalsfriheten till förmån för svagt ställda grupper, exempelvis konsumentlagstiftning.²² Arbetstagare är en annan grupp vilken anses vara den svagare parten i förhållande till arbetsgivaren och skyddas därför av en omfattande skyddslagstiftning.

När det gäller ingående av anställningsavtal ligger utgångspunkten dock i avtalsfriheten. Arbetsgivaren har i princip rätt att anställa den hon/han vill och någon skyldighet att anställa föreligger inte. Arbetstagaren kan inte heller tvingas till anställning. Som exempel på undantag från principen att fritt anställa personal kan nämnas att även arbetssökande erhållit ett visst skydd, särskilt inom offentlig sektor där det krävs att arbetsgivaren enbart fäster avseende vid saklig grund vid urval bland arbetssökande, RF 11:9. Ett annat fall är när en arbetstagare erhåller rätt till återanställning vid

²² Malmström & Agell, 1999, s. 91.

uppsägning på grund av arbetsbrist, 25 § LAS. Diskrimineringslagstiftningen sätter också gränser för avtalsfriheten i anställningssituationer.²³

Anställningsavtalet kräver ingen särskild form. Avtalsslutet behöver inte nödvändigtvis följa avtalslagens schema med anbud och accept eller manifesteras genom en skriftlig handling. Anställningsavtal kommer ofta till stånd genom parterna faktiska handlande.²⁴ Det krävs endast att personen får ett visst ”jobb”.²⁵

Anställningsavtalet grundas liksom alla andra avtal på en gemensam viljeförklaring. Utöver det uttryckliga fylls avtalet ut med rättsregler ur den i förra kapitlet beskrivna normhierarkin.

Det individuella anställningsavtalet etablerar själva förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Det kan innehålla variationer inom de gränser som lagstiftning och kollektivavtal sätter. Traditionellt är utrymmet större för individuella variationer för tjänstemän än för arbetare. Det personliga avtalet är oerhört centralt när det gäller personer på företagsledande befattningar.²⁶

2.2.2 Arbetsgivarens informationsplikt

EG-direktiv 91/533/EEG²⁷ om arbetsgivarens informationsplikt angående anställningsvillkor är implementerat i svensk rätt genom 6a §, LAS..

Enligt ingressen är bakgrunden till direktivet att det förekommer allt fler nya anställningsformer i medlemsstaterna och att de skillnader som finns mellan lagstiftningen i medlemsstaterna kan påverka funktionen hos den gemensamma marknaden. Direktivet syftar till att ge arbetstagaren bättre skydd och skapa större öppenhet på arbetsmarknaden.²⁸

²³ Schmidt, 1994, s. 158 f.

²⁴ Schmidt, F., 1994, s. 11 ff.

²⁵ Adlercreutz, 2000, s. 109.

²⁶ Schmidt, 1994, s. 26.

²⁷ Rådets direktiv (91/533/EEG) om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet.

²⁸ Dir 91/533/EEG, ingressen.

Den svenska regleringen är semi-dispositiv med så kallad EG-spärr, 2 §, 5 st, LAS. Parterna kan genom kollektivavtal göra avsteg från bestämmelserna i 6a § men kan inte införa sämre villkor än de som anges i direktivet.²⁹

Den information som bestämmelsen avser specificeras i en rad punkter i direktivets andra artikel.

Artikel 2

Skyldighet att lämna information

1. Arbetsgivaren är skyldig att underrätta varje arbetstagare som omfattas av detta direktiv, i det följande kallad "arbetstagaren", om de väsentliga dragen i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet.
2. De upplysningar som avses i punkt 1 skall omfatta åtminstone följande:
 - a) Parternas identitet.
 - b) Arbetsplatsen; finns det ingen fast eller huvudsaklig arbetsplats, skall anges att arbetstagare skall utföra arbete på olika plater och dessutom skall företagets säte eller, när så är lämpligt, arbetsgivarens hemvist anges.
 - c) (i) Den befattning, nivå, beskaffenhet eller kategori av arbete som anställningen avser.
(ii) En kort specifikation eller beskrivning av arbetet.
 - d) Den dag då anställningsavtalet eller anställningsförhållandet börjar gälla.
 - e) Vid tidsbegränsade anställningsavtal eller anställningsförhållanden: den förväntade varaktigheten.
 - f) Längden på den betalda semestern som arbetstagaren har rätt till eller, när denna inte kan anges vid den tidpunkt då upplysningarna lämnas, de regler som gäller för rätten till och längden på semester.
 - g) Längden på uppsägningstider som arbetsgivaren och arbetstagaren måste iaktta om de vill att anställningsavtalet eller anställningsförhållandet skall upphöra, eller när dessa inte kan anges vid den tidpunkt då upplysningarna lämnas, de regler som gäller för att bestämma uppsägningstiderna.
 - h) Begynnelselön och andra avlöningsförmåner som arbetstagaren har rätt till samt hur ofta utbetalningen skall ske.
 - i) Längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka
 - j) I förekommande fall även
 - (i) de kollektivavtal som reglerar arbetstagarens arbetsvillkor, och
 - (ii) vid kollektivavtal slutna av speciella gemensamma organ utanför företaget namnet på det behöriga organ inom vilket kollektivavtalet har slutits.
3. De uppgifter som avses i punkt 2 f-i får i lämpliga fall lämnas i form av hänvisningar till de lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

²⁹ Lunning, Toijer, 2002, s. 239.

I den svenska lagtexten återfinns kraven på informationens innehåll i andra stycket i aktuell paragraf.

Informationen skall innehålla följande uppgifter:

1. Arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplatsen.
2. Arbetstagarens arbetsuppgifter, yrkesbenämning eller tjänstetitel.
3. Om anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid eller om den är en provanställning samt
 - a) vid anställning tills vidare: de uppsägningstider som gäller,
 - b) vid anställning för begränsad tid: anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen skall upphöra,
 - c) vid provanställning: prøvotidens längd.
4. Begynnelselön, andra löneförmåner och hur ofta lönen betalas ut.
5. Längden på arbetstagarens betalda semester och längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka.
6. Tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.
7. Villkoren för arbetstagares stationering utomlands, om stationeringen avses pågå längre än en månad. (Motsvarar dirketivets artikel 4, (min kommentar))

Sigeman har riktat viss kritik mot den svenska implementeringen av direktivet. Kritiken består i att det i den svenska lagtexten inte finns någon motsvarighet till artikel 2.1 i direktivet vilken anger att arbetsgivaren *generellt* skall informera om ”de väsentliga dragen i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet”. Uppräkningen i 6 a § 2 st i den svenska lagtexten tycks vara uttömmande. EG-domstolen slog i Lange-domen (mål C-350/99) fast att direktivet i denna del skall tolkas extensivt. Uppräkningen i artikel 2.2 skall med andra ord inte ses som uttömmande. Det betyder att ett villkor som inte återfinns i denna uppräkningslista kan ändå omfattas av direktivet enligt artikel 2.1.

Slutsatsen måste bli att den svenska implementeringen inte uppfyller direktivets krav på denna punkt.³⁰

³⁰ Sigeman, Information om anställningsvillkor, s. 297 ff.

Direktivet ställer vidare krav på i vilken form informationen ges. I artikel 3 ges de olika alternativ direktivet anger. Informationen kan lämnas i ett skriftligt anställningsavtal, i ett anställningsbesked eller i en eller flera handlingar av vilka en åtminstone innehåller upplysningar som avses i artikel 2.2 a-d, h och i.

När det gäller typen av handling skiljer Sigeman mellan tre huvudtyper av urkunder, vilket har betydelse i avtalsrättsligt och bevisrättsligt perspektiv. De olika huvudtyperna är konstituerande urkunder, bekräftelseurkunder och beskrivningsurkunder.

Ett skriftligt anställningsavtal är en konstituerande urkund vilken skapar ett rättsförhållande mellan parterna. Ett anställningsavtal kan normalt användas som fullt bevis att återge vad överenskommelsen innehåller.

Ett anställningsbesked är en av arbetsgivaren ensidigt utfärdad handling vilken här kategoriseras som en bekräftelseurkund. En sådan handling tjänar först och främst som bevis för att ett rättsförhållande föreligger. Om emellertid parterna inte tidigare kommit överens om att ett anställningsförhållande skall uppstå kan ett anställningsbevis kategoriseras som konstituerande urkund. Om ett muntligt avtal om rättsförhållandet träffats får ett senare överlämnat anställningsbesked ses som en del av anställningsavtalet i den mån det utlovar mer förmånliga villkor än dispositiv tillämplig lag. En bekräftelseurkund kan normalt endast åberopas som bevis gentemot den som utfärdat den samma. Om det dock ålegat motparten enligt lag, avtal eller sedvänja att reklamera eventuella felaktigheter kan handlingen också åberopas av utfärdaren.

Direktivet kräver emellertid enbart en ensidigt upprättad skriftlig förteckning över anställningsvillkor vilken kan kategoriseras som beskrivningsurkund. Ändamålet med en sådan urkund är inte att tjäna som bevis utan har enbart till syfte att beskriva ett sakförhållande.³¹

Det kan genom denna beskrivning tyckas som om den skriftliga informationen i 6a § inte enligt direktivet behöver ha något bevisvärde i eventuell tvist. Så verkar det dock inte riktigt förhålla sig.

³¹ Sigeman, Information om anställningsvillkor, 2001, s. 305 ff.

EG-domstolen slog i Kampelmann-domen³² fast att syftet med direktivet, att ge arbetstagaren bättre skydd mot kränkningar av deras rättigheter och att skapa större öppenhet på arbetsmarknaden, inte kunde uppnås om inte arbetstagarna i bevissyfte kunde använda den givna informationen. Enligt EG-domstolen ankommer det på det nationella domstolarna att tillämpa de nationella bevisbördereglerna mot bakgrund av direktivets syfte.

Det saknas auktoritativt vägledande svensk rättspraxis vad gäller ensidigt utfärdade handlingar såsom anställningsbevis. En arbetstagare har bevisbördan för att exempelvis högre lön avtalats än den som utbetalats. Om denne kan förete ett anställningsbevis som innehåller uppgifter om högre lön kommer bevisbördan att gå över på arbetsgivaren.³³

Sammanfattningsvis kan sägas att implementeringen av direktiv 91/533/EEG i svensk rätt tycks vara bristfällig. Direktivet ställer när det gäller informationens innehåll högre krav på arbetsgivaren än den svenska lagtexten anger. Direktivets vertikala direkta effekt innebär att en arbetstagare i teorin kan åberopa direktivets regler gentemot staten som arbetsgivare. Direktivet i sig hjälper däremot inte en privatanställd att utkräva sin rätt. Ett sådant förhållande är problematiskt då tillgängligheten för arbetstagare att utkräva sina rättigheter blir sämre. Denna problematik läggs ovanpå det faktum att det för kollektivavtalsreglering på området inte enbart krävs att den är i enlighet med 6 a § utan också att hänsyn tas till minimireglerna i direktivet. Hela regelkomplexet tycks vara svåröverskådligt och otillgängligt.

2.2.3 Avtalets giltighet mm.

Den viktigaste förutsättningen för att ett personligt anställningsavtal skall vara giltigt är det inte strider mot tvingande lag eller gällande kollektivavtal. Som jag tidigare nämnt anger 27 § i MBL att parter vilka är bundna av kollektivavtal inte kan träffa ett enskilt avtal som strider mot detta. Villkor som strider mot kollektivavtalet behöver inte sägas upp utan är omedelbart

³² Helmut Kampelmann m.fl. ./ Landschaftsverband Westfalen-Lippe

³³ Sigeman, Information om anställningsvillkor, 2001, s. 312 f.

ogiltiga. Arbetsdomstolen har strikt upprätthållit regeln om ogiltighet enligt 27 § och givit kollektivavtalet en stark normerande verkan.

Om kollektivavtalsparterna emellertid i efterhand lämnar sitt samtycke till det avvikande villkoret kan det ändå anses gälla.

Det ska betonas att 27 § enbart är tillämplig när båda parterna är bundna av samma kollektivavtal. Om en kollektivavtalsbunden arbetsgivare i strid med kollektivavtalet tecknar villkor med en utomstående arbetstagare föreligger inte nullitet. Arbetsgivaren blir skadeståndskyldig mot kollektivavtalspartnern men också skyldig att fullgöra sina ålägganden mot arbetstagaren.³⁴ Avtalslagens ogiltighetsregler är tillämpliga på arbetsrättsliga avtal men när det gäller kollektivavtal är utrymmet mycket litet. Parternas ställning, omständigheterna vid avtalsförhandlingarna och innehållet i sig gör att dessa ogiltighetsregler normalt sett inte blir tillämpliga. När det gäller det personliga anställningsavtalet kan däremot ogiltighetsreglerna aktualiseras.³⁵

Vidare kan ogiltighetsreglerna användas för att häva ett anställningsavtal utan att iakttaga anställningsskyddslagens regler.³⁶ Detta gäller emellertid enbart om grunden för ogiltigheten hänför sig till omständigheter vid anställningsavtalets ingående. När det gäller händelser under själva anställningstiden är anställningsskyddslagen tillämplig. Även om omständigheterna vid anställningsavtalets ingående uppdagas först efter det att anställningen tillträtts kan avtalslagen tillämpas. Arbetsdomstolen har dock tvekat att använda avtalslagen i sådana fall där ett tillfredsställande resultat kan uppnås vid tillämpning av anställningsskyddslagens bestämmelser om avsked.³⁷

Ett avtal kan också ogiltigförklaras med stöd av förutsättningsläran men Arbetsdomstolen har ansett att utrymmet för detta har minskat sedan 36 § infördes i avtalslagen.³⁸ För att förutsättningsläran skall tillämpas krävs att förutsättningen var väsentlig och bestämmande för avtalsparten på ett sätt

³⁴ Lunning, Toijer, 1997, s. 324 f.

³⁵ Sigeman, 36 § avtalslagen och arbetsrätten, 589.

³⁶ Prop. 1973:129, s 239, prop. 1981/82:71, s. 110.

³⁷ Lunning, Toijer, 1997, s. 144.

³⁸ AD 1985 nr 151.

som var synbart för motparten. Vidare skall motparten ha insett eller bort inse att avtalsparten utgick från en viss förutsättning och att förutsättningen hade avgörande betydelse för rättshandlingen.³⁹

Särskilt 36 § avtalslagen har givit Arbetsdomstolen möjlighet att jämka eller ogiltigförklara oskäligen villkor i anställningsavtal. Vid prövning av avtalsvillkor enligt 36 § tas särskild hänsyn till den svagare parten, men det är inte omöjligt att villkor jämkas till förmån för en starkare part.⁴⁰ Om 27 § MBL är tillämplig som aktualiseras inte 36 § avtalslagen.⁴¹

För att jämkning över huvud taget skall vara aktuell krävs att det föreligger ett så allvarligt missförhållande att det avtalade villkoret framstår som oskäligt. Vid bedömning av villkoret används vanligtvis ett närliggande kollektivavtal som måttstock.

Möjligheten att ogiltigförklara eller jämka avtal, vilket medför att det uppstår en fordran mot endera parten, är begränsad i tid genom preskriptionsregler. Eftersom ett anställningsavtal till naturen är sådant att det ofta löper under lång tid blir frågan om preskription särskilt intressant. Enligt Preskriptionslagen (1981:130), 2 §, preskriberas en fordran först efter tio år. Arbetsdomstolen valde emellertid att korta preskriptionstiden då den i AD 1986 nr 78 inte jämkade ett klart oskäligt lönevillkor längre tillbaka i tiden än två år trots att villkoret löpt under åtta år. Domstolen menade att arbetstagaren bar ett visst ansvar för att avtalsförhållandet fortgått under en så lång tid.⁴²

2.2.4 Sanktioner

En grundläggande sanktion vid alla avtalsbrott som rör penningprestationer är tvångsmässigt fullgörande genom exekution, vilken också gäller vid brott mot anställningsavtal. Naturaprestationer så som att utföra arbete kan inte genomdrivas med exekution. Vissa naturaprestationer kan däremot genomdrivas genom en fullgörelsetalan och skadeståndsansvar. Vitesföreläggande kan inte användas för att förmå någon att arbeta eller anställa en viss person.

³⁹ Lunning, Toijer, 1997, s. 145.

⁴⁰ Schmidt, 1994, s. 29.

⁴¹ Sigeman, 36 § avtalslagen och arbetsrätten, s. 595.

⁴² Schmidt, 1994, s. 28 f.

Vite används, dock med försiktighet i samband med klausuler om konkurrensförbud eller tystnadsplikt.

Vid motpartens kontraktsbrott används ofta hävning som sanktionsmetod. När det gäller anställningsavtal talar man då om avskedande, 18 § LAS, hävning från arbetstagarens sida, 4 §, 3 st LAS eller uppsägning, 7 § LAS. Uppsägning med iakttagande av uppsägningstid på grund av personliga skäl enligt 7 § kan ses som en sanktion då det grundas i en i någon mån bristande uppfyllelse av avtalsförpliktelse.⁴³ Arbetstagarens arbetskyldighet kan regleras genom det individuella anställningsavtalet vilket av Rönmar benämns ”arbetskyldighetens inre dimension”. Brott mot avtal inom arbetskyldighetens inre dimension föranleder inte till att börja med att anställningsskyddslagens sanktionsregler aktualiseras. Åtgärden är att se som ett avtalsbrott i vanlig mening. Jag återkommer med en närmare beskrivning av detta synsätt i kapitel 2.3.3.

Skadestånd förekommer ofta som sanktionsmöjlighet när det gäller anställningsavtal. Skadestandsreglerna i MBL, 54-55 §§ är tillämpliga då det föreligger ett kollektivavtal. En arbetsgivare som brutit mot kollektivavtal är skadeståndskyldig gentemot arbetstagarorganisationen. Om avtalsbrottet rör något direkt berättigande för arbetstagaren kan även denne erhålla allmänt skadestånd för avtalsbrottet.

Om det särskilda skadestandsreglerna i LAS och MBL (lex specialis) inte är tillämpliga och inget annat är avtalat, kan reglerna i Skadeståndslagen (1972:207) (lex generalis) aktualiseras.

⁴³ Schmidt, 1994, s. 32.

2.3 Arbetsgivarprerogativet

”Med iakttagande av avtalets bestämmelser i övrigt äger arbetsgivare rätt att leda och fördela arbetet, att fritt antaga och avskeda arbetare samt att använda arbetare, oavsett om dessa äro organiserade eller ej.”

Decemberkompromissen 1906

När anställningen kommit till stånd genom ett anställningskontrakt i vilket de mest centrala anställningsvillkoren reglerats, ofta genom tillämpligt kollektivavtal, infinner sig frågan om vilka rättigheter och skyldigheter parterna verkligen åtagit sig. Avgörande för frågeställningen är att definiera arbetstagarens arbetsskyldighet och arbetsgivarens arbetsledningsrätt.

2.3.1 Bakgrund och definitioner

Enligt legostadgan hade arbetsgivaren mycket stor frihet att bestämma över arbetsuppgifter och arbetstider, dock inte helt obegränsad. Arbetstagaren var skyldig att utföra det arbete husbonden ”skäligen” anbefalldes.⁴⁴ Arbetsgivaren hade något begränsade möjligheter att avbryta anställningsförhållandet.

Fram till de förändringar som skedde kring sekelskiftet var arbetstagarens arbetsskyldighet i princip oreglerad men upprätthölls av arbetsgivarens överlägsna ställning. Vid denna tid var arbetsgivarens möjlighet att frigöra sig från anställningsförhållandet nästan obegränsad vilket medförde att arbets-skyldigheten kunde genomdrivas med hot om uppsägning.⁴⁵

1906 slöt arbetsmarknadens parter, SAF (Svenska Arbetsgivarförbundet) och LO (Landsorganisationen) ett första avtal, den så kallade decemberkompromissen. I avtalet slog parterna bland annat fast arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet vilket är en del av det som kom att kallas arbetsgivarens §32-befogenheter.⁴⁶ Införandet av denna för arbetsgivarna

⁴⁴ Victorin, A. SvJT 1979, s. 677.

⁴⁵ Malmberg, J., 1997, s. 245.

⁴⁶ Glavå, M., 2001, s. 26.

mycket viktiga utgångspunkt ”betalades” genom att arbetsgivarna accepterade föreningsfriheten.⁴⁷

Arbetsgivarprerogativet var från början mycket starkt vilket också bekräftades genom tidiga avgöranden i Arbetsdomstolen. Endast genom uttalade inskränkningar av arbetsledningsrätten i kollektivavtalen godkände domstolen begränsningen.⁴⁸

En grundläggande utgångspunkt är att själva anställningsavtalet innebär en underkastelse från arbetstagarens sida. Skulle förhållandet inte vara så är det svårt att tala om ett anställningsavtal.⁴⁹

Den omfattande arbetsrättsliga lagstiftningen, framför allt under 1970-talet, har i hög grad begränsat arbetsprerogativet. Arbetsgivaren har inte längre rätt att fritt anställa eller säga upp personal då exempelvis diskrimineringslagstiftningen respektive anställningsskyddslagen begränsar utrymmet. Diskrimineringslagstiftningen är en del av vad som anses vara en tendens i riktning mot ett generellt krav på saklighet inom arbetsrätten. Ett sådant krav skulle vara en väsentlig annan syn på arbetsgivarprerogativet och kanske medföra att rättsordningen förändras i grunden.⁵⁰

Som en grovhuggen utgångspunkt kan dock sägas att arbetsgivarprerogativet råder i avsaknad av begränsningar. Huvudregeln är att om det saknas begränsningar vad gäller arbetsledningsrätten bestämmer arbetsgivaren.

2.3.2 Arbetsgivarprerogativet som allmän rättsgrundsats

Arbetsdomstolen förklarade i AD 1930 nr 52 och AD 1964 nr 5 att arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet och därmed bestämma om dess organisation och verksamhetsform är en allmän rättsgrundsats. Denna rätt tillkommer arbetsgivaren oberoende av huruvida stöd finns i kollektivavtal. Domstolen ansåg att denna rättighet däremot kunde inskränkas genom avtal. Denna allmänna rättsgrundsats gav dock inte arbetsgivaren fria händer att utöva diktatoriskt företagsledande.

⁴⁷ Glavå, M., 1999, s. 138 f.

⁴⁸ Glavå, M., 2001, s. 27.

⁴⁹ Victorin, A. SvJT 1979, s. 677.

⁵⁰ Glavå, M., 2001, s. 47.

Det finns inget som hindrar att man genom ett anställningsavtal begränsar arbetsgivarprerogativet. Det finns ingen principiell skillnad mellan avtalsområdet och §32-befogenheterna, men det bör understrykas att prerogativen intar en stark ställning och att tydlighet torde vara mycket viktigt om man avser begränsa arbetsgivarens befogenheter i det avseendet.⁵¹

Arbetstagarens skyldighet att stå till förfogande kan också vara begränsad genom tysta förbehåll i anställningsavtalet. Arbetets farlighet är ett sådant exempel.⁵²

En viktig begränsning i arbetsgivarprerogativet är den så kallade bastubadarprincipen vilken härrör ur rättsfallet AD 1978 nr 89. Principen innebär att omplaceringar vilka är så ingripande att de kan jämföras med en uppsägning kan underkastas rättslig prövning.⁵³ Detta är en betydande avvikelser från domstolens tidigare avgöranden då omplaceringsfrågor tidigare helt legat inom arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Jag beskriver bastubadarprincipen närmare i kapitel 2.3.3.1.

2.3.3 Anställningsavtalet och arbetsgivarprerogativet

För att fastställa vilken betydelse arbetsgivarprerogativet har för anställningsavtalet måste man dra gränsen för vilka förändringar som är möjliga inom ramen för anställningen. Jag avser behandla två typer av förändringar i ett anställningsförhållande. Det första är omplaceringsfallet vilket då inte skall sammanblandas med omplaceringsåtgärden i 7 §, 2 st LAS. Med omplacering menar jag att arbetsgivaren omplacerar en arbetstagare till andra arbetsuppgifter.

Den andra typen av förändringar är av mer renodlad ekonomisk natur exempelvis olika typer av ersättningar och förmåner.

Kapitlet bygger i huvudsak på Malmbergs beskrivning av arbetsskyldigheten, men Rönmar har nyligen lanserat begreppet

⁵¹ Glavå, M. 2001, s. 393.

⁵² Victorin, A. SvJT 1979 s. 677.

⁵³ Schmidt, F. 1994, s. 232.

”arbetskyldighetens yttre respektive inre dimension”. Tyngdpunkten ligger i huruvida förändringen påverkar själva förutsättningarna för anställningen eller om det ”enbart” berör den individuellt bestämda arbetskyldigheten. I syfte att möjliggöra för läsaren att i ett sammanhang ta del av båda synsätten ger jag en kortfattad redogörelse för innebörden av arbetskyldighetens inre och yttre dimension.

Distinktionen mellan arbetskyldighetens inre och yttre dimension har sin grund i Arbetsdomstolens uttalande i bastubadarmålet, AD 1978 nr 89, vilket jag redogör närmare för senare. Den yttre dimensionen kan beskrivas som det kännetecknande för en viss typ av anställningar. Innebörden bestäms av kollektivavtalets tillämpningsområde, bestämmelser i kollektivavtal eller tjänste- och befattningsbegrepp. Den yttre dimensionen av arbetskyldigheten kan sägas ha en mer allmän karaktär. Arbetskyldighetens inre dimension omfattar den individuellt bestämda arbetskyldigheten och bestäms av det enskilda anställningsavtalet eller av arbetstagarens allmänna yrkeskvalifikationer och avser en mer detaljerad och specifik aspekt på arbetskyldigheten.⁵⁴ Vanligtvis används det individuella avtalet för att begränsa arbetskyldigheten och skapa en ”egen” inre dimension. Om emellertid avtalet innebär en utvidgad arbetskyldighet kan den inre ofta sammanfalla med den yttre. Den yttersta gränsen för arbetskyldigheten blir då kollektivavtalets tvingande tillämpningsområde.⁵⁵ Arbetskyldighetens inre respektive yttre dimension kan också användas för att beskriva omplaceringsproblematiken. En omplacering som går utanför anställningens ram är att se som ett skiljande från anställningen och innebär en omplacering i strid med arbetskyldighetens yttre dimension. Åtgärden prövas därmed mot anställningsskyddslagen. Om emellertid omplaceringen enbart innebär ett brott mot arbetskyldighetens inre dimension aktualiseras inte anställningsskyddet, åtminstone inte i första läget. Åtgärden är istället att se som ett avtalsbrott och får först och främst prövas på allmänna civilrättsliga grunder.

⁵⁴ Rönmar, M., 2004, s. 194 f.

⁵⁵ Rönmar, M., 2004, s. 197.

Arbetskyldighetens yttre dimension är den mest centrala i svensk arbetsrätt. Den inre dimensionen begränsar i mindre utsträckning arbetsgivarens handlingsfrihet då brott mot arbetskyldighetens inre dimension i första skedet innebär avtalsbrott men aktualiserar inte anställningsskyddsregler.⁵⁶

2.3.3.1 Omplaceringsfallet

Frågan om tillåtna omplaceringar hänger nära samman med arbetstagarens arbetskyldighet. Det kan sägas vara olika sidor på samma mynt. Där arbetstagarens arbetskyldighet slutar upphör också arbetsgivarens rätt till omplacering. Gränsdragningen är emellertid inte så enkel som det först verkar. Den är dock väsentlig då situationen för både arbetsgivare och arbetstagare är helt beroende av denna gränsdragning. Sådana omplaceringar som arbetsgivaren kan göra i kraft av sin arbetsledningsrätt behöver i princip inte motiveras av sakliga skäl och arbetsgivaren behöver inte ta hänsyn till uppsägningstider eller dyl. Om däremot omplaceringen medför arbete som ligger utanför arbetstagarens arbetskyldighet är den att se som uppsägning från anställningen vilket medför att reglerna i anställningsskyddslagen blir tillämpliga.⁵⁷

En central fråga är att avgöra hur omfattande arbetstagarens arbetskyldighet verkligen är. Ett sätt att beskriva arbetskyldigheten är att arbetstagaren är skyldig att utföra de arbetsuppgifter han har åtagit sig genom det personliga avtalet, så länge det inte strider mot tvingande regler. Malmberg benämner detta som den primära arbetskyldigheten. Arbetskyldigheten innebär dock inte enbart detta då den också kan beskrivas som arbetstagarens skyldighet att ställa sin arbetskraft till förfogande, vilket kommer till uttryck i arbetsgivarens omplaceringsbefogenhet.⁵⁸

För att närmare beskriva den primära arbetskyldigheten är vi först och främst hänvisade till anställningsavtalet. Vid anställningstillfället är vanligtvis parterna (eller tror sig vara) ense om vilka arbetsuppgifter

⁵⁶ Rönmar, M., 2004, s. 284.

⁵⁷ Malmberg, J. 1997, s. 247 f.

arbetstagaren skall utföra. Liksom vid andra avtal får innehållet bestämmas genom sedvanliga avtalstolkningsmetoder. Bestämmelserna i 6a § LAS angående arbetsgivarens informationsplikt har viss betydelse i sammanhanget. Om information om exempelvis arbetsuppgifter lämnats före avtalsslutet anses arbetstagaren åtagit sig dessa arbetsuppgifter. Arbetstagaren åtar sig också arbetsuppgifter denne känner till utförs vid denna typ av anställning. Att andra anställda vid anställningstillfället med samma typ av anställning eller att företrädaren utför jobbet tyder också på att arbetsuppgiften ingår i den primära arbetskyldigheten. Det är inte den individuella arbetstagarens insikt som är avgörande utan vilken insikt som kan förväntas av sådana arbetssökande som grupp. Om det finns befattnings- eller tjänstebeskrivningar vilka anger vissa arbetsuppgifter ingår dessa vanligtvis i den primära arbetskyldigheten oavsett om arbetstagaren tagit del av dessa eller inte.⁵⁹ Som beskrivits (se kapitel 2.2.2) får, när det gäller ett muntligt anställningsavtal ett senare överlämnat anställningsbesked ses som en del av anställningsavtalet i den mån det utlovar mer förmånliga villkor än dispositiv tillämplig lag. Detta torde också gälla villkor som rör arbetskyldigheten.

Om en viss arbetsuppgift introduceras efter anställningsavtalets ingående kan det inte hävdas att arbetstagaren skulle ha insett att han i framtiden skulle utföra sådant arbete vilket innebär att arbetsuppgiften inte heller ingår i den primära arbetskyldigheten. Har arbetstagaren emellertid utfört arbetsuppgiften utan invändningar anses den ingå däri.⁶⁰

När arbetsuppgiften i fråga hamnar utanför den primära arbetskyldigheten kan den ändå omfattas av arbetstagarens arbetskyldighet, då genom arbetsgivarens omplaceringsbefogenhet. Omplaceringsbefogenheten är ett utflöde av arbetsgivarens arbetsledningsrätt med vilken det följer en lydnessplikt för arbetstagaren. Lydnessplikten innebär att arbetstagaren vid åsidosättande av denna riskerar uppsägning på grund av arbetsvägran.⁶¹

⁵⁸ Malmberg, J. 1997, s. 249.

⁵⁹ Malmberg, J. 1997, s. 255 f.

⁶⁰ Malmberg, J. 1997, s. 257.

⁶¹ Schmidt, F. 1994, s. 225.

Grundläggande för frågor om omplaceringsbefogenhet och arbetskyldighet för kollektivavtalsbundna arbetstagare är den så kallade 29/29-principen vilken är en generell rättsats och anses följa med kollektivavtal som en dold klausul.

Principen uttrycktes i dom AD 1929 nr 29 som följer: ”är skyldig att mot de avtalsenliga löneförmånerna, som gälla för det arbete, vari han är anställd, utföra allt sådant arbete för arbetsgivarens räkning, som står i naturligt samband med dennes verksamhet och kan anses falla inom vederbörande arbetares allmänna yrkeskvalifikationer”. Arbetskyldigheten knyts härigenom till arbete som faller under kollektivavtalet. Arbetet i fråga skall ha ett naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet men begränsas av tillämpligheten av kollektivavtalet. Om arbetsgivaren ändrar inriktning på sin verksamhet är arbetstagaren skyldig att utföra även de nya arbetsuppgifter förändringen ger upphov till.

Arbetstagaren är skyldig att utföra arbete där han utnyttjar också annan kompetens än den som är aktuell i den nuvarande befattningen.⁶² Att arbetet skall falla inom arbetstagarens ”allmänna yrkeskvalifikationer” är inte särskilt problematiskt då arbetsgivaren vanligtvis inte tilldelar en arbetstagare arbetsuppgifter denne inte klarar av.⁶³

Enligt AD 1968 nr 33 hade arbetsgivaren möjlighet att omplacera arbetstagare till arbetsuppgifter vilka innebar lägre lön. Arbetsdomstolen menade här att lönesänkning med anledning av en omplacering är att se som en modifikation av anställningsvillkoren inom ramen för det bestående anställningsförhållandet.⁶⁴ Målet AD 1978 nr 68 handlar om ett tidningsbud som får sitt utdelningsdistrikt halverat och därmed också lönen. Arbetsdomstolen ansåg att en sådan förändring av anställningsvillkoren är allt för betydande för att arbetsgivaren ensidigt kunna genomföra den. För att vidta denna åtgärd krävs att saklig grund för uppsägning föreligger enligt 7 § LAS.

⁶² Victorin, A., SvJT, 1979, s. 678.

⁶³ Malmberg, J. 1997, s. 259 ff.

⁶⁴ Victorin, A. SvJT 1979, s. 678.

Ovan beskrivna förhållande gäller i första hand arbetare i den privata sektorn. Även för tjänstemän ligger utgångspunkten i 29/29-principen. Det naturliga sambandet mellan arbetsuppgiften och arbetsgivaren är också här gränslinje för omplaceringsbefogenheten. Arbetskyldigheten är emellertid starkare knuten till viss befattning eller vissa arbetsuppgifter och även enligt praxis och doktrin är utrymmet för omplaceringar mer begränsat.⁶⁵ En omplacering får inte vara så omfattande att arbetets karaktär ändras. Däremot kan arbetstagaren inte motsätta sig arbete om tjänstens karaktär har ändrats gradvis på grund av exempelvis teknisk utveckling.⁶⁶

För offentliganställda bestäms arbetskyldigheten efter något annorlunda riktlinjer. Först och främst får man med sedvanliga avtalsrättsliga principer utreda vilka arbetsuppgifter arbetstagaren åtagit sig, vilket med andra ord är den primära arbetskyldigheten. Arbetstagaren kan också vara skyldig att utföra andra arbetsuppgifter för vilka gränsen sätts av att de avtalade arbetsuppgifterna inte i grunden förändras. En omplacering som i grunden ändrar den primära arbetskyldigheten skulle anses strida mot kollektivavtal.⁶⁷

Som tidigare nämnts i denna framställning ligger omplaceringar i huvudsak inom arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Det finns emellertid ett mycket viktigt förbehåll, den tidigare nämnda bastubadarprincipen. I målet AD 1978 nr 89 gjorde domstolen centrala ställningstaganden vad gäller omplaceringsåtgärder.

Mats var anställd vid Ortvikens pappersbruk och var placerad som sulfitoperatör. Sulfitoperatörarbetet var ett kvalificerat arbete och innebar skiftarbete. Under ett arbetsskift påträffades Mats badande bastu vilket också innebar att syraberedningsanläggningen lämnats utan tillsyn. Mats blev därefter omplacerad till okvalificerat dagtidarbete i pappersbrukets renseri.

Domstolen förde ett resonemang kring hur stora förändringar påverkar en enskild arbetstagare. Arbetstagaren kan förlora möjligheten att utnyttja

⁶⁵ Malmberg, J. 1997, s. 268.

⁶⁶ Victorin, A., SvJT 1979, s. 678.

⁶⁷ Malmberg, J. 1997, s. 264.

yrkesskicklighet och erfarenhet, de gamla arbetskamraterna försvinner och lön och andra anställningsvillkor förändras. I arbetstagarens perspektiv skiljer inte åtgärden väsentligt från en uppsägning. Mot bakgrund av detta ansåg domstolen att vissa slag av särskilt ingripande åtgärder skall kunna underkastas rättslig prövning. De omplaceringar domstolen särskilt tog sikte på var sådana där skälen är hänförliga till arbetstagaren personligen och verkningarna blir särskilt ingripande såväl med hänsyn till arbetsuppgifter som anställningsförmåner och anställningsförhållandet i övrigt. Domstolen fann att det för en sådan särskilt ingripande omplacering krävs att godtagbara skäl föreligger. Vad godtagbara skäl är preciserades inte närmare men skall inte jämföras med saklig grund för uppsägning i 7§ LAS. Senare praxis har justerat och närmare preciserat rättsläget i vissa avseenden.

I målet AD 1981 nr 6 fastslog Arbetsdomstolen att rättsgrundsatsen, bastubadarprincipen har begränsad omfattning. Det är enbart i vissa undantagsfall som omplaceringsbeslut kan prövas rättsligt. I normalfallet omfattas dessa av arbetsgivarens arbetsledningsrätt.

Enligt AD 1982 nr 29 ska bedömningen huruvida en åtgärd är särskilt ingripande göras på objektiva grunder. Att omplaceringen av den enskilde uppfattas som mycket ingripande är inte avgörande. En vårdare inom kriminalvården med särskilt engagemang i terapeutiskt arbete med narkomaner kan omplaceras till rent bevakningsarbete utan att någon rättslig prövning av beslutet är möjlig.

Exempel på fall där omplaceringen bedömts vara tillräckligt ingripande är bland andra en lokalpostmästare med självständig ställning och ansvar för ett visst område omplacerats till en tillfällig tjänst i ett annat område (AD 1982 nr 112). En omplacering där en kriminalvårdsanställd gick miste om övertidsersättning ansågs också vara tillräckligt ingripande för rättslig prövning. Vidare i målet ansåg domstolen att ett rasistiskt uttalande i media eller medlemskap i rasistisk organisation inte är ett godtagbara skäl för en så ingripande omplacering. Genom uttalandet och medlemskapet tillämpade arbetstagaren sin grundlagsskyddade yttrande- och föreningsfrihet. Åtgärder som strider mot lag och goda seder kan inte vara godtagbara skäl för

omplacering. Att en hamnarbetares arbetsuppgifter omprövades efter en lång tids sjukskrivning och att detta föranledde en ingripande omplacering ansågs i AD 1993 nr 34 vara godtagbara skäl.

29/29-principen är också tillämplig på utomstående arbetstagare anställda hos en kollektivavtalsbunden arbetsgivare. Även icke-kollektivavtalsbundna arbetsgivare torde upprätthålla principen. Det kan förekomma undantag från principen om annat följer av exempelvis branschpraxis eller om det är motiverat av speciella omständigheter.

För att sammanfatta det ovan sagda vill jag särskilt nämna några viktiga punkter. Det är för uppgiften väsentligt att definiera arbetstagarens arbetsskyldighet. Den primära arbetsskyldigheten består i vad som följer av det individuella anställningsavtalet. Arbetsgivaren har dessutom en långtgående omplaceringsmöjlighet där de nya arbetsuppgifterna också ingår i arbetsskyldigheten. Omplaceringsrätten begränsas av 29/29-principen och av bastubadarprincipen. Vidare kan arbetsskyldigheten beskrivas genom att skilja mellan arbetsskyldighetens inre och yttre dimension. Arbetsskyldighetens yttre dimension bestäms av själva karaktären av en viss typ av anställningar eller kollektivavtal. Den inre dimensionen innebär vanligtvis begränsningar av arbetsskyldigheten genom individuella anställningsavtal. Den yttre dimensionen handlar om anställningens identitet medan den inre dimensionen rör det mer individuellt bestämda.

2.3.3.2 Ändringar av ekonomiska förmåner

Ett anställningsförhållande består i att arbetstagaren är berättigad till vissa ekonomiska förmåner, såsom lön, semester och sjuklön. Arbetstagarens anspråk kan grundas på lagregleringar, domstolspraxis, kollektivavtal eller personliga anställningsavtal.

Syftet är här att redogöra för sådana förändringar som är möjliga inom bestående anställningsavtal. Lagregleringar och domstolspraxis förändras naturligtvis utan koppling till anställningsavtalen men arbetsgivaren har inte heller möjlighet att i vidare utsträckning påverka utvecklingen. Som rätts-

källor i denna aspekt lämnas de härmed utan vidare kommentarer. Det bör dock nämnas att rättsregler och kollektivavtal kan ge arbetsgivaren befogenhet att genom ett ensidigt beslut förändra löneförmåner etc.⁶⁸

Förändringar i kollektivavtal får direkt effekt på avtalsinnehållet i det enskilda anställningsavtalet vilket medför att villkoren för anställningsförhållandet förändras. Det krävs inte att arbetsgivaren säger upp arbetstagaren för att kunna tillämpa de nya villkoren. Många element pekar på att det inte är korrekt att tala om förändring inom det bestående anställningsförhållandet. Kollektivavtalet i fråga är omreglerat och därmed anställningsavtalet men på en nivå frikopplad från arbetstagarens anställningssituation. Arbetsgivaren kan inte heller ensidigt förändra anställningsförhållandet. Jag kommer inte närmare behandla kollektivavtalet som möjlighet att förändra anställningsvillkor.

Vidare kan olika förmåner vara reglerade i det enskilda anställningsavtalet. Enligt vanliga avtalsrättsliga principer kan inte sådana villkor ändras ensidigt. Parterna kan komma överens om annat avtalsinnehåll genom förhandling eller säga upp avtalet för att pressa motparten att gå med på kraven. Med andra ord finns ingen möjlighet att förändra villkoren inom avtalet.

Det förekommer att arbetsgivaren utger förmåner av olika slag utan att det föreligger någon rättslig skyldighet att göra så. Sådana ensidigt reglerade förmåner kan exempelvis bestå av penningbelopp, vinstandelar, lunchförmåner, förkortad arbetstid eller extra lediga dagar. Syftet med denna typ av förmåner är naturligtvis att främja nyrekrytering och att behålla personal. Andra fördelar kan också vara att arbetsgivaren genom att exempelvis ge personalen subventionerad motion får friskare arbetskraft och lägre sjukfrånvaro⁶⁹.

Det kan i vissa fall vara svårt att avgöra huruvida det rör sig om avtalsreglerade eller ensidigt reglerade förmåner. Det är för frågeställningen i denna uppsats centralt att dra gränsen mellan de båda fallen.

⁶⁸ Glavå, M. 2001, 431.

⁶⁹ Malmberg, J. 1997, s. 295 ff.

Om en förmån utgår under en längre tid uppstår en förväntan hos arbetstagarna att förmånen även i fortsättningen skall utges. Då det inte mellan parterna är klargjort huruvida arbetsgivaren ensidigt kan ändra förmånen eller inte, kan olika avtalsrättsliga aspekter på problemet diskuteras.

Med ledning av omständigheterna i fallet kan man försöka utröna vilka rättsföljder parterna verkligen avsett. Om parternas avsikt kan utredas kan också förmånen betecknas som en tyst eller konkludent viljeförklaring. Det är också möjligt att själva utgivandet av förmånen utgör ett rättsfaktum utan anknytning till den förväntade rättsföljden. Ett tredje alternativ är att inte låta det faktum att förmånen betalats ut under en lång tid ha någon rättslig relevans för framtiden.⁷⁰

Kulans är en företeelse vilken kan nämnas i sammanhanget. Om ena parten i ett avtalsförhållande går utöver vad som följer av avtalet, det vill säga en benefik rättshandling kan det i vissa fall ha rättsverkningar för avtalet. I fall där avtalsinnehållet är oklart kan tillämpningen av avtalet tyda på en gemensam partsvilja. Om avtalet emellertid är klart till sitt innehåll får en generös avtalstillämpning inga efterverkningar. Avtalstillämpning som strider mot avtalsinnehållet kan innebära en eftergift, det vill säga att avtalsinnehållet ändras. Det krävs dock att avtalstillämpningen skett under sådana omständigheter att det gett uttryck för vilja hos den generösa parten. Om kulans sätts i system för att exempelvis locka kunder torde den kunna tolkas som eftergift. När det gäller jämkning enligt 36 § AvtL. kan regelbunden kulans få betydelse.⁷¹

Arbetsdomstolen har i en rad avgöranden behandlat frågan om vilken rättslig status en förmån har. De diskuterade förmånerna kan delas in i två kategorier, gruppriktade förmåner och löneliknande förmåner. Där utöver förekommer ett antal mellanfall. Denna kategorisering härrör från Arbetsdomstolens metod att väga arbetstagarens och arbetsgivarens intressen mot varandra och ta stor hänsyn till förmånens karaktär. Jag ska

⁷⁰ Malmberg, J. 1997, s. 297.

⁷¹ Malmberg, J. 1997, s. 297 f.

här nedan redogöra för under vilka omständigheter en förmån kan anses vara avtalsreglerad.

För att en förmån ska vara avtalsreglerad krävs för det första att arbetsgivaren är medveten om att förmånen utgår. Om en arbetstagaren *tagit sig* en förmån utan arbetsgivarens vetskap kan denna aldrig anses vara avtalsreglerad. Förmånen skall dessutom ha *ett inte obetydligt ekonomiskt värde*.

Gruppriktade förmåner karaktäriseras av att de utges till samtliga anställda eller samtliga i en grupp av anställda. Vidare bygger en gruppriktad förmån på att arbetstagaren själv svarar för en del av kostnaden. Förmånen skall också vara sådan att den inte brukar vara föremål för uttrycklig reglering i enskilda anställningsavtal eller kollektivavtal. Exempel på denna typ av förmåner är bland andra inköpsrabatt på företagets produkter, möjligheten att utnyttja företagets fritidsanläggning till ett fördelaktigt pris och lunchkuponger.

Arbetsdomstolen har angående dessa fall uttalat att det vore alltför hanteringsmässigt tyngande och rättsligt komplicerat att förmåner anses reglerade utan att så uttryckligen skett i det enskilda anställningsavtalet. Det rättsekonomiska argumentet har fått avgöra. Med hänvisning till formkravet på kollektivavtal konstateras att en förmån måste vara uttryckligt reglerad för att följa av ett sådant. Arbetsdomstolen anser vidare att kollektivavtalet bör användas då det är särskilt lämpat att reglera förhållandet mellan arbetsgivaren och en grupp arbetstagare.⁷²

Av gammal arbetsrättslig hävd ger inte gruppriktade förmåner någon individuell rättighet för arbetstagaren. Med andra ord ger inte själva utgivandet i sig stöd för att förmånen anses avtalad. Det kan emellertid finnas andra omständigheter som pekar på att förmånen ändå är avtalsreglerad. Arbetsgivarens agerande i olika avseenden kan medföra att förmånen kommit att inflyta i det enskilda anställningsavtalet. Agerandet ska vara sådant att det givit uttryck för att arbetsgivaren avsett att bli bunden att utge förmånen eller att förmånen påverkat tillkomsten eller

⁷² Malmberg, J. 1997, s. 300 f.

upprätthållandet av anställningsavtalet. Om information om förmåner lämnas till en grupp av arbetstagare lär det krävas att det tydligt anges att förmånen är avtalsreglerad.

Vidare kan omständigheten att arbetsgivaren tagit hänsyn till förmånen vid den normala lönesättningen peka på en avtalad förmån. Bruk på arbetsplatsen borde också medföra avtalad förmån utan uttrycklig reglering. Arbetsdomstolen gav emellertid inte bruket på arbetsplatsen sådan verkan i målet AD 1992 nr 141. Malmberg menar att utgången eventuellt kan förklaras med att något rättsbildande bruk inte föreligger när det råder tvist om anställningsvillkoren. Alternativt har Arbetsdomstolen låtit bruket på arbetsplatsen vika för regeln att gruppinriktade förmåner är ensidigt reglerade förmåner. Domstolen tycks inte beaktad intresset av att anställningsvillkor bör vara enhetligt reglerade i tillräckligt hög grad.⁷³

Det bör också nämnas att det är den part vilken anser att omständigheter vilka pekar på att avtalade förmåner föreligger har också bevisbördan för detta.

Den andra typen av förmåner är så kallade löneliknande förmåner. Denna förmånstyp kännetecknas av vissa kriterier vilka fastställdes bland annat i AD 1978 nr 151. Förmånen skall utgå i pengar, klara och generella regler tillämpas vid beräkningen och förmånen utgavs med korta intervall. I detta fall tycks även det faktum att dricks i vissa branscher uppfattas som en del av lönen spelat viss roll. Att förmånen var gruppinriktad hade ingen betydelse. Vidare har Arbetsdomstolen i AD 1993 nr 173 tillmätt den omständigheten att arbetsgivaren kräver en motprestation *som har samband med arbetet* betydelse. Motprestationer utan samband med arbetet, exempelvis att arbetstagare står för en del av kostnaden pekar däremot på att det rör sig om en gruppinriktad förmån.⁷⁴

Om löneliknande förmåner utges regelbundet anses de också avtalsreglerade.⁷⁵ Det kan emellertid föreligga motfaktum, exempelvis att

⁷³ Malmberg, J. 1997, s. 300 ff.

⁷⁴ Malmberg, J., 1997, s. 307 f.

⁷⁵ Malmberg, J., 1997, s. 307.

arbetsgivaren vid anställningstillfället klargjort att förmånen är ensidigt reglerad.

Utöver dessa två huvudfall förekommer förmåner som snarare ska kategoriseras som mellanfall. Arbetsdomstolen har tagit hänsyn till omständigheter som pekar på att förmånen är avtalsreglerad såväl som sådant som pekar på ensidigt reglerad förmån för att genom en avvägning landa i en mellanväg. Domstolen har också tagit viss social hänsyn.⁷⁶

⁷⁶ Malmberg, J., 1997, s. 309 f.

3 Omreglering av anställningsvillkor

Arbetsledningsrätten är vidsträckt och arbetsgivaren har stora möjligheter att ensidigt göra förändringar i anställningsförhållandet. I tidigare kapitel har jag redogjort för innebörden av arbetsledningsrätt och var gränsen för den samma går. Nu avser jag att behandla situationer där arbetsgivaren inte inom arbetsledningsrätten kan genomföra önskade förändringar. Arbetsgivaren är i sådana fall hänvisad att genom kollektivavtal eller omreglering förändra villkoren.

3.1 Innebörden av omreglering av anställningsvillkor

Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare regleras genom ett antal olika rättskällor, exempelvis tvingande lag, kollektivavtal och individuella anställningsavtal. Förändringar i lag eller kollektivavtal påverkar direkt anställningsavtalet. Detta följer av den normhierarki som tidigare redovisats i kapitel 2.1.

Det vanligaste sättet att ändra anställningsvillkor är genom kollektivavtal.⁷⁷ Kollektivavtalet är bindande för medlemmarna och påverkar direkt det individuella anställningsavtalet. Arbetstagare vilka inte är medlemmar i arbetstagarorganisation anses också anställda på villkor enligt gällande kollektivavtal.⁷⁸ Kollektivavtal är ett rättsekonomiskt effektivt avtal då det enbart krävs en uppgörelse för att genomföra förändringar i ett stort antal anställningsavtal.

En enskild avtalspart i anställningsförhållandet kan av olika anledningar önska förändringar i anställningsvillkoren under bestående anställning och i det sammanhanget brukar man tala om omreglering av anställningsvillkor.⁷⁹ Om initiativet kommer från arbetsgivaren bör det röra sig om förändringar vilka inte är möjliga att göra inom arbetsledningsrätten. Arbetstagaren kan i

⁷⁷ Glavå, M., 2001, s. 430.

⁷⁸ Malmberg, J., 1997, s. 323.

princip inte ensidigt förändra anställningsvillkoren vilket innebär att parterna måste nå en överenskommelse för att förändringen skall kunna genomdrivas. Att ena parten gör ytterligare åtaganden eller avstår från visst anspråk innebär dock en ensidig ändring av avtalsinnehållet. Det krävs ingen accept för att förändringen ska ha kommit till stånd. Ett exempel på en sådan ändring är löneförhöjning.

I vissa fall kan partiell uppsägning vara möjlig även om utgångspunkten är att en uppsägning avser anställningsavtalet i sin helhet, vilket också bekräftas i AD 1985 nr 72. Avtalsparterna kan emellertid komma överens om att visst villkor kan sägas upp utan att anställningen berörs. Malmberg menar att det torde vara möjligt att under speciella omständigheter kunna frigöra sig från delar av anställningsavtalet utan att så har avtalats.⁸⁰

Alla typer av anställningsvillkor kan i princip omregleras. Om parterna emellertid är bundna av kollektivavtal är enbart ändringar som inte strider mot kollektivavtalet möjliga. Naturligtvis sätter tvingande lag gränser för vad som är möjligt. Dessutom kan det ursprungliga avtalet ha betydelse för på vilket sätt förändringar i avtalet kan komma till stånd.⁸¹

3.1.1 Uppsägning för omreglering

Inom arbetsrätten talar vi ofta om uppsägningar. Med uppsägning av ett anställningsavtal menas först och främst uppsägning för anställningens upphörande. I sådana fall är anställningsskyddslagens regler om exempelvis turordning och återanställning tillämpliga. I samband med omreglering av anställningsvillkor förekommer ibland begreppet ”uppsägning för omreglering”. Här följer ett försök att bringa klarhet i begreppet.

I förarbetena ges inte mycket vägledning när det gäller omreglering av anställningsvillkor, då kommentarerna är kortfattade och till viss del motstridiga.

⁷⁹ Schmidt, F., 1994, s. 176.

⁸⁰ Malmberg, J., 1997, s. 338 f.

⁸¹ Malmberg, J., 1997, s. 327.

Utredningen SOU 1973:7, Trygghet i anställningen eller den så kallades Åmanska utredningen är ett förarbete till anställningsskyddslagen. Utredningen säger uttryckligen ”s.k. uppsägning för omreglering , vilken inte syftar till att anställningen skall upphöra, omfattas inte av de föreslagna reglerna”.⁸² Utredningen menade aldrig att de föreslagna reglerna om turordning, omplacering och återanställning skulle tillämpas i dessa fall.

I den efterföljande propositionen sägs: ”Jag vill tillägga att lagförslaget inte gäller sådan uppsägning som avser omreglering av anställningsvillkoren, t. ex. förändring av en heltidsanställning till deltidsanställning. Detta innebär att anställningsförhållandet inte kan bringas att upphöra genom sådan åtgärd. Kan enighet inte uppnås om ändring av anställningsvillkoren, har arbetsgivaren att säga upp på nytt och därvid iaktta lagens regler om varsel, uppsägningstid och uppsägningens form m. m.”⁸³

Lagen om anställningsskydd tar sikte på uppsägningar för anställningens upphörande och är inte avsedd att användas vid omregleringar av anställningsvillkor.⁸⁴

När termen ”uppsägning för omreglering” används inom arbetsrätten har den ingen rättslig betydelse vad gäller anställningen som sådan.⁸⁵ ⁸⁶ En sådan uppsägning omfattas inte av anställningsskyddslagen utan utgör endast en markering att en part vill få till stånd en förändring av anställningsvillkoren.⁸⁷ En ”uppsägning för omreglering” kan dock tillsammans med andra omständigheter påverka innehållet i anställningsavtalet. Uppsägningen kan också användas som påtryckning i en förhandling om ett nytt avtal.⁸⁸ Det finns goda skäl att vara försiktig med användningen av termen och kanske som Malmberg⁸⁹ menar helt undvika begreppet då det är missvisande.

⁸² SOU 1973:7, s. 145.

⁸³ Prop. 1973:129, s. 238.

⁸⁴ Schmidt, F., 1994, s. 176.

⁸⁵ Glavå, M., 2001, s. 432.

⁸⁶ Jämför med liknande begrepp inom hyresrätten där det har en rättslig innebörd.

⁸⁷ Lunning, L., 2002, s. 186.

⁸⁸ Schmidt, F., 1994, s. 177.

⁸⁹ Malmberg, J., 1997, s. 324.

Det är tydligt att anställningsskyddslagen inte aldrig varit avsedd att användas i fall av omreglering men har ändå kommit att bli avgörande när anställningsvillkor skall förändras vilket jag återkommer till i nästa kapitel.⁹⁰

3.2 Tillvägagångssätt för omreglering

Vid anställningsskyddslagen tillkomst lämnades det till rättstillämpningen att lösa svårigheterna kring omreglering av anställningsvillkor. Både den statliga utredningen och propositionen angav att anställningsskyddslagen inte var tillämplig. Samtidigt gick det knappast att handskas med frågor om omreglering utan att det påverkade anställningsskyddet.

Följande genomgång av doktrin och rättsfall speglar utvecklingen och idag gällande rätt avseende omreglering av anställningsvillkor.

3.2.1 Uppsägning för omreglering eller uppsägning för anställningens avslutande

I sådana fall där uttrycket uppsägning används är en första uppgift att avgöra huruvida uppsägningen syftar till att avsluta anställningen eller att omreglera anställningsvillkoren. Om slutsatsen är att uppsägningen avser att avsluta anställningen om motparten inte accepterar de nya villkoren aktualiseras reglerna i anställningsskyddslagen. Om emellertid avsikten är att anställningen skall bestå men under andra anställningsvillkor innebär uppsägningen egentligen inget mer än en framställan om önskemål att förändra avtalet.

Om arbetsgivaren avser att anställningen skall upphöra om inte de föreslagna förändringarna kommer till stånd krävs att detta uttryckligen framgår av meddelandet till arbetstagaren. Meddelandets utformning men också andra omständigheter såsom att förhandlingar förekommit etc., kan påverka bedömningen.⁹¹ Att arbetsgivaren använder uttrycket uppsägning medför inte att den rättsligt kvalificeras som en sådan samtidigt som att ett

⁹⁰ Schmidt, F., 1994, s. 176.

meddelande från arbetsgivaren vilket kombineras med erbjudande om fortsatt anställning med andra anställningsvillkor inte innebär att det inte rör sig om en uppsägning.⁹²

3.2.2 Förhandling enligt MBL

Medbestämmandelagens regler om förhandlingsplikt begränsar i viss mån arbetsgivaren i sitt agerande. Framställningen koncentreras på de bestämmelser vilka har betydelse i omregleringssituationer. Vissa bestämmelser i medbestämmandelagen vilka har inverkan, såsom informationsplikten (19 § MBL), behandlas inte i denna framställan.

En kollektivavtalsbärande arbetsgivare är skyldig att förhandla med arbetsgivarorganisationen innan denne genomför förändringar eller vidtar olika åtgärder. Om en arbetsgivare inte är bunden av något kollektivavtal är denne skyldig att förhandla med alla berörda arbetstagarorganisationer om det rör uppsägning på grund av arbetsbrist eller verksamhetsöverlåtelse (6 b §, LAS), 13 §, 2 st, MBL.

Den primära förhandlingsskyldigheten, 11-13 §§, MBL, bygger på att arbetsgivaren är skyldig att förhandla med arbetsgivarorganisationen innan hon/han fattar beslut.⁹³ Förhandlingsskyldigheten omfattar även sådana frågor vilka tillhör arbetsgivarens § 32-befogenheter.

Enligt 11 § skall arbetsgivaren ta initiativ till förhandling angående viktigare förändringar av verksamheten eller viktigare förändringar av arbets- och anställningsförhållanden för den aktuella arbetsgivarorganisationens medlemmar. Paragrafen omfattar två typer av beslut vilka kan benämnas som verksamhetsfallet och arbetstagarfallet. Arbetstagarfallet avser beslut av individuell karaktär vilka inte påverkar verksamheten i stort. Verksamhetsfallet innefattar alla beslut om arbetsgivarens verksamhet i stort och vilka har betydelse för arbetstagarerna. Utgångspunkten ligger i förändringar på det lokala planet vilket medför att

⁹¹ AD 1985 nr 72.

⁹² Malmberg, J., 1997, s. 325.

⁹³ Glavå, M., 2001, s. 498.

förändringar vilka totalt sett kan anses ha marginell betydelse ändå omfattas av förhandlings-skyldigheten.⁹⁴

Vidare är arbetsgivaren skyldig att förhandla om beslut som rör en arbetstagarorganisation när dennes arbetstagarorganisation så begär, 12 § MBL. Enligt denna bestämmelse föreligger förhandlings-skyldighet om alla § 32-befogenheter som inte faller under 11 §.

Om frågan rör arbets- eller anställningsförhållanden är arbetsgivaren skyldig att förhandla med arbetstagarorganisationen även om kollektivavtal inte föreligger dem emellan, 13 §, 1 st, LAS. Beslutet i fråga skall rör en eller några enskilda arbetstagarorganisationer för att omfattas av förhandlings-skyldighet enligt 13 §. När det gäller beslut som rör planeringsfrågor vilka påverkar ett större antal arbetstagarorganisationer, allmänt om arbetstagarorganisationen eller annars har större omfattning eller betydelse föreligger emellertid förhandlingsplikt enbart gentemot arbetstagarorganisationen med vilken arbetsgivaren slutit kollektivavtal. Att notera är att förhandlings-skyldigheten enligt 13 § paragrafen inte omfattar alla beslut som ryms under arbetstagar-fallet.

Den förhandlings-skyldige har vissa bestämmelser att följa vid förhandlingen, däri bland att lägga fram ett motiverat förslag till lösning av förhandlingsfrågan. Det krävs alltså viss insats i strävan att nå en överenskommelse, 15 §, 1 st, MBL. Inför beslut om uppsägning skall arbetsgivaren i god tid skriftligen meddela bland annat skälen till uppsägningarna, antalet uppsagda, när uppsägningarna skall verkställas och vilka ersättningar arbetsgivaren avser utbetala till de uppsagda, 15 §, 2 st, MBL.

Sammanfattningsvis kan sägas att arbetsgivaren har vittgående skyldigheter gentemot arbetstagarorganisationen vilken denne slutit kollektivavtal med. Arbetstagarorganisationen har stor möjlighet att utnyttja förhandlings-skyldigheten och därmed bevaka arbetstagarorganisationens intressen. När det gäller uppsägning av enskilda arbetstagarorganisationer eller andra åtgärder såsom omplaceringar har varje arbetstagarorganisation som är representerad på arbetsplatsen möjlighet till förhandling.

⁹⁴ Glavå, M., 2001, s. 500.

Utomstående arbetstagare omfattas inte av förhandlingsskyldigheten i vidare mån än att de berörs av beslut för vilket arbetsgivaren är förhandlings-skyldig.

3.2.3 Ändringsavtalet

En avtalsrättslig utgångspunkt är att avtalsparterna disponerar över avtalet, det vill säga att parterna kommer överens om innehållet. Likaså disponerar de över avtalet efter avtalsslutet.⁹⁵ Parterna är fria att genom överenskommelser ändra innehållet i avtalet. Som tidigare nämnts är också vissa ensidiga förändringar möjliga.

Huvudregeln är att ensidiga förändringar inte är möjliga. För att genomföra förändringen träffar parterna ett så kallat ändringsavtal.

Generella avtalsrättsliga regler är tillämpliga på ändringsavtal, det vill säga att avtalsbindningen bygger på en gemensam partsvilja. Den gemensamma partsviljan är normativt överordnad andra tolkningsmetoder också i anställningsförhållanden. Arbetsdomstolen tycks mena att den gemensamma partsviljan alltid ska respekteras, också när den uppkommit under anställningsförhållandet eller har svag koppling till parternas agerande. Det är dock vanligt att den gemensamma partsviljan är svår att fastställa när väl tvist har uppkommit. Arbetsdomstolen prioriterar enhetliga lösningar, vilket innebär att när flera arbetstagare berörs av tvisten utgår domstolen från att alla arbetstagare haft samma uppfattning.

En vanlig situation torde vara att arbetsgivaren ger sin syn på vilka villkor som skall gälla för framtiden. Genom att arbetstagaren samtycker till villkoren ingås också ändringsavtalet. Arbetstagaren samtycke måste på något sätt komma till uttryck för att ändringsavtalet ska ha träffats. Samtycket kan i vissa fall anses uttryckt genom att arbetstagaren utför anvisat arbete. Att utföra arbete kan i andra fall ses som en blank accept. Avtalsinnehållet bestäms då enligt arbetsgivarens förklaring och arbetstagarens insikt om arbetsgivarens uppfattning.

⁹⁵ Malmberg, J., 1997, s. 326.

Gäller emellertid förändringen arbetsgivaren prestation, exempelvis lön, ses inte utförande av arbete som accept. Är förändringen mycket förmånlig för ena parten kan det antas att denne godtagit förändringen genom tyst accept. Anställningsavtal är till sin natur dynamiska vilket innebär att båda parterna förväntar sig att innehållet kommer att förändras över tiden. Förändringarna kommer ofta till stånd genom kollektivavtal, exempelvis löneutveckling men också genom tilldelning av nya arbetsuppgifter eller förändring av arbetstider.

Vid en prövning av innehållet i anställningsavtal är emellertid utgångspunkten det senaste reviderade anställningsavtalet. En konsekvens av detta synsätt är att den part som gör gällande att avtalsinnehållet har ändrats också har bevisbördan för detta.⁹⁶

3.2.4 Specialfall vid överenskommelser i anställningsförhållanden

I sammanhanget bör nämnas några specialfall angående överenskommelser gällande anställningsavtal.

Arbetsdomstolen tog i rättsfallet AD 1995 nr 66 ställning till huruvida en uppsägning föll igenom om arbetstagaren gavs fortsatt arbete hos arbetsgivaren efter uppsägningstidens slut. Vid första tillfället hade arbetsgivaren överlämnat en kopia på uppsägningshandlingen med ett nytt slutdatum men därefter hade arbetet fortsatt utan vidare kommentar. Arbetsgivaren menade att parterna avtalat om en förlängd uppsägningstid. Arbetstagarna var införstådda med att arbetet till sist skulle upphöra men hade ingen uppfattning om hur lång tid arbetet skulle ta eller vilket arbete som skulle slutföras.

Arbetsdomstolen slog fast att det för förlängning av uppsägningstid krävs viss konkretisering från arbetsgivarens sida. Konsekvensen av att det inte ansågs föreligga någon överenskommelse om förlängd uppsägningstid var att arbetstagarna ansågs tillsvidareanställda.

Ett annat komplicerat specialfall är när anställningsavtalet innehåller en skiljeklausul. Arbetsgivaren säger upp anställningsavtalet i vanlig ordning.

Frågan gäller om arbetsgivaren därmed avstått från sin rätt att åberopa skiljeklausulen i händelse arbetstagaren väcker talan angående uppsägningen. Det ligger nära till hands att det handlar om ett förklaringsmisstag från arbetsgivarens sida på vilket 32 §, 1 st, AvtL. skulle tillämpas. Arbetsdomstolen har emellertid utnyttjat möjligheten att ta hänsyn till arbetstagarens ställning. Vid den tidpunkt då domstolen avvisar arbets-tagarens talan på grund av skiljeklausul vore det för sent att påkalla skiljeförfarande, då preskriptionstiden enligt 40 § och 41 § LAS inte bryts då skiljeförfarande egentligen skulle påkallats. Det har ansetts angeläget att arbetstagaren inte drabbas av skada på grund av arbetsgivarens misstag. Arbetsdomstolen anser inte arbetstagaren vara bunden av skiljeklausulen.⁹⁷

Vidare när det gäller preskriptionstid har Arbetsdomstolen slagit fast att om arbetsgivaren deltar i förlikningsförhandlingar vid den tidpunkt då preskriptionstiden löper ut anses arbetsgivaren ha medgivit arbetstagaren en förlängning av densamma. Detta gäller såvida inte arbetsgivaren uttryckligen meddelar att denne avser att upprätthålla preskriptionstiden eller att detta framgår av omständigheterna. Arbetsdomstolen menar att arbetsgivaren genom att delta i förhandlingar ger uttryck för avsikten att arbetstagaren inte skall behöva väcka talan. Vidare menar domstolen att parterna troligen inte under förhandlingen ägnat preskriptionen en tanke. Dessa ståndpunkter tycks vara något motsägelsefulla då den första bygger på att en part ger uttryck för en viss uppfattning i frågan. Domstolen uttalar också att det vore stötande om arbetsgivaren så snart förlikningsförhandlingen avslutats skulle kunna hävda att preskription inträtt under det att förhandlingen pågick.

Förlängningen av preskriptionstiden bör inte vara längre än att arbetstagaren ges skälig tid att överväga sina ställningstaganden och framtida ageranden. AD menar att en månad är tillräcklig tid.⁹⁸

En sista situation där Arbetsdomstolen slagit fast rättsläget är gällande ändringar av arbetstidsmätt. En deltidsanställd kan anlitas att utföra arbete

⁹⁶ Malmberg, J., 1997, s. 326 f.

⁹⁷ Malmberg, J., 1997 s. 330 f.

⁹⁸ Malmberg, J., 1997, s. 331 ff.

utöver den ordinarie arbetstiden vilket kallas mertid. Frågan gäller om utfört arbete verkligen är mertid eller om det skett en omreglering av den ordinarie arbetstiden. Domstolen har i denna situation lagt stor vikt vid arbetstagarens intresse att ha klarhet kring arbetstidens längd. Det är väsentligt eftersom oklarheter kan medföra att arbetstagaren får svårigheter att åtnjuta det anställningsskydd lagen anger. Det ligger i sakens natur att det är arbetsgivaren som bär ansvaret för eventuella oklarheter gällande arbetstiden. I AD 1984 nr 76 lämnades uppgifterna om ordinarie arbetstid i anställningsbeviset utan avseende. I stället betraktades arbetstagarens regelbundna arbetstid som ordinarie arbetstid.⁹⁹ Det hade med andra ord skett en omreglering. Om arbetsgivaren varit tydlig med att den arbetade tiden utgjorde mertid eller om det framgått av omständigheterna i övrigt kunde omregleringen ha undvikits.

3.2.5 Omreglering utan överenskommelse

Uppsägning kan användas som påtryckningsmedel för att få till stånd ett önskat ändringsavtal. Som tidigare sagts är det viktigt att avgöra om uppsägningen verkligen enbart är ett påtryckningsmedel eller en uppsägning av anställningen. Om en överenskommelse inte nås har avtalsparten ingen annan utväg än att antingen acceptera ett oförändrat anställningsavtal eller säga upp anställningen.¹⁰⁰ Någon ändring av anställningsförhållandets innehåll sker inte genom uppsägningen, däremot påverkas möjligheterna för den uppsägande parten att frigöra sig från avtalet.¹⁰¹ Jag avser nu att kortfattat redogöra för på vilka villkor ett anställningsavtal kan sägas upp i dessa fall. Förutsättningarna varierar beroende på vilken avtalspart som säger upp avtalet och vilken typ av anställning det gäller.¹⁰² Problematiken behandlas vidare i samband med genomgång av central praxis på området.

3.2.5.1 Uppsägning från arbetstagarens sida

⁹⁹ Malmberg, J., 1997, s. 334 f.

¹⁰⁰ Lunning, L., 2002, s. 186.

¹⁰¹ Malmberg, J., 1997, s. 339.

¹⁰² Malmberg, J., 1997, s. 340.

Enligt 4 §, LAS är huvudregeln att en anställning är en tillsvidareanställning. Om parterna inte avtalat om någon annan anställningsform gäller anställningen tillsvidare. Om det följer av branschpraxis kan en anställning trots avsaknad av överenskommelse anses vara tidsbegränsad (AD 1985 nr 53).

Presumtionen om tillsvidareanställning gäller både arbetsgivaren och arbetstagaren, vilket innebär att det är angeläget för båda parterna att klargöra vilken anställningsform som avses.¹⁰³

Både arbetsgivaren och arbetstagaren kan säga upp ett avtal om tillsvidareanställning, 4 §, 2 st, LAS. Då arbetstagaren har en tillsvidareanställning och önskar säga upp avtalet har denne att följa reglerna om uppsägningstid i 11 §, 1 st, LAS eller tillämpliga regler i kollektivavtal.

Tidsbegränsade anställningar upphör vid anställningens utgång eller då det avtalade arbetet är utfört, 4 §, 2 st, LAS. Arbetsgivaren eller arbetstagaren har ingen möjlighet att säga upp ett tidsbegränsat avtal om det inte föreligger någon överenskommelse om det eller att det rör sig om en provanställning.¹⁰⁴

Det kan i sammanhanget nämnas att arbetstagaren har möjlighet att omedelbart lämna anställningen om arbetsgivaren i väsentlig mån åsidosätter sina åligganden, exempelvis att lön inte utbetalas, 4 §, 3 st, LAS. Sammanfattningsvis har arbetstagaren stor möjlighet att frigöra sig från ett anställningsavtal under förutsättning att det rör sig om en tillsvidareanställning. Är den aktuella anställningen en tidsbegränsad anställning föreligger normalt inte den möjligheten.

3.2.5.2 Uppsägning från arbetsgivarens sida

För arbetsgivaren ställer anställningsskyddslagen upp mycket höga krav för att uppsägning av ett anställningsavtal skall vara möjlig. Vidare kan avtal mellan parterna begränsa uppsägningens möjlighet. Värt att nämna är också

¹⁰³ Lunning, L., 2002, s. 139.

¹⁰⁴ Malmberg, J., 1997, s. 340.

sådana anställningar som till sin karaktär är sådana att de inte kan sägas upp i vanlig ordning, exempelvis fullmaktstjänster.¹⁰⁵

Enligt anställningsskyddslagen måste uppsägningen vara sakligt grundad för att vara giltig, 7 §, LAS. Personliga skäl eller arbetsbrist anses vara saklig grund för uppsägning.

Det är arbetsgivarens verkliga bevekelsegrund som utgör utgångspunkt i bedömningen huruvida uppsägningen är sakligt grundad. Arbetsgivaren har bevisbördan för att uppsägningen är sakligt grundad och måste då också kunna bevisa att den åberopade grunden föreligger. När en arbetsgivare genomför en förändring vilken enbart berör någon eller några arbetstagare och åberopar arbetsbrist kan det ligga nära till hands att det istället rör sig om en uppsägning på grund av personliga skäl. Arbetsdomstolen har i dessa fall tillämpat en lite annorlunda bevisprövning. ” Ju sannolikare det framstår – på grundval av den bevisning som avser arbetstagarens påstående – att en uppsägning orsakats av annan omständighet än den som arbetsgivaren har uppgivit, desto starkare krav bör ställas på arbetsgivaren att visa att uppsägningen skulle ha företagits av företagsekonomiska skäl även om den ovidkommande omständigheten inte förelegat.”¹⁰⁶ Detta innebär inte att företagsekonomiska beslut kan överprövas utan att domstolen prövar om arbetsgivarens argumentation framstår som rationell.¹⁰⁷ Arbetsdomstolen har i ett färskt avgörande tagit ställning till bevisbördan när det gäller fingerad arbetsbrist.¹⁰⁸ Arbetsgivaren åberopade arbetsbrist som grund för uppsägning av fem arbetstagare. En av arbetstagarna hade tidigare fått en erinran på grund av brott mot företagets sekretessbestämmelser. Frågan var om det var dessa personliga skäl som låg bakom uppsägningen snarare än arbetsbristen. Med utgångspunkt i 1976 års dom skulle domstolens frågeställning vara huruvida det kvarstod någon osäkerhet kring om uppsägningen skett om brottet mot sekretessbestämmelserna inte skett. Istället konstaterar bara domstolen att tjänsten inte finns kvar och att det inte finns stöd för antagandet att förändringarna av arbetstagarens

¹⁰⁵ Lunning, L., 2002, s. 151.

¹⁰⁶ AD 1976 nr 26.

¹⁰⁷ Malmberg, J., 1997, s. 348 f.

arbetsuppgifter skulle genomförts i syfte att kunna säga upp honom. Malmberg drar av detta slutsatsen att principen om delad bevisbörda enligt AD 1976 nr 26 inte längre tillämpas.¹⁰⁹

Jag återkommer senare med problematiken kring gränsdragning mellan personliga skäl och arbetsbrist.

För att saklig grund skall föreligga krävs att arbetsgivaren försöker omplacera arbetstagaren, 7 §, 2 st, LAS.

Omplaceringen kan sägas bestå i två delmoment. För det första skall omplaceringen vara *skälig*. Omplaceringen skall lösa det bakomliggande problemet och dessutom ska det trots problemet som föranleder omplaceringen vara skäligt att arbetsgivaren åläggs en sådan skyldighet. Det är inte skäligt att kräva att arbetsgivaren skall omplacera en arbetstagar vars förseelse är av sådan art att det närmar sig gränsen för avsked.

Förutom att omplaceringen ska vara skälig ska den också vara *möjlig*. Det krävs att arbetstagar har de allmänna kvalifikationer som krävs för de aktuella arbetsuppgifter. Viss inlärningstid får dock arbetsgivaren acceptera. Arbetsgivaren är däremot inte skyldig att skapa nya arbeten för att klara en omplacering. När det gäller uppsägningar på grund av arbetsbrist kan emellertid vissa krav ställas på arbetsgivaren för att undvika uppsägningar.¹¹⁰ Detta gäller när befintliga arbetsuppgifter kan läggas på de arbetstagar som annars hade blivit övertaliga.¹¹¹

Arbetsgivaren skall göra en noggrann utredning i omplaceringsfrågan för att anses ha fullgjort sin omplaceringsskyldighet.¹¹² Omplaceringsskyldigheten omfattar emellertid inte andra företag även om de ingår i samma koncern.¹¹³

Begreppet arbetsbrist är en samlingsrubrik för sådana uppsägningsfall där personliga omständigheter inte utgör grunden för uppsägningen. Lagstiftaren har utgått från att alla uppsägningssituationer kan sorteras in under antingen personliga skäl eller arbetsbrist.

¹⁰⁸ AD 2004 nr 52.

¹⁰⁹ Malmberg, J., Analys om domen där AD bekräftar praxis om fingerad arbetsbrist.

¹¹⁰ Glavå, M., 2001, s. 307.

¹¹¹ AD 1983 nr 127.

¹¹² AD 1999 nr 24.

¹¹³ AD 1984 nr 141.

Till kategorin arbetsbrist hänförs inte bara driftssänkningar utan också andra åtgärder vilka medför att arbetstagaren inte kommer att kunna fortsätta med sina arbetsuppgifter, exempelvis omorganisation eller administrativa åtgärder. Då deltidstjänster behöver utökas till heltidstjänster, andra deltidstjänster inte står till buds och arbetstagaren inte kan arbeta heltid kan arbetstagaren sägas upp på grund av arbetsbrist. De föreligger inte brist på arbete som sådant utan på arbete enligt gällande anställningsavtal.¹¹⁴

Förutom arbetsbrist är personliga skäl en saklig grund för uppsägning.

Vid bedömningen av huruvida en förseelse är saklig grund för uppsägning bör fokus ligga på vilka konsekvenser den får för framtiden snarare än på förseelsen som sådan. Viss inverkan får också arbetstagarens anställningstid, företagets storlek, arbetstagarens ställning och om arbetsgivaren tydligt reagerat på händelserna. Dessutom måste hänsyn tas till den så kallade tvåmånadersregeln vilket innebär att något av det som åberopas mot arbetstagaren måste komma till arbetsgivarens kännedom de senaste två månaderna, 7 §, 4 st, LAS.

Exempel på saklig grund för uppsägning på grund av personliga skäl är olovlig utevaro, försumlighet vid utförande av arbetsuppgifter, arbetsvägran, förolämpningar och kränkande beteende mot arbetskamrater, sexuella trakasserier, olika lojalitetsbrott och brottslig verksamhet.¹¹⁵

Arbetsgivaren måste kunna visa att de åberopade skälen för uppsägningen verkligen föreligger.¹¹⁶

3.2.6 Praxis angående förändring av anställningsvillkor och anställningsskydd

Som jag tidigare nämnt har arbetsgivaren om ingen överenskommelse nås ingen annat sätt att genomdriva önskade förändringar än att säga upp anställningsavtalet med avsikt att avsluta anställningen. Här följer en genomgång av central praxis när det gäller sådana situationer.

¹¹⁴ Lunning, L., 2002, s. 378.

¹¹⁵ Lunning, L., 2002, s. 291 ff.

¹¹⁶ Schmidt, F., 1994, s. 191.

En viktig utgångspunkt för hanteringen av omreglering av anställningsvillkor och anställningsskydd är domstolens ställningstagande i AD 1978 nr 68.

Målet handlar om ett tidningsbud med två utdelningsdistrikt vilket sades upp för att sedan erbjudas en tjänst med endast ett utdelningsdistrikt, men tidningsbudet godtog inte erbjudandet.

För det första slår domstolen fast att allt för ingripande förändringar i anställningsvillkoren inte kan genomföras med stöd i arbetsledningsrätten. I det aktuella fallet skulle dels tidningsbudet få förändrade arbetsuppgifter, dels en halvering av lönen.

Arbetsgivaren är följaktligen hänvisad till att säga upp anställningsavtalet för att mot arbetstagarens vilja genomföra förändringen. Arbetsgivarsidan menade att det var fråga om uppsägning för omreglering varpå anställningsskyddslagen inte är tillämplig. Domstolen slog emellertid fast att det rörde sig om en uppsägning för anställningens upphörande och att bestämmelserna om saklig grund i 7 § LAS gällde.

Tidningsbudet lastades i och för sig inte för den otillfredställande situationen. De två utdelningsdistrikten var för mycket för ett tidningsbud. Arbetsdomstolen ansåg emellertid att tidningsbudet hade svårt att hinna med distributionen inom föreskriven tid och att detta drabbade företaget. Arbetsgivaren skulle om möjligt vidtagit mindre ingripande åtgärder för att avhjälpa problemet. För det första hade arbetsgivaren erbjudit ett mindre distrikt vilket inte accepterades av arbetstagaren. En annan åtgärd kunde vara att ändra distriktsindelningen för att minska något av de två distrikten. För att genomföra förändringar i distriktsindelningen krävs en uppgörelse med arbetstagarorganisationen. Det borde legat i arbetstagarorganisationens intresse att lägga fram förslag om sådana åtgärder när det rör ämnen där arbetsgivaren inte ensam kan fatta beslut. Avdelningen hade haft situationen klar för sig och haft möjlighet att komma med förslag om ändrad distriktsindelning. Arbetstagersidan hade inte heller i sin talan i målet haft utgångspunkten att arbetsgivaren borde ha ändrat distriktsindelning. Domstolen konstaterade att arbetsgivaren vidtagit tillräckliga åtgärder för att uppsägningen skulle ha saklig grund.

Sammanfattningsvis kan sägas att en uppsägning vilken leder till anställningens avslutande omfattas av anställningsskyddslagen. Det spelar ingen roll att arbetsgivarens bakomliggande motiv är en omreglering av anställningsvillkor. När situationen är sådan att anställningen faktiskt kan komma att upphöra skall reglerna i anställningsskyddslagen tillämpas.

Ett annat centralt rättsfall är AD 1978 nr 161 vilket handlar om effekten av erbjudande av annan tjänst med avseende på saklig grund.

Rättsfallet handlar om en bilförsäljare vars försäljningsresultat påtagligt försämrats. Arbetsgivaren sade upp försäljaren på grund av personliga skäl, varpå arbetstagarorganisationen väckte talan och yrkade uppsägningen ogiltig samt skadestånd.

Arbetsgivaren menade inte att försäljaren egentligen misskött sig utan grundade sin talan på att försäljningsresultaten var alltför dåliga. Företaget hade gett utbildning och rådgivning samt utökat försäljningsutrymmet genom att förflytta en annan försäljare. Försäljningen har ändå inte förbättrats. Arbetsgivaren menar att försäljaren allmänt sett är olämplig för tjänsten och att företaget förlorar pengar på försäljaren.

Försäljaren har blivit erbjuden fem andra tjänster inom företaget vilka denne inte godtagit. Eftersom försäljarens provision för närvarande är låg på grund av det dåligt försäljningsresultatet skulle lönen bli högre om han accepterade någon av dessa tjänster.

Arbetstagarorganisationen menar att lönen inte kan sägas bli bättre eftersom det är en tillfällig svacka i försäljningen på grund av dålig konjunktur. Arbetsgivaren har inte gett något särskilt stöd eller särskild utbildning till den aktuella försäljaren. Förflyttningen av försäljare har inte heller påverkat försäljningsutrymmet nämnvärt. Vidare har arbetsgivaren inte tagit hänsyn till att försäljaren på grund av den lägre försäljningen också belastar kostnadsställen i lägre grad, exempelvis den centrala administrationen. Om beräkningen görs med hänsyn till dessa faktorer går försäljaren med vinst.

I domskälen påpekar domstolen att arbetsgivaren inte gjort gällande att omplaceringen skulle vara möjlig inom det aktuella anställningsavtalet. Därför kan omplaceringen ske enbart genom uppsägning och erbjudande om ny tjänst. Enligt reglerna om uppsägning krävs att saklig grund föreligger.

Vid bedömningen om saklig grund förelåg tog domstolen hänsyn till 7 §, 2 st. LAS, vilken anger att arbetsgivaren skall försöka bereda arbetstagaren annat arbete hos sig för att kravet på saklig grund skall vara uppfyllt. Friställning skall vara en yttersta åtgärd när alla andra möjligheter att lösa problemet uttömts. Om arbetstagaren inte godtar erbjudandet om arbete får arbetsgivaren istället säga upp arbetstagaren och tillämpa reglerna om saklig grund. Om den erbjudna tjänsten är objektivt likvärdig måste det få betydelse vid bedömningen om de åberopade omständigheterna fyller kravet för saklig grund. Arbetsgivaren avser då inte att friställa arbetstagaren utan att omplacera denne till annat arbete.

Lagstiftaren har inte för avsikt att ge ett långtgående befattningsskydd utan istället en trygghet för anställningen som sådan. Anställningsskyddet inverkar ändå på befattningsskyddet men i bedömningen av om saklig grund föreligger får erbjudandet om ny anställning särskild betydelse.

Domstolen bedömde det inte troligt att försäljarens resultat skulle förbättras nämnvärt. Den ansåg att verksamheten medförde direkta ekonomiska förluster för företaget vilket innebär att dettas intresse att genomföra förändringar måste ses som mycket starkt.

Försäljaren har visserligen ett intresse att behålla ett arbete denna haft i 20 år men de erbjudna tjänsterna är objektivt sett likvärdiga med tjänsten som försäljare, därför var bolaget berättigat att kräva att försäljaren lämnar sin anställning och ta någon av de tjänster som erbjöds honom. Eftersom han vägrade anta någon av anställningarna förelåg saklig grund för uppsägning.

En viktig frågeställning när det gäller alla uppsägningar från arbetsgivarens sida är på vilken grund uppsägningen sker. Den rättstekniska definitionen av arbetsbrist begreppet gör gränsdragningen svår. Denna svårighet behandlades ingående av Arbetsdomstolen i rättsfallen AD 1993 nr 61(Thornfallet) och AD 1994 nr 122 (VVS-fallet) vilka också rörde omreglering.

Bakgrunden till rättsfallet AD 1993 nr 61 (Thornfallet) är följande: Ett antal TV-tekniker har tjänstebil som anställningsförmån. Arbetsgivaren anser att bilförmånen medför en allt för hög kostnad och erbjuder TV-teknikerna en engångssumma och indragen bilförmån. Vissa arbetstagare godtar

erbjudandet. Andra arbetstagare sägs upp från sina anställningar och blir erbjudna ny anställning, samma tjänst men utan bilförmånen. Den i sammanhanget intressanta grunden för skadeståndsyrkandet från SEF (Svenska Elektrikerförbundet) sida är att uppsägningen skett på grund av personliga skäl. Förbundet menar att uppsägningen skett med anledning av att TV-elektrikerna inte gått med på avtalsändringen. Om de accepterat de nya anställningsvillkoren hade de aldrig blivit uppsagda, därför förelåg inte arbetsbrist.

Domstolen slår emellertid fast att eftersom uppsägningarna inte rör den enskilde arbetstagaren personligen ska uppsägningarna anses vara på grund av arbetsbrist. Arbetsbrist betyder inte, trots uttryckssättet, att det inte finns arbete att utföra hos arbetsgivaren.

SEF hade även gjort gällande att uppsägningarna inte skulle vara sakligt grundade eftersom de inte medförde den kostnadsminskning som bolaget avsett.

Domstolen konstaterar att den inte i detta fall har någon anledning att göra avsteg från principen att domstolen inte skall pröva arbetsgivarens företagsekonomiska överväganden.

Eftersom uppsägningarna skall prövas enligt reglerna om uppsägning på grund av arbetsbrist aktualiseras också bestämmelserna om turordning och återanställning.

I AD 1994 nr 122 ställdes domstolen inför ett lite mer komplicerat problem. Bakgrunden var att en VVS-ingegör (härefter kallad K) hade anställts av ett bolag för att utföra konventionella VVS-konstruktioner. Bolaget kände till att K hade begränsad erfarenhet av konventionella VVS-konstruktioner men goda erfarenhet av VVS-konstruktioner för vattenkraftverk. Efter en tid började bolaget få uppdrag avseende VVS-konstruktioner för vattenkraftverk och K fick dessa uppdrag. K satt i en bra förhandlingsposition då bolaget var beroende av hans kunskaper och under de fem år uppdragen för vattenkraftverk kom in höjde K sin lön från 10 500 kr/månad till 19 000 kr/månad genom individuella löneförhandlingar. När dessa uppdrag helt upphörde fick K återigen arbeta med konventionella VVS-konstruktioner. K hade fortfarande begränsad erfarenhet av detta arbete. Bolaget ansåg att den

aktuella verksamheten inte kunde bära den lön K numera uppbar. Bolaget lade fram ett förslag om lönesänkning från 19 000 kr/ månad till 15 500 kr/månad vilket K inte antog. K sades till slut upp från sin anställning på grund av arbetsbrist.

SIF (Svenska Industritjänstemannaförbundet) väckte talan mot bolaget. SIF anförde att grunden för uppsägningen var personliga skäl och att saklig grund inte förelåg. Domstolen hade att ta ställning till om bakgrunden till uppsägningen var arbetsbrist eller personliga skäl.

För det första utgör varje uppsägning från arbetsgivarens sida som beror på något annat än förhållanden hänförliga till arbetstagaren personligen en uppsägning på grund av arbetsbrist. Diskussionen domstolen för rör definitionen av sådana personliga skäl.

När diskussionen knyts till det aktuella fallet ser uppdelningen ut som följer. ”Om grunden för arbetsgivarens uppfattning är att företagsekonomiska överväganden leder till att verksamheten inte kan bära den aktuella lönen, är det i princip inte fråga om ett förhållande som är att hänföra till arbetstagaren personligen. Är grunden för arbetsgivarens uppfattning istället att verksamheten visserligen kan bära den aktuella lönen i och för sig, men att arbetstagaren enligt arbetsgivarens mening inte presterar en arbetsinsats som svarar mot hans lön, är det däremot i princip fråga om ett sådant till arbetstagarens person hänförligt förhållande.”¹¹⁷

I det fallet att verksamheten inte kan bära lönen, det vill säga att det inte rör sig om förhållande hänförliga till arbetstagarens person kan problemet avhjälpas med andra åtgärder. Om avhjälpandet måste ske genom att arbetstagare sägs upp är arbetsgivaren skyldig att tillämpa turordningsreglerna, 22 § LAS.

När verksamheten i sig bär sig men arbetstagarens lön står inte i paritet med arbetsinsatsen måste åtgärder riktas mot den aktuella arbetstagaren. Antingen måste arbetstagarens prestation förbättras eller lönen ändras. Om parterna inte genom en överenskommelse kan lösa problemet är det naturligtvis nödvändigt att uppsägningen riktas mot just denne arbetstagare.

¹¹⁷ AD 1994 nr 122.

Skälet till att bolaget ville nå en överenskommelse om lönesänkning för K var att hans arbetsprestation inte svarade mot lönen. Bolaget påstod inte att de skulle ha svårigheter att sysselsätta honom eller debitera kunderna i förhållande till hans lön i det fall han hade haft erforderliga erfarenheter och därmed skickligheten rörande arbete med konventionella VVS-anläggningar. Följaktligen var grunden för uppsägningen förhållanden hänförliga till V personligen.

Avslutningsvis kan nämnas att domstolen fann även att det inte förelåg saklig grund då bolaget redan vid anställningen varit medveten om den bristande erfarenheten av konventionella VVS-anläggningar. V fick inte heller möjlighet att upparbeta erfarenhet på området då han under fem år arbetade med VVS-konstruktioner för vattenkraftverk. Bolaget var skyldig att tåla att arbetsprestationen inte motsvarade lönen.

Om den önskade omregleringen rör en enskild arbetstagares arbetsskyldighet gör arbetsgivaren troligtvis först en omplacering och beroende av responsen kan åtgärden prövas mot anställningsskyddslagen. Med utgångspunkt i Arbetsdomstolens argumentation i AD 1994 nr 122 skulle uppsägningen kategoriseras som en uppsägning på grund av personliga skäl.¹¹⁸

¹¹⁸ Rönmar, M., 2004, s. 279.

4 Analys och slutsatser

4.1 Sammanfattning

En stor del av villkoren i ett anställningsförhållande är reglerade i kollektivavtal eller lagstiftning. Det enskilda anställningsavtalet innebär många gånger enbart att anställningsförhållandet konstitueras. Kollektivavtal, branschpraxis och lagstiftning fyller ut det enskilda anställningsavtalet. Samtidigt får inte regleringar i det enskilda anställningsavtalet strida mot varken kollektivavtal eller lagstiftning.

Arbetsgivarens arbetsledningsrätt är en så kallad dold klausul i anställningsavtal. Arbetsledningsrätten innebär att arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbetet. Arbetsgivarens beslut i ärenden angående hur företaget organiseras eller sköts kan i princip inte överprövas vilket innebär att arbetsledningsrätten får en avgörande betydelse för den enskilda arbetstagarens arbetssituation. Arbetsgivaren kan emellertid inte i kraft av sin arbetsledningsrätt tvinga arbetstagare att utföra arbete som ligger utanför dessas arbetskyldighet.

För att tydligt åskådliggöra arbetskyldighetens omfattning kan den delas upp i primär arbetskyldighet och arbetskyldighet inom omplaceringsrätten. Den primära arbetskyldigheten är vad som följer av anställningsavtalet i sig. En central fråga är att fastställa innehållet i det enskilda anställningsavtalet.

Arbetskyldighet inom omplaceringsrätten innebär att arbetsgivaren i kraft av arbetsledningsrätten kan omplacera en arbetstagare till andra arbetsuppgifter under andra anställningsvillkor än vad som följer av den enskilda anställningsavtalet. Omplaceringsrätten begränsas av 29-29-principen vilken i korthet innebär att omplaceringar enbart är möjliga inom området för gällande kollektivavtal. Vidare måste vissa särskilt ingripande omplaceringar motiveras av sakliga skäl enligt den så kallade bastubadarprincipen.

För arbetstagaren tycks det vara relativt svårt att få en klar bild av under vilka villkor hon/han faktiskt arbetar, än mindre under vilka villkor hon/han kan komma att arbeta. En reglering i anställningsskyddslagen har till uppgift att underlätta för arbetstagaren att få en klarare bild av sin anställningssituation. Enligt 6a § LAS är arbetsgivaren skyldig att ge arbetstagaren viss skriftlig information om anställningsvillkor. Bestämmelsen härrör från ett EG-direktiv och implementeringen kan kritiseras. Den svenska lagtexten har en mer begränsad lydelse än direktivet samtidigt som EG-domstolen slagit fast att direktivet snarare skall tolkas extensivt. Regleringen är av typen dispositiv med EG-spärr vilket innebär att parterna genom kollektivavtal kan komma överens om något annat så länge hänsyn tas till miniminivån i direktivet.

När arbetsgivaren vill genomföra förändringar vilka inte är möjliga inom ramen för det gällande anställningsavtalet måste parterna komma överens om nya villkor. Förändringar av anställningsvillkor sker oftast genom kollektivavtal då det är ekonomiskt effektivt jämfört med enskilda förhandlingar med varje arbetstagare.

Många gånger är arbetsgivaren emellertid hänvisad att förhandla med den enskilde arbetstagaren då det exempelvis rör omplaceringar.

Det ideala är naturligtvis att parterna kommer överens om villkor vilka båda är nöjda med. Om emellertid parterna inte kommer överens finns ingen annan metod att gå vidare än att avtalet sägs upp av endera parten. Arbetstagaren är fri att säga upp avtalet vilket innebär att anställningen upphör efter avtalad uppsägningstid. Arbetsgivaren kan enbart säga upp en arbetstagare om saklig grund föreligger. Arbetsgivaren får hänvisa till arbetsbrist som saklig grund vilket innebära att regler om turordning och återanställning tillämpas. Det har dock i praxis visat sig att gränsdragningen mellan arbetsbrist och personliga skäl i omregleringssituationer varit svår.

4.2 Medlemskap och aktivitet i arbetstagarorganisationer

Bakgrunden till många av mina slutsatser är den nya bild av fackliga organisationer, medlemskap och aktivitet vilken återspeglas i undersökningar och rapporter.

Vid en internationell jämförelse har Sverige mycket hög organisationsgrad, ca 80 % (SCB, Politiska resurser och aktiviteter 1992-2001). I många andra länder har organisationsgraden sjunkit dramatiskt från en redan låg nivå. Ett undantag är Finland där löntagare i större omfattning än tidigare är medlemmar i fackliga organisationer. I Danmark har organisationsgraden legat stabil sedan 1980 talet. I Sverige har den däremot varierat väsentligt men sedan 1993 varit konstant sjunkande.¹¹⁹

Följande uppgifter är hämtade ur en undersökning gjord av Statistiska Centralbyrån, SCB.¹²⁰ Statistiken gäller anställda personer som normalt arbetar minst 16 timmar per vecka. Procenttalet anger nuläget, 2000/01. Inom parantes anger förändringen jämfört med 1992/93 i procentenheter.

Samtliga anställda

	Har för- troende- uppdrag	Övriga aktiva medlemmar	Summa aktiva medlemmar	Passiva medlemmar	Summa medlemmar
Samtliga anställda	9,3 (-1,6)	1,6 (-1,2)	10,8 (-2,8)	69,0 (-2,1)	79,8 (-4,9)
16-24 år	1,8 (-1,3)	0,2 (-0,4)	2,0 (1,8)	51,1 (-13,1)	53,2 (-14,9)
25-34 år	6,7 (-0,7)	1,5 (-1,1)	8,2 (-1,8)	64,8 (-6,6)	73,0 (-8,4)
35-44 år	11,1 (-1,5)	1,7 (-1,1)	12,8 (-2,6)	68,9 (-3,4)	81,7 (-5,9)
45-54 år	11,5 (-4,0)	2,1 (-1,6)	13,5 (-5,6)	74,0 (+3,4)	87,6 (-2,2)
55-65 år	11,2 (-1,7)	1,5 (-1,9)	12,7 (-3,6)	77,0 (+1,4)	89,6 (-2,1)

Tabellen visar en tydlig trend när det gäller organisationsgrad. Arbetstagare är i allt lägre grad medlemmar i fackliga organisationer. De aktiva medlemmarna blir också färre. Särskilt i de yngre åldersgrupperna har organisationsgraden minskat drastiskt. Det syns tydligast i åldersgruppen

¹¹⁹ von Otter, C., Ute och inne i svenskt arbetsliv, s. 346.

¹²⁰ Politiska resurser och aktiviteter 1992-2001, SCB, kapitel 4, tabell 4.1.

16-24 år där andelen medlemmar sjunkit med nästan 15 % sedan 1992. År 2001 var bara lite drygt hälften av arbetstagarna medlemmar i en facklig organisation.

Följande tabell visar medlemskap och aktivitet i fackliga organisationer fördelat på kön.

Kön och ålder

	Har för- troende- uppdrag	Övriga aktiva medlemmar	Summa aktiva medlemmar	Passiva medlemmar	Summa medlemmar
Män					
Samtliga 16-84 år	10,3 (-1,5)	1,3 (-1,4)	11,6 (-2,9)	65,3 (-2,4)	76,9 (-5,4)
16-24 år	1,7 (-1,7)	0,0 (-0,2)	1,7 (-1,9)	59,2 (-3,9)	60,8 (-5,9)
25-44 år	9,6 (-1,3)	1,3 (-1,5)	10,9 (-2,8)	61,8 (-6,3)	72,7 (-9,1)
45-64 år	13,2 (-2,8)	1,5 (-1,9)	14,7 (-4,8)	71,2 (+2,4)	85,9 (-2,4)
Kvinnor					
Samtliga 16-84 år	8,3 (-1,8)	1,9 (-1,0)	10,2 (-2,7)	72,7 (-1,5)	82,9 (-4,2)
16-24 år	2,0 (-0,9)	0,4 (-0,6)	2,4 (-1,6)	41,8 (-23,8)	44,2 (-25,4)
25-44 år	8,2 (-0,8)	1,9 (-0,7)	10,1 (-1,5)	72,3 (-3,2)	82,4 (-4,8)
45-64 år	9,5 (-3,8)	2,2 (-1,5)	11,7 (-5,3)	79,0 (+3,8)	90,7 (-1,5)

Trots att åldersgrupperna är lite olika (jmf. Tabell 1) kan vi nog konstatera att en stor del av den minskade andelen medlemmar består i att kvinnor i mycket mindre omfattning är medlemmar i fackliga organisationer. Lägga märke till minskningen i medlemskap bland kvinnor i åldersgrupp 16- 24 år. På knappt 10 år har andelen medlemmar sjunkit med 25 procentenheter. Bland männen är förändringen inte alls så dramatisk.

Min avsikt med statistiken är inte att förklara varför den ser ut som den gör utan att använda den när jag drar slutsatser kring mina övriga resultat. Denna statistik väcker dock många tankegångar kring vad orsaken kan tänkas vara.

4.3 Analys

Jag har i denna uppsats försökt att inte inta vare sig ett arbetsgivar- eller arbetstagarperspektivet utan istället fokusera på olika problem vilka kan

beröra båda parter. Det kommer i analysen också väckas frågor av intresse ur fackligt perspektiv.

De olika problemområdena behandlas först var för sig och jag är medveten om att perspektivet skiftar i viss mån. Det kommer nog att bitvis framstå som allt för enkelspårigt eller generellt men min avsikt är att särskilt framhålla just vissa problem vilka utkristalliserat sig under arbetets gång.

Avslutningsvis sammanfattar jag slutsatserna och ger några personliga reflexioner vilka bitvis är av politisk karaktär.

4.3.1 Inledning

Arbetsgivaren har relativt stora möjligheter att organisera och styra sin verksamhet. En utgångspunkt i praxis är att arbetsgivarens beslut angående företagets organisation eller företagsekonomiska överväganden inte ska överprövas av domstolen.

Arbetstagarna är många gånger den viktigaste tillgången för företaget och det är väsentligt att arbetsgivaren kan utnyttja arbetskraften på bästa möjliga sätt och disponeras mest effektivt. Det finns emellertid en gräns för i vilken grad arbetskraften kan omdisponeras. Den viktigaste begränsningen är den så kallade 29-29-principen vilken sätter gränsen för arbetstagarens arbetsskyldighet. Vilka effekter 29-29-principen får beror på vilken branschen är och hur många olika kollektivavtal som förekommer inom företaget. Generellt kan man säga att det på arbetsplatser vilka domineras av arbetare, exempelvis industri, verkstad och vissa delar av vårdsektorn, är möjligheterna stora för arbetsgivaren att disponera arbetskraften relativt fritt. Det bör dock nämnas att de föreligger förhandlingsplikt vid förändringar på arbetsplatsen. Arbetsgivaren har emellertid ofta möjlighet att genomdriva sina önskemål. Det förekommer att kollektivavtalet anger att arbetsgivaren behöver arbetstagarorganisationens medgivande för att genomföra vissa förändringar men i avsaknad av sådant ger lagstiftningen arbetsgivaren sista ordet.

När en arbetsgivare ställs inför en situation där exempelvis vissa förmåner blivit alltför kostsamma eller den aktuella organisationen inte är tillfredsställande kan det emellertid vara svårt att agera på ett effektivt sätt.

De åtgärder som är nödvändiga eller åtminstone önskvärda kan vara nära knutna till arbetstagaren och dennes anställningsskydd.

För arbetstagarens del är det viktigt att kunna ta ansvar för sin situation, bevaka sina intressen och vidta riktiga åtgärder i olika händelser. Det är av yttersta vikt att arbetstagaren faktiskt vet vilka villkor som gäller och vilken status dessa har.

Starka arbetstagarorganisationer där "nästan alla" är medlemmar och vilka har aktiva lokalavdelningar hade gjort att de problem jag stött på kanske inte var så allvarliga. En närvarande arbetstagarorganisation som aktivt bevakar och ständigt arbetar med den enskilda arbetstagarens anställningssituation har varit ett stöd för många arbetstagare genom åren.

Arbetsmarknaden har emellertid förändrats mycket de senaste 10-15 åren och inte minst med avseende på fackligt arbete. Utifrån den presenterade statistiken i kapitel 4.2 konstaterar jag att arbetstagarorganisationerna går en osäker framtid till mötes. Organisationsgraden i Sverige är fortfarande hög i ett internationellt perspektiv men trenden måste anses vara alarmerande. Den svenska arbetsrätten bygger i hög grad på att arbetsmarknadens parter har en aktiv och ansvarstagande roll. Förändringarna i organisationsgrad måste få konsekvenser i det fackliga arbetet, i lagstiftningen och i synen på arbetsmarknaden. När det gäller de problem jag behandlat i denna uppsats menar jag att ovan redovisad utveckling torde spela stor roll för framtiden.

4.3.2 Anställningsvillkoren och arbetsskyldigheten

För att få en klar bild av förutsättningarna för en anställning är det viktigt att förstå vilken normhierarki som föreligger. Anställningsavtal som avtalstyp präglas av att det finns en rad rättskällor vilka dels sätter gränser för vad som kan avtalas, dels fyller ut anställningsavtalet när inget annat är överenskommet. För arbetsgivaren är kollektivavtal är ett effektivt sätt att reglera anställningsvillkor, samtidigt har arbetstagarna vid kollektivavtalsförhandlingar en starkare position än när en enskild anställd förhandlar. Det är uppenbart vilka fördelar kollektivavtalet har och det har

historiskt sett varit en mycket framgångsrik metod för reglering av arbetsmarknaden.

Kollektivavtal är i många delar tydliga och lättillgängliga för arbetstagaren. Ett kollektivavtal måste vara skriftligt för att vara giltigt, vilket minskar risken för svårtolkade bestämmelser och för att tvister uppstår.

Den arbetsrättsliga lagstiftningen är relativt komplicerad, med dess olika karaktärer. Tvingande, semi-dispositiv och dispositiv lag förekommer utan någon särskild åtskillnad.

En annan viktig rättskälla inom arbetsrätten är praxis. Arbetsdomstolen slog redan under 1930-talet fast att arbetsgivarens arbetsledningsrätt är en allmän rättsgrundsats. Arbetsledningsrätten fick därmed en mycket stark position vilken råder i avsaknad av tydliga avtalade begränsningar. De föreligger dock vissa så kallade tysta förbehåll vilka begränsar arbetsledningsrätten, exempelvis arbetets farlighet.

I det enskilda anställningsavtalet konstitueras själva anställningen. Anställningsavtalet kan också innehålla särskilda villkor så länge de inte strider mot tvingande lag eller tillämpligt kollektivavtal. I anställningsavtalet konkretiseras ofta vilka arbetsuppgifter anställningen avser och vilken arbetsplatsen är. Jag återkommer med kommentarer kring den informationsplikt som åligger arbetsgivaren enligt 6 a § LAS.

Arbetstagaren är naturligtvis skyldig att fullgöra det arbete som följer av det individuella anställningsavtalet. Det är ofta okomplicerat att avgöra vad denna primära arbetsskyldighet innebär.

Arbetstagaren har även en vidare arbetsskyldighet vilken följer av arbetsgivarens omplaceringsbefogenhet. 29/29-principen är en allmän rättsgrundsats och anses följa av kollektivavtal som en dold klausul. Principen innebär att arbetsskyldigheten begränsas till arbete under gällande kollektivavtal. Dessutom skall arbetet ha naturlig samband med arbetsgivarens verksamhet. Arbetstagaren är skyldig att utnyttja sin hela kompetens och inte bara den kompetens som används i den nuvarande befattningen.

Arbetsledningsrätten begränsas vidare av den så kallade bastubadarprincipen. Principen innebär att det ställs särskilda krav för att

arbetsgivaren ska kunna vidta omplaceringar i kraft av arbetsledningsrätten om de är hänförliga till arbetstagaren personligen och är särskilt ingripande. Det krävs att godtagbara skäl föreligger när en sådan omplaceringsåtgärd vidtas. Det är svårt att få en klar bild av vad godtagbara skäl är men några punkter kan ändå ge viss vägledning. Det är inte utifrån arbetstagarens utgångspunkt åtgärden ska vara särskilt ingripande utan den bedömningen skall ske på objektiva grunder. Om omplaceringen medför väsentligt minskat ansvar eller lägre lön (övertidsersättning m.m.) är den tillräckligt ingripande för en rättslig prövning om godtagbara skäl föreligger. Godtagbara skäl kan inte vara sådant som strider mot lag eller goda seder, såsom att en arbetstagare utnyttjat sin yttrandefrihet. En lång tids sjukskrivning kan däremot vara godtagbara skäl för omplacering.

Bastubadarprincipen är en tvåstegsprövning. Först tar domstolen ställning till huruvida omplaceringen är föranledd av något hos arbetstagaren personligen och om den är särskilt ingripande. Om detta är fallet prövar domstolen om åtgärden vidtogs av godtagbara skäl.

Det torde vara svårt för en arbetstagare att få en klar bild av rättsläget och på ett effektivt sätt bevaka sina rättigheter. Även för arbetsgivaren kan det vara svårt att förutse eventuella följder av sitt agerande.

Arbetsledningsrätten som sådan är en allmän rättsgrundsats vilken i sig är svår att definiera. Bastubadarprincipen, vilken är en viktig begränsning för arbetsledningsrätten bygger på praxis och dessutom på relativt svårtillämpad sådan. Om dessa regler inte finns konkretiserade i det tillämpade kollektivavtalet är det mycket svårt för en enskild arbetstagare att få en klar bild av vilka villkor som gäller.

Informationsdirektivet vilket implementerats i svensk lag genom 6a § LAS har som syfte att arbetstagaren skall få information om rådande anställningsvillkor. Den bakomliggande orsaken till direktivet var de många olika typer av anställningar vilka figurerar på den gemensamma arbetsmarknaden.

I doktrinen har kritik riktats mot hur Sverige har implementerat direktivets regler. Den svenska lagstiftningen tycks vara alltför snäv angående vilka

anställningsvillkor regleringen avser. EG-domstolen har slagit fast att direktivet skall tolkas extensivt för att få avsedd effekt.

EG-domstolen ställer generellt höga krav på implementering av EG-rätten när det gäller tydlighet och tillgänglighet. Vidare krävs att medborgarna kan utkräva sina rättigheter utan allt för stora svårigheter.

Jag menar att det är svårt för arbetstagare i Sverige att inse omfattningen av arbetskyldigheten. Både arbetsledningsrätten som allmän rättsgrundsats och de begränsningar som föreligger såsom bastubadarprincipen kan existera utan någon särskild reglering trots att de måste anses vara mycket väsentliga villkor för en anställning.

Informationsdirektivet skulle eventuellt kunna leda till större tydlighet när det gäller anställningsvillkor i vid bemärkelse men då krävs naturligtvis att direktivet för det första är implementerat på ett riktigt sätt men också att syftet får genomslag i den svenska arbetsrätten.

4.3.3 Personliga skäl eller arbetsbrist

Förutom att det är viktigt för både arbetstagare och arbetsgivare att ha god insikt och förståelse om anställningsvillkoren är det angeläget att kunna agera på ett riktigt sätt i olika händelser. I vissa situationer tycks det vara mycket svårt att exempelvis dra gränsen mellan personliga skäl och arbetsbrist, en bedömning vilkens betydelse knappast kan underskattas.

När arbetsgivaren säger upp anställningsavtal i syfte att avsluta anställningen tycks det självklart att anställningsskyddslagens regler måste tillämpas. Lagstiftningen ställer inte särskilt höga krav för att kunna säga upp personal i allmänhet på grund av arbetsbrist, men turordningsreglerna 22 § LAS hindrar arbetsgivaren att rikta en uppsägning på grund av arbetsbrist mot en speciell arbetstagare. En sådan uppsägning skall i stället klassificeras som en uppsägning på grund av personliga skäl.

Gränsdragningen mellan de båda fallen föreligger vid första anblick som tämligen enkel. Alla uppsägningar som inte föranleds av något hos arbetstagaren personligen hör till kategorin uppsägning på grund av arbetsbrist. Det har emellertid visat sig att det kan vara utomordentligt svårt att dra gränsen mellan de båda fallen samtidigt som det inte nog kan

understrykas hur avgörande bedömningen är. Teoretiskt tycks det genomförbart att följa de riktlinjer praxis ger på området. Arbetsdomstolen har slagit fast att om en arbetstagare exempelvis blir uppsagd på grund av att tjänsten inte är nog lönsam är det en uppsägning på grund av arbetsbrist. Om tjänsten emellertid vore lönsam om någon annan som gjorde en bättre arbetsinsats innehade denne, vore uppsägningen grundad på personliga skäl. I den praktiken torde det vara mycket svårt för både arbetsgivare och arbetstagare att bedöma situationen, och vidta korrekta åtgärder.

Ett annat fall är om arbetsgivaren vill förändra en eller ett antal tjänster till heltidstjänster, det vill säga deltidstjänster omvandlas till heltidstjänster. Arbetstagare som inte godtar att gå upp till heltid kan lätt hamna i en svårbedömd situation. Om arbetstagaren blir uppsagd på grund av att den tjänsten inte längre finns och inte godtar erbjudande om en heltidstjänst är det en korrekt uppsägning på grund av arbetsbrist. Är det däremot så att arbetstagaren blir uppsagd på grund av att denne vägrar gå upp till heltid handlar det istället om personliga skäl. Omständigheter runt omkring kan naturligtvis peka på att det handlar om det ena eller andra. Om uppsägningen enbart drabbar en tjänst och arbetsgivaren varit medveten om att arbetstagaren absolut inte kan arbeta heltid tyder det kanske på att det handlar om personliga skäl. Utgångspunkten är emellertid att arbetsgivaren är fri att organisera sin verksamhet. Det tycks i vissa fall vara en hårfin gräns mellan arbetsbrist och personliga skäl.¹²¹

4.3.4 Omreglering av villkor

En av huvudfrågorna i denna uppsats är omreglering av anställningsvillkor. De slutsatser jag presenterat i tidigare kapitel bidrar också till den problematik jag menar föreligger gällande omregleringar. Att ha en klar bild av det rådande avtalsförhållandet och på vilket sätt anställningsskyddslagen kan tillämpas på situationen är en nödvändigt för att kunna förutse vilka åtgärder motparten eventuellt behöver eller kan vidta.

Avsikten med en uppsägning är inte alltid att anställningen skall upphöra. Arbetsgivaren eller arbetstagaren säger upp avtalet eftersom parterna inte

kan nå en ny överenskommelse om villkor vilken båda kan acceptera. En så kallad ”uppsägning för omreglering” är ointressant eftersom den inte har några som helst rättsverkningar. Anställningsavtal kan enbart sägas upp enligt reglerna i anställningsskyddslagen.

Att ett anställningsavtal sägs upp till upphörande är en dramatisk händelse, i synnerhet för arbetstagaren men även för arbetsgivaren. Anställningsskyddslagen var aldrig avsedd att användas för omregleringsfallen men har blivit den enda lösningen och reglerna är inte särskilt lämpade att lösa omregleringsproblem. Det kan vara onödigt byråkratiskt, komplicerat och traumatiskt att aktualisera hela anställningsskyddslagens regelkomplex när det egentligen inte rör sig om arbetsgivarens önskan att avsluta anställningsförhållandet.

4.3.5 Sammanfattning av slutsatser

Jag har några helt personliga reflexioner i anknytning till de slutsatser jag redovisat ovan. Synpunkter av politisk karaktär är ofta inte fullständigt konsekventa vilket också kan vara fallet här.

Om de olika problem jag redogjort för ovan ses i ett sammanhang anser jag att de enskilda problemen förstärker varandra. Arbetstagarens utgångsläge riskerar bygga på relativt dålig insikt om gällande anställningsvillkor. En komplicerad normhierarki och otydligt reglerade men viktiga element i anställningsförhållandet kan göra arbetstagaren osäker och i värsta fall föranleda olämpliga reaktioner och ageranden från arbetstagarens sida. Både arbetsgivare och arbetstagare har svårt att med säkerhet bedöma vilka åtgärder som krävs för att förändra arbetssituationen eller organisationen.

En annan ordning när det gäller omreglering, där villkoren separerats från anställningsförhållandet skulle kunna bidra till att parterna fick en mer jämlik ställning. Parterna fick möjlighet att förhandla utan att anställningen som sådan påverkades. Tanken bygger på att vissa villkor kan sägas upp och omförhandlas. Skillnaden är inte så stor som den först kan verka. Den part som får gå med på villkor denne inte är särskilt nöjd med, har ändå bara

¹²¹ Eventuellt berörs situationen av det så kallade deltidsdirektivet (97/81/EG) 5.2.

utvägen att antingen nöja sig eller säga upp anställningsavtalet som sådant till upphörande. Det krävs emellertid att den ena parten har möjlighet att fatta ett avgörande beslut om positionerna är låsta.

En allmän åsikt är att arbetstagarens ställning är svagare i förhållande till arbetsgivaren och att arbetsgivaren skulle utnyttja arbetstagarens behov av att behålla jobbet. De villkor jag diskuterar här är reglerade i det enskilda anställningsavtalet. De mest centrala anställningsvillkoren ligger i kollektivavtal vilket innebär att arbetstagaren inte löper stor risk att bli otillbörligt utnyttjad. Eftersom arbetstagaren har ett starkt skydd genom kollektivavtalen menar jag att det inte är orimligt att införa en något större möjlighet för arbetsgivaren att som en sista utväg ensidigt ändra vissa anställningsvillkor. Denna metod bygger naturligtvis på att arbetsgivaren är bunden av ett kollektivavtal och att det tydligt framgår vilka villkor parterna kan "säga upp" och förhandla om separat.

Nedgången i organisationsgrad tycks vara relativt säker och mycket tyder på att den i framtiden kommer ligga väsentligt lägre än idag. Dessutom är andelen fackligt aktiva lägre än tidigare och trenden verkar vara fortsatt nedåtgående.

Om organisationsgraden fortsätter sjunka och allt fler arbetstagare väljer att stå som enskild part i förhållande till arbetsgivaren borde arbetsrätten utformas på ett tydligare och enklare sätt. Både arbetstagare och arbetsgivare tjänar på att undvika konflikter, undvika onödig byråkrati och ha en klar bild av villkoren för anställningsförhållandet.

Den svenska modellen med kollektivavtal har fungerat bra och lett till goda arbetsvillkor och grunden till kollektivavtalens existens är starka arbetstagarorganisationer. Det är troligt att kollektivavtalens position försvagas om arbetstagarorganisationerna i allt lägre grad organiserar sig.

Arbetstagarorganisationerna kommer naturligtvis att påverkas starkt av den vikande medlemsgraden och det minskande intresset att arbeta med arbetsrelaterade frågor inom ramen för deras organisation. Oavsett vad den bakomliggande orsaken till nedgången i organisationsgraden är måste legitimiteten hos arbetstagarorganisationerna som inflytelserik makthavare

på arbetsmarknaden ifrågasättas om de inte längre representerar det stora antalet arbetstagare.

En svag arbetstagarorganisation vilken fått mindre inflytande på arbetsmarknaden kommer att vara eller åtminstone ses som ett stort steg tillbaka för arbetstagarnas trygghet och rättigheter. Maktbalansen mellan arbetstagare och arbetsgivare kommer att förändras. Individualismen verkar vara på frammarsch även på arbetsmarknaden och allt fler arbetstagare ser inte längre någon stor fördel med att organisera sig kollektivt. Jag anser emellertid att arbetstagare med bättre insikt om sin situation, i ett tydligare regelsystem och med bättre möjlighet att självständigt fatta riktiga beslut, har en god position i förhållande till arbetsgivaren. Det behöver inte nödvändigtvis vara så att arbetsgivaren blir överlägsen. Den enskilde arbetstagaren kanske kan bli starkare när regelsystemet anpassas till mer självständiga arbetstagare. Det vore i vilket fall orimligt att lagstiftaren inte tar hänsyn till den allt lägre organisationsgraden. Om lagstiftningen inte anpassas till nya förutsättningar där allt fler arbetstagare inte är medlemmar i arbetstagarorganisation, får dessa utomstående arbetstagare en svag position gentemot arbetsgivaren.

De fackliga organisationerna har naturligtvis en stor uppgift i att försöka vända trenden genom att bli mer attraktiva för arbetstagarna då deras maktposition legitimeras av en hög organisationsgrad. Det måste ses som alarmerande att så många anser att det inte finns någon anledning att ens vara medlem, trots att arbetsrätten till stor del bygger på starka arbetstagarorganisationer.

Jag anser emellertid att de fackliga organisationernas medlemsantal skall grundas på egna meriter, inte på att en arbetstagare är osäker på sin position eller på sina rättigheter. Det går inte att tvinga människor till medlemskap och jag menar att lagstiftaren skall respektera utvecklingen och vidta lämpliga åtgärder i denna nya situation. Kanske kommer den enskilde arbetstagaren bli mer aktiv, även fackligt, om var och en får större möjlighet att ta ansvar för sin situation.

Litteraturförteckning

- Adlercreutz, Axel Svensk Arbetsrätt, elfte uppl., Norstedts Juridik, Stockholm, 2000.
- Glavå, Mats Arbetsbrist och kravet på saklig grund, Norstedts Juridik, Stockholm, 1999.
- Glavå, Mats Arbetsrätt, Studentlitteratur, Lund, 2001.
- Lunning, Lars,
Toijer, Gudmund Anställningsskydd, Norstedts Juridik, Stockholm, 2002.
- Malmberg, Jonas Analys om domen där AD bekräftar praxis om fingerad arbetsbrist, Pointlex, http://www.pointlex.se/pub/standard.asp?art_id=69148&iM=3, 2004-09-29.
- Malmberg, Jonas
Malmström, Åke,
Agell, Anders
Otter von, Casten (red.) Anställningsavtalet, Iustus förlag, 1997.
- Civilrätt, Liber Ekonomi, Malmö, 1999.
- Ute och inne i svenskt arbetsliv, Arbetsliv i omvandling, 2003:8, Arbetslivsinstitutet.
- Rönmar, Mia Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet, En komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext, Juristförlaget i Lund, Lund, 2004.
- Schmidt, Folke
Sigeman, Tore Löntagarrätt, Juristförlaget, Stockholm, 1994.
- 36 § avtalslagen och arbetsrätten, Festskrift till Jan Hellner, P A Norstedt & söners förlag, Stockholm, 1984, s. 595.
- Sigeman, Tore Information om anställningsvillkor, Festskrift till Hans Stark, 2001, s. 289 ff.
- Victorin, Anders Om omplacering och omreglering i anställningsförhållanden, SvJT, 1979, s. 675 ff.

Rättsfallsförteckning

Arbetsdomstolen

AD 1929 nr 29
AD 1930 nr 52
AD 1944 nr 37
AD 1964 nr 5
AD 1966 nr 2
AD 1967 nr 23
AD 1968 nr 33
AD 1976 nr 26
AD 1978 nr 151
AD 1978 nr 161
AD 1978 nr 68
AD 1978 nr 89
AD 1981 nr 6
AD 1982 nr 112
AD 1982 nr 29
AD 1983 nr 107
AD 1984 nr 76
AD 1985 nr 151
AD 1985 nr 53
AD 1985 nr 69
AD 1985 nr 72
AD 1986 nr 78
AD 1992 nr 141
AD 1993 nr 173
AD 1993 nr 34
AD 1993 nr 61
AD 1994 nr 122
AD 1995 nr 66
AD 2004 nr 52

EG-domstolen

Helmut Kampelmann m.fl. ./.. Landschaftsverband Westfalen-Lippe jämte därmed kumulerade mål, nr C-253/96 till C-258/96, dom den 4 december 1997.

Wolfgang Lange ./.. Georg Schunemann GmbH, mål nr C-350/99, dom den 8 februari 2001.