



**EKONOMI  
HÖGSKOLAN**  
Lunds universitet

Höstterminen 2009

Institutionen för handelsrätt

HARK13 Kandidatuppsats i arbetsrätt

## **Turordning vid arbetstbrist och återanställning**

- **Samspelet mellan de tillämpliga reglerna**

Handledare: Lea Hatzidaki-Dahlström

Författare: Therese Madenäng

## **Sammanfattning**

Denna uppsats undersöker Sveriges turordningsregler i relation till arbetsmarknadens parter. Uppsatsen behandlar de krav som vardera part har att iaktta vid en uppsägning på grund av arbetsbrist. Ur arbetsgivarperspektivet avses de krav som denne måste iaktta utifrån gällande lagar tillsammans med de rättigheter en arbetsgivare anses inneha i sin ställning. I relation till detta tar denna studie upp arbetstagares rättigheter och skyldigheter i anknytning till uppsägning som uppstått till följd av arbetsbrist. Som avslut redovisas lite av medias debatter kring turordningsreglerna och deras eventuella utveckling.

Studiens slutsats visar på svårigheter i ett samspel mellan arbetsmarknadens två parter. Turordningsreglerna är en stark angelägenhet för båda sidor och komplikationerna uppstår när dessa åsikter möts men vill åt olika håll.

En vidare slutsats är att dagens regler avseende turordning är bristfälliga i den mån att de varken tillgodoser arbetstagarnas eller arbetsgivarnas krav. Reformering av dessa regler har inte gjorts i större utsträckning sedan 1970-talet. Bestämmelser som tillfredsställer båda parter tycks emellertid omöjligt, men en förändring av turordningsreglerna bör göras inför framtiden.

Nyckelord: **Turordningsreglerna, kringgående, arbetsledningsrätt, uppsägningsskydd, arbetsbrist.**

## **Abstract**

This essay investigates Swedish labour law concerning the rules of priority and their relation to the parts of labour market. The study focuses on the requirements that both parts have to take in consideration regarding dismissals upon redundancy. From an employer's point of view it is obligations according to the law, but also the privileges that a position of an employer provides. In relation to that, this essay discusses the employees' rights and obligations when a dismissal upon redundancy is present. At the end of this essay, some of the debate from Swedish media regarding the rules of priority and their possible development is mentioned.

The conclusion of this essay shows difficulties regarding cooperation on labour market from both sides. The rules of priority are of importance for both parts and complications arise when these sides meet up, going on two different directions.

A further conclusion is that existing rules regarding rules of priority are insufficient as far as they do not satisfy the demands of employers or employees. A major reform of the labour law concerning rules of priority has not been done since the 1970's. Rules that are satisfying for both parts however seem impossible, but a change must be done before we step into the future.

# Innehållsförteckning

<b>Förkortningar .....</b>	<b>1</b>
<b>1 Inledning.....</b>	<b>2</b>
1.1 Syfte och frågeställningar.....	2
1.2 Metod och material.....	3
1.3 Avgränsningar .....	4
1.4 Disposition .....	5
<b>2 Arbetsledningsrätten kontra uppsägningskyddet .....</b>	<b>6</b>
2.1 Turordningsreglernas historiska bakgrund.....	6
2.2 Arbetsledningsrätten.....	10
2.2.1 Allmänt.....	10
2.2.2 Arbetsgivarens omplaceringsrätt .....	12
2.3 Uppsägningskyddet.....	13
2.3.1 Allmänt.....	13
2.3.2 När uppstår arbetsbrist?.....	14
2.3.3 Driftsenhet.....	15
2.3.4 Tillräckliga kvalifikationer.....	16
2.3.5 Företrädesrätt till återanställning.....	17
<b>3 Problematiken med turordningsreglerna .....</b>	<b>19</b>
3.1 Arbetsbrist och företrädesrätt till återanställning .....	19
3.2 Inhyrning av personal i stället för återanställning .....	22
3.3 Omorganisation går före företrädesrätt .....	24
3.4 Fingerad arbetsbrist .....	25

3.5	Debatt kring problematiken i media.....	27
<b>4</b>	<b>Slutsatser .....</b>	<b>30</b>
4.1	Svårt att avgöra .....	30
4.2	Kringgående av turordningsreglerna .....	31
4.3	Förslag till åtgärder .....	33
	<b>Källförteckning .....</b>	<b>35</b>

## Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen
LOA	Lag (1994:260) om offentlig anställning
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop.	Regeringens proposition
SAF	Svenska arbetsgivareföreningen
SFS	Svensk författningssamling
SOU	Statens offentliga utredningar

# 1 Inledning

Turordningsreglerna har varit, och är föremål för en aktuell diskussion. Mitt intresse för dessa regler uppkom vid insikten av den krock som arbetsledningsrätten och turordningsreglerna orsakar. Arbetstagarna har sitt skydd enligt lag men i relation till detta utövar arbetsgivaren sin arbetsledningsrätt vilken ger arbetsgivaren vissa friheter. Lagen tolkar reglerna i förhållande till en verklig situation men bekymmer kan uppstå när situationer är olika. Jag ska se närmare på arbetsgivarens starka arbetsledningsrätt, arbetstagarna tillsammans med arbetstagarorganisationerna och deras garanterade skydd enligt lagens turordningsregler.

## 1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna uppsats är att analysera de problem som uppstår i en kollision mellan reglerna om turordning och arbetsledningsrätten. I anknytning till detta diskuteras även regler om återanställning och omplacering samt reglernas samspel i relation till varandra. En diskussion kring åtgärder för ett bättre samarbete dessa sidor emellan tas även upp.

De frågeställningar som aktualiseras är följande:

*Vad är komplikationerna för arbetstagsidan respektive arbetsgivarsidan i en situation som berör uppsägning på grund av arbetsbrist samt återanställning?*

*På vilka sätt kan en arbetsgivare anses kringgå lagens regler i samband med en uppsägning på grund av arbetsbrist?*

*Förslag till förändring av turordningsreglerna har lagts fram från både politiker och media, några av dessa förslag ska diskuteras närmare för att se vad dess konsekvenser kan bli inför framtiden.*

## 1.2 Metod och material

I denna uppsats har lagar och normer varit utgångspunkten. Lag (1982:80) om anställningsskydd<sup>1</sup> har främst varit av betydelse från arbetstagarperspektivet och de normer som vuxit fram har varit av betydelse för arbetsledningsrätten. Lagen är dessutom den rättskälla som står högst i den formella hierarkin.<sup>2</sup> Förarbeten är vid sidan av lagen den mest betydelsefulla källan och produceras i samband med att en lag skapas. Dessa bör inte förbises då de kan innehålla betydelsefulla åsikter.<sup>3</sup> Förarbeten har varit av användning i redovisningen för turordningsreglernas historia samt utveckling. Som ett bra komplement till lagen har jag använt mig av propositioner, statens offentliga utredningar<sup>4</sup>, svensk författningssamling<sup>5</sup> och uttalanden som Arbetsdomstolen gjort i samband med olika rättsfall.<sup>6</sup> I förarbeten kunde jag se anledningen till de förändringar som gjorts under åren, vilket även kom till utmärkt hjälp vid diskussionen om eventuella utvecklingar/åtgärder för turordningsreglerna.

Praxis från Arbetsdomstolen har varit av stor vikt som komplettering till förarbeten och litteratur. Den visar tydligt hur reglerna tillämpas i praktiken och hjälper även till för en analys av reglernas värde. Domstolen har rätt att fritt tolka lagen vid tillämpning i det enskilda fallet, den får dock inte gå så långt att den sätter sig över lagen.<sup>7</sup> De rättsfall jag har valt ut är de jag ansett vara av relevans, vilket innebär att det är både äldre och relativt nya rättsfall.

Den litteratur jag använt mig av har framförallt varit inriktad på turordningsreglerna och arbetsledningsrätten, men även anställningsskyddet. Till följd av den inriktning jag valt

---

<sup>1</sup> Fortsättningsvis förkortad LAS.

<sup>2</sup> B, Lehrberg, *Praktisk, juridisk metod*. 2006, s 91.

<sup>3</sup> B, Lehrberg, *Praktisk, juridisk metod*. 2006, s 123.

<sup>4</sup> SOU

<sup>5</sup> SFS

<sup>6</sup> B, Lehrberg, *Praktisk, juridisk metod*. 2006, s 107.

<sup>7</sup> B, Lehrberg, *Praktisk, juridisk metod*. 2006, s 105.



visste jag vad jag behövde studera och ansåg därför att de litteraturvalen var lämpliga och användbara. Jag har valt att använda flera böcker för att komplettera varandra och garantera riktigheten i det jag skrivit. En del av litteraturen har gjort bra hänvisningar till andra källor vilket hjälpt mig till ytterligare litteratursökning.

Diverse tidningsartiklar har varit av behov vid diskussion och i anknytning till aktuella rättsfall. Framförallt tidsskriften *Lag&Avtal* har varit användbar, men även vanliga dagstidningar som håller debatter vid liv. Dessa artiklar har jag främst hämtat från internet där källorna kontinuerligt uppdateras och kompletteras.<sup>8</sup> Jag har varit noga med att diskussionerna ska innefatta åsikter och artiklar från båda parter (både arbetstagersidan och arbetsgivarsidan). Därför är bland annat artiklar från Landsorganisationen<sup>9</sup> och Svenskt Näringsliv aktuella i uppsatsen.

Jag har främst använt mig av förstahandskällor. Vid något tillfälle har jag varit tvungen att hänvisa till en andrahandskälla.

### 1.3 Avgränsningar

Jag har valt att främst koncentrera mig på LAS och då den privata sektorn. Den offentliga sektorn har jag valt att lämna utanför uppsatsen av den anledningen att det finns en hel del undantag avseende anställningsskydd i lagen (1994:260) om offentlig anställning. Med uppsatsens storlek i åtanke fanns risken att resultatet hade blivit sämre om jag hade tagit med båda sektorerna.

Denna uppsats berör dels reglerna om turordning men även reglerna i anknytning till återanställning. Då dessa regelverk ligger väldigt nära varandra går det inte att utesluta något av dem, jag har dock lagt mest vikt vid turordningsreglerna och deras tillämpning vid arbetsbrist.

---

<sup>8</sup> B, Lehrberg, *Praktisk, juridisk metod*. 2006, s 108.

<sup>9</sup> Fortsättningsvis förkortat LO.

Jag har inte heller gått in närmare på lagarna som står i anknytning till LAS.<sup>10</sup> Dessa har enbart tagits upp vid de tillfällen texten kräver det. Jag har även valt att lämna EU-perspektivet utanför då det hade inneburit en för stor omfattning för uppsatsens storlek.

## 1.4 Disposition

I kapitel 2 redovisar jag kort för turordningsreglernas historia under framförallt 1900-talet. Reglernas framväxt är av betydelse för att förstå anledningen till varför turordningsreglerna ser ut som de gör idag. Därefter följer en redogörelse för arbetsgivarens arbetsledningsrätt och arbetstagarnas uppsägningsskydd.

Tredje kapitlet berör problematiken kring turordningsreglerna i relation till verkligheten. Där redovisas relevanta rättsfall, artiklar i anknytning till dessa och egen diskussion. Rättsfallen är indelade under olika rubriker och är placerade utefter samband med varandra. Sista delen i kapitlet berör turordningsreglernas uppmärksamhet i media. Här tas både förslag till reformering, samt åsikter kring nuvarande regler upp.

Min analys i kapitel 4 sammanfattar den problematik som kan utläsas av det som tagits upp. Jag berör arbetsgivarens och arbetstagarens perspektiv i förhållande till varandra samt förslag till eventuell utveckling av turordningsreglerna. Jag koncentrerar mig främst på komplikationerna avseende den gällande rätten för turordning, men jag har även berört den sociala aspekten av problematiken.

---

<sup>10</sup> Exempelvis diskrimineringslagen (2008:567), arbetstidslagen (1982:673) eller arbetsmiljölagen (1977:1160).

## 2 Arbetsledningsrätten kontra uppsägningskyddet

För att förstå arbetsrätten avseende reglerna om turordning, är det viktigt att se båda sidor av problemet. Reglerna om turordning är en styrka som fackföreningar håller hårt i och representerar därför främst arbetstagarnas sida. I relation till detta finner vi arbetsledningsrätten som är ett av en arbetsgivares starkaste verktyg och står i stark relation till lagens regler. Avsnittet är uppdelat i två delar där jag till en början tar upp arbetsledningsrättens perspektiv och styrka, varpå en redogörelse för arbetstagarnas uppsägningskydd följer. Syftet är att få en förståelse för de båda sidornas vilja och drivkraft i detta ämne. Inledningsvis redogörs kort för turordningsreglernas historiska bakgrund och framväxt.

### 2.1 Turordningsreglernas historiska bakgrund

Decemberkompromissen ingicks år 1906 mellan Svenska arbetsgivareföreningen<sup>11</sup> och LO. Denna gav arbetsgivaren rätten att fritt leda och fördela arbetet, det vi även kallar § 32 befogenheterna.<sup>12</sup> Arbetsgivaren fick även rätt att fritt anställa och säga upp arbetstagare inom den begränsningen att uppsägningar i föreningsrättskränkande syfte inte fick förekomma. Det gällde även arbetsgivare som inte var bundna av något kollektivavtal.<sup>13</sup>

Turordningsklausuler förekom tidigt i kollektivavtal och under Arbetsdomstolens första år belystes vikten av anställningstidens längd för företrädesrätten till fortsatt arbete vid

---

<sup>11</sup> Fortsättningsvis förkortat SAF

<sup>12</sup> [www.svensktnaringsliv.se](http://www.svensktnaringsliv.se).

<sup>13</sup> C, Calleman, *Turordning vid uppsägning*, 2000, s 63-64.

driftsinskränkningar. Klausulerna var ofta allmänt formulerade och omfattade organiserade medlemmar eller fast anställda. I ett rättsfall från år 1933 (AD 1933 nr 50) väckte ett antal anställda talan mot sin arbetsgivare då de menade att denna åsidosatt den allmänna regeln om anställningstidens längd. Arbetsdomstolen ogillade deras talan och slog fast att denna regel enbart gäller om avtalet innehåller en särskild rättsregel eller bestämmelse som säger det.<sup>14</sup> Till en början tolkades klausuler om turordning på det sätt att arbetsgivaren hade fri uppsägningsrätt såvida inte arbetsbrist förelåg. Praxis ändrade denna tolkning och ungefär tio år senare måste arbetsgivaren visa på *godtagbara skäl*<sup>15</sup> även vid uppsägning som inte beror på arbetsbrist. Under den tidigare delen av 1900-talet var försörjningsbördan för arbetstagaren en viktig faktor. Denna vägdes samman med anställningstidens längd och kunde vara avgörande för fortsatt anställning. Denna bedömning ansågs diskriminerande mot gifta kvinnor då dessa kunde sägas upp med motiveringen att deras män hade en stabil inkomst.<sup>16</sup>

Redan i domar från Arbetsdomstolen under 1930-talet kan man se att vissa uppdelningar gjordes för turordningskretsar. De flesta rättsfallen handlar om arbetsuppgifter som är tämligen okvalificerade och som inte skulle medföra några större svårigheter vid en omplacering. En annan uppdelning som gjordes var att personer som endast arbetade extra skulle anses som en turordningsgrupp för sig och dessa skulle tillämpa samma regler som de turordningskretsar för fast anställda.<sup>17</sup> Calleman tar i sin avhandling upp ett rättsfall från Arbetsdomstolen år 1931 (AD 1931 nr 72) som avser kravet på kompetens i samband med uppsägningar på grund av arbetsbrist. Redan här nämns då att den arbetstagare som får stanna kvar på företaget ska uppfylla de kompetensvillkor som arbetet i fråga kräver. En diskussion kring konflikten rörande arbetsgivarens vilja att behålla kvalificerad arbetskraft, samt arbetstagarens vilja att följa turordningsreglerna rörde många av rättsfallen redan från tidigt 1900-tal. De företag som prövades för felaktiga uppsägningar behövde inte visa på fulla bevis för detta då det ansågs vara ett intrång i bolagets rätt att leda och fördela arbetet samt att

---

<sup>14</sup> C, Calleman, *Turordning vid uppsägning*, 2000, s 54-55.

<sup>15</sup> Min egen kursivering.

<sup>16</sup> C, Calleman, *Turordning vid uppsägning*, 2000, s 56-57.

<sup>17</sup> C, Calleman, *Turordning vid uppsägning*, 2000, s 62.

fritt anställa och avskeda arbetstagare.<sup>18</sup> Det var endast om det inte gick att missta att ett förbigående av en arbetstagare skett som en prövning kunde äga rum.<sup>19</sup>

I det så kallade Saltsjöbadsavtalet, huvudavtalet mellan SAF och LO år 1938 begränsades arbetsgivarnas rätt att fritt säga upp ett anställningsavtal. En skyldighet fanns numera vilken innefattade att varsla och förhandla med den fackliga organisationen innan uppsägning eller avsked.<sup>20</sup>

I mitten av 1960-talet (närmare bestämt år 1964) genomfördes en ändring i huvudavtalet som medförde att arbetsgivaren måste visa på saklig grund för uppsägning. Hade arbetsgivaren då gjort en felaktig uppsägning utan saklig grund kunde arbetsmarknadsnämnden utdöma ett skadestånd till arbetstagaren.<sup>21</sup> I slutet av 1960-talet visade undersökningar att arbetslösheten bland de äldre ökat och att deras arbetslöshetstider var avsevärt mycket längre än de yngres. Därför tillsattes år 1969 den Åmanska utredningen som hade i uppdrag att utreda frågan om ett ökat anställningsskydd. Här lades betoning på om lagstadgad trygghet borde ges till den äldre arbetskraften. Det var endast lagstiftning som ansågs ge en garanti för förbättringar för de äldre i praktiken och 1971 infördes lagen (1971:199) om anställningsskydd för vissa arbetstagare.<sup>22</sup> Arbetsgivarorganisationerna motsatte sig en generell lagstiftning om anställningsskydd vid remissbehandlingen av Åmanutredningens förslag. De menade att förhandlingar och överenskommelser skulle råda mellan arbetsmarknadens parter.<sup>23</sup> Det framhölls dock i propositionen till lagen om anställningsskydd att majoriteten var för en lagstiftning och att den skulle vara tvingande i de trygghetsfrågor som var av väsentlighet.<sup>24</sup> Lagen om anställningsskydd<sup>25</sup> trädde i kraft år 1974 och då infördes det centrala kollektivavtal på praktiskt taget hela arbetsmarknaden rörande turordningsreglerna vid arbetsbrist. Dessa kunde innehålla en

---

<sup>18</sup> Även kallat § 32 befogenheterna.

<sup>19</sup> C, Calleman, *Turordning vid uppsägning*, 2000, s 58-59.

<sup>20</sup> C, Calleman, *Turordning vid uppsägning*, 2000, s 64.

<sup>21</sup> Lag & Avtal nr 5 2009, ”Anställningsskyddet var inte bättre för”.

<sup>22</sup> C, Calleman, *Turordning vid uppsägning*, 2000, s 67-68.

<sup>23</sup> C, Calleman, *Turordning vid uppsägning*, 2000, s 74.

<sup>24</sup> Prop. 1973:129 s 113.

<sup>25</sup> SFS 1974:12.

uppdelning av hur turordningskretsar borde upprättas eller hur kvalifikationer borde bedömas.<sup>26</sup>

Inga förändringar gjordes gällande turordningsreglerna i och med att den nya LAS<sup>27</sup> trädde i kraft 1 april 1982. I juli 1984 infördes en bestämmelse i 2 § tredje stycket LAS som innebar att varje avvikelse som gjordes från 22 § LAS (den så kallade sist-in-först-ut principen, se avsnitt 2.3.1) i kollektivavtal gällande uppsägning måste beviljas av den centrala arbetstagarorganisationen innan den träder i kraft.<sup>28</sup>

När diskussion kring förändring av arbetsrätten åter dök upp i början av 1990-talet tillsatte den socialdemokratiska regeringen år 1991 en utredning som skulle analysera och beakta de förändringar som skett sedan 1970-talets arbetsrättsreformer. De skulle bland annat ta ställning till om turordningsreglerna borde vara kvar, förslag till ändringar inför framtiden samt om driftsenheter skulle utökas mm. År 1992 tillsatte den nyttillträdde borgerliga regeringen en anställningsskyddskommitté som hade till syfte att föreslå ändringar till lagstiftning för att främja företag som kunde ge anställningstrygghet.<sup>29</sup> I propositionen med förslag till ändringar i LAS menade kommittén att det borde finnas mer utrymme för arbetsgivare att behålla arbetstagare som har stor betydelse för verksamhetens fortsatta arbete. Det resulterade i att ett undantag infördes som innebar att arbetsgivaren alltid fick rätt att undanta två arbetstagare som var av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Detta undantag fick göras från varje turordningskrets.<sup>30</sup> Dessa regler varade dock inte längre än 12 månader (1 januari 1994 – 31 december 1994). Det var den nyttillträdde socialdemokratiska regeringen som efter valet 1994 avskaffade dessa regler då anställningstryggheten skulle återupprättas. De menade att den hade blivit svag, framförallt i de små företagen där turordningsregeln i detta fall ansågs ha kunnat utnyttjas.<sup>31</sup>

---

<sup>26</sup> C, Calleman, *Turordning vid uppsägning*, 2000, s 76-77.

<sup>27</sup> SFS 1982:80.

<sup>28</sup> SFS 1984:510 (2 § tredje stycket).

<sup>29</sup> C, Calleman, *Turordning vid uppsägning*, 2000, s 88-89.

<sup>30</sup> Prop 1993/94:67 s 41.

A, Adlercreutz och J, Mulder, *Svensk arbetsrätt*, 2007, s 178.

<sup>31</sup> Prop. 1994/95:76 s 18.

I proposition 1999/2000:144 lades ett förslag fram som innebar att arbetsgivaren vid arbetsbrist skulle få undanta två personer, oberoende av antalet driftsenheter hos arbetsgivaren. År 1999 motionerade bland annat miljöpartiet att arbetsgivaren skulle få göra undantag om två personer i företag med färre än tio anställda. Beslutet blev att turordningsreglerna inte måste vara desamma för små företag som för stora företag och var därför ett sätt att främja de mindre företagens framgång. I samband med detta nämns också att ett kriterie bör vara att personerna är av särskild betydelse för arbetsgivarens fortsatta verksamhet. I samma proposition kan man även läsa att arbetsmarknadsutskottet anser att reglerna angående turordning för de mycket små företagen inte tvunget måste vara samma som för större företag. Detta eftersom det många gånger handlar om en överlevnadsfråga i små företag och att viss kompetens måste behållas för att företaget ska överleva. Arbetsgruppens ena förslag var att begränsa tillämpligheten till arbetsgivare med färre än tio anställda.<sup>32</sup> I LAS kan vi se att undantaget gäller för företag med högst tio anställda och att de ska vara av särskild betydelse.<sup>33</sup>

## 2.2 Arbetsledningsrätten

### 2.2.1 Allmänt

Decemberkompromissen från 1906 gav arbetsgivaren rätten att leda och fördela arbetet. Arbetsgivaren fick även fritt anställa och säga upp arbetstagare så länge föreningsrätten hölls okränkta.

Reformering av arbetsrätten på 1970-talet har inte gett resultatet att arbetsledningsrätten förändrats. Källström och Malmberg nämner i sin bok att denna *subordinationsprincip*<sup>34</sup> möjligen kan ha befästs i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet<sup>35</sup> då

---

<sup>32</sup> Se proposition 1999/2000:144 med förslag till ändring av 22 § i lagen (1982:80) om anställningsskydd, bl.a. s 1.

C, Calleman, *Turordning vid uppsägning*, 2000, s 90 – 94.

<sup>33</sup> SFS 2000:763.

<sup>34</sup> Denna nämns även i statens arkiv i samband med militär förman. Dennes rätt att nästintill oinskränkt leda och fördela uppgifter till sina anställda.

<http://www.statensarkiv.se/default.aspx?id=9050&refid=1132>.

<sup>35</sup> Fortsättningsvis förkortat MBL.

denna princip blev en grund för den lagstiftning som fanns. Tidigare hade arbetsledningsrätten endast varit en dold klausul i kollektivavtalen.<sup>36</sup> En dold klausul innebär normer som inte framgår i avtalet men som ändå är gällande.<sup>37</sup>

I frågor som rör arbetsuppgifter, metoder, arbetstagarens arbetsplats och arbetstid har arbetsgivaren, tack vare sin arbetsledningsrätt, rätt att fatta egna beslut. Arbetsgivarens fria uppsägningsrätt avskaffades emellertid genom att kravet på saklig grund vid uppsägning infördes i 7 § LAS.<sup>38</sup> Det finns dock vissa undantag för den starka arbetsledningsrätten. De beslut som en arbetsgivare tar får inte stå i strid med andra lagar. Exempelvis får ett beslut inte stå i strid med diskrimineringslagen (2008:567), arbetstidslagen (1982:673) eller arbetsmiljölagen (1977:1160). Ett beslut får inte heller innebära föreningsrättskränkning av en arbetstagare (7-9 §§ MBL).<sup>39</sup> Framförallt diskrimineringsreglerna utgör en stor inskränkning i arbetsgivarens fria arbetsledningsrätt då dessa ställer upp avgränsade krav för arbetsgivaren när det gäller att visa på saklig grund.<sup>40</sup>

Det brukar sägas att en arbetsgivare alltid har rätt att säga upp på grund av arbetsbrist då det är saklig grund för uppsägning. Skälen för arbetsgivarens bedömning kan vara av företagsekonomiska, organisatoriska eller av därmed jämförbara skäl.<sup>41</sup> Detta beslut kan i princip inte prövas rättsligt. För att kontrollera att åtgärden inte strider mot gällande rätt kan en arbetstagarorganisation alternativt en ensam arbetstagare pröva beslutet i domstol. Arbetsgivaren är då skyldig att redogöra för de bedömningar som orsakat uppsägningen.<sup>42</sup> Om detta inte görs är det först när företaget nyanställer och återanställningsreglerna kan ha blivit åsidosatta som en prövning kan göras. Då är det inte anledningen till arbetsbristen som domstolen har att avgöra utan rätten till återanställning.

---

<sup>36</sup> K, Källström och J, Malmberg, *Anställningsförhållandet*, 2006, s 70.

<sup>37</sup> J, Malmberg, *Anställningsavtalet*, 1997, s 131.

<sup>38</sup> M, Rönmar, *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet*, 2004, s 45-46.

<sup>39</sup> O, Bergqvist, L, Lunning och G, Toijer, *Medbestämmandelagen*, 1997, s 142.

<sup>40</sup> M, Rönmar, *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet*, 2004, s 68.

<sup>41</sup> K, Källström och J, Malmberg, *Anställningsförhållandet*, 2006, s 131.

<sup>42</sup> [www.foretagsjuristerna.se](http://www.foretagsjuristerna.se).



## 2.2.2 Arbetsgivarens omplaceringsrätt

Arbetsgivaren har rätt att omplacera arbetstagaren inom ramen för arbetsskyldigheten. Definitionen säger att omplaceringen ska vara varaktig samt en väsentlig förändring av arbetstagarens uppgifter eller arbetsplats.<sup>43</sup> En omplacering kan även innebära att en arbetstagare frántas vissa arbetsuppgifter. Ett rättsfall från Arbetsdomstolen som behandlar detta är AD 1993 nr 19 där en barnmorska frántas sin befattning som basenhetschef. Förändringen prövades då enligt reglerna för omplacering.<sup>44</sup> Läggs en avdelning inom en driftsenhet ned kan det innebära omplaceringar och uppsägningar på andra enheter inom företaget.<sup>45</sup>

Omplaceringsrätten för arbetsgivaren samt arbetstagarens arbetsskyldighet står i relation till varandra. Så länge arbetsgivaren omplacerar en arbetstagare inom ramen för dennes anställning behöver inte arbetsgivaren motivera sin åtgärd. Arbetsgivaren behöver inte heller iaktta någon uppsägningstid. Är det dock så att den omplacerade arbetstagaren vägrar att utföra det arbete som anses ligga inom ramen för dennes anställning kan det utgöra saklig grund för uppsägning.<sup>46</sup> Arbetsgivaren har dock en skyldighet att förhandla med berörd arbetstagarorganisation innan en omplacering genomförs. Enligt 11 § MBL måste arbetsgivaren ta initiativ till en primärförhandling när det gäller viktigare förändring av verksamhet eller en förändring som rör en arbetstagares anställning. För de förändringar som rör en arbetstagare som är organiserad i en annan arbetstagarorganisation är arbetsgivaren skyldig att förhandla med den icke-kollektivavtalsbärande organisationen enligt 13 § MBL.<sup>47</sup> Vid en förhandling där parterna inte lyckas komma överrens måste de inte kompromissa. Det är i stället upp till arbetsgivaren att ensam besluta om omplaceringen och detta med stöd av sin arbetslednings- samt omplaceringsrätt.<sup>48</sup> Arbetstagarorganisationen har däremot rätt att lägga in veto. Vetorätten har mer än en betydelse och innebär dels att arbetsgivaren har en skyldighet att förhandla innan han anlitar personal som inte ska få anställning, dels

---

<sup>43</sup> Se exempelvis J,Malmberg, *Anställningsavtalet*, 1997, s 247 och AD 1978 nr 89 s 11.

<sup>44</sup> AD 1993 nr 19, s 16-17.

<sup>45</sup> A, Adlercreutz och J,Mulder, *Svensk arbetsrätt*, 2007, s 177.

<sup>46</sup> J,Malmberg, *Anställningsavtalet*, 1997, s 247 samt 7 § LAS.

<sup>47</sup> Se proposition 1975/76:105 bil. 1 s 360.

<sup>48</sup> Se proposition 1975/76:105 bil. 1 s 354.

att de fackliga organisationerna, under vissa förutsättningar, har möjlighet att lägga in veto mot detta anlitande.<sup>49</sup>

## 2.3 Uppsägningsskyddet

### 2.3.1 Allmänt

Som tidigare nämnts finns reglerna om turordning i LAS och när en arbetsgivare ska säga upp anställda på grund av arbetsbrist är det 22 § LAS som tillämpas.<sup>50</sup> Uppsägningarna görs utefter en upprättad turordningslista. Listan bestäms med utgångspunkt i anställningstidens längd (regeln sist-in-först-ut), principen om senioritetsregeln vilken innebär att om två personer har lika lång anställningstid har den som är äldst förtur. 22 § är dock semidispositiv, vilket innebär att kollektivavtalslutande parter kan välja att avtala om annat. Där kan man göra undantag som exempelvis kan innebära att kompetens ska gå före anställningstid.<sup>51</sup>

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska det fastställas vilka arbetstagare som står i tur att sägas upp och enligt reglerna är det den person med kortast anställningstid som ska sägas upp först. Denna princip kallas sist-in-först-ut eller anciennitetsprincipen.<sup>52</sup> Finns det ett kollektivavtal och en avtalsturlista är arbetsgivaren skyldig att förhandla enligt reglerna i MBL. En avtalsturlista är en överenskommelse där parterna har beslutat om andra villkor än de som lagen säger. I denna lista kan övriga faktorer vägas in som nämnts ovan, som exempelvis särskild expertis. Avtalsturlistan får dock inte gynna organisationens medlemmar framför de oorganiserade arbetstagarna. Avtalsturlistan får inte strida mot god sed på arbetsmarknaden.<sup>53</sup> Vid komplikationer gällande överenskommelsen gäller kollektivavtalet. I sådana situationer är det vanligt att kollektivavtalet hänvisar till lagens regler om turordning.<sup>54</sup> Antalet kalenderdagar är de som räknas när en beräkning av anställningstiden görs. Oavsett om det handlar om

---

<sup>49</sup> M, Glavå, *Arbetsrätt*, 2001, s 532.

<sup>50</sup> T, Englund, *Reglerna kring anställningen*, 2009, s 213.

<sup>51</sup> T, Englund, *Reglerna kring anställningen*, 2009, s 122.

<sup>52</sup> A, Adlercreutz och J, Mulder, *Svensk arbetsrätt*, 2007, s176.

<sup>53</sup> A, Adlercreutz och J, Mulder, *Svensk arbetsrätt*, 2007, s 177

<sup>54</sup> T, Englund, *Reglerna kring anställningen*, 2009, s 213.

tidsbegränsad anställning eller tillsvidaretjänst är beräkningen densamma. Har arbetstagaren varit på olika driftsenheter eller avtalsområden får denne tillgodoräkna sig dessa.<sup>55</sup> Ett avtalsområde är i princip lika med ett kollektivavtals tillämpningsområde.<sup>56</sup>

Som ovan nämnts får arbetsgivaren undanta två personer vid uppsägning på grund av arbetsbrist (se avsnitt 2.1). Här har dock begreppet *särskild betydelse*<sup>57</sup> en central roll. Arbetsgivaren måste visa på att de två personer han undantar exempelvis har en särskild kompetens som är nödvändig för företagets överlevnad.<sup>58</sup> Så länge arbetsgivaren inte bryter mot regler, som exempelvis diskrimineringslagen, har den fackliga organisationen inte rättighet att överklaga beslutet av undantagen. Det finns vissa arbetstagare som inte omfattas av LAS och dessa ska därför inte räknas in i turordningslistan.<sup>59</sup> Dessa personer är de som har en företagsledande eller jämförlig ställning, arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj, arbetstagare som är anställda i arbetsgivarens hushåll samt arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning.<sup>60</sup>

### 2.3.2 När uppstår arbetsbrist?

Som tidigare nämnts tillämpas reglerna i 22 § LAS endast vid arbetsbrist och detta är också en huvudregel att arbetsbrist alltid är saklig grund för uppsägning. Exempel på när arbetsbrist kan uppstå är omplaceringar som kan leda till att tjänster försvinner, nedläggningar av olika omfattning mm. I AD 1989 nr 47 kan man läsa att arbetsbrist även kan anses uppstå när en arbetsgivare vill hyra in konsulter i stället för tillsvidareanställningar, eller som i AD 1996 nr 29 där man valde tidsbegränsade anställningar framför tillsvidaretjänster.<sup>61</sup> Många mål i Arbetsdomstolen behandlar tvister där avgörandet har att göra med om det är en uppsägning på grund av arbetsbrist eller med anledning av personliga skäl.<sup>62</sup> Ett uttryck som även kan förekomma i

---

<sup>55</sup> T, Englund, *Reglerna kring anställningen*, 2009, s 213-214.

<sup>56</sup> T, Englund, *Reglerna kring anställningen*, 2009, s 218.

<sup>57</sup> Egen kursivering.

<sup>58</sup> A, Adlercreutz och J, Mulder, *Svensk arbetsrätt*, 2007, s 177

<sup>59</sup> T, Englund, *Reglerna kring anställningen*, 2009, s 216.

<sup>60</sup> LAS 1 §.

<sup>61</sup> Se AD 1989 nr 47 s 9 och AD 1996 nr 29.

<sup>62</sup> Se AD 1993 nr 61 och AD 2008 nr 46.

samband med detta är *fingerad arbetsbrist*.<sup>63</sup> Det innebär att arbetsgivaren hävdar arbetsbrist när anledningen egentligen är personliga skäl. Detta kan prövas rättsligt och arbetsgivaren ska då kunna visa på att åtgärderna är faktiska, annars kan uppsägningarna ogiltigförklaras.<sup>64</sup>

För att en uppsägning ska anses ha saklig grund måste arbetsgivaren visa på detta. Arbetsgivaren måste ha vidtagit särskilda åtgärder innan uppsägning kan bli aktuell. Till exempel måste arbetsgivaren tagit hänsyn till sin omplaceringsskyldighet, vilken innebär att se över omplaceringsmöjligheten till andra lediga tjänster inom verksamheten. En förutsättning för fortsatt arbete efter omplacering är att arbetstagaren har de tillräckliga kvalifikationer som krävs för fortsatt arbete.<sup>65</sup> En omplacering kan dock innebära mindre förmåner, som exempelvis lägre lön än den tidigare befattningen.<sup>66</sup> I 7 § LAS kan man även läsa att lagen inte ger något skydd för befattningen utan endast för en fortsatt anställning.

### 2.3.3 Driftsenhet

*Med driftsenhet avses i princip sådan del av ett företag som är belägen inom en och samma byggnad eller inom ett och samma inhägnade område, dvs. fabrik, butik, restaurang osv.*<sup>67</sup> En arbetsgivare ska fastställa hur många anställda som ska sägas upp i varje driftsenhet vid arbetsbrist. Sedan avgörs vilka anställda som omfattas av uppsägningarna. För varje driftsenhet måste arbetsgivare upprätta en turordningslista och de utgör därför egna turordningskretsar. En facklig organisation kan begära att en gemensam turordningslista upprättas för samtliga enheter på en och samma ort. För att detta ska bli aktuellt krävs att organisationen begärt det vid förhandlingarna om uppsägningarna. Ett annat krav är att arbetsgivaren är bunden, eller brukar vara bunden,

---

<sup>63</sup> Egen kursivering.

<sup>64</sup> C, Calleman, *Turordning vid uppsägning*, 2000, s 102-103.

<sup>65</sup> A, Adlercreutz och J, Mulder, *Svensk arbetsrätt*, 2007, s 176.

<sup>66</sup> C, Calleman, *Turordning vid uppsägning*, 2000, s 100-101.

<sup>67</sup> Proposition 1973:129 s 260.

av ett kollektivavtal.<sup>68</sup> Om oorganiserade arbetstagare är sysselsatta i arbete som kollektivavtalet avser är det vanligt att även de omfattas av det giltiga kollektivavtalet.

När en turordningslista fastställs kan reglerna bli annorlunda på grund av att den arbetstagare som blir kvar måste ha *tillräckliga kvalifikationer*.<sup>69</sup> Detta begrepp kan likställas med att arbetstagaren ska ha den kompetens som hade krävts vid en nyanställning. En konsekvens av turordningsreglerna kan bli att den arbetstagaren med längre anställningstid kan få ett erbjudande om ett jobb med exempelvis lägre lön. En annan konsekvens kan bli att en arbetstagare med längre anställningstid, tar plats före en arbetstagare med kortare anställningstid, som dock har tillräcklig kompetens. Till följd av det kan den arbetstagare med längre anställningstid, som får stanna på företaget, inte har den tillräckliga kompetensen och måste därför genomgå en mindre utbildning.<sup>70</sup>

#### 2.3.4 Tillräckliga kvalifikationer

Likt tidigare nämnts krävs det att den person som får fortsatt arbete hos arbetsgivaren har tillräckliga kvalifikationer. Det är arbetsgivaren som ensam ansvarar för bedömningen av en arbetstagares kvalifikationer och skulle en tvist uppstå i samband med detta ligger bevisbördan på arbetsgivaren. Det är därför arbetsgivaren som måste visa på att ett påstående om otillräckliga kunskaper inte är felaktigt.<sup>71</sup>

Arbetsgivaren bestämmer själv vilka kvalifikationer som krävs för ett visst arbete. Detta med styrka av arbetsgivarens arbetsledningsrätt och den fria antagningsrätten.<sup>72</sup> I förarbeten till LAS fastslogs dock att arbetsgivaren inte får ställa högre krav på kvalifikationerna vid en omplacering än vid en nyanställning för en arbetstagare.<sup>73</sup> Undantag för detta är att arbetsgivaren inte bryter mot andra lagar och regler i samband med valet av kvalifikationer, exempelvis diskrimineringslagen (2008:567). Det kan dock ha upprättats en jämställdhetsplan eller ett särskilt urval som har godkänts. En

---

<sup>68</sup> A, Adlercreutz och J, Mulder, *Svensk Arbetsrätt*, 2007, s 177.

<sup>69</sup> Egen kursivering.

<sup>70</sup> T, Englund, *Reglerna kring anställningen*, 2009, s 217-218.

<sup>71</sup> Se exempelvis Arbetsdomstolens uttryck i AD 1991 nr 66 s 15.

A, Adlercreutz och J, Mulder, *Svensk arbetsrätt*, 2007, s 177.

<sup>72</sup> K, Källström och J, Malmberg, *Anställningsförhållandet*, 2006, s 146.

<sup>73</sup> Proposition 1973:129 s 44.

arbetstagare som omplacerats kan behöva viss upplärningstid för den nya tjänsten. Detta måste arbetsgivaren acceptera till en viss gräns. Det vanliga är att en arbetstagare som blir omplacerad ska likställas vid en nyanställd och därmed ges rimlig inlärningsstid.<sup>74</sup> Hur lång en upplärningstid får vara har diskuterats flitigt i olika rättsfall<sup>75</sup> och det är svårt att göra en enhetlig bedömning för samtliga fall då olika tjänster kräver olika lång tid och detta även i relation till arbetstagarens tidigare kompetens.

### 2.3.5 Företrädesrätt till återanställning

Företrädesrätten till återanställning finner vi i 25 § LAS. Regeln gäller för de arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist.<sup>76</sup> Har en arbetstagare varit anställd hos en arbetsgivare i mer än 12 månader under en period på tre år har denne företrädesrätt till återanställning oavsett om arbetstagaren har haft en tidsbegränsad anställning eller tillsvidare tjänst. Företrädesrätten gäller i nio månader räknat från att arbetstagaren gjort sin sista anställningsdag.<sup>77</sup> Företrädesrätten gäller även under varsel- och underrättelsetiden för en tidsbegränsad anställd. För en tillsvidareanställd gäller företrädesrätten även under uppsägningstiden. Är det flera personer som har företrädesrätt är det den med längst anställningstid som går före, har flera arbetstagare lika anställningstid är det den som är äldst som går före.<sup>78</sup>

En arbetstagare måste göra anspråk på företrädesrätten för att den ska bli gällande och detta efter att arbetsgivaren informerat om eventuell rätt till återanställning.<sup>79</sup> Om någon har gjort anspråk på företrädesrätt till återanställning ska det beaktas vid en nyanställning. Denna gäller dock endast inom den driftsenhet eller kollektivavtalsområde som arbetstagaren varit sysselsatt i. Arbetsgivaren har en skyldighet att förhandla med berörd arbetstagarorganisation i de fall arbetsgivaren vill

---

<sup>74</sup> A, Adlercreutz och J, Mulder, *Svensk arbetsrätt*, 2007, s 177.

<sup>75</sup> Se exempelvis AD 1991 nr 136.

<sup>76</sup> K, Källström och J, Malmberg, *Anställningsförhållandet*, 2006, s 150.

<sup>77</sup> T, Sigeman, *Arbetsrätten*, 2006, s 126.

T, Englund, *Reglerna kring anställningen*, 2009, s 220.

<sup>78</sup> K, Källström och J, Malmberg, *Anställningsförhållandet*, 2006, s 151.

T, Englund, *Reglerna kring anställningen*, 2009, s 220.

A, Adlercreutz och J, Mulder, *Svensk arbetsrätt*, 2007, s 179.

<sup>79</sup> K, Källström och J, Malmberg, *Anställningsförhållandet*, 2006, s 152.

T, Englund, *Reglerna kring anställningen*, 2009, s 221.

gå förbi den som har företrädesrätt. Detta gäller oavsett om det finns ett rådande kollektivavtal eller ej.<sup>80</sup> Om ett behov av ytterligare arbetskraft uppstår hos en arbetsgivare ska denna erbjuda en deltidsanställd den ökade sysselsättningen. Det krävs dock att arbetstagaren har anmält intresse för ökad sysselsättning enligt 25 a § LAS.<sup>81</sup> En förutsättning är även att arbetstagaren har de tillräckliga kvalifikationerna som krävs för tjänsten eller uppgifterna.<sup>82</sup>

Väljer en person återanställning för begränsad tid kan han inte nyttja företrädesrätten under denna period. Företrädesrätten börjar dock på nytt från den sista anställningsdagen och gäller återigen i nio månader.<sup>83</sup> Erbjuds en arbetstagare en återanställning som är skälig och avböjer denna har personen förbrukat sin rätt till återanställning.<sup>84</sup> Om en arbetsgivare på privat sektor bryter mot reglerna i 25 § LAS står beslutet alltid fast, det är i dessa fall endast skadestånd som kan bli aktuellt.<sup>85</sup>

---

<sup>80</sup> T, Englund, *Reglerna kring anställningen*, 2009, s 36.

K, Källström och J, Malmberg, *Anställningsförhållandet*, 2006, s 151-152.

<sup>81</sup> T, Sigeman, *Arbetsrätten*, 2006, s 185 – 186

A, Adlercreutz och J, Mulder, *Svensk arbetsrätt*, 2007, s 179.

<sup>82</sup> T, Sigeman, *Arbetsrätten*, 2006, s 185-186.

A, Adlercreutz och J, Mulder, *Svensk arbetsrätt*, 2007, s 179 - 180

<sup>83</sup> T, Englund, *Reglerna kring anställningen*, 2009, s 220.

<sup>84</sup> K, Källström och J, Malmberg, *Anställningsförhållandet*, 2006, s 152.

A, Adlercreutz och J, Mulder, *Svensk arbetsrätt*, 2007, s 179.

<sup>85</sup> K, Källström och J, Malmberg, *Anställningsförhållandet*, 2006, s 105.

### **3 Problematiken med turordningsreglerna**

Att det uppstår svårigheter mellan en arbetsgivares och en arbetstagares perspektiv är inte svårt att utläsa av det som framgått. Problematiken kan dock te sig annorlunda i praktiken och framförallt när två sidor ska försöka enas om ett lämpligt beslut. Speciellt komplicerat är turordningsreglernas värde för både en arbetstagare och en arbetsgivare. Båda sidor är så pass angelägna att följa reglerna att en samverkan måste finnas och att båda parter ska bli mer eller mindre tillfredsställda. Arbetsgivaren är mån om sin verksamhets framtid och vill värna om vissa arbetstagare medan arbetstagarorganisationerna skyddar de anställda och deras rättigheter.

#### **3.1 Arbetsbrist och företrädesrätt till återanställning**

Vad gäller driftsenhet har bland annat rättsfallet AD 1996 nr 56 tagit upp detta och begreppet arbetsbrist i relation till varandra. Rättsfallet berör dels omplacering, dels återanställning. En arbetstagare blev uppsagd från en hyresgästförenings lokalkontor i Landskrona på grund av arbetsbrist. Arbetsgivaren ersatte denna tjänst genom att omplacera en arbetstagare från regionkontoret i Helsingborg. Den tjänst som då blev ledig i Helsingborg ersattes med en nyanställning. Arbetsdomstolen hade här att utreda om detta kunde anses som ett kringgående av återanställningsreglerna i 25 § LAS. Detta dels för omplaceringen, dels då den uppsagda arbetstagaren inte erbjöds återanställning vid den lediga tjänsten på regionkontoret i Helsingborg. Arbetsdomstolen ansåg att varje regionexpedition, i detta fall Helsingborg och Landskrona, ansågs som en egen driftsenhet och att en arbetstagare inte äger företrädesrätt till återanställning på annan ort. Hyresgästföreningen ansågs därför inte ha



kringgått lagens regler om turordning vid återanställning. Arbetsdomstolen menar även att om en arbetsgivare med sin arbetsledningsrätt omplacerar en arbetstagare, kan det inte anses att arbetsgivaren brutit mot återanställningsreglerna.<sup>86</sup>

Ett ytterligare fall av både arbetsbrist och återanställningsrätt finner vi i AD 1986 nr 50. En servitör på en restaurang, Miralles, blev uppsagd hösten 1984 på grund av arbetsbrist. På försommaren samma år ville bolaget säga upp Miralles på grund av samarbetssvårigheter mellan honom och en annan arbetstagare. Detta löstes dock på annat vis och Miralles stannade kvar i anställningen. I detta rättsfall hade Arbetsdomstolen att avgöra om bolaget åsidosatt Miralles rätt till återanställning enligt 25 § LAS, då det månaderna efter Miralles uppsägningstid anställde två ytterligare personer till bolaget för halvtid. Dessa fick befattningarna hovmästare och restaurangchef men arbetade vid krissituationer även som servitörer. Bolaget hade även anställt extra personal vid behov för servering och förbundet hävdade därför att Miralles företrädesrätt till återanställning hade åsidosatts. Arbetsdomstolen fann dock att bolagets agerande inte hade stridit mot Miralles återanställningsrätt.<sup>87</sup> Arbetsdomstolen har även i anknytning till detta rättsfall uttalat att ett kringgående av turordningsreglerna inte får ske, men att det samtidigt måste finnas klara och bestämda krav för vad som kan betraktas som ett kringgående. Förutom att det har konstaterats att felaktiga åtgärder vidtagits måste det även bevisas att syftet med dessa har varit att undgå de lagregler som avser turordning och att detta handlande är att anse som otillbörligt.<sup>88</sup>

Ett annat rättsfall, AD 1988 nr 100,<sup>89</sup> visar ganska tydligt på arbetsgivarens rätt till omplacering och vad konsekvensen kan bli för de arbetstagare som påverkas av dessa. Rättsfallet berör tre personer som blir uppsagda på grund av arbetsbrist. De arbetade för olika redaktioner på Västerbottens Folkblad (härefter VF). Två av de uppsagda arbetade på lokalredaktionen i Skellefteå och den tredje (som vi härefter kan kalla Anders) huvudsakligen i Byske. Anders fick sina uppdrag samt lön från Skellefteå. Förbundet hävdade att Anders i och med en nedläggning av redaktionen i Byske hade blivit omplacerad till Skellefteå månaderna innan uppsägningen. Arbetsgivarparten bestred

---

<sup>86</sup> Se AD 1996 nr 56 s 4.

<sup>87</sup> Se AD 1986 nr 50 s 11 - 12.

<sup>88</sup> Se AD 1996 nr 56 s 4.

<sup>89</sup> Samtliga namn i detta beskrivande är fingerade.

detta och menade att Anders endast arbetade som tillfällig förstärkning i Skellefteå och att han blev informerad om detta. Förbundet yrkade på brott mot turordningsreglerna då de menade att samtliga redaktioner utgör en och samma driftsenhet. Även detta bestred arbetsgivarparterna och gjorde gällande att lagens begrepp driftsenhet principiellt är av geografisk karaktär och att lokalredaktionerna har haft viss självständighet och eget ansvar. Arbetsdomstolen gjorde bedömningen att den centrala ledningen av arbetet inte kan vägas in då det inte är av vikt för vad som åsyftas av lagstiftaren. Anders ansågs då tillhöra en egen driftsenhet i Byske och de övriga två arbetstagarna tillhörde driftsenheten i Skellefteå, vilket innebar att deras uppsägningar var giltiga. Förbundet ansåg dock fortfarande att Anders blivit omplacerad till Skellefteå. Då Arbetsdomstolen inte finner något som talar emot att bolaget endast avsåg att ha Anders som tillfällig förstärkning under sommaren menade den även att Anders rimligen inte kunde tro sig blivit stadigvarande omplacerad. Förbundets talan avslogs därför.

Dessa rättsfall väcker intresset av att få veta vad tanken bakom omplacering och nyanställning var från början. Arbetsgivaren kan ha planerat utfallet länge, men resultatet kan även ha varit en tillfällighet. I många uppsägningar kan arbetstgares rättigheter lämnas åt sidan i den meningen att de inte är angelägna att bepröva dem. Arbetsgivare kan då komma undan med vad som även kan kallas *fingerad arbetsbrist*.<sup>90</sup> Arbetsgivaren kan i dessa fall haft intentionen att säga upp arbetstgaren på grund av personliga skäl och säkrar sig bakom begreppet arbetsbrist.

Arbetsdomstolen tar även upp arbetsledningsrätten som ett redskap för att omplacera arbetstgare. Det ger ett bevis på hur stark denna arbetsledningsrätt är och att det inte är oförståeligt att regler och normer då krockar mer än ofta med varandra. Malmberg och Källström skriver att det i allmänhet inte är svårt att skilja arbetsbristuppsägningar från uppsägningar på grund av personliga skäl, vilket kan ifrågasättas. Precis som de skriver kan det anses självklart att uppsägningarna inte kan hänföras till en arbetstgare personligen när det handlar om större driftsinskränkningar. Lite längre fram kan man

---

<sup>90</sup> Se avsnitt 2.3.2.

dock läsa att det finns svårare fall för domstolen vad gäller att bedöma om uppsägningar hänför sig till arbetstagaren personligen, eller om det handlar om arbetsbrist.<sup>91</sup>

I rättsfallet ovan, 1986 nr 50, var det uppenbart att samarbetssvårigheter förekommit i samband med Miralles och att bolaget kort efter en önskan om uppsägning på grund av personliga skäl, hävdar arbetsbrist och gör sig av med Miralles. I andra fall kan detta vara mer otydligt med anledning av att en tankeställare når den uppsagda arbetstagaren först när ett åsidosättande av återanställningsreglerna blivit aktuellt. Att då pröva grunden till arbetsgivarens uppsägning från början är för sent. Arbetsdomstolen har även uttalat, bland annat i rättsfall 2006 nr 68, att det inte är av betydelse om uppsägningen även har med personliga skäl att göra om arbetsbrist faktiskt föreligger.<sup>92</sup> Det är en svår situation även för en arbetsgivare. Samarbetssvårigheter kan bli ett stort problem på ett mindre företag där de flesta anställda arbetar tillsammans. Den situation som arbetsgivaren då försätts i kan vara mycket svårhanterlig. I fallet med Miralles kan det enbart spekuleras kring de konsekvenser som Miralles och övriga anställdas beteende medfört för arbetsgivaren. Ses detta rättsfall ur en arbetsgivares synpunkt kanske det beslut han tog var oundvikligt beträffande den fortsatta verksamheten och att turordningsreglerna kan ha varit svåra att åtlyda.

### **3.2 Inhyrning av personal i stället för återanställning**

Möjligheten för en arbetsgivare att hyra in personal vid behov är också en återkommande diskussion inom arbetsrätten. Detta kan anses strida mot arbetstagarnas anställningstrygghet, det kan emellertid även anses vara en rättighet för arbetsgivaren.

Rättsfall AD 2003 nr 4 handlar om aktiebolaget Abu som sagt upp 50 anställda på senhösten år 2000 på grund av arbetsbrist. Bolaget var bundet av Verkstadsavtalet. På våren 2001 uppkom ett behov av ytterligare personal. Vid detta tillfälle återanställdes ett mindre antal personer för tillsvidareanställningar, någras uppsägningstid förlängdes och några av de uppsagda visstidsanställdes med stöd av 16 § i Verkstadsavtalet. Totalt återanställdes 21 personer. I september 2001 ville bolaget återigen förlänga

---

<sup>91</sup> K, Källström och J, Malmberg, *Anställningsförhållandet*, 2006, s 131.

<sup>92</sup> AD 2006 nr 68 s 11.

uppsägningstiderna för de arbetstagare som redan fått sina uppsägningstider förlängda. Förbundet motsatte sig detta och menade att personalbehovet var högre än uträknat och krävde därför att dessa arbetstagare tillsvidareanställdes. Bolaget meddelade då att de i stället skulle hyra in personal. Efter lokal och central förhandling under 2001 bestämde sig bolaget för att anlita bemanningsföretaget Adecco och täcka sitt personalbehov med inhyrning av personal. Ett möte för de anställda på Abu och Adecco hölls där Adecco meddelade att de kunde erbjuda provanställningar som inhyrd personal hos Abu. Erbjudandet lockade dock inte arbetstagarna. Förbundet menade även att det skulle innebära att både kollektivavtalet och lagen åsidosätts och lade i november 2001 in en vetoförklaring mot åtgärden. I fallet redogörs för att det inte finns något hinder i LAS för en arbetsgivare att hyra in personal, det förklaras också att Arbetsdomstolen inte har att bedöma huruvida arbetsledningsbeslut är välgrundade. Det är endast vid så kallad fingerad arbetsbrist som Arbetsdomstolen kan komma att pröva en arbetsgivares agerande. Bedömningen blev att arbetsgivaren inte kringgått turordningsreglerna gällande återanställningsrätt och att en arbetsgivare har rätt att hyra in personal vid behov så länge det inte handlar om fingerad arbetsbrist vilken då kan prövas av domstolen.<sup>93</sup>

Rättsfallet ovan har även diskuterats i en artikel i tidsskriften Lag&Avtal. Artikeln är publicerad under tiden som rättegången pågick. Här nämns att uthyrning av arbetskraft var förbjuden fram till 1992.<sup>94</sup> När uthyrning blev tillåtet ändrades inte reglerna i LAS. Dan Holke från IF Metall menar att det hade att göra med att lagstiftaren inte förutsett att en situation likt den hos bolaget Abu skulle uppstå.<sup>95</sup>

Arbetsdomstolen har dessutom i ett tidigare rättsfall från 1980 hävdad att inhyrning av personal, trots uppsagda arbetstagares företrädesrätt till återanställning, stred mot rättskänslan. Detta var dock innan det blivit tillåtet med inhyrning. AD fortsatte sedan att det emellertid inte innebar ett förbud för arbetsgivaren att hyra in personal, förutom när arbetsgivaren handlat otillbörligt i det enskilda fallet. Efter domen har Dan Holke

---

<sup>93</sup> AD 2003 nr 4, s 20.

<sup>94</sup> Lagen om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft kom först 1993, SFS 1993:440.

<sup>95</sup> ”Inhyrning prövas i arbetsdomstolen”, AN, Lag & Avtal, nr 10 2002.

sagt att det är ett stort hål i anställningsskyddet och att företrädesrätten borde gå före arbetsgivarens rätt att hyra in personal.<sup>96</sup>

Precis som Dan Holke uttrycker bör företrädesrätten i stor utsträckning gå före arbetsgivarnas rätt att hyra in personal. Företrädesrätten är ett skydd för arbetstagaren och om det inte efterföljs, eller om man kan kringgå det, är skyddet för företrädesrätt näst intill obefintligt. Arbetstagarna i detta rättsfall (AD 2003 nr 4) fick välja på att antingen bli uppsagda, eller anställda för provanställning genom bemanningsföretaget Adecco. Det finns ingen säkerhet för arbetstagarna i detta sammanhang. Det visar enbart att en arbetsgivare kan kringgå turordningsreglerna alldeles utmärkt genom inhyrning av personal.

Begreppet inhyrning diskuteras i en senare artikel från augusti 2009 där man anser att inhyrning av personal bör regleras i lag. Artikeln tar upp Coldspeds lager som varslat samtliga arbetstagare på företaget. Då hälften av arbetstagarna till slut fick stanna kvar var det på villkoret att arbetsgivaren fick avgöra vilka som skulle stanna.<sup>97</sup> För att anställningstryggheten och företrädesrätten ska kunna stå för det som lagstiftaren en gång haft som syfte, bör en lösning vara att inhyrning av personal regleras mer eller mindre. En lagstiftning som i ena änden säger att arbetstagaren har ett skydd, och som i andra änden ger möjlighet att agera annorlunda, är inte hållbar.

### 3.3 Omorganisation går före företrädesrätt

AD 2009 nr 9 rör en kvinna som arbetade i en skoaffär i Malmö. Hon hade en tjänst på 24 timmar i veckan men ville ha mer. Detta hade hon anmält till arbetsgivaren och hon besatt även de kvalifikationer som krävdes. Då butikens förstasäljare sade upp sig blev en tjänst om 30 timmar ledig. För denna tjänst valde dock arbetsgivaren att omfördela 28 av de 30 timmarna och en ny tjänst på 24 timmar inrättades och en annan arbetstagare som tidigare endast arbetat 20 timmar fick 24 timmar. Vad som skulle avgöras i detta fall, där den anställdes talan fördes av Handels, var om arbetsgivaren brutit mot 25 § i LAS avseende företrädesrätten. Arbetsdomstolen avslår dock Handels

---

<sup>96</sup> ”Inhyrning går före företrädesrätt”, AN, Lag & Avtal, nr 2 2003.

<sup>97</sup> [www.lotidningen.se](http://www.lotidningen.se), ”Inhyrning av personal måste regleras i lag”, Brink.

talans motivering att bestämmelsen inte innebär någon rätt att styra över hur arbetsgivaren förvaltar sin verksamhet. Bolaget hade större rätt att omorganisera sin verksamhet i enlighet med företagsledningsrätten än vad kvinnan hade att få ett högre arbetstidsmått.<sup>98</sup>

Enligt 25 a § LAS har deltidsarbetare företräde till ökad sysselsättning med premisen att önskemålet anmälts till arbetsgivaren.<sup>99</sup> Detta står dock i relation med arbetsgivarens rätt att omorganisera sin verksamhet och i detta fall kan det uppfattas som att förbundet valt fel riktning redan från början. En del fall går en part vidare med då argumenten är starka, andra fall tas vidare för att utmana reglerna. Detta fall borde Handels inte gått vidare med då de inte hade rätten tillräckligt på sin sida. Det kan tyckas orättvist när en arbetstagare gjort det den anses vara skyldig att göra för att få högre sysselsättning, men med den praxis vi har i dag borde detta fall inte tagits till Arbetsdomstolen. Precis som Adlercreutz skriver har arbetsgivaren rätt att omorganisera sin verksamhet på det sätt han finner lämpligast<sup>100</sup>, vilket kan innebära en omfördelning av en arbetstagares arbetstimmar. Att det är komplicerat med turordningsreglerna är konstaterat och en arbetsgivare kan använda argument som ”omorganisation” för att ändra förutsättningarna för vissa arbetstagare eller kringgå turordningsreglerna. Det kan ändå inte uteslutas att fackförbunden kan ha misstolkat, eller ej sett över situationen, ordentligt.

### 3.4 Fingerad arbetsbrist

I AD 2006 nr 68<sup>101</sup> har arbetsdomstolen att avgöra om fingerad arbetsbrist förekommit eller ej, samt om turordningsreglerna blivit åsidosatta. Tvistens parter är aktiebolaget Transema Finmekaniska Verkstad (bolaget) och IF Metall. Sten anställdes som montör i bolaget och arbetade huvudsakligen med delmonteringar till maskindelen Magasin. Emellanåt utförde han också arbete på avdelningen skärande bearbetning där VD:n Bengt gav order och där det ibland fanns ett behov av extra arbetskraft. År 2001 började

---

<sup>98</sup> AD 2009 nr 9.

<sup>99</sup> A, Adlercreutz och J, Mulder, *Svensk arbetsrätt*, 2007, s 179.

<sup>100</sup> A, Adlercreutz och J, Mulder, *Svensk arbetsrätt*, 2007, s 46.

<sup>101</sup> Samtliga namn i denna beskrivning är fingerade.

efterfrågan på magasin att minska och bolaget visste då att Stens uppgifter skulle minska, vilket de även gjorde. Sten gick då många gånger om dagen och frågade Bengt om ytterligare uppgifter. Sten fick då order om att fortsätta montera. Han fick inte heller utbildning för att lära sig ytterligare uppgifter i företaget under denna tid. I mars 2005 sägs Sten upp på grund av arbetsbrist. Under förhandlingar hade det framkommit att bolaget ansåg att Sten hade bristande kompetens och bristande förmåga att lära sig nya uppgifter. Denna uppfattning delade inte förbundet. På den avdelning Sten arbetat var de övriga montörernas uppgifter så skiljaktiga från Stens att han inte hade tillräcklig kompetens när hans uppgifter försvann. Bolaget valde att inte omplacera Sten på grund av hans bristande kvalifikationer. IF Metall menar att bolaget medvetet låtit arbetsbristen drabba Sten och att uppsägningen egentligen hänför sig till Sten personligen. Arbetsdomstolen avgör här att även om uppsägningen har varit på grund av personliga skäl har det förelegat en arbetsbristsituation. Arbetsdomstolen fortsätter även med att om arbetsbrist föreligger är det inte av betydelse om uppsägningsskäl även är att hänföra till arbetstagaren personligen. Arbetsdomstolen prövar även om ett brott mot turordningsreglerna i 22 § LAS förelegat. Stens kvalifikationer för de övriga uppgifterna på monteringsavdelningen prövas. Av det som framförts drar Arbetsdomstolen slutsatsen att bolaget brutit mot turordningsreglerna i 22 § LAS då de inte kunnat visa att Sten inte haft tillräckliga kvalifikationer.<sup>102</sup>

Precis som arbetsdomstolen avgjorde i rättsfallet 2000 nr 35 så är det inte av betydelse att en uppsägning gjort på bedömningen ”personliga skäl” så länge en arbetsbristsituation föreligger.<sup>103</sup> I fallet beskrivet ovan hade turordningsreglerna faktiskt slagkraft och arbetsgivaren kunde inte visa på brister i arbetstagarens kvalifikationer. Sten hade dessutom varit relativt sysslolös innan uppsägningen och det var ett tillfälle för arbetsgivare att lära honom nya uppgifter. Då han även varit på andra avdelningar vid behov innebar det dessutom att han haft förmågan att utföra och lära sig andra uppgifter än enbart dem på sin egen avdelning. I anknytning till detta hade en omplacering av Sten varit lämplig då arbete funnits på en annan avdelning där han behärskade uppgifterna. Förutsättningen för fortsatt arbete är, precis som Adlercreutz

---

<sup>102</sup> AD 2006 nr 68 s 14.

<sup>103</sup> AD 2000 nr 35 s 18.

skriver, att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet. En kortare inlärningsperiod ska dock accepteras vilket förmodligen hade räckt för Sten. Det var därför relativt tydligt att arbetsgivarna i detta fall inte hade agerat lagenligt. När utfallet blev ett brott mot turordningsreglerna visade det att reglerna ibland åtföljs.

### 3.5 Debatt kring problematiken i media

Diskussion gällande LAS och arbetsledningsrätten är återkommande i svensk media och politik. Trots att turordningsreglerna inte reformerats särskilt mycket de senaste åren är det något som har varit ett upprepat ämne. I början av 2000-talet var debatten kring undantagsregeln aktuell och idag, år 2009, är den återigen ett omstritt ämne.

Att undantagsregeln för de små företagen kan leda till tröskeeffekter diskuteras i en artikel från tidsskriften *Lag&Avtal*. Ett litet företag kan välja att inte expandera om det skulle innebära att de passerar en viss gräns som ger dem mindre förmåner. Regeringen lämnade därför ett förslag som skulle göra det möjligt för alla företag att undanta två arbetstagare. Regeringen menade även att om regeln skulle gälla för samtliga företag skulle den ändå främst gynna småföretagen.<sup>104</sup>

I dagsläget har undantagsregeln i 22 § LAS återigen diskuterats flitigt. Förslaget om att alla företag skulle kunna undanta två arbetstagare från turordningslistan gick inte igenom, utan omfattade enbart arbetstagare med högst tio personer sysselsatta. I *Dagens Industri* den 8 maj 2009 står klart att Centerpartiet lägger fram ett förslag om utökade turordningsregler för företag med upp till 50 arbetstagare. Förslaget innebär att man i proportion ska kunna undanta arbetstagare på ett företag med högst 50 anställda, vilket innebär att ett företag med 40 anställda kan undanta åtta personer, ett företag på 50 anställda kan undanta 10 personer och så vidare.<sup>105</sup> Centerpartiets ungdomsförbunds ordförande gick ytterligare ett steg i sitt uttalande. Han menade att vi borde slopa LAS helt.<sup>106</sup> Ytterligare förslag diskuteras i en artikel från maj 2009 där Centerpartiet vill reformera LAS så att reglerna avseende turordning ska slopas för de företag som inte är

---

<sup>104</sup> ”Undantag från LAS nu ute på remissrunda”, EÖ, Lag & Avtal nr 2 2000.

<sup>105</sup> [www.di.se](http://www.di.se) ”C vill avskaffa turordningsregler”, TT.

<sup>106</sup> [www.svt.se](http://www.svt.se) ”Centerpartiet vill slopa turordningsreglerna”, TT.



fler än tio anställda.<sup>107</sup> LO har kommenterat detta i en artikel där de menar att Centerpartiet är Sveriges mest löntagarfientliga parti. De menar att förslaget om att slopa turordningsreglerna för ett företag med upp till tio anställda, samt möjlighet för en arbetsgivare att undanta upp till tio personer på ett företag med 50 anställda kommer att radera anställningstryggheten. LO tror även att fler skulle dra sig för att söka arbete på mindre företag just av den anledningen.<sup>108</sup>

Malin Sahlén menar i sin artikel från mars 2009 att turordningsreglerna måste förändras om diskrimineringen mot unga människor på arbetsmarknaden ska få en vändning. Hon nämner även att i en undersökning som Novus Opinion gjort anser 68 % av personerna i åldern 15-24 år att arbetsgivaren själv ska få avgöra vem som får gå vid en uppsägning.<sup>109</sup>

De små företagen skulle utan tvekan få det svårt om de inte omfattades av regelverk. En arbetstagare skulle förmodligen inte vara lika angelägen att söka arbete på ett mindre företag utan anställningsskydd, som på ett större med anställningsskydd. Med ett sådant förslag försvinner hela idén med att underlätta för de små företagen. En del kan anse att förslaget är berättigat för arbetsgivaren, medan andra kan anse att det måste finnas regler som stärker de små verksamheterna men inte gör för stor skillnad för de större företagen. Precis som i LO:s artikel finns risken att arbetstagare väljer bort små företag och söker sig till en anställningstrygghet på de större företagen.

Lagförslaget som ger företag om högst 50 anställda möjlighet att undanta i proportion till antalet anställda, kan medföra tveksamheter. Ett företag med den omfattningen bör få undanta fler än två personer, men en förmån likt lagförslaget är i överkant. Det är en hög siffra som innebär att en arbetsgivare kan undanta 20 procent från en turordningslista. Det försvagar anställningsskyddet och gör det näst intill obefintligt. Ett bättre alternativ bör vara att ha undantag om fem till sex personer på ett företag om 50 anställda. Det skulle dock förvärpa situationen för de minsta företagen om de skulle få undanta i proportion. Ett företag om tio anställda skulle då bara få undanta en person, vilket innebär att den i dagsläget gällande undantagsregeln försvagas. Att undanta i

---

<sup>107</sup> [www.svd.se](http://www.svd.se) ”Centern: Las skapar svaga”, Olsson.

<sup>108</sup> [www.lo.se](http://www.lo.se) ”Centerpartiet är Sveriges mest löntagarfientliga parti”.

<sup>109</sup> ”Bort med LAS”, Perfect Match nr 3 2009, Malin Sahlén.

proportion behöver därför inte vara det ultimata, en bestämmelse per total anställda kunde i stället vara aktuell. Utöver detta är emellertid situationerna olika för olika företag och reglerna måste vara sådana att de kan anpassas till alla.

Som tidigare nämnts bör reglerna för de stora och små företagen inte vara desamma. Att däremot föreslå att LAS ska slopas helt enligt vad Centerpartiets ungdomsförbunds ordförande uttalat är orimligt. Ett regelverk som har tagit lång tid att bygga upp och som är inför ständig debatt kan inte avskaffas enkelt. Ges det dessutom inga konkreta förslag till reformering kan det inte anses befogat att påstå något sådant.

## 4 Slutsatser

Att få arbetsmarknadens parter att komma i samförstånd rörande turordningsreglerna kan tyckas omöjligt. De har helt olika förutsättningar och krav för ett gott samarbete. En reformering avseende turordningsreglerna kan tyckas nödvändig omgående. Hur dessa regler ska se ut är dock beroende av reglernas framväxt och hur framtiden kommer att te sig.

### 4.1 Svårt att avgöra

En mängd av de redovisade rättsfallen är svårbedömda och faktum är att man inte alltid kan utgå från vad som gått till domstol. Det torde finnas ett stort mörkertal av arbetstagare som har blivit felaktigt uppsagda men som inte slår slag i sak. Det är även många rättsfall, bland annat de som tagits upp ovan, som kan analyseras och tolkas på olika vis. Diskussionen som rör frågan om uppsägningar görs på grund av personliga skäl eller arbetsbrist är relativt bred och många rättsfall kan få en utgång som ifrågasätts. Det är svårt att säga hur väl det avgörs att det i grund och botten handlar om arbetsbrist. Det är även svårt att bevisa om ärendet egentligen hänför sig till personliga skäl. Gränsen är hårfin och det är även ett led i den stora problematiken kring turordningsreglerna. Ser man till arbetsgivarens omdöme kanske turordningsreglerna anses medföra så pass starka begränsningar att det i en del situationer blir omöjligt för en arbetsgivare att följa dem. Till den kategorin hör kanske främst de företag som inte är så stora, men som fortfarande är i stort behov av en fungerande sammansättning anställda. För dessa företag kan det innebära att arbetsgivaren i en del fall inte har något annat val än att bryta mot turordningsreglerna för att kunna bevara den verksamhet han bedriver. Scenariot är inte en omöjlighet och ett vidare konstaterande blir då även att turordningsreglerna är bristfälliga.

Det som är ett problem i relation till turordningsreglernas genomslagskraft på svensk arbetsmarknad är att arbetsgivaren ges väldigt många rättigheter. Även om det inte är uttalat i svensk lag är uppfattningen, utifrån de behandlade rättsfallen och givna normer, att arbetsgivaren ofta har rättigheter för sitt agerande. Slutsatsen utifrån detta är att möjligheten att kringgå lagen med omplaceringar från och till olika driftsenheter, inhyrning av personal och omorganisation är åtgärder som blir svåra att ifrågasätta. Det krävs i princip ett stort felsteg av arbetsgivaren för att denna ska dömas för brott mot turordningsreglerna. En arbetsgivare kan i domstol dessutom redogöra för att åtgärderna är lagenliga, trots att de i grunden kan ha haft ett annat syfte.

Arbetsgivaren kämpar således för större frihet och egna valmöjligheter, medan arbetstagsidan värnar om sitt skydd och sina rättigheter.

## **4.2 Kringgående av turordningsreglerna**

Något som många arbetsgivare använder sig av är inhyrning av personal. Detta är ett sätt för arbetsgivaren att kringgå turordningsreglerna på ett godkänt vis. Möjligheten till detta har naturligtvis fått olika reaktioner och befinner sig därför i en vågskål med ”för” och ”emot”. Inhyrning av personal kan anses lämpligt i situationer där ett företag börjat återhämta sig efter en nedgång, och där ledningen är osäker över hur framtiden kommer att se ut. Att anställa personer tillsvidare innebär i och med ovissheten en risk för ytterligare nedskärningar. I de situationerna är möjligheten till inhyrning av personal positiv. Det finns egentligen ingen större nackdel för arbetsgivaren i sammanhanget förutom att tillfälliga anställningar kan medföra liten motivation från arbetstagarens sida. Den person som är inhyrd på ett företag för en kort period behöver inte se någon anledning att anstränga sig till det yttersta för företaget. Samhörighet och uppoffring ligger förmodligen inte lika varmt om hjärtat; uppstår en sådan attityd kan man fundera på om det verkligen främjar arbetsgivaren.

För arbetstagaren däremot handlar det om en anställningstrygghet som plötsligt väljs bort framför personer som inte har någon som helst erfarenhet av företaget eller dess verksamhet. En person som arbetat för ett företag i över tio år och efter denna tid känner en viss samhörighet med sitt företag, anställda och ledning kan få gå till följd av

arbetsbrist. Kort därefter ersätts denna arbetstagare av någon som aldrig satt sin fot på företaget och kanske inte heller kommer att behålla den där särskilt länge. Anställningstrygghet är i den bemärkelsen osynlig för en arbetstagare. Förmodligen var det inte så lagstiftaren hade tänkt när lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft kom 1993. Det är oundvikligt att hålla med Dan Holke i hans uttalande om att lagstiftaren kanske inte hade reflekterat över de eventuella konsekvenserna inhyrning av personal kunde ge. Är det då kanske de personer som en gång blivit förbisedda av turordningsreglerna som blir den inhyrda personalen? Det kan rentav bli en ond cirkel.

Det finns både fördelar och nackdelar med bemanningsföretag. Framtiden kan dock se väldigt otrygg ut för de anställda om arbetsgivarens förmån utvecklas åt fel håll. Det bör exempelvis vara tillåtet med inhyrning av personal vid toppar på ett företag, när verksamheten håller sig stabil. Det skulle i sådant fall leda till att personal hyrs in vid behov, men övriga arbetstagare står trygga i sina anställningar. Avseende inhyrning bör det dessutom vara bättre att återanställa, då personen redan arbetat på företaget och kan sin sak.

Att kringgå turordningsreglerna genom inhyrning av personal borde stramas åt. Ett villkor kunde vara att ett företag om högst 50 anställda har rättigheter att hyra in arbetskraft. Detta eftersom små företag inte har samma förutsättningar som ett större företag och kan behöva vissa undantag för att överleva. Det bör även göras utredningar för att se varför personal ska hyras in, till vilket antal och hur stort personalbehovet är på företaget. Ett litet företag kan inte heller tillåtas utnyttja ett eventuellt regelverk på grunden att de *kan*. Ett större företag borde däremot inte få rätt att hyra in personal med anledning av den anställningstrygghet som ändock måste finnas. Om det är fritt fram för alla arbetsgivare att hyra in personal försvinner syftet med LAS och arbetstagarnas kamp för anställningsskydd är bortkastad. I stället borde man ge företag, med fler än 50 anställda, skyldighet att upprätthålla återanställningsreglerna. Det bör finnas begränsningar åt båda parter.

Ett annat sätt för arbetsgivaren att kringgå reglerna om turordning är omplacering. Många rättsfall från arbetsdomstolen redogör för situationer där personer omplacerats

precis innan en uppsägning på grund av arbetsbrist och kort därefter sagts upp. Det kan handla om anställda som blir förflyttade till mindre driftsenheter, varpå de sedan blir uppsagda. Det kan också handla om situationer där hela driftsenheter läggs ned. Omplacering kan även användas åt motsatt håll, det vill säga att arbetstagaren flyttas till en annan driftsenhet just för att arbetsgivaren vill behålla arbetstagaren. Arbetstagaren flyttas då till en annan driftsenhet och därefter läggs hans föregående enhet ned. Arbetsgivaren har då medvetet flyttat på den person han vill behålla och ett kringgående av turordningsreglerna har skett. Det är dock många av dessa möjligheter till undantag som sker på godtagbar väg, vilket gör att det är svårt att upprätthålla reglernas syfte i praktiken.

### 4.3 Förslag till åtgärder

Sammanfattningsvis torde turordningsreglerna aldrig komma till en nivå där båda parter är lagom tillfredsställda. Finns möjligheten för en arbetsgivare att kringgående dagens regler kommer det att utnyttjas, precis som arbetstagarna inte frivilligt kommer att släppa på sin gällande rätt utan ett bättre alternativ. Då båda parter är så pass angelägna om en bättre status är det svårt att komma i balans med reglerna. Det finns olika åtgärder som kan tänkas vara användbara. Jag har undersökt eventuella åtgärder ur olika perspektiv och nedan kommer några lämpliga förslag.

Att utöka arbetsgivarens möjlighet till undantag av arbetskraft på ett företag med upp till 50 anställda är en användbar åtgärd. Det är dock inte menat att det tidigare nämnda lagförslaget är lämpligt till fullo (se avsnitt 3.5). En arbetsgivare bör få undanta arbetstagare i större omfattning, men att undanta 20 procent är i överkant och en mindre siffra är mer lämplig. Båda parter måste mötas någonstans på vägen, med vetskap om att båda inte kommer att bli fullt tillgodosedda. Får en arbetsgivare för mycket frihet är risken att endast eliten får stanna kvar på ett företag. Arbetsgivaren väljer ut de han anser ska stanna och de andra blir lämnade till turordningslistan. Om de arbetstagare som arbetsgivaren anser är *bäst* får stanna, kan konsekvensen bli att de arbetstagare som får gå kan få svårigheter med att söka arbete i framtiden. Varför ville inte arbetsgivaren ha kvar denna arbetstagare via undantaget och varför skulle då nästa arbetsgivare vilja

ha honom/henne? Om samtliga företag skulle resonera likt detta skulle resultaten inte vara goda. Då skulle eliten i samhället ha arbete och övriga personer skulle stå arbetslösa som en enskild grupp i samhället. Det är naturligtvis en tanke tagen till ytterligheterna, men vi vet inget om vad konsekvenserna av ett infört undantag likt detta kan vara. Likadant som vi inte visste vad konsekvenserna av en lag för inhyrning av personal kunde bli.

Att ta bort hela LAS är en alltför genomgripande förändring (se avsnitt 3.5), att däremot tänka över turordningsreglernas existens vore aktuellt. En åtgärd kan vara att behålla LAS men reformera lagen. Arbetsmarknaden ser inte ut som den gjorde under förra seklet och LAS bör därför anpassas till dagens verklighet. Förslag om att helt ta bort turordningsreglerna har också lagts fram. Från att ha varit väldigt negativt inställd till det förslaget har min uppfattning bytt riktning en aning. Turordningsreglerna är tyvärr något som innehåller en hel del brister. De regler som en gång ställts upp, infriar inte sitt syfte. Slutsatsen är att turordningsreglerna ofta förbigås eller avtalas bort. För arbetstagare som blivit förbisedda finns inte mycket styrka att sätta emot arbetsledningsrätten. Kanske vore det då bättre om arbetsgivarna själva fick avgöra vem som får gå och vem som får stanna. En arbetsgivare ser till sin verksamhets överlevnad och därmed bör arbetsgivaren behålla de arbetstagare som utför det arbete de är tilldelade och inte missköter sig. Till följd av det tror jag inte att åldern spelar någon roll, utan sköter man sig på sin arbetsplats gynnas man gentemot dem som inte gör det. Dagens turordningsregler gör ingen bedömning av den enskilde arbetstagarens prestation. Det är längst anställningstid och högst ålder som ger företräde, men det förtäljer inget om vem som *förtjänar* att behålla sin anställning. Av den anledningen menar jag att dagens turordningsregler är för tunt utformade, att ta bort dem skulle eventuellt inte göra så stor skillnad. Kanske kunde det till och med bli ett rättvisare förhållande.

# Källförteckning

## Offentligt tryck

Prop. 1973:129, *Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd, m.m.*

Prop. 1975/76:105, *med förslag till arbetsrättsreform m.m.*

Prop. 1994/95:76, *Förändring av vissa arbetstgares regler*

Prop. 1999/2000:144, *Undantag från turordningen*

## Litteratur

Adlercreutz, Axel – Mulder, Bernard Johann, 2007. *Svensk arbetsrätt*. Trettonde upplagan. Stockholm.

Bergqvist, Olof – Lunning, Lars – Toijer, Gudmund. 1997. *Medbestämmandelagen*. Andra upplagan. Stockholm.

Brink, Josefin, ”Inhyrning av personal måste regleras i lag”, LO-tidningen, 2009-08-25, [http://www.lotidningen.se/?id\\_item=24412](http://www.lotidningen.se/?id_item=24412)

Calleman, Catharina. *Turordning vid uppsägning*. 2000. Första upplagan. Stockholm.



Englund, Thomas. *Reglerna kring anställningen*. 2009. Fjärde upplagan. Göteborg.

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

Göransson, Håkan Gabinus – Garpe, Bengt – Nordlöf, Claes. *Arbetslagstiftning*. 2007. Trettiofjärde upplagan. Stockholm.

Hamskär, Ingemar – Gustafsson, Stig, ”Anställningsskyddet var inte bättre förr”, Lag&Avtal, nr 5 2009

”Inhyrning går före företrädesrätt”, Lag&Avtal, nr 2 2003, AN

”Inhyrning prövas i arbetsdomstolen”, Lag&Avtal, nr 10 2002, AN

Källström, Kent – Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet*. 2006. Uppsala.

Lehrberg, Bert. *Praktisk juridisk metod*. 2006. Femte upplagan. Uppsala.

Malmberg, Jonas. *Anställningsavtalet*. 1997. Uppsala.

Rönmar, Mia. *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet*. 2004. Lund.

Sahlén, Malin, ”Bort med LAS”, Perfect Match nr 3 2009

Sigeman, Tore. *Arbetsrätten*. 2006. Fjärde upplagan. Stockholm.

”Undantag från LAS nu ute på remissrunda”, Lag&Avtal, nr 2 2000, EÖ

## **Rättsfallsregister**

AD 1978 nr 89, parter: Svenska Pappersindustriarbetareförbundet mot Sveriges Skogsindustrieförbund och Svenska Cellulosa Aktiebolaget SCA i Sundsvall

AD 1986 nr 50, parter: Hotell- och Restauranganställdas Förbund mot Restaurant B C D Aktiebolag i Linköping.

AD 1989 nr 47, parter: Handelstjänstemannaförbundet mot Hotell- och Restaurangarbetsgivareföreningen och Hotel Nouveau i Helsingborg Aktiebolag

AD 1991 nr 56, Hotell- och Restauranganställdas förbund mot Hotell- och Restaurangarbetsgivareföreningen och Zinkens Restaurang Aktiebolag i Stockholm.

AD 1991 nr 66, Sveriges Civilingenjörsförbund mot Byggnadsämnesförbundet och IFÖ Ceramics AB i Bromölla.

AD 1991 nr 136, parter: Svenska Industritjänstemannaförbundet mot Byggnadsämnesförbundet och Värmlands Grus Aktiebolag i Stockholm.

AD 1993 nr 19, parter: Svenska Hälso- och Sjukvårdens Tjänstemannaförbund mot Malmöhus läns landsting.

AD 1993 nr 61, parter: Svenska Elektrikerförbundet mot Handels och Tjänsteföretagens Arbetsgivarorganisation, Centrala Gruppen och Thorn EMI Hyr-TV Aktiebolag i Solna.

AD 1996 nr 20, parter: Svenska Teaterförbundet mot Teatrarnas Riksförbund och Svenska Riksteatern i Norsborg.

AD 2003 nr 4, parter: Svenska Metallindustriarbetareförbundet mot Sveriges Verkstadsförening och ABU Aktiebolag i Svängsta.

AD 2005 nr 35, M.H mot Ramirent AB i Hisings Kärra.

AD 2006 nr 68, parter: IF Metall mot Aktiebolaget Transema Finmekaniska Verkstad i Sundbyberg.

AD 2008 nr 46, parter: Lärarnas Riksförbund mot Medie- och Informationsarbetsgivarna och Ljud & Bildskolan LBS Aktiebolag i Varberg

AD 2009 nr 9, parter: Handelsanställdas förbund mot Svensk Handel och Nilson Group Aktiebolag i Varberg

## Övriga källor

Dagens Industri ”C vill avskaffa turordningsregler”

<http://di.se/Nyheter/?page=/Avdelningar/Artikel.aspx%3FArticleID%3D2009%255C05%255C08%255C336628%26sectionid%3DEttan> (2009-08-30)

Företagsjuristerna

<http://www.foretagsjuristerna.se/?pid=57&sub=23> (2009-09-02)

Landsorganisationen (LO) ”Centerpartiet är Sveriges mest löntagarfientliga parti”

<http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/44E7C7F3D75B83BDC12575B600400E2E> (2009-09-09)

Statens Arkiv

<http://www.statensarkiv.se/default.aspx?id=9050&refid=1132> (2009-08-27)

Svenskt Näringsliv, ”Detta är ett huvudavtal”:

<http://www.svensktnaringsliv.se/fragor/huvudavtal/article58653.ece> (2009-09-06)

SVD (Svenska Dagbladet) ”Centern: Las skapar svaga”

[http://www.svd.se/nyheter/politik/artikel\\_2862901.svd](http://www.svd.se/nyheter/politik/artikel_2862901.svd) (2009-09-07)

SVT (Sveriges Television) ”Centerpartiet vill slopa turordningsreglerna”

[http://svt.se/2.33831/1.1550540/centerpartiet\\_vill\\_slopa\\_turordningsreglerna?lid=puff1550540&lpos=lasMer](http://svt.se/2.33831/1.1550540/centerpartiet_vill_slopa_turordningsreglerna?lid=puff1550540&lpos=lasMer) (2009-09-07)