



JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

Johan Björkenstam

Permittering och arbetsledningsrätten

JURM02 Examensarbete

Examensarbete på juristprogrammet
30 högskolepoäng

Handledare: Ann Numhauser-Henning

Termin för examen: HT 2012

Innehåll

SUMMARY	1
SAMMANFATTNING	3
FÖRORD	5
FÖRKORTNINGAR	6
1. INLEDNING	7
1.1 Ämne	7
1.2 Metod, material samt avgränsningar	9
1.3 Disposition	10
2. ARBETSLEDNINGSRÄTTEN	12
2.1 Historisk bakgrund	12
2.2 Allmänt	13
2.3 Anställningsavtalet	14
2.4 Arbetsuppgifter	16
2.4.1 29/29-principen	16
2.4.1.1 Naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet	17
2.4.1.2 För arbetsgivarens räkning	19
2.4.1.3 Allmänna yrkeskvalifikationer	19
2.4.2 Arbetsplats	19
2.4.3 Arbetstid	20
2.5 Undantag	23
2.6 Arbetsgivarens förpliktelser	24
3. PERMITTERINGAR	26
3.1 Historisk bakgrund	26
3.2 Permittering i lagstiftning	28
3.3 Vem kan permitteras?	29
3.4 Permittering eller inte	32
3.4.1 Stå till arbetsgivarens förfogande	32
3.4.2 Att uttryckligen ange att en permittering föreligger	34
3.4.3 Annan befrielse från arbetet	36
3.4.3.1 Sjukskrivning	36
3.4.3.2 Utebliven övertid	38
3.4.3.3 Obetald semester	38

3.4.3.4	Återinträda i tjänst	39
3.4.3.5	Semesterstängt	39
3.4.3.6	Driftsinskränkningar	41
3.5	Ensidigt besluta om permittering	41
3.5.1	Tidsmässiga begränsningar	41
3.5.2	Godtagbara omständigheter	43
3.5.3	Intermittent permittering	46
3.6	Permitteringslön	47
3.6.1	Lag och förarbeten	47
3.6.2	Förutsättningar för permitteringslön	49
3.6.3	Undantag från permitteringslön i 21 § LAS	53
3.6.3.1	Allmänt	53
3.6.3.2	Säsongsbetonat arbete	53
3.6.4	Intermittent arbete vid tillämpningen av regeln i 21 § LAS	54
3.6.5	Semesterledighet vid permittering	57
4.	ANALYS OCH SLUTSATSER	59
	KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING	64
	RÄTTSFALLSFÖRTECKNING	66

Summary

A workplace can due to various reasons, experience a temporary decline in the demand for labor. One way to address this has traditionally been resorting to layoffs. Layoffs may occur in both permanent and fixed-term employments, but historically it has often been a matter of hourly employees. The term layoff means that an employer has the opportunity to temporary layoff employees, or due to some other temporary disruption liberate workers from their workplace. That in turn means that the employee is relieved of his obligation to work and no longer need to remain at his/her workplace. A layoff can be anywhere from several days to just a few hours. It can concern a specific amount of time or until further notice. A layoff can be both continuous and intermittent. A layoff does not mean a termination of employment; the employee is expected to return to work as soon as possible. The reason for this is that the obligation to work does not end with the exemption from the attendance requirement; the employee must be at the employer's disposal throughout the entire layoff. Questions regarding layoff have traditionally concerned the employee's right to wages during layoffs, but after legislative changes in recent times the question to what extent the employer can unilaterally decide on layoffs has more and more become a point of interest. The issue of layoffs is thus closely linked to the managerial prerogative. Just as with the managerial prerogative, there are no statutory provisions to be found regarding layoffs. The Swedish Labor Court has, through a series of judgments designed rules regarding boundaries concerning the employer's right to unilaterally resort to layoffs. In order that a worker shall be considered to have an obligation to work, and thus be at the employer's disposal, some form of remuneration is required. It is the foundation of any employment contract and sets the framework for both the managerial prerogative as well as layoffs. If a decision to layoff is regarded as within the employment contract framework, the employee cannot refuse to follow the supervisor's orders without being guilty of refusal to work. The managerial prerogative gives employers broad discretion to decide what

tasks a worker performs, but also when and where to perform them. It is also the employer's right to unilaterally decide on layoffs. The primary work obligation gives the employee an obligation to perform their duties under the personal contract also in terms of time and location provided the agreement is not contrary to applicable law or collective agreements. Employer's right to reassignment requires the worker to also do other work for the employer. Layoffs also falls within this right.

Sammanfattning

En arbetsplats kan av olika skäl råka ut för en tillfällig nedgång i behovet av arbetskraft. Ett sätt att bemöta detta har traditionellt varit att tillgripa permitteringar. Permittering kan förekomma vid både tillsvidare- och visstidsanställda, men historiskt sett har det oftast rört sig om timanställda. Permitteringar förekommer i princip enbart på arbetarområdet. Med begreppet permittering menas att en arbetsgivare har möjlighet att vid tillfällig arbetsbrist eller någon annan tillfällig driftstörning befria arbetstagare från arbetet. Det innebär i sin tur att den anställde befrias från sin närvaroplikt och inte längre behöver vara kvar på sin arbetsplats. En permittering kan vara i allt från flera dagar till bara några timmar. Den kan vara tidsbestämd eller gälla tillsvidare. En permittering kan vara både fortlöpande och intermittent. Permitteringen medför inte att anställningen upphör utan arbetstagaren förväntas återvända till arbetet så snart det finns möjlighet för detta. Orsaken till detta är att arbetsskyldigheten inte upphör i samband med befrielsen från närvaroplikten, utan den anställde måste stå till arbetsgivarens förfogande under hela permitteringstiden. Frågor rörande permittering rörde traditionellt rätten till permitteringslön, men har efter lagändringar på senare tid kommit att mer röra frågan i vilken utsträckning arbetsgivaren ensidigt kan besluta om permitteringar. Frågan om permitteringar är alltså tätt sammankopplad med arbetsledningsrätten. På samma sätt som vad gäller arbetsledningsrätten finns det inte några lagregler att finna rörande permitteringar. Arbetsdomstolen har genom en rad domar utformat regler rörande gränsdragningar kring arbetsgivarens rätt att ensidigt tillgripa permitteringar. Framför allt syns kriteriet att för att arbetstagaren skall vara skyldig att arbeta, och därigenom stå till arbetsgivarens förfogande, så måste lön utbetalas. Det är i botten anställningsavtalet som sätter ramarna för arbetsledningsrätten och därigenom även permitteringar. Om ett beslut om permittering ligger inom anställningsavtalets ram kan inte den anställde vägra att följa arbetsledarens order utan att göra sig skyldig till arbetsvägran. Arbetsledningsrätten ger arbetsgivaren stor frihet att besluta

vilka arbetsuppgifter en arbetstagare ska utföra, men även när och var de ska utföra dem. Det är även arbetsgivarens rätt att ensidigt besluta om permitteringar. Den primära arbetskyldigheten ger arbetstagaren en skyldighet att utföra de arbetsuppgifter som följer det personliga avtalet även vad gäller tid och plats förutsatt att avtalet inte strider mot tvingande lag eller kollektivavtal. Arbetsgivarens omplaceringsbefogenhet gör att arbetstagaren även måste utföra annat arbete om arbetsgivaren så kräver. Permitteringar faller även inom denna rätt.

Förord

Jag vill särskilt tacka min handledare Ann Numhauser-Henning för alla goda råd. Ett stort tack riktas även till Sanna Lindskog och Jan Björkenstam för deras värdefulla synpunkter vid korrekturläsningen.

Malmö, januari 2013

Johan Björkenstam

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen, Arbetsdomstolens domar
AFL	Lagen (1962:381) om allmän försäkring
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
Dir.	Direktiv
Ds	Departementsserien
EU	Europeiska unionen
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
OB	Obekväm arbetstid
Prop.	Proposition
SAF	Svenska Arbetsgivareföreningen
SemL	Semesterlagen (1977:480)
SFS	Svensk författningssamling
SOU	Statens offentliga utredningar

1 Inledning

1.1 Ämne

En arbetsplats kan av olika skäl råka ut för en tillfällig nedgång i behovet av arbetskraft. Traditionellt sett har denna typ av problem ofta bemötts med permitteringar. Med begreppet permittering menas att en arbetsgivare har möjlighet att vid tillfällig arbetsbrist eller någon annan tillfällig driftstörning befria arbetstagare från arbetet. Det innebär i sin tur att den anställde befrias från sin närvaroplikt och inte längre behöver vara kvar på sin arbetsplats.¹ En permittering kan vara i allt från flera dagar till bara några timmar. Den kan även vara tidsbestämd eller gälla tillsvidare. En permittering kan vara både fortlöpande och intermittent. Skulle permitteringen gälla en eller flera på förhand bestämda veckodagar under en viss tidsperiod kallas permitteringen intermittent permittering eller korttidsvecka. Permitteringen medför inte att anställningen upphör utan arbetstagaren förväntas återvända till arbetet så snart det finns möjlighet för detta. Permittering kan förekomma vid både tillsvidare- och visstidsanställning, men historiskt sett har det oftast rört sig om timanställda.²

En grundläggande förutsättning för att arbetsskyldighet ska föreligga är att lön utbetalas, omvänt kan sägas att arbetsledningsrätten sträcker sig bara så långt som man får betalt för. Ett anställningsavtal består av två huvudprestationer; vederlag och arbetsprestation. Man kan uttrycka det som att arbetstagaren byter arbete mot lön.³ Anställningsavtalet har flera inneboende konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare. Arbetsgivaren vill driva sin verksamhet under så stor frihet som möjligt i syfte att ska så stor vinst som möjligt, medan arbetstagarens främsta intresse är att få så förmånliga löne- och anställningsförmåner som möjligt för det arbete som utförs. LAS och annan anställningsskyddslagstiftning syftar i första hand till

¹ Malmberg, Jonas, *Inkomst- eller anställningstrygghet*, s. 180.

² Lunning, Toijer, *Anställningsskyddslagen* (18 sept. 2012, Zetee) kommentaren till 21 §.

³ Ny Juridik 2004:4, s. 7.

att förhindra att arbetstagare utsätts för alltför dåliga arbetsförhållanden. Arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet inskränks även genom medbestämmanderegler i MBL. Trots detta är arbetsledningsrätten på LO/SAF-området⁴ mycket vidsträckt. När en arbetsgivare fattar ett beslut som ligger inom ramen för vad som är möjligt enligt anställningsavtalet brukar man tala om det fria arbetsledningsbeslutet. När en arbetsgivare fattar ett beslut som går utanför anställningsavtalets ram överskrider denne sina befogenheter. Dock framgår av praxis att arbetsgivaren inte har någon möjlighet att bestämma över arbetstiden i bemärkelsen sysselsättningsgrad för anställningen.⁵ Överhuvudtaget kan man inte hursomhelst utgå ifrån att en arbetsgivare som ett utflöde av rätten att leda och fördela arbetet kan bestämma om arbetstidens förläggning, då det inte är avtalsreglererat.⁶ Det förefaller i varje fall vid första anblick som att en permittering inte skulle falla inom arbetsledningsrättens ramar. Både arbetsledningsrätten och rätten att permittera anställda saknar egentligt lagstöd. De regler som finns hittar man främst i Arbetsdomstolens praxis, vilken är omfattande på båda områdena. Av praxis framgår dock att permitteringar som ensidigt har beslutats av arbetsgivaren är tillåtna i vissa situationer. När det gäller permittering och arbetsledningsrätten har frågan vanligtvis gällt om och i vilken utsträckning arbetsgivare ensidigt kan besluta att tillfälligt befria arbetstagaren från skyldigheten att stå till förfogande utan att betala lön eller åtminstone med lägre lön än vanligt.⁷ Numera ses det som ett mindre problem eftersom rättsutvecklingen på permitteringsområdet har inneburit att den direkta kostnadsrisken vid permittering successivt har flyttats från arbetstagarna enskilt och kollektivt i branschen till framför allt arbetsgivarsidan. Det har medfört att inkomsttryggheten för arbetstagarna har förstärkts samtidigt som de ekonomiska incitamenten för arbetsgivare att tillgripa permitteringar bör ha minskat. Detta har skett dels genom att det numera finns lagstiftning som säger att full lön skall utgå vid permittering, dels genom att statsbidraget till permitteringslöneersättningen har tagits

⁴ SAF heter numera Svenskt Näringsliv men detta uttryck används ändå som vedertaget.

⁵ Ny Juridik 2004:4, s. 8.

⁶ AD 1984 nr 28.

⁷ Malmberg, Jonas, *Inkomst- eller anställningstrygghet?*, s. 180.

bort. I förarbetena till den permitteringsreform som genomfördes 1984 ställdes dock frågan om den rättsliga regleringen skulle komma att bidra till att arbetsgivare istället för permittering skulle välja metoder som medför en lägre grad av anställningstrygghet, t ex korttidsanställningar eller anställningar med ett öppet arbetstidsmått, då behov av att tillfälligt variera arbetskraften uppstår. Utvecklingen på arbetsmarknaden har sedan dess visat sig gå i den riktning som befarades i förarbetena. Andelen arbetstagare i tidsbegränsade anställningar har ökat påtagligt, särskilt då projekt- och behovsanställda.⁸ Rätten att permittera arbetstagare kan ses som ett utflöde av rätten att leda och fördela arbetet, och det är därför intressant att se på permitteringsinstitutet ur ett arbetsledningsrättsligt perspektiv.

1.2 Syfte, metod, material samt avgränsningar

Syftet med denna uppsats är att redogöra för hur reglerna om permittering har utarbetats framför allt genom Arbetsdomstolens praxis men även i viss mån i lagstiftning. På samma sätt behandlas vidare arbetsledningsrätten för att därefter dra paralleller och analysera hur de samspelar med varandra. Utgångspunkten för analysen mellan regelverken är anställningsavtalets två grundläggande förutsättningar; arbetsprestation mot vederlag och vid tolkning av materialet används den sedvanliga juridiska rättsdogmatiska metoden.⁹ Ämnet permittering behandlas i begränsad utsträckning i doktrin medan det angående arbetsledningsrätten finns rikligt med material. Den mest utförliga källan angående permittering som står att finna i dagsläget är Lunning och Toijers kommentar till 21 § anställningsskyddslagen, tillgänglig också på internet.¹⁰ Utforskningen av permitteringsinstitutet har därför framför allt skett genom Arbetsdomstolens domar och lagkommentarer.

⁸ Malmberg, Jonas, *Inkomst- eller anställningstrygghet?*, s. 184.

⁹ Peczenik, Aleksander, *Juridikens allmänna läror*, SvJT 2005 s. 249-272.

¹⁰ Lunning, Toijer, Anställningsskyddslagen (18 sept. 2012, Zeteo) kommentaren till 21 §.

1.3 Disposition

Uppsatsen är indelad i tre huvudavsnitt. Det första behandlar arbetsledningsrätten. Kapitlet börjar med en historisk bakgrund (2.1) följt av en allmän del (2.2) som redogör för begrepp och dylikt. När man talar om arbetsledningsrätten brukar man oftast mena vilka arbetsuppgifter en arbetstagare är skyldig att utföra, var de ska utföras och när de ska utföras. Därför kommer ett avsnitt om anställningsavtalet (2.3) följt av ett avsnitt om arbetsgivarens omplaceringsrätt (2.4) i vilket först 29/29-principen behandlas i ett underavsnitt (2.4.1) och i underavsnitt till detta finner man även en redogörelse över begreppen ”naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet” (2.4.1.1), ”för arbetsgivarens räkning” (2.4.1.2), och ”allmänna yrkeskvalifikationer” (2.4.1.3). Därefter behandlas arbetsgivarens omplaceringsrätt vad gäller arbetsplats (2.4.2) följt av arbetstid (2.4.3). Sedan finner man ett avsnitt om undantag (2.5) och slutligen arbetsgivarens förpliktelser (2.6). Kapitel 3 behandlar permitteringsinstitutet och går igenom de olika huvuddragen där i. Lag och avtal rörande permitteringar har förändrats mycket genom åren, framförallt genom permitteringslönerreglerna från 1980-talet. Eftersom tidigare praxis ändå anses vara relevant, krävs även här en historisk tillbakablick. I första avsnittet beskrivs därför permitteringsreglernas utveckling genom tiden i stora drag (3.1). Därefter följer ett avsnitt om var permitteringsregler står att finna i lagstiftning (3.2). Tyngdpunkten i uppsatsen återfinns sedan i de efterföljande huvudavsnitten där olika aspekter av permitteringsinstitutet tas upp genom i första hand rättsfallsreferat. Först behandlas vem som kan permitteras, det vill säga i vilka anställningsformer permittering kan förekomma (3.3). Därefter kommer ett avsnitt som behandlar de fall där gränsdragningen om huruvida det förelåg permittering eller ej varit problematisk (3.4). Avsnittet tar sedan upp de kriterier som Arbetsdomstolen har satt upp för att en permittering ska föreligga. Det första i avsnittet rör begreppet ”Stå till arbetsgivarens förfogande” (3.4.1). Sedan behandlas att arbetsgivaren uttryckligen måste ange att en permittering föreligger (3.4.2). Därefter tas de fall av permittering upp där frågan varit om en permittering förelåg eller om det

rörde sig om någon annan form av arbetsbefrielse (3.4.3). Avsnitten är uppdelade i sjukskrivning (3.4.3.1), utebliven övertid (3.4.3.2), obetald semester (3.4.3.3), återinträde i tjänst (3.4.3.4), semesterstängningar (3.4.3.5) och slutligen driftsinskränkningar (3.4.3.6). Därefter kommer ett avsnitt om arbetsgivarens rätt att ensidigt tillgripa permitteringar (3.5). Först behandlas tidsmässiga begränsningar för en permittering (3.5.1). För att en permittering ska vara tillåten måste det även föreligga godtagbara omständigheter, vilket behandlas därefter (3.5.2). Sedan redogörs för intermittenta permitteringar (3.5.3). Slutligen kommer ett avsnitt om permitteringslön (3.6). Det börjar med en genomgång av lag och förarbeten (3.6.1) följt av förutsättningarna för att permitteringslön ska utbetalas (3.6.2). Undantagsregeln rörande permitteringslön i 21 § LAS är därefter ämnet för nästa del (3.6.3), vilken har två underrubriker. De behandlar först det allmänna kring regeln (3.6.3.1) och sedan säsongsbetonat arbete (3.6.3.2). Slutligen följer ett avsnitt om intermittent arbete vid tillämpningen av regeln i 21 § LAS (3.6.4) och ett om semesterledighet vid permittering (3.6.5). Det fjärde och sista kapitlet innehåller sammanfattande analys och slutsatser.

2 Arbetsledningsrätten

2.1 Historisk bakgrund

Arbetsledningsrätten kan man hitta redan 1906 i den sk. Decemberkompromissen, där ett centralt avtal mellan SAF och LO erkände å ena sidan arbetarnas föreningsrätt och å andra sidan arbetsgivarens rätt att bl.a. leda och fördela arbetet.¹¹ Arbetsledningsrätten kom att skrivas in i kollektivavtalen på LO/SAF- området. I AD 1932 nr 100 och AD 1934 nr 179 kom även arbetsledningsrätten att ses som en allmän rättsgrundsats vilken gäller också utan uttryckligt stöd i kollektivavtal.¹² Arbetsledningsrätten brukar ofta förklaras ur ett historiskt perspektiv. Kampen mellan arbetsgivare och arbetstagare har då setts som ursprunget till reglerna om arbetsledningsrätten. Ursprunget står att finna i två rättsliga traditioner. Före det fria anställningsavtalet kännetecknades relationen mellan arbetstagare och arbetsgivare av deras respektive status. Arbetsgivaren kunde bestämma om arbetstider och arbetstid. I legostadgan angavs att ett tjänstehjon "icke skall undandraga sig det arbetet och de sysslor, husbonde skäligen förutsätter". Arbetsgivarens möjligheter att frigöra sig från anställningsförhållandet var å andra sidan begränsade. Under 1800-talet och den liberala epoken fanns inte regler om arbetsskyldighet, utan arbetsledningsrätten uppehölls genom arbetsgivarens överlägsna ställning. Denna maktutövning ledde fram till Decemberkompromissen och en senare rättslig reglering. Det andra synsättet ger ett annorlunda perspektiv. Den institutionella ekonomin framhåller att styrningen av produktion inom ett företag eller liknande sker genom en hierarkisk eller byråkratisk ordning, inte genom avtal som på en öppen marknad. Det medför lägre transaktionskostnader än om det skett utanför företaget. Arbetsledningsrätten är ur det synsättet ett mer anpassningsbart system där

¹¹ Schmidt, Folke, *Facklig arbetsrätt*, s. 18.

¹² Malmberg, Jonas, *Anställningsavtalet*, s. 244.

arbetsgivaren kan ändra arbetstider eller uppgifter för att passa företagets behov.¹³ Man bör dock tänka på att arbetskyldighetens gränser även berör andra värden än strikt ekonomiska. I flera uttalanden har Arbetsdomstolen framhållit att det ligger ett inte obetydligt värde i att arbetstagare inte förflyttas mot sin vilja. Särskilt viktigt är det då en förändring skulle medföra försämringar av anställningsvillkor eller att arbetstagaren tvingas lämna sin arbetsgemenskap (se t. ex AD 1978 nr 89, AD 1987 nr 18 och AD 1994 nr 56). Vad gäller arbetstidens förläggning har det sagts att arbetstagaren har ett behov av att kunna överblicka och kontrollera sina arbetstider. Arbetskyldigheten och arbetsledningsrätten balanserar med andra ord mellan ekonomiska värden och effektivitet å ena sidan och å andra sidan skydd för arbetstagare att påtvingas förändringar.¹⁴

2.2 Allmänt

Eftersom arbetsledningsrätten inte är lagreglerad går det inte att hänvisa till den som sådan, utan stöd i praxis eller avtal krävs. Svårigheter kan uppstå vid bedömningen av hur vidsträckt en arbetstagares arbetskyldighet, eller omvänt, arbetsgivarens arbetsledningsrätt egentligen är. En gräns måste dras för vilka förändringar som en arbetsgivare ur rättslig synvinkel kan fatta ensam. Till exempel kan ett sådant beslut vara ett ensidigt fattat beslut om permitteringar. Ensidigt fattade sådana beslut sägs ligga inom ramen för anställningen och utgör ett arbetsledningsbeslut. Om det skulle vara så att ett arbetsledningsbeslut varaktigt förändrar en arbetstagares arbetsuppgifter, arbetstid eller arbetsplats kallas det en omplacering. Sker omplaceringen inom ramen för anställningen behövs ingen motivering från arbetsgivarens sida och ingen uppsägningstid eller motsvarande behövs innan åtgärden genomförs. Arbetstagaren kan inte vägra utföra arbete som ligger inom ramen för anställningen. Det skulle kunna utgöra saklig grund för uppsägning enligt 7 § LAS. Inte heller kan en arbetstagare förvänta sig någon lön om denne inställer sig på sitt tidigare arbete istället för där

¹³ Källström, Malmberg, *Anställningsförhållandet*, s. 189.

¹⁴ Malmberg, Jonas, *Anställningsavtalet*, s. 246 f.

omplaceringen är. Om å andra sidan arbetsgivaren vill att en arbetstagare varaktigt ska utföra arbete som ligger utanför arbetskyldigheten betraktas det som ett skiljande från anställning i förening med erbjudande av ny anställning. Vid en bedömning av hur gränsen för arbetskyldigheten ska dras får man som nämnts tidigare se till praxis.¹⁵

2.3 Anställningsavtalet

Arbetsgivaren kan i relativt stor utsträckning ensidigt bestämma över hur arbetet ska organiseras. Det anses sedan länge att arbetsgivaren har en rätt att leda och fördela arbetet. Arbetsledningsrätten innebär att arbetsgivaren har stor frihet att bestämma vilka arbetsuppgifter en arbetstagare ska utföra, när det och var det ska utföra. Det är även ofta arbetsgivarens rätt att ensidigt besluta om övertid, beredskapsarbete eller förändringar av ensidigt reglerade förmåner. En arbetsgivare kan också besluta om drogtester eller andra kontrollåtgärder.¹⁶ Som utgångspunkt är en arbetstagares primära arbetskyldighet en skyldighet att utföra de arbetsuppgifter som denne har åtagit sig genom det personliga avtalet även vad gäller tid och plats förutsatt att avtalet inte strider mot tvingande lag eller kollektivavtal. Arbetstagaren måste dock på grund av arbetsgivarens omplaceringsbefogenhet även utföra annat arbete om arbetsgivaren så kräver. Omplaceringsbefogenheten är så omfattande att man kan tala om att arbetstagaren ställer sin arbetskraft till förfogande.¹⁷

Ett anställningsavtal består av två sidor, vederlag och arbetsprestation. Arbetskyldigheten rör framför allt arbetsprestationen, men även vederlag. Inom den privata kollektivavtalsreglerade sektorn är arbetskraften uppdelad i tjänstemän och arbetare. För tjänstemannasektorn gäller principen lön efter befattning. Det innebär att lönen inte förändras om arbetstagarens motprestation förändras. Även om arbetstagaren utför mindre kvalificerade

¹⁵ Malmberg, Jonas, *Anställningsavtalet*, s. 245 ff.

¹⁶ Källström, Malmberg, *Anställningsförhållandet*, s. 188.

¹⁷ Malmberg, Jonas, *Anställningsavtalet*, s. 244 ff.

uppgifter så förändras inte lönen. Om en tjänsteman har haft helg eller kvällsjobb med OB-tillägg, och arbetstiden sedan förändras till dagtid så faller OB-tillägget bort. Lönetillägg försvinner när inte motprestationen är sådan att den gör det befogat. För arbetare gäller istället principen lön efter arbete. Lönen för en arbetare bestäms utifrån det arbete denne utför. Om arbetsuppgifterna förändras kan det med tillämpning av kollektivavtalsregler göra att lönen sänks. Många kollektivavtal på SAF/LO området innehåller regler om omplaceringsersättning som fyller ut en eventuell inkomstminskning under en övergångsperiod. För att arbetsskyldighet ska föreligga krävs att lönefrågan är reglerad. Om ett avtal om lön saknas har arbetstagaren inte heller någon skyldighet att arbeta. Frågan är i regel kollektivavtalsrättslig och kan sammanfattas som att om det händer att en arbetsgivare beordrar arbete utanför kollektivavtalets löneregler så upphör arbetsskyldigheten.¹⁸

Enligt 6 a § LAS skall en arbetsgivare informera arbetstagaren skriftligen om dennes arbetsuppgifter. Även om det inte lämnats sådan information vid anställningstillfället är får man anse att arbetstagaren är skyldig att utföra sådant arbete som denne vid anställningstillfället måste antas ha känt till förekom i den aktuella anställningen. Det gäller även arbetstider. Vissa kategorier arbetstagare har befattnings- eller tjänstebeskrivningar. De framgår antingen av kollektivavtalet eller så är de upprättade av arbetsgivaren, vilket vanligen är fallet hos privat och offentliganställda tjänstemän. Denna tjänstebeskrivning utgör i sådana fall gränserna för den primära arbetsskyldigheten. Det finns inga hinder för att arbetstagare och arbetsgivare efter det att anställningsavtalet träffats kommer överens om att arbetstagaren ska utföra andra sysslor. Den som påstår att så skett har bevisbördan. Om arbetstagaren utför arbetsuppgifterna utan invändningar anses de ingå i den primära arbetsskyldigheten (se AD 1980 nr 149 och AD 1982 nr 152). Om en arbetstagare tillfälligt utför andra sysslor än vanligt betyder det inte nödvändigtvis att denne har rätt att fortsätta utföra dessa uppgifter (se AD 1993 nr 39). Slutligen betyder inte den omständigheten att

¹⁸ Ny Juridik 2004:4, s. 9 ff.

en arbetstagare fråntas vissa eller alla sina arbetsuppgifter att det är att likställa med en uppsägning om arbetstagaren får behålla sina löneförmåner. Det kan dock vara en provocerad uppsägning eller en otillåten disciplinåtgärd.¹⁹

2.4 Arbetsuppgifter

2.4.1 29/29-principen

När man talar om arbetsledningsrätten är det vanligen vilka arbetsuppgifter en arbetstagare är skyldig att utföra, var de ska utföras och när som avses. Dessa aspekter regleras genom lag, kollektivavtal och enskilt avtal. Det finns i alla tre varianter en yttre gräns för vad en arbetstagare är skyldig att underkasta sig. Andra aspekter på arbetskyldigheten är förändringens varaktighet och förutsättningen att arbetet utförs för arbetsgivarens räkning.²⁰ Vad en arbetstagare är skyldig att utföra för sysslor är inte lagreglerat. Istället är utgångspunkten den så kallade 29/29-principen. 29/29-principen kommer ifrån rättsfallet AD 1929 nr 29, där domstolen uttalade att kollektivavtalsbundna arbetstagare är skyldiga att mot avtalsenliga löneförmåner som gäller för det arbete vari de är anställda utföra allt sådant arbete för arbetsgivarens räkning som står i naturligt samband med dennes verksamhet och kan anses falla inom arbetstagarens allmänna yrkeskvalifikationer. Principen brukar anses vara en dold klausul i kollektivavtal men det är möjligt att bestämma arbetskyldigheten på annat sätt. Om det har skett får en eventuell uppkommen fråga lösas genom tolkning av avtalet grundad i kollektivavtalsparternas uppfattning och avtalets lydelse.²¹ Tillämpningen av dessa riktlinjer har varit frågan i många rättstvister. När ett företag utvidgar eller förändrar sin verksamhet till områden som innefattar väsentligt annorlunda arbetsuppgifter än tidigare uppkommer lätt frågor av detta slag. Även vid omplaceringar av

¹⁹ Malmberg, Jonas, *Anställningsavtalet*, s. 257 f.

²⁰ Ny Juridik 2004:4, s. 11.

²¹ Malmberg, Jonas, *Anställningsavtalet*, s. 259 .

arbetstagare kan ge upphov till motsvarande problematik.²² 29/29-principen ger alltså tre gränser för en arbetstagares arbetskyldighet. Först ska arbetet ha ett naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet, sedan måste arbetet utföras för arbetsgivarens räkning, och till sist ska det falla inom arbetstagarens allmänna yrkeskvalifikationer.²³

2.4.1.1 Naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet

En arbetstagare är alltså inte tvungen att utföra allt arbete som en arbetsgivares verksamhet innefattar. 29/29-principen säger att ett kollektivavtal äger tillämpning för allt sådant arbete som efter ett praktiskt bedömande står i ett naturligt samband med den centrala verksamhet som avtalet i första hand syftar på (se t ex AD 1962 nr 2, AD 1985 nr 6 och AD 1990 nr 59). Om ett sådant naturligt samband föreligger gör 29/29-principen att kollektivavtalet kan bli tillämpligt på nya verksamhetsgrenar eller arbetsuppgifter. Principens giltighet utesluts alltså inte av att ett visst arbete till sin beskaffenhet närmast kan vara att hänföra under ett annat kollektivavtal. Av 29/29-principen följer därför att gränserna för kollektivavtalens tillämpningsområden är relativt flytande och att olika kollektivavtal kan omfatta arbeten av samma slag.²⁴ Det har sin förklaring i att en arbetsgivare oftast är bunden av två kollektivavtal, ett för arbetare och ett för tjänstemän. En arbetstagare är normalt inte skyldig att utföra arbete utanför sitt kollektivavtalsområde. Det kan vara så att en arbetstagare måste utföra arbete som hör till ett annat kollektivavtal, om det tex är två avtal slutna av LO-förbund. Det bör tilläggas att termen "naturligt samband" används relativt extensivt i praxis.²⁵ Vad gäller i praxis tillåtna förändringar kan en rad rättsfall nämnas, AD 1989 nr 67, AD 1965 nr 3, AD 1968 nr 33 och AD 1978 nr 89. I alla målen rörde det sig om stora yrkesmässiga degraderingar, t ex förflyttning av kvalificerade arbetstagare till städarbete. Alla förflyttningarna ansågs dock ligga inom anställningsavtalets ramar. Det

²² Adlercreutz, Axel, *Svensk arbetsrätt*, s. 155.

²³ Källström, Malmberg, *Anställningsförhållandet*, s. 217.

²⁴ AD 1990 nr 59, s. 398 f.

²⁵ Källström, Malmberg, *Anställningsförhållandet*, s. 217.

enda fallet där en otillåten förändring förekommer är AD 1991 nr 114, där en ambulanssjukvårdare omplacerades till vaktmästare. Inom SAF/LO-området framgår det alltså av praxis att när någon anställs inom ett särskilt yrke är det att uppfatta som en placering tills vidare. Arbetsgivaren är inte förhindrad i någon större utsträckning att förändra sysslorna.²⁶

En offentligt anställd tjänsteman har traditionellt sett i viss mån varit knutna till en tjänst eller befattning. Även arbetsgivare på det offentliga området har dock sedan länge ansetts ha rätt att ålägga en tjänsteman nya eller ändrade arbetsuppgifter. Denna rätt är däremot begränsad på så sätt att arbetsgivaren inte genom ensidiga beslut kan åstadkomma så omfattande förändringar att arbetstagaren i realiteten får en helt annan tjänst.²⁷ Som exempel på tillåtna förändringar kan AD 1993 nr 19, AD 1999 nr 48 och AD 1995 nr 101 nämnas som exempel. De rör administrativa förändringar, ändrade sysslor eller ändrade ansvarsområden. För de otillåtna förändringarna handlar det mer om regelrätta degraderingar från en befordrad ställning. Se t ex AD 1983 nr 105, AD 1983 nr 174, AD 1995 nr 133 och AD 1994 nr 77. Tjänstemännen kan inte räkna med att bara utföra uppgifter som följer befattningsbeskrivningen utan det finns en kärna av arbetsuppgifter som utgör själva tjänsten. När de förändras blir det en annan tjänst.²⁸ För den privata tjänstemannasidan är det numera besvärligare att bestämma vad kärnan i en befattning egentligen utgör. AD har i t ex AD 1995 nr 101 sagt att när det gäller anställningsavtalets ram gällande sysslor, ska det göras samma bedömning på det privata som på det offentliga tjänstemannaområdet. Om en förändring beträffande de sysslor en tjänsteman ska utföra innebär att tjänstens beskaffenhet ändras i grunden, ligger förändringen sålunda utanför anställningsavtalets ram, vilket gäller både på det offentliga som på det privata området.²⁹

²⁶ Ny Juridik 2004:4, s. 14.

²⁷ AD 1995 nr 101, s. 10.

²⁸ Ny Juridik 2004:4, s. 15.

²⁹ Ny Juridik 2004:4, s. 39.

2.4.1.2 För arbetsgivarens räkning

Nästa krav som uppställs är att en arbetstagare bara behöver utföra arbete för arbetsgivarens räkning. Arbetsgivaren kan inte hur som helst överföra skyldigheterna enligt anställningsavtalet på en annan arbetsgivare. Arbetstagaren behöver inte utföra arbete under sådana omständigheter att han eller hon skulle vara att anse som arbetstagare hos någon annan.³⁰

2.4.1.3 Allmänna yrkeskvalifikationer

En arbetstagare är heller inte skyldig att utföra arbete utanför hans eller hennes allmänna yrkeskvalifikationer. 29/29-principen gör dock att arbetskyldigheten är mycket omfattande, särskilt på LO/SAF-området. Om en arbetsgivare utvidgar sin verksamhet utvidgas arbetstagarens arbetsskyldighet i princip i samma utsträckning. En kvalificerad arbetstagare kan enligt praxis vara skyldig att utföra okvalificerade uppgifter. Kvalifikationskravet i 29/29-principen gäller bara i förhållande till mer kvalificerade uppgifter. En arbetstagare är inte skyldig att utföra något denne inte är kvalificerad för.³¹ Vad gäller LO/SAF-området har det inte så stor praktisk betydelse. Det bör ligga i en arbetsgivares intresse att inte arbetstagare får arbete som de inte är kvalificerade att utföra. Av praxis kan man utgå från att arbetare inte kan kräva att få arbeta med sådana uppgifter de har särskild utbildning för (se AD 1968 nr 33 och AD 1978 nr 89).³²

2.4.2 Arbetsplats

Med undantag för 14 § 1 st LAS är frågan om en arbetstagare är skyldig att inom ramen för sin anställning byta arbetsplats inte reglerad i lag. Den kan vara reglerad i kollektivavtal men brukar som regel inte vara det.³³ Det finns inte någon regel motsvarande 29/29-principen, utan Arbetsdomstolen har tagit ståndpunkten att omfattningen av en arbetstagares arbetsskyldighet bestäms i princip vid tecknandet av det enskilda anställningsavtalet och vid

³⁰ Källström, Malmberg, *Anställningsförhållandet*, s. 217 f.

³¹ Ny Juridik 2004:4, s. 40.

³² Malmberg, Jonas, *Anställningsavtalet*, s. 261.

³³ Malmberg, Jonas, *Anställningsavtalet*, s. 271 ff.

avsaknad av kollektivavtalsregler blir den också bestämd genom det enskilda anställningsavtalet. I den mån kollektivavtalet inte innehåller någon överenskommelse om arbetskyldighetens geografiska omfattning har Arbetsdomstolen sagt att frågan får avgöras genom en tolkning av det enskilda anställningsavtalet.³⁴

2.4.3 Arbetstid

Arbetstidslagen (1982:673) reglerar arbetstidens längd och förläggning. Arbetstidslagen är dock en semidispositiv lag som kan frångås genom kollektivavtal som slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation, vilket också framgår i 3 § i samma lag. I 3 § 4 st finns en sk. EG-spärr (se prop. 1995/96:162 s. 18–21 och prop. 2003/04:180 s. 61–62). Regeln innebär att arbetstidslagens regler skall kunna frångås endast om kollektivavtalets regler ger minst det skydd som EG:s arbetstidsdirektiv föreskriver.³⁵ Arbetstidslagen har alltså mer karaktären av ett ramverk. Arbetsgivarens befogenhet att förändra arbetstiden preciseras främst genom kollektivavtal. Hur arbetstiden regleras i de olika kollektivavtalen varierar, och frågan om hur arbetsgivarens befogenhet att förändra arbetstiden ter sig får avgöras genom en tolkning av det aktuella kollektivavtalet.³⁶ Det är stor skillnad mellan arbetarområdet och tjänstemannaområdet. Om en arbetstagar anställs inom ett kollektivavtalsreglerat område omfattar arbetskyldigheten i princip att utföra arbete på alla arbetstider som förekommer i kollektivavtalet.³⁷

Den rättsliga utgångspunkten är att arbetsgivare enligt praxis anses ha befogenhet som ett utflöde av rätten att leda och fördela arbetet att bestämma om arbetstidens förläggning då det inte är avtalsreglerat och överenskommelse inte kan nås med arbetstagar sidan (se t ex AD 1960 nr 20

³⁴ AD 1993 nr 151, s. 1143.

³⁵ Karnov Internet, Arbetstidslag (1982:673) 3 §, not 12, den 12 November 2012.

³⁶ Malmberg, Jonas, *Anställningsavtalet*, s. 277 f.

³⁷ Ny Juridik 2004:4, s. 21.

s. 281 och AD 1983 nr 14).³⁸ Å andra sidan kan man inte utan vidare utgå från att sådan skyldighet gäller vilken arbetstagare som helst. På många områden kan förhållandena vara sådana att det skulle vara främmande att ålägga arbetstagare sådan väsentlig förändring av arbetstidsförhållandena. Det gäller oavsett om arbetsgivaren kan ha befogenhet på grund av avtal eller som ett utflöde av arbetsledningsrätten att i sista hand ensidigt fastställa arbetstidens förläggning. Med det menas då att närmare fixera när arbetet skall börja och sluta och när raster skall infalla.³⁹ Arbetsgivarens rätt omfattar endast arbetstidens förläggning under dagen. Av AD 1984 nr 28 framgår att det inte finns någon möjlighet för arbetsgivaren att bestämma över arbetstiden i bemärkelsen sysselsättningsgrad för anställningen.⁴⁰ Arbetsdomstolen har visat en viss obenägenhet att i kollektivavtal läsa in en begränsning av arbetsgivarens möjlighet att förändra arbetstiden. Om kollektivavtalet inte ger någon ledning har arbetsgivaren rätt att precisera arbetstidens förläggning, t ex när arbetet ska börja och sluta, samt när raster ska förläggas. Detta förhållande påverkas inte om en viss förläggning av arbetstiden pågått under en längre tid. Arbetsgivaren kan däremot inte förändra arbetstiderna för en anställd från t ex kontorstid till nattarbete eller att arbete även ska utföras på helger om så inte gjorts tidigare.⁴¹ Arbetsledningsrätten innefattar dock inte en obegränsad och under alla förhållanden gällande befogenhet att totalt ändra arbetstidsförhållandena. Enligt Arbetsdomstolen har på många områden av arbetsmarknaden läget varit sådant att det skulle vara främmande att ålägga arbetstagare väsentliga och långtgående förändringar av arbetstidsförhållandena. Sådana förändringar skulle nämligen mot bakgrund av bl.a. branschpraxis eller vid företaget uppfattas såsom stridande mot förutsättningarna för berörda arbetstagers anställningsavtal.⁴²

AD 1979 nr 66 behandlar frågan om huruvida ett landsting har haft rätt att enligt gällande kollektivavtal eller enskilda anställningsavtal beordra

³⁸ AD 1981 nr 174, s. 1079.

³⁹ AD 1979 nr 66, s. 402.

⁴⁰ Ny Juridik 2004:4, s. 21.

⁴¹ Malmberg, Jonas, *Anställningsavtalet*, s. 277 ff.

⁴² AD 1981 nr 174, s. 1079.

sjuksköterskor, som normalt arbetade dagtid mellan 7.00 och 2.00, att permanent gå över till kontinuerligt treskiftsarbete. Sjuksköterskornas anställningsavtal innehöll inte någon reglering av arbetstidens förläggning. I kollektivavtalet var däremot frågan reglerad och bestämmelserna innebar att det låg i arbetsgivarens hand att om överenskommelse inte kan nås fastställa arbetstidens förläggning. Därtill kom att kollektivavtalet innehöll särskilda arbetstids- och lönebestämmelser som var tillämpliga när sjuksköterskor utförde kontinuerligt treskiftsarbete. De omständigheterna utgjorde dock inte enligt arbetsdomstolens mening en tillräcklig grundval för att dra slutsatsen att sjuksköterskorna var skyldiga att underkasta sig tjänstgöring enligt det omtvistade tjänstgöringsschemat. Eftersom det av branschpraxis otvetydigt framgick att sjuksköterskor som inte var särskilt anställda för ständigt natttjänstgöring i regel arbetade mellan 7.00 och 22.00 skulle en förändring av dessa förhållanden gå utanför arbetsgivarens befogenhet. Att kollektivavtalet innehöll tidigare nämnda regler och att verksamheten pågick dygnet runt tillmättes ingen betydelse. Det togs fasta på att de berörda sjuksköterskorna hade anställts under förutsättningen att de skulle arbeta ordinarie arbetstid och sjuksköterskorna behövde således inte godta en sådan förändring som tvisten rörde.⁴³

I AD 1981 nr 174 hade en tvist uppstått då SVT ville att åtta fotografer och elektriker skulle övergå från vanlig kontorsarbetstid till arbete enligt en icke periodisk vaktlista. Arbetsdomstolen konstaterade i det här fallet att vissa föreskrifter i kollektivavtalet verkade bygga på tanken att de i tvisten aktuella tjänstemännen innehade sådana befattningar som omfattades av vaktlistebestämmelserna. Det var även av betydelse att de aktuella arbetstagarna innehade tjänster där det av verksamhetens art gjorde det naturligt att arbete utförs på kvällstid och helger. Den typen av verksamhet hade dessutom förekommit i inte obetydlig omfattning och att sådana vaktlistor som tvisten röt användes sedan många år tillbaka i andra distrikt. Arbetsdomstolen menade därför att vaktlistan inte skulle strida mot förutsättningarna för de berörda arbetstagarnas anställningsavtal.

⁴³ AD 1979 nr 66.

Förändringen låg alltså inom ramen för arbetsgivarens arbetsledningsrätt.⁴⁴ Sammanfattat kan sägas att Arbetsdomstolens bedömning av arbetsgivarens befogenhet att genomföra ingripande förändringar av arbetstiden ser till flera omständigheter. Arbetsuppgifternas beskaffenhet, praxis i branschen och bruket på företaget. De tillmäter också kollektivavtalsparternas förutsättningar betydelse. Under vilka närmare förutsättningar dessa omständigheter medför en ökad befogenhet för arbetsgivaren att förändra arbetstiden är dock oklart. Man kan dock säga att en helt entydig branschpraxis övertrumfar den omständigheten att arbetsuppgifterna till sin karaktär är sådana att de måste utföras dygnet runt. Som de refererade rättsfallen visar är Arbetsdomstolen inte helt enhetlig i sin hållning till om det gäller det kollektiva eller individuella planet. Avgörande är sannolikt vilken mån arbetsgivarens befogenhet att bestämma över arbetstidens förläggning framgår av kollektivavtalet.⁴⁵

2.5 Undantag

Förutom att anställningsavtalet sätter en ram för i vilken utsträckning arbetsgivaren ensidigt kan besluta om förändringar finns det även en rad andra skäl som begränsar arbetsskyldigheten. Till att börja med kan beordringens rimlighet nämnas. En arbetsgivare behöver inte utföra vad som helst, det måste vara praktiskt genomförbart (se AD 1981 nr 134). Vidare är fara för liv och hälsa en annan begränsning. Arbetsmiljölagen (1977:1160) innehåller bestämmelser som säger att arbetet får stoppas om det innebär en omedelbar och allvarlig fara för arbetstagares liv och hälsa. Givetvis kan en arbetstagare även vägra utföra arbete som strider mot lagbestämmelser i övrigt, t ex vägtrafikbestämmelser.⁴⁶ Ytterligare ett undantag är den sk. bastubadarprincipen som har sitt ursprung i domen AD 1978 nr 89. Den utgör en generell begränsning av arbetsgivarens rätt att omplacera en arbetstagare. Bastubadarprincipen innebär sammanfattat att det krävs av

⁴⁴ AD 1981 nr 174.

⁴⁵ Malmberg, Jonas, *Anställningsavtalet*, s. 281 f.

⁴⁶ Ny Juridik 2004:4, s. 25 ff.

arbetsgivaren att denne kan visa på godtagbara skäl för vissa typer av omplaceringar, trots att dessa ligger inom ramen för anställningen. Det kan dock poängteras att endast omplaceringar av personliga skäl omfattas av Bastubadarprincipen och den är således svårtillämpad vid permitteringssituationer.⁴⁷ Bastubadarprincipen anses vara en dold klausul i kollektivavtal. I kollektivavtalet på det kommunala området finns en uttrycklig regel med i princip samma innebörd som Bastubadarprincipen. Den har dock ett vidare tillämpningsområde än Bastubadarprincipen.⁴⁸

2.6 Arbetsgivarens förpliktelser

För att arbetskyldigheten ska gälla för en arbetstagare förutsätts även att arbetsgivaren uppfyller sina förpliktelser enligt anställningsavtalet. Den viktigaste förpliktelsen för en arbetsgivare är att betala ut lön till sina anställda. Om en arbetsgivare inte betalar ut lön så föreligger heller inte någon arbetskyldighet. Då kan arbetstagaren utnyttja sin stoppningsrätt och lägga ner arbetet. Fackliga organisationer kan vidta indrivningsblockader mot arbetsgivaren och stoppa arbetet för alla arbetstagare tills dess att lönen utbetalas. En enskild anställd har även rätt att häva anställningsavtalet. Även kortare dröjsmål ger arbetstagaren rätt att vidta åtgärder, det kan till och med antas att samma sak gäller om arbetstagaren kan förutse att lön inte kommer utbetalas. Man skall dock inte tro att rent förmögenhetsrättsliga principer är analogt tillämpliga i sammanhanget. Huvudprincipen att parternas prestation utbyts direkt mot varandra eller genom betalning i förskott är inte densamma. En arbetstagare får som regel lön i efterskott, alltså efter det att prestationen är utförd. Vid tvist om vilken lön som är avtalad träder arbetsrättsliga principer in. Om en tvist om arbetskyldighet föreligger i anställningsförhållanden som regleras av kollektivavtal har facket tolkningsföreträdare enligt 34 § MBL. I de fall där kollektivavtal inte gäller har arbetsgivaren tolkningsföreträdare, vilket framgick av AD 1934 nr 179. Det är därför viktigt att en arbetstagare fortsätter följa arbetsgivarens order

⁴⁷ Källström, Malmberg, *Anställningsförhållandet*, s. 227.

⁴⁸ Ny Juridik 2004:4, s. 30.

även om det anses att de går utanför avtalets ramar. Annars är det frågan om arbetsvägran vilket kan utgöra saklig grund för uppsägning enligt LAS.⁴⁹

⁴⁹ Ny Juridik 2004:4, s. 36 ff.

3 Permitteringar

3.1 Historisk bakgrund

Innan 1964 fanns det inte några regler på arbetsmarknaden om permitteringslön. Utgångspunkten var då att lön inte utgick vid permittering. Permitterade arbetstagare sågs som arbetslösa och fick vända sig till arbetslöshetskassorna där de fick ersättning efter en karenstid som normalt omfattade fem dagar. Ett första steg mot permitteringslön togs 1964 genom ett avtal mellan LO och SAF som innehöll centrala riktlinjer för permitteringslön. Avtalet gav arbetstagare rätt till permitteringslön för upp till tio dagar om året. Bestämmelserna i avtalet var kopplade till reglerna för arbetslöshetsersättning. Om en arbetstagare var ansluten till arbetslöshetskassa utgick permitteringslön tills dess arbetslöshetskassan trädde in. Oorganiserade fick permitteringslön tills arbetslöshetsersättning inträdde. För övriga gällde att permitteringslön utgick i högst tio dagar. För att permitteringslön skulle utgå var arbetstagarna tvungna att söka och anta arbete som var lämpliga enligt arbetslöshetsförsäkringens regler. Genom 1964 års avtal övertog arbetsgivaren det ekonomiska ansvaret för karensperioden tills arbetslöshetsförsäkringen började gälla. Arbetstagaren behövde nu endast bära mellanskillnaden mellan lön och permitteringslön. Vid tillkomsten av 1974 års LAS ansågs det att det förelåg skäl att hindra att lagens regler kringgicks genom otillbörligt användande av permitteringar. Genom att permittera anställda vid en arbetsbristsituation kunde arbetsgivaren undgå att betala den i LAS föreskrivna uppsägningslönen som hade utgått om uppsägning istället tillgripits. Uppsägningslönen var både generösare vad gällde storlek och tid den betalades ut i jämförelse med permitteringslönen. Som en konsekvens av detta infördes en bestämmelse om rätt till lön vid permittering.⁵⁰ Reglerna, liknande dem som fanns i 1971 års lag gällde vid permittering som sker av annan orsak än att arbetet är säsongbetonat eller annars till sin natur inte sammanhängande. Hade en

⁵⁰ Malmberg, Jonas, *Inkomst- eller anställningstrygghet?*, s. 180 ff.

sådan permittering varat mer än två veckor i följd eller sammanlagt mer än 30 dagar under samma kalenderår, hade arbetstagaren rätt till lön och andra anställningsförmåner för den överskjutande permitteringstiden.⁵¹ 1984 träffades en trepartsöverenskommelse mellan LO, SAF och staten om en förändring av permitteringsreglerna. Ett avtal träffades mellan LO och SAF som gav arbetstagare full lön under hela permitteringstiden. Kostnaderna för detta skall arbetsgivaren stå för med ett bidrag från en kollektivt finansierad permitteringslöneanordning. Dels finansierad av arbetsgivarna, dels av staten. Syftet med reformen var framför allt att skillnaderna mellan arbetare och tjänstemän skulle utjämnas. Samtidigt ändrades 21 § LAS så att full lön utgår under hela permitteringstiden. Bestämmelsen kan dock frångås genom centrala avtal. 1995 slopades statsbidraget till permitteringslöneersättningen som en konsekvens av den ekonomiska krisen i början på 90-talet. Efter 1 juli 1995 står arbetsgivaren i princip för hela ersättningen till permitterade anställda.⁵² 1997 infördes en regel i lagen om arbetslöshetsförsäkring⁵³ som säger att arbetslöshetsersättning inte utgår till den som är permitterad. Genom föreskrifter av regeringen, görs det undantag från ersättningsförbudet för dem som permitteras utan lön enligt äldre kollektivavtal och beträffande nytilträdande på arbetsmarknaden som permitteras utan lön i samband med semesterstängning.⁵⁴ Enligt motiven är det naturligt i en marknadsekonomi att arbetsgivare under vissa perioder har behov av att kunna minska arbetskraftskostnaderna utan att behöva säga upp någon anställd men det ansågs inte vara arbetslöshetsförsäkringens uppgift att betala för detta. Kostnader för tillfälliga anpassningar av arbetskraftsbehov ska alltså enligt förarbetena bäras av arbetsgivaren, bara då detta inte är möjligt bör det allmänna träda in. En konsekvens av lagändringen är att permitterade arbetare i säsongsbetonat arbete eller som av andra skäl inte är sammanhängande till sin natur varken kan få

⁵¹ Prop. 1973:129 s. 151 ff, se även prop. 1996/97:107 s. 94 och 9.

⁵² Malmberg, Jonas, *Inkomst- eller anställningstrygghet?*, s. 182 f.

⁵³ 10 § 1 st, 2 p. Lag (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring.

⁵⁴ Karnov Internet, Lag (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring 10 §, not 22, den 29 November 2012.

permitteringslön, 21 § LAS eller arbetslöshetsersättning, 10 § lagen om arbetslöshetsförsäkring.⁵⁵

3.2 Permittering i lagstiftning

Rätten att permittera sina anställda finns inte i någon lagstiftning. Det finns dock regler om permitteringslön i 21 § LAS. 21 § LAS kan här vara värd att citera i sin helhet:

21 §

En arbetstagare som permitteras har rätt till samma lön och andra anställningsförmåner som om arbetstagaren hade fått behålla sina arbetsuppgifter. Detta gäller dock inte om permitteringen är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller av andra skäl inte är sammanhängande till sin natur.⁵⁶

Det finns även regler om primära förhandlingar före beslut om permittering eller återtagning i arbete efter permittering i 29 § LAS. LO och Svenskt Näringsliv har även tecknat ett avtal om permitteringslön.⁵⁷ Om en arbetsgivare ensidigt ska kunna besluta om permittering, dvs att en arbetstagare tillfälligt ska kunna befrias från sin skyldighet att stå till arbetsgivarens förfogande för arbete utan att lön i så fall utgår, är en viktig fråga vad gäller rätten att permittera. Detta kan regleras genom kollektivavtal och det finns även vissa undantagssituationer i 21 § LAS, som säger när en arbetsgivare kan använda sig av permittering utan att behöva betala ut lön. Arbetsdomstolen har innan 1984 och 21 § LAS, i de fall som kollektivavtalsreglering saknats huvudsakligen utgått från arbetstagarens löneform.⁵⁸ Beslut om permittering skall som regel föregås av förhandlingar enligt 11 § MBL. Arbetsgivaren kan om synnerliga skäl föranleder det fatta och verkställa beslut om permittering innan förhandlingsskyldigheten är fullgjord. Det innebär dock inte att förhandlingsskyldigheten upphör utan att

⁵⁵ Malmberg, Jonas, *Inkomst- eller anställningstrygghet?*, s. 183 f.

⁵⁶ Lag (1982:80) om anställningsskydd, 21 §.

⁵⁷ Bylund mfl, *Anställningsskyddslagen med kommentar*, s. 206.

⁵⁸ Källström, Malmberg, *Anställningsförhållandet*, s. 206.

den skjuts upp till ett senare tillfälle. Syftet med förhandlingen blir då att fastställa när permitteringen kan avslutas eller vilka villkor som är aktuella för den pågående åtgärden. Störningar av tillfällig natur som t ex strömavbrott ger undantag till förhandlingsskyldigheten.⁵⁹

Eftersom det inte finns några egentliga regler om rätten att permittera i LAS eller i någon annan lagstiftning, utan det enda som stadgas är regler om lön och andra förmåner som hör anställningen till, blir man tvungen att gå till Arbetsdomstolens praxis för att få reda på vad som gäller avseende permitteringar. En permittering kan givetvis inte ske hur som helst även om 21 § LAS och regler i kollektivavtal efterföljs. Genom Arbetsdomstolens praxis kan man skönja en uppsättning kriterier som måste vara uppfyllda för att det ska vara tillåtet att tillgripa permitteringar. I de följande avsnitten kommer de krav som uppställts för att en arbetsgivare skall kunna använda sig av permitteringar gås igenom. Frågan blir även hur dessa kriterier förhåller sig till arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet.

3.3 Vem kan permitteras?

Vilka arbetstagargrupper är då möjliga att permittera? Till att börja med gäller inte permitteringsrätten hela arbetsmarknaden utan den har avgränsats i praxis.⁶⁰ Som vi sett i tidigare kapitel är arbetsmarknaden indelad i en arbetar- och en tjänstemannasektor. Vad som framför allt skiljer de båda områdena är hur lönen förhåller sig till utfört arbete. Löneformen är även en avgörande fråga för arbetsskyldigheten, vilken också skiljer sig mellan de två områdena. Arbetsdomstolen har i sina domar utgått ifrån att en avgörande fråga för rätten att permittera är dels en nära sammankoppling med löneformen, dels om det är fråga om privat eller offentlig anställning.⁶¹ Det viktiga är att lönen ska vara sammankopplad med det utförda arbetet, tiden som arbetats eller arbetets omfattning. Kollektivavtalet eller det enskilda anställningsavtalet ska förutsätta att arbetstagaren inte ska kunna

⁵⁹ Lunning, Toijer, Anställningsskyddslagen (18 sept. 2012, Zeteo) kommentaren till 21 §.

⁶⁰ Lunning, Toijer, Anställningsskyddslagen (18 sept. 2012, Zeteo) kommentaren till 21 §.

⁶¹ Bylund mfl, *Anställningsskyddslagen med kommentar*, s. 209.

räkna med att arbeta annat än i den mängd arbetsgivaren faktiskt har att erbjuda. Det innebär alltså att man av praxis kan ana att permittering framför allt gäller tim- och ackordslön.⁶² Här kan en jämförelse till arbetsledningsrätten dras, där arbetsprestation mot vederlag sätter den yttersta gränsen för arbetsskyldigheten på arbetareområdet. Det är värt att notera att arbetsskyldigheten enligt det anförda synsättet skulle innebära att det innan reglerna om permitteringslön inte rådde någon egentlig arbetsskyldighet under en permittering. Detta får naturligtvis mindre konsekvenser idag då permitteringslön i de flesta fall utgår, men problemet kvarstår dock angående säsonganställda. Som vi kommer se i senare avsnitt kommer detta även i konflikt med andra kriterier för permittering.

Det finns flera rättsfall som belyser kopplingen mellan löneform och permittering, till att börja med kan AD 1985 nr 9 refereras. I målet ställdes produktionen i en fabrik in på grund av strömavbrott. Arbetarna blev tillsagda att gå hem men de fick inte besked om att de var permitterade eller huruvida de skulle få lön för den tid de var frånvarande från arbetsplatsen. Det ansågs att rätt till lön i princip endast förelåg i den mån arbetstagaren utförde arbete för arbetsgivarens räkning. Det fanns alltså ingen försäkran om en viss lön i anställningsavtalen eller regler om ordinarie arbetstid i dessa. Arbetsdomstolen påpekar också att man tidigare, då reglerna om permitteringslön i 21 § LAS inte fanns, tog detta som ett uttryck för att arbetstagarens rätt till lön försvann genom att arbetsgivaren befriade denne från närvaroplikten på arbetsplatsen. Därigenom blev själva lönefrågan central i permitteringsrätten (se även AD 1936 nr 24, AD 1942 nr 19, AD 1955 nr 40 och AD 1960 nr 31).⁶³ Det förutsätts med andra ord att för att en arbetstagare ska kunna permitteras så måste dennes lön vara beroende av det utförda arbetet. Om lönen utbetalas månadsvis, oavsett utfört arbete, kan inte permittering tillgripas. Månadsavlönade arbetare kan således inte permitteras om det inte finns klart stöd för detta i kollektivavtal (se AD 1933 nr 132, AD 1934 nr 141, AD 1955 nr 37, AD 1976 nr 2). Rätten att ensidigt

⁶² Lunning, Toijer, Anställningsskyddslagen (18 sept. 2012, Zeteo) kommentaren till 21 §.

⁶³ AD 1985 nr 9, s. 97ff.

besluta om permittering borde alltså helt saknas för arbetsgivaren inom flera sektorer på arbetsmarknaden. Hela tjänstemannaområdet, både privata och offentliga, och sannolikt även inom det kommunala och landstingen.⁶⁴ Som exempel kan nämnas AD 1986 nr 69. I fallet AD 1982 nr 85 har dock en permittering av städpersonal på Systembolaget tillåtits av Arbetsdomstolen. Ett riksdagsbeslut hade bestämt att Systembolaget under en fyramånadersperiod på sommaren 1981 skulle ha lördagsstängt. Av den anledningen permitterades städpersonalen under de påverkade lördagarna. Eftersom bolaget, sin alkoholpolitiska prägel till trots, i grunden är av kommersiell karaktär var de anställda att jämföras med privatanställda vad gällde permittering. Arbetstagarförbundet hävdade att då de aktuella arbetstagarna var anställda som månadsavlönade förelåg inte någon permitteringsrätt. Domstolen tolkade dock uttrycket ”månadslön” i kollektivavtalet att bara avse att lönen skulle utbetalas en gång i månaden. Själva arbetet var av betingskaraktär och det fanns därför inte skäl att betrakta arbetstagarna som månadsavlönade i egentlig mening, permitteringen var därför godkänd.⁶⁵ Om en tjänsteman eller månadsavlönad hamnar i situationen att arbetsgivaren tillfälligt inte har något arbete att erbjuda kan de bli befriade från att stanna kvar på arbetsplatsen, det är dock inte fråga om en permittering då lön och andra förmåner som följer av anställningen traditionellt alltid har bestått.⁶⁶

Det finns ingen praxis rörande frågan om huruvida man kan permittera månadsavlönade som är anställda av kommunalt eller statliga affärsdrivande verk eller ej. Det är dock mest sannolikt att det inte föreligger någon permitteringsrätt angående dessa anställda. För kommunala eller statligt ägda bolag med vinstsyfte gäller samma regler som i övrigt på arbetsmarknaden.⁶⁷ I AD 1976 nr 29 hade landstinget permitterat arbetstagare i skyddad verkstad under en period som i princip omfattade normal industrisemester. Arbetstagarparten menade att detta stred mot

⁶⁴ AD 1976 nr 2, s. 47.

⁶⁵ AD 1982 nr 85, s. 681 ff.

⁶⁶ Lunning, Toijer, Anställningsskyddslagen (18 sept. 2012, Zeteo) kommentaren till 21 §.

⁶⁷ Bylund mfl, *Anställningsskyddslagen med kommentar*, s. 209.

kollektivavtalet som då gällde. I kollektivavtalet fanns dock inga regler om permittering. Arbetstagersidan menade att permitteringsrätt i princip saknas på det kommunala och landstingsområdet. I fallet rådde speciella omständigheter, så som att arbetstagarna hade mer eller mindre nedsatt arbetsförmåga och verksamheten var rehabiliterande och i hög grad av social art. Eftersom permitteringen ställde de anställda utan lön och då de hade betydande svårigheter att skaffa ersättningsarbete under permitteringen fann Arbetsdomstolen att en tolkning av kollektivavtalet som tillät permittering inte var rimlig.⁶⁸ Sammanfattningsvis kan vi konstatera att permitteringar bara är möjliga vad gäller arbetstagare som inte är månadsavlönade, vilket i praktiken innebär tim- och ackordsavlönade inom arbetareområdet.

3.4 Permittering eller inte

3.4.1 Stå till arbetsgivarens förfogande

Hur ska en arbetstagare då veta att denne blivit permitterad? Permitteringsbeslutet är till skillnad från uppsägningar formlöst. Det kan därför uppstå vissa frågor rörande gränsdragningen mellan permitteringar och t ex ledighet. Det finns exempel ur praxis på hur en arbetstagers frånvaro från arbetsplatsen bedöms som permittering i stället för ledighet. Det har till och med ansetts föreligga en permittering i fall då arbetstagaren inte velat ställa sig till förfogande för arbetsgivaren trots att det inte alls råder någon arbetsbrist att tala om. Det är viktigt att man håller isär begreppen permittering och permission. Att en anställd beviljas permission innebär inte att han eller hon permitteras. En permission kan vara ledighet för viktigare familjeangelägenheter, läkarbesök etc. För den typen av ledighet finns som regel kollektivavtalsbestämmelser som reglerar rätten till ledighet och löneförmåner under ledigheten (se AD 1977 nr 30, AD 1977 nr 32, AD 1978 nr 113, AD 1988 nr 124 och AD 1989 nr 33).⁶⁹ Ett avgörande

⁶⁸ AD 1976 nr 29, s. 245ff.

⁶⁹ Lunning, Toijer, Anställningsskyddslagen (18 sept. 2012, Zeteo) kommentaren till 21 §.

kriterium för huruvida en permittering föreligger är om arbetstagaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande även under frånvaron från sin arbetsplats. När en arbetstagare blir permitterad blir denne befriad från sin närvaroplikt men däremot så kvarstår arbetskyldigheten. En arbetstagare som permitteras måste kunna återgå i arbete inom rimligt varsel. Som nämndes i tidigare avsnitt kan det ses som det här kriteriet står i konflikt med reglerna om arbetskyldighet. För den förvisso lilla grupp arbetstagare som inte erhåller permitteringslön blir frågan om de verkligen kan anses ha någon arbetskyldighet. De skulle i så fall inte kunna stå till arbetsgivarens förfogande. En följdfråga man då ställer sig är om de överhuvudtaget går att anse som permitterade i vanlig bemärkelse. En mängd fall från Arbetsdomstolen behandlar frågan om att arbetstagaren måste stå till arbetsgivarens förfogande. De viktigaste av dessa kommer att refereras i detta avsnitt. Till att börja med kan AD 1976 nr 119 nämnas. Målet handlar om en arbetstagare som av arbetsbrist inte kunnat beredas arbete på sin arbetsplats. Arbetsgivaren anvisade en ny arbetsplats åt arbetstagaren men denne inställde sig inte där. Frågan i målet är huruvida detta skulle ses som att arbetstagaren olovligen uteblivit från arbetet eller om han var att anse som permitterad? Domstolen fann att det hade styrkts att den berörde arbetstagaren hade fått en otvetydig order att inställa sig på den nya arbetsplatsen, men att denne hade orsak att uppfatta saken så som att han hade fått uppskov med att efterkomma ordern om att inställa sig vid det nya arbetet. Han var därför att anses som permitterad.⁷⁰

I AD 1976 nr 112 hade arbete med pappläggning av tak varit tvunget att avbrytas på grund av otjänlig väderlek och arbetare hade på grund av detta skickats hem. I målet var det tvistigt mellan parterna huruvida arbetstagare i visst fall när arbete inte kunde utföras på grund av otjänlig väderlek var berättigade till ersättning för väntetid eller om permitteringslön istället skulle utgå. Enligt det då gällande byggnadsavtalet utgick ersättning för väntetid om arbete måste avbrytas på grund av otjänlig väderlek men anställningsskyddsavtalet innehöll vidare bestämmelser rörande

⁷⁰ AD 1976 nr 119.

permitteringslön som blev tillämpliga vid avbrott i arbete. Till saken hör att parterna därtill inte var överens om den berörde arbetstagaren beordrats att lämna arbetsplatsen eller om han gått hem på eget bevåg. Arbetsdomstolen gjorde bedömningen att traditionellt inom byggnadsbranschen tillämpas ordningen att arbetarna brukar lämna arbetsplatsen när otjänlig väderlek förhindrar arbetet. Eftersom den berörde anställde inte bröt mot någon särskilt uppsatt föreskrift när han lämnade arbetsplatsen i kombination med att arbetsledaren inte uttryckte klara direktiv var han att anse som permitterad.⁷¹ Målet AD 1988 nr 173 rör tre byggnadsarbetare. På arbetsgivarens order berättade en arbetskamrat för dem att de inte längre skulle arbeta på sin nuvarande arbetsplats. De uppfattade det som att de blev avskedade och lämnade arbetsplatsen. Efter kontakter via telefon stannade de hemma och ansåg sig som permitterade i avvaktan på en lokal förhandling som skulle hållas i slutet på samma vecka. Vid denna förhandling klargjordes att de inte var avskedade och de gick således tillbaka till arbetet. Tvisten i målet gällde om arbetstagarna var att anse som permitterade genom de besked som lämnades på arbetsplatsen och senare via telefon då de kontaktade sin arbetsgivare. Arbetsdomstolen ogillade arbetstagsidans talan och motiverade detta med att de anställda inte hade fog för att betrakta sig som permitterade. Det måste anses ha ålegat dem enligt anställningsavtalen att de skulle komma till på bolagets kontor och där ställt sig till förfogande för arbete. Endast om de då vägrats arbete hade det kunnat vara frågan om permittering.⁷²

3.4.2 Att uttryckligen ange att en permittering föreligger

Det kan ibland vara svårt för en arbetstagarare att veta vilka rättsverkningar en åtgärd från arbetsgivaren egentligen har. I fallet AD 1985 nr 9 ställdes produktionen vid en fabrik in på grund av strömavbrott och arbetarna skickades hem. De fick inte besked om de var permitterade eller om de

⁷¹ AD 1976 nr 112.

⁷² AD 1988 nr 173.

skulle få betalt eller ej för den tid de inte var närvarande vid sina arbeten. Arbetsdomstolen säger i domen att det är av vikt för tillämpningen av LAS regler att det råder klarhet om vad som överenskommits eller vad som annars gäller rörande anställningsförhållanden. Det har i praxis ansetts att det är arbetsgivaren som har ett särskilt ansvar för att oklarheter som kan uppstå blir undanröjda. Arbetsdomstolen fortsätter med att påpeka att det kan uppstå situationer där den anställde uppfattar ett besked om att lämna arbetsplatsen som att han har blivit skild från sin anställning. Därför måste arbetsgivaren uttryckligen ange att han permitterar den anställde för att de för permitteringen gällande rättsverkningarna ska gälla. Dock måste hänsyn tas till omständigheterna i det enskilda fallet. I det aktuella målet ansåg Arbetsdomstolen att det ändå förelåg en permittering.⁷³

Även om det kan verka som att en permitteringssituation föreligger är det inte alltid så. I förarbetena till 1985 års permitteringslönerregler (prop. 1984/85:62) uttalas att om arbetet avbryts tillfälligt till följd av en driftsstörning eller annan liknande omständighet utan att arbetstagarna befrias från skyldigheten att närvara på arbetsplatsen, är det inte fråga om en permittering i den vanliga bemärkelsen. Flera avtalsområden innehåller regler om väntetidsersättning vilka blir tillämpliga i sådana situationer. Även om avtalen inte innehåller några sådana regler bör arbetstagaren ha rätt till lön om inte arbetsgivaren har befriat honom från skyldigheten att närvara på arbetsplatsen.⁷⁴ Om en anställd ställer krav eller önskemål om att bli befriad från arbetet är det alltså avgörande att arbetsgivaren klargör tydligt för arbetstagaren och sig själv vilka ekonomiska villkor som ska gälla under avbrottet i arbetet. En förutsättning för att lön eller permitteringslön ska bli aktuell är att arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande. I de fall där den anställde har befriats av arbetsgivaren från sin skyldighet att stå till förfogande, eller i de fall då det finns uttryckliga avtalsbestämmelser om ledighet med lön får det göras undantag från denna regel. Om istället arbetsgivaren tar initiativet till kortare avbrott i arbetet kan

⁷³ AD 1985 nr 9.

⁷⁴ Prop. 1984/85:62, s. 18 f.

det vara viktigt för den fackliga motparten att få klarlagt vilka ekonomiska villkor som gäller under det aktuella avbrottet.⁷⁵

3.4.3 Annan befrielse från arbetet

Om en arbetstagare skickas hem från sitt arbete, fast utan att egentlig arbetsbrist föreligger, uppstår frågan om det föreligger en permitteringssituation eller om det bara rör sig om ett annat slag av befrielse från arbetet. Som exempel kan nämnas AD 1976 nr 50, där en anställd blev hemskickad i några dagar för att den maskin hon vanligen arbetade med inte var ledig. Arbetsgivarsidan hävdade att det var en ledighet och att det fanns annat arbete att anvisa om hon hade velat. Arbetsdomstolen fann i sin dom att någon överenskommelse om ledighet inte förelåg. Eftersom arbetsbrist inte heller förelåg var det inte fråga om en permittering. Lön utdömdes för den aktuella tidsperioden.⁷⁶

Det faktum att en anställd inte tilldelas arbetsuppgifter betyder alltså i sin tur inte att en permitteringssituation föreligger.⁷⁷ En mängd olika situationer kan tänkas uppkomma där en anställd inte längre kan anses ha närvaroplikt vid sin arbetsplats men det är oklart om arbetsskyldigheten kvarstår. Är det fråga om en permittering eller är det något annat? I följande avsnitt kommer en icke-uttömmande genomgång av de mest vanliga av de många olika tänkbara situationerna.

3.4.3.1 Sjukskrivning

AD 1977 nr 201 handlar om en skogsarbetare som brukade sjukskriva sig under huggningssäsongen. Den anställda i fråga hade regelmässigt sjukskrivit sig på grund av ryggbesvär som berodde på kvarstående men efter en bilolycka. Detta hade pågått i många år men inför huggningssäsongen 1976/77 förändrades situationen så att

⁷⁵ Lunning, Toijer, Anställningsskyddslagen (18 sept. 2012, Zeteo) kommentaren till 21 §.

⁷⁶ AD 1976 nr 50.

⁷⁷ Lunning, Toijer, Anställningsskyddslagen (18 sept. 2012, Zeteo) kommentaren till 21 §.

Försäkringskassan inte längre betalade ut någon sjukpenning till den berörde anställde på samma sätt som tidigare gjorts. Han vände sig då till sin arbetsgivare och bad att få ett arbetsgivarintyg för erhållande av ersättning från arbetslöshetskassan, vilket han också fick. Tvisten i målet gäller arbetstagarens rätt till lön under den tiden då han inte utförde något arbete i sin anställning. Av vad som framkom i målet ansåg Arbetsdomstolen att den anställde ifråga otvivelaktigt vid den tiden inte stod till förfogande för utförande av huggningsarbete. För att det skulle påverka hans rätt till lön måste bolaget anse att han var oförhindrad att utföra huggningsarbete och påfordra dess utförande (jfr AD 1977 nr 193). Arbetsdomstolen kommer fram till att eftersom arbetsgivaren skrev på intyget till Arbetsförmedlingen hade den anställde anledning att utgå ifrån att bolaget delade hans uppfattning om att det var olämpligt att utföra huggningsarbete med hans dåliga rygg och att bolaget därför inte påfordrade att han utförde sådant arbete. Då bolaget inte anvisade annat arbete i förening med utfärdandet av arbetsintyget gav anledning för den anställde att betrakta sig som permitterad och hade därför rätt till permitteringslön (jfr AD 1977 nr 28).⁷⁸

AD 1982 nr 55 behandlar en chaufför som efter flera års anställning drabbas av epilepsi och sjukskrivs. När Försäkringskassan sedermera beslutar att sjukpenningen inte längre skall utgå kontaktade chauffören sin arbetsgivare och meddelade att han vill börja jobba igen, men på grund av sin sjukdom måste han i så fall omplaceras till andra arbetsuppgifter än vad han tidigare haft. Arbetsgivaren meddelade då honom att några andra arbetsuppgifter än de han tidigare haft fanns inte att erbjuda. Den anställde varken permitteras eller sägs upp efter detta besked och tvisten i målet gällde om den anställde chauffören hade rätt till lön under den anställningstid han inte utförde något arbete för arbetsgivarens räkning. Arbetsdomstolen tar upp frågan om huruvida den anställde i fråga kunde anses ha stått till arbetsgivarens förfogande. De hänvisar till tidigare refererade domen AD 1977 nr 201 som ju konstaterade att en arbetsgivare kan vara skyldig att utge lön då en arbetstagare trots sjukdom står till arbetsgivarens förfogande. När det rör en

⁷⁸ AD 1977 nr 201.

sjukdom som utgör hinder för ett visst arbete men inte för andra blir frågan om arbetsgivaren kan omplacera den anställde. Arbetsdomstolen kommer här fram till att det inte var möjligt i detta fall. Som en konsekvens ansågs den anställde i målet inte ha stått till sin arbetsgivares förfogande och lön betalades därför inte ut.⁷⁹

3.4.3.2 Utebliven övertid

AD 1989 nr 61 behandlar permitteringslön för utebliven övertid. Ett företag beslutade i samråd med arbetstagarorganisationen om att ha kollektiv produktionsövertid under fyra angivna lördagar. Arbetsgivaren beslutade senare att ställa in arbetet under en av dessa lördagar. Beslutet fattades dagen innan arbetstillfället och grundades på en leveransförsening som gjorde att det inte fanns användning för övertidsarbetet den aktuella lördagen. Tvisten i målet rörde huruvida de anställda hade rätt till ersättning för den uteblivna övertiden trots att de inte hade utfört något arbete. Arbetsdomstolen kom fram till att det inte kunde anses att begreppet permittering kan inbegripa att beordrat eller avtalat övertidsarbete ställs in. Permitteringslön kunde därför inte utgå för den aktuella tiden.⁸⁰

3.4.3.3 Obetald semester

AD 1990 nr 84 och AD 1991 nr 95 behandlar frågan om man kan kringgå reglerna om permitteringslön genom att teckna en överenskommelse om obetald semesterledighet. Mot bakgrund av lagstiftarens syfte med Semesterlagen (1977:480) (se prop 1976/77:90 s 108 ff, s 107 och 171, SOU 1976/77:32 s 15 ff) som var att arbetstagare skulle ska ha frihet att välja mellan ledighet och arbete respektive permittering, ansåg Arbetsdomstolen i de båda fallen att det var oförenligt med då gällande kollektivavtal om arbetsgivaren i syfte att undgå att betala lön eller permitteringslön förmår en arbetstagare att teckna en överenskommelse om uttagande av obetald semesterledighet. Läget blir ett annat först när den anställde för egen del

⁷⁹ AD 1982 nr 55.

⁸⁰ AD 1989 nr 61.

själv vill få ut en sådan ledighet.⁸¹

3.4.3.4 Återinträde i tjänst

I AD 1996 nr 123 hade en deltidsanställd brandman under en längre tid inte tagits i anspråk för beredskapstjänst eftersom han inte kunnat garantera att han vid larm skulle kunna hinna den s.k. anspänningstiden. Han hade inte heller erhållit ersättning för beredskapstjänst. Frågan i målet var huruvida arbetsgivaren permitterat brandmannen i strid mot 21 § LAS. Arbetsdomstolen ansåg att på grund av att brandmannens inte kunde garantera inställetiden vid beredskap och det föranledde att han inte togs i anspråk för tjänstgöring kunde det inte anses att han stått till arbetsgivarens förfogande. Permittering förelåg således inte.⁸² Ett i princip likadan situation speglas i AD 1997 nr 75. I målet AD 1978 nr 53 hade en anställd varit frånvarande från arbetet på grund av värnpliktstjänstgöring under tiden 1 juni 1976 – 18 april 1977. Han meddelade inte sin arbetsgivare i förväg när han kunde återgå i arbete utan först 2 maj 1977, efter värnpliktens slut. Bolaget gav då beskedet att arbete inte fanns för honom förrän 1 juni 1977. I målet aktualiseras frågan om en arbetstagare kan vägra en anställd att återinträda i tjänst tidigare än vad som följer av särskilda regler i lagar om totalförsvarspikt, studier eller föräldraledighet.⁸³ Tvisten i målet gällde således frågan om hur särskilda varselregler i ovan nämnda situationer inverkar vid tillämpning av bestämmelser om lön och andra förmåner vid permittering. Arbetsdomstolen menade att då varselreglerna var tillkomna för att ge arbetsgivaren rådrum och förbereda arbetstagarens återinträde i arbetet är det inte rimligt att permittering skulle föreligga under samma tid. Permitteringslön utgick således inte i målet.⁸⁴

3.4.3.5 Semesterstängt

Om ett företag har semesterstängt och det innebär att vissa arbetstagare inte

⁸¹ AD 1991 nr 95, s. 640.

⁸² AD 1996 nr 123.

⁸³ Lunning, Toijer, Anställningsskyddslagen (18 sept. 2012, Zeteo) kommentaren till 21 §.

⁸⁴ AD 1978 nr 53.

kan erbjudas arbete kan det räknas som permittering. I 13 § Semesterlagen (1977:480) sägs att om en arbetsgivare beslutar om permittering som arbetstagaren inte hade anledning att räkna med när besked lämnades enligt 8 § samma lag, har arbetstagaren rätt att avstå från utlagd semesterledighet utan semesterlön, om ledigheten sammanfaller med permitteringsperioden. Arbetstagaren måste underrätta sin arbetsgivare senast två veckor före ledighetens början. Får arbetstagaren först senare kännedom om permitteringen får arbetstagaren avstå från ledigheten om han eller hon utan dröjsmål underrättar arbetsgivaren. Har semesterledigheten då inletts, upphör ledigheten vid utgången av den dag då arbetsgivaren underrättades. Syftet med bestämmelsen är att en anställd inte ska gå miste om de permitteringslöneförmåner som tillförsäkras genom 21 § LAS. En förutsättning och väsentlig skillnad mot semesterledighet, är att den anställde måste stå till arbetsgivarens förfogande under permitteringen. Under en semester har den anställde inte någon arbetskyldighet och kan därför inte anses stå till arbetsgivarens förfogande. Tid under vilken semesterledighet eller annan tjänstledighet utgår kan därför heller inte vara permitteringstid. Det faller på arbetsgivaren att avgöra när och i vilken omfattning en permitterad arbetstagare ska återgå till arbetet.⁸⁵

AD 1976 nr 4 handlar bl a om hur tre byggnadsstäderskor skulle anses ha varit permitterade under företagets semesterperiod eller ej. Målet rör huvudsakligen frågan om permittering överhuvudtaget förelåg. Frågan om arbetet som städerskorna utförde kunde anses vara till sin natur sammanhängande eller ej är avgörande för om de skulle kunna permitteras och i sin tur en förutsättning för att de skulle kunna betraktas som permitterade under den tid arbetsplatsen höll semesterstängt. Arbetsdomstolen kom fram till att de tre byggnadsstäderskornas arbete hade varit till sin natur sammanhängande och att permittering därför förelåg. Efter som de tre anställda stod till arbetsgivarens förfogande och bolaget inte under semestertiden erbjöd något arbete var även den perioden att

⁸⁵ Prop. 1976/77:90 s. 189.

betrakta som permitteringstid.⁸⁶

3.4.3.6 Driftsinskränkningar

I vissa fall av driftsinskränkningar kan omständigheterna vara sådana att de inte motiverar permitteringar. AD 1984 nr 28 handlar om hur ett sjukhus ändrade arbetstiderna för viss nattpersonal som ett led i en försöksverksamhet. Tjänstgöringstiden för heltidsanställd personal blev 93 procent av heltidstjänstgöring. Arbetstagsidan åberopade att detta bröt mot ett enligt kollektivavtalet gällande permitteringsförbud och LAS regler om permittering. Enligt Arbetsdomstolen saknades det all fog för att betrakta åtgärden som en permittering. Istället fann domstolen att arbetsgivarens åtgärd skulle betraktas som att arbetstagarna obehörigen skilts från sina heltidsanställningar.⁸⁷

3.5 Ensidigt beslut om permittering

3.5.1 Tidsmässiga begränsningar

En arbetsgivares rätt att ensidigt besluta om permittering kan ses som ett utflöde av rätten att leda företaget och i förlängningen bestämma verksamhetens omfattning.⁸⁸ Traditionellt sett har permitteringsrätten inte varit obegränsad, det är inte tillåtet att permitteringen löper under en hur lång tid som helst. (se framför allt AD 1958 nr 4, AD 1976 nr 2, och AD 1978 nr 76). Detta på grund av att frågan om inte uppsägning i sådana fall hade varit ett lämpligare alternativ till permittering blir aktualiserad.⁸⁹ I flera tidigare domar (AD 1930 nr 99, AD 1931 nr 128, AD 1932 nr 152, AD 1934 nr 35, AD 1936 nr 24 AD 1942 nr 19 och AD 1955 nr 40) diskuterades sambandet mellan arbetsgivarens permitteringsrätt och den anställdes rätt till uppsägningstid. I fallen AD 1930 nr 99, AD 1932 nr 152 och AD 1936 nr 24, kom två olika synsätt fram i frågan. Målen gällde arbetstagare som var

⁸⁶ AD 1976 nr 4.

⁸⁷ AD 1984 nr 28.

⁸⁸ Prop. 1984/85:62 s. 8.

⁸⁹ Lunning, Toijer, Anställningsskyddslagen (18 sept. 2012, Zeteo) kommentaren till 21 §.

tim- eller veckoavlönade och där deras villkor reglerades genom kollektivavtal utan regler om permittering, men som förutsatte fri permitteringsrätt. I målen rörde tvisterna vilken rätt till lön arbetstagaren hade då denne hade permitterats under uppsägningstiden.⁹⁰ Det ena synsättet framhölls i AD 1936 nr 24. Där uttalades att det finns anledning att tolka en uppsägningsbestämmelse så att den obegränsade permitteringsrätten modifieras såvitt gäller uppsägningstiden. Det åligger även arbetsgivaren att vid arbetsbrist med hänsyn till denna bestämmelse planera en uppsägning i god tid, så de anställda kan beredas arbete under uppsägningstiden. Om arbetsgivaren inte gör detta kan han bli skyldig att utge lönen som skulle utgått under uppsägningstiden men förlorats på grund av permitteringen. Dock gjordes en reservation i samma dom vilken sade att om en arbetsgivare underrättar berörda arbetstagare om en tilltänkt permittering så långt i förväg som motsvarar uppsägningstiden, undgår han denna påföljd. Det innebär i sin tur att permitteringsrätten inte skulle vara väsentligt begränsad.⁹¹

Det andra synsättet härleds från AD 1930 nr 99 och AD 1932 nr 152, men även i en skiljaktig mening i AD 1936 nr 24. Här har istället en regel om uppsägningstid den allmänna innebörden att arbetstagaren ska beredas arbete som vanligt under uppsägningstiden och om det inte går att genomföra, i varje fall erhålla lön motsvarande normal arbetstid. Det motiveras med att uppsägningstidens syfte är att den anställde ska få möjlighet att söka ett nytt arbete innan det gamla upphör. I AD 1942 nr 19 rörde målet en arbetstagare som permitterades och efter en dryg månad uppsades från sin anställning, trots att permitteringen fortfarande pågick. Domstolen sade att arbetsgivaren borde ha insett att en bestående neddragning av anställda var nödvändig redan vid permitteringsstillfället. Arbetsgivaren borde därför ha planerat uppsägningarna i så god tid att arbetstagarna kunde beredas arbete under uppsägningstiden. Arbetsdomstolens linje påminner mycket om de skiljaktigas i AD 1936 nr

⁹⁰ AD 1976 nr 2, s. 50 ff.

⁹¹ AD 1976 nr 2, s. 50 ff.

24 och kom att bli vägledande i framtiden, vilket bekräftades av AD 1955 nr 40. Om en arbetsgivare är skyldig att utge full lön under uppsägningstid följer det med nödvändighet att kollektivavtalsbestämmelser om permittering är tidsmässigt begränsade. Om det inte vore så hade rätten att erhålla lön under uppsägningstiden urholkats, då en permittering kunde valts istället. Detta behandlades i AD 1958 nr 4, som bekräftar synsättet i de tidigare refererade domarna. Domstolen vidareutvecklar därefter även synen på rätten att permittera. De säger att om ett kollektivavtal innehåller bestämmelser om uppsägning så får inte permittering ske om en uppsägning framstår som den naturliga och riktiga åtgärden. En arbetsgivare bör därför som regel då en arbetsbrist förväntas bli långvarig inte använda permitteringar utan istället upplysa de anställda om att de borde söka annat arbete. En arbetsgivare får heller inte permittera en anställd istället för att säga upp denne när det inte finns någon avsikt att arbetaren ska fortsätta vara i arbetsgivarens tjänst.⁹²

Den praktiskt sett mest viktiga frågan angående permitteringar innan 1984 var arbetstagarens rätt till lön. Genom tillkomsten av LAS och i senare tillägg, förstärktes skyddet för arbetstagarna avsevärt rörande uppsägningstid och rätten till lön och övriga förmåner under uppsägningstiden i 11 och 12 §§. Det infördes även en regel om permitteringslön i 21 § bl a för att reglerna om uppsägningstid inte ska kunna kringgås.⁹³ I AD 1976 nr 2 tas frågan upp om huruvida LAS tillkomst förändrade tidigare praxis på permitteringsområdet. AD menade där att det inte fanns anledning att förändra synen på permittering på grund av LAS tillkomst. Arbetsgivaren i det gällande målet kunde inte enligt kollektivavtal ensidigt tillgripa permittering för längre tid.⁹⁴

3.5.2 Godtagbara omständigheter

En permittering kan inte tillgripas av en arbetsgivare på vilken grund som

⁹² AD 1976 nr 2, s. 50 ff.

⁹³ Prop. 1984/85:62 s. 8.

⁹⁴ AD 1976 nr 2, s. 51.

helst. Som vi har sett av Arbetsdomstolens praxis (se AD 1958 nr 4 och AD 1976 nr 2) kan en permittering inte ske i sådana situationer där en uppsägning hade varit den mer riktiga och naturliga åtgärden. Det är inte tillåtet för en arbetsgivare att permittera en anställd istället för att säga upp denne om det inte finns någon avsikt att ge arbetstagaren något mer arbete, oavsett arbetstillgången. Om en arbetsbrist förväntas bli långvarig är heller inte permittering tillåten, i sådana lägen förväntas en arbetsgivare upplysa berörda anställda att de bör söka annat arbete.⁹⁵ Permitteringar får endast ske när objektivt godtagbara omständigheter föreligger för åtgärden. Arbetsbrist eller driftsavbrott är exempel på sådana anledningar. I praxis gör domstolen en liknelse med reglerna om uppsägning. Det är inte meningen att reglerna om uppsägning ska kunna kringgås genom missbruk av permitteringar.⁹⁶ Skyddet mot ogrundade permitteringar kan i varje fall inte gå längre än vad skyddet för ogrundade uppsägningar gör.⁹⁷ Vad gäller arbetsbrist som saklig grund för uppsägning kan man hänvisa till prop. 1973:129 s 123 där det uttalas att man inte kan begära av en arbetsgivare att denne ska hålla verksamheten igång i oförändrad utsträckning bara för att tillgodose arbetstagarnas anställningstrygghet.⁹⁸ Av rätten att leda och fördela arbetet följer att det måste vara arbetsgivarens uppgift att bedöma huruvida arbetsbrist faktiskt föreligger eller ej. Detta ska dock inte godtas om arbetsgivaren haft andra motiv till uppsägningen än arbetsbrist. Tillåtligheten av åtgärden ska prövas utifrån den verkliga grunden för denna.⁹⁹ I flera domar har Arbetsdomstolen utvecklat praxis kring vad som utgör godtagbara skäl för en permittering. Det har då i stor utsträckning handlat om i vilken omfattning domstolen kan göra en prövning av de bakomliggande företagsekonomiska skälen till permitteringen.¹⁰⁰ Som huvudregel vid tvist om uppsägning på grund av arbetsbrist ska domstolen inte gå in på bedömningar av företagsekonomisk karaktär som ligger till grund för arbetsbristen i fråga. I förarbetena till LAS sägs bl a att det i

⁹⁵ AD 1976 nr 2, s. 52.

⁹⁶ Lunning, Toijer, Anställningsskyddslagen (18 sept. 2012, Zeteo) kommentaren till 21 §.

⁹⁷ AD 1978 nr 65, s. 523.

⁹⁸ Prop. 1973:129, s. 123.

⁹⁹ AD 1978 nr 65, s. 523.

¹⁰⁰ Lunning, Toijer, Anställningsskyddslagen (18 sept. 2012, Zeteo) kommentaren till 21 §.

princip inte kan vara en ändamålsenlig ordning att domstol i ett särskilt fall skulle ha att gå in i sådana frågor som rör huruvida det är berättigat ur en företagsekonomisk synvinkel att genomföra driftsförändringar. Det måste vara arbetsgivarens bedömning som är avgörande för om arbetsbrist föreligger.¹⁰¹ Samma synsätt ska tillämpas vad gäller permittering.¹⁰²

AD 1978 nr 65 handlade om permitteringar vid driftsstörningar. Störningarna inträffade tre gånger under en tillfälligt avtalslös period och eftersom arbetareförbundet hade utfärdat blockad mot övertidsarbete kunde man inte omedelbart råda bot på driftsstörningarna. Som en konsekvens av detta permitterades de anställda som arbetade nattsiftet fram till dess förmiddagsskiftet började. Arbetstagarparten menade att det fanns annat arbete att utföra under den tiden permitteringen rörde, t ex städarbete. Därför förelåg det inte enligt deras synsätt objektivet någon arbetsbrist. Arbetsdomstolen ansåg att utredningen i fallet visade på att bolaget hade skäl att göra den bedömning de gjorde. Inte heller ansågs det att bolaget hade några ovidkommande syften med permitteringen, i det här fallet kunde ju permitteringen tänkas vara en motåtgärd från arbetsgivarsidan.¹⁰³

I AD 1982 nr 15 hade bolaget Avesta Jernverks AB på grund av arbetsbrist permitterat anställda dels under tiden 10-23 december 1980, dels under tiden 16 februari -25 april 1981 i form av en fyradagarsvecka. Den första permitteringen var genomförd i enighet med arbetstagarparten, men den andra genomfördes ensidigt av bolaget. Tvisten rörde således huruvida bolaget kunde anses ha rätt att ensidigt vidta den senare permitteringen. Arbetsdomstolen ansåg inte att åtgärden var av den omfattningen att arbetsgivaren saknat rätt att ensidigt besluta om permitteringarna, även om åtgärderna hade bedömts som sammanhängande.¹⁰⁴

¹⁰¹ Prop. 1973:129, s. 123.

¹⁰² AD 1978 nr 76, s. 618.

¹⁰³ AD 1978 nr 65.

¹⁰⁴ AD 1982 nr 15 .

3.5.3 Intermittent permittering

Intermittent permittering innebär att permitteringen inte är sammanhängande, utan återkommer med mer eller mindre regelbundna intervall, mellan vilka den anställde arbetar som vanligt. De problem som uppstår vid intermittent permittering är framför allt vid bedömningen av dess längd. Om en intermittent permittering pågår under en längre period, men inte innefattar många permitterade dagar under löptiden, ska den då ändå ses som en sådan permittering för längre tid som arbetsgivare inte har rätt att ensidigt besluta om? I AD 1978 nr 76 rörde det sig huvudsakligen om ifall en arbetsgivare haft rätt att ensidigt besluta om permittering som rörde veckorna 45, 47, 49, 51 och 52 under året 1977. Sammanlagt omfattade permitteringen 25 dagar. Arbetstagarförbundet gjorde gällande att permitteringen var att betrakta som en permittering för längre tid som arbetsgivaren inte har rätt att ensidigt besluta om. Arbetsdomstolen ansåg att arbetstagaren hade rätt att ensidigt besluta om permitteringarna, detta motiverades i en utförlig redogörelse. AD menade att det visserligen ligger utanför domstolens prövning att avgöra om det var berättigat av bolaget att tillgripa permittering utifrån allmänna utgångspunkter rörande arbetsbristsituationen, men att det därmed inte är sagt att arbetsbrists karaktär och omfattning helt ska lämnas därhän. Om enbart permitterings omfattning låg till grund för prövningen skulle den bli alltför snäv. Intermittent permittering ska vid en prövning av dess tillåtlighet jämföras med en sammanhängande permittering under samma tid, trots att det sammanlagda antalet permitteringsdagar kan vara avsevärt färre. Om arbetstagaren permitteras på grund av arbetsbrist, och därefter blir uppsagd av samma anledning, och arbetsgivaren redan vid permitteringstillfället borde ha insett att fortsatt sysselsättning inte skulle vara aktuell för den anställde, blir permitteringen obefogad oavsett dess längd. Om en permittering följs av en ny permittering inom kort tid och arbetsgivaren borde insett att den första permitteringen inte skulle lösa sysselsättningsproblemet för handen, bör de ses i ett sammanhang. Det som får betydelse vid prövningen är alltså omfattningen och varaktigheten av den vid tidpunkten för permitteringen förutsebara arbetsbristen. Därtill måste

även arbetsbristens effekt på sysselsättning beaktas. Om en permittering efterföljs av exempelvis utbildning som inte påverkar den anställdes sysselsättning ska man inte tillmäta en eventuell kvarstående arbetsbrist vid permitteringsens slut någon betydelse.¹⁰⁵

AD 1976 nr 2 handlade om huruvida ett företag inom verkstadsindustrin ensidigt kunde genomföra intermittert permittering, dvs korttidsvecka, avseende två dagar i veckan under en åtminstone tre månaders, men ej helt fastställd tidsperiod. Inga hinder för arbetsgivare att vidta intermitterta permitteringar gick att grunda på arbetstidsbestämmelserna i kollektivavtalet som gällde mellan parterna. Inte heller lag och förarbeten var till någon hjälp så Arbetsdomstolen såg till tidigare praxis i frågan samt till syftet med lagstiftningen som det kom till uttryck i förarbetena till anställningsskyddslagen (se prop. 1973:129 s. 153). Av förarbeten och praxis kan utläsas att regeln om att en permittering endast får tillgripas i situationer där arbetsbristen inte förväntas bli långvarig även gäller intermitterta permitteringar. Arbetsdomstolen konstaterade att en sådan långvarig permittering kan medföra ett betydande inkomstbortfall för den anställda och betydande svårigheter att skaffa ersättningsarbete för de permitterade dagarna. Med tanke på att arbetsgivaren i det aktuella fallet inte hade klargjort omfattningen på permitteringen kunde man därtill anta att den skulle pågå en avsevärt längre tid. Permitteringen ansågs därför vara en sådan permittering för längre tid som arbetsgivare inte har rätt att ensidigt besluta om.¹⁰⁶

3.6 Permitteringslön

3.6.1 Lag och förarbeten

De regler som man nu hittar i LAS fokuserar bara på löneskyddet vid permittering. I tidigare lagstiftning inträdde löneskyddet först efter en viss

¹⁰⁵ AD 1978 nr 76, s. 617 ff.

¹⁰⁶ AD 1976 nr 2, s. 47 ff.

tids permittering hade förflutit medan det numera sedan 1985 gäller att en permitterad arbetstagare bibehåller samma rätt till lön och anställningsförmåner under hela permitteringstiden. Hur permitteringslönen skall beräknas står det ingenting om, utan det avgörs lämpligen i kollektivavtal. Vad gäller de närmare förutsättningarna för rätten till permitteringslön är man hänvisad till äldre förarbeten och praxis, eftersom prop. 1984/85:62 inte utvecklar dem alls.¹⁰⁷

Permitteringslönebestämmelserna i 21 § LAS har sitt ursprung i 4 § andra stycket 1971 års lag om anställningsskydd för vissa arbetstagare (äldrelagen). Där angavs att rätt till permitteringslön inte förelåg om permitteringen är en följd av att arbetet är säsongsbetonat eller eljest till sin natur ej sammanhängande.¹⁰⁸ I lagens förarbeten sägs att det inte gärna kan vara rimligt att den som tagit anställning i ett säsongsbetonat arbete ska kunna göra anspråk på lön under permittering som avser den tid av året som ligger utanför säsongen. Som exempel på sådant arbete som eljest till sin natur ej är sammanhängande avses enligt departementschefen arbetstagare i intermitterent, dvs med viss regelbundenhet återkommande arbete.¹⁰⁹ (Här bör anmärkas att det är arbetet, inte permitteringen som är intermitterent. Man ska alltså inte sammanblanda den aktuella situationen med begreppet intermitterent permittering, där det är själva permitteringens natur som åsyftas.) Liknande motivering hittar man även i den senare lagens förarbeten, prop. 1973:129 s 153. I prop. 1973:129 sägs även rörande uppsägningslön att för att vara berättigad till uppsägningslön måste arbetstagaren stå till arbetsgivarens förfogande under uppsägningstiden, om arbetet påfordrar det. Det följer av att anställningsförhållandet består under uppsägningstiden. Här gäller alltså på samma sätt som vid en permittering att arbetskyldigheten inte upphör för den anställde. Om en arbetsgivare inte kan eller vill utföra anvisat arbete bör arbetsgivaren inte vara skyldig att betala ut uppsägningslön.¹¹⁰ Det samma gäller följdaktigen för

¹⁰⁷ Lunning, Toijer, Anställningsskyddslagen (18 sept. 2012, Zeteo) kommentaren till 21 §.

¹⁰⁸ AD 1976 nr 4, s 73.

¹⁰⁹ Prop. 1971:107, s 119.

¹¹⁰ Prop. 1973:129, s. 138.

permitteringslön.

3.6.2 Förutsättningar för permitteringslön

Som första förutsättning för permitteringslön bör som kan anas av tidigare avsnitt, räknas att arbetstagaren måste stå till arbetsgivarens förfogande under permitteringen. Är arbetstagaren sjuk, tjänstledig eller på annat sätt oförmögen att återuppta arbetet behöver arbetsgivaren inte betala ut någon permitteringslön. Någon som inte hade varit berättigad till lön om arbetet fortgått som vanligt hade inte heller varit berättigad till permitteringslön (se AD 1976 nr 4).¹¹¹ Detta är grundläggande förutsättningar för anställningsavtalets ramar. Arbetsprestation mot vederlag. Numera gäller reglerna om sjuklön vad sjukdom beträffar (SFS 1991:1047). Vad som sagts gäller både den som är tjänstledig eller sjuk när permitteringen inleds och den som efter att ha varit permitterad en tid blir sjuk eller ska påbörja en tidigare beviljad ledighet. En redan beviljad semester kan inte återtas av den anställda om det skulle visa sig att arbetsgivaren beslutar om permitteringar.¹¹² Rättsfall som är värda att referera i sammanhanget är bl a AD 1985 nr 71, i vilket en hotellvaktmästare hade blivit uppsagd. Arbetsgivaren hävdade att arbetstagaren i fråga inte kunde vara berättigad till lön under en viss del av uppsägningstiden, eftersom han då inte stod till deras förfogande. Dels på grund av att han vägrat att utföra vissa anvisade arbetsuppgifter, dels på grund av att han under den aktuella tiden hade kompensationsledighet och semester. Arbetsdomstolen menade att dessa omständigheter gjorde att han inte kunde anses stå till arbetsgivarens förfogande.¹¹³

Om arbetstagaren utan anledning vägrar utföra ersättningsarbete som denne blivit anvisad av arbetsgivaren, kan permitteringslön också vägras.¹¹⁴ Att en arbetstagare utan fog vägrar utföra ersättningsarbete som denne blivit

¹¹¹ Lunning, Toijer, Anställningsskyddslagen (18 sept. 2012, Zeteo) kommentaren till 21 §.

¹¹² Lunning, Toijer, Anställningsskyddslagen (18 sept. 2012, Zeteo) kommentaren till 21 §.

¹¹³ AD 1985 nr 71, s 462.

¹¹⁴ Lunning, Toijer, Anställningsskyddslagen (18 sept. 2012, Zeteo) kommentaren till 21 §.

anvisad av sin arbetsgivare medför att rätten till permitteringslön förfaller. Det framgår t ex ur målet AD 1977 nr 193. Där vägrade fyra montörer att utföra arbete vid anvisad arbetsplats i Stenungsund och Forsmark, istället infann de sig varje arbetsdag på bolagets filial i Luleå. De blev på grund av detta uppsagda från sina anställningar. Tvisten i målet rörde i första hand huruvida de fyra montörerna erhållit en utfästelse från bolagets sida att inte behöva utföra arbete utanför övre Norrland, varigenom arbetsskyldigheten begränsats enligt de enskilda anställningsavtalen. Arbetsdomstolen fann att de fyra montörerna var skyldiga att utföra det av bolaget anvisade arbetet i Stenungsund och Forsmark. De fann det även ostridigt i målet att montörerna under den tid som avses med förbundets yrkanden om lön och semesterersättning vägrade att utföra det anvisade arbetet. Som en följd av denna vägran bortföll bolagets skyldighet att utge lön enligt anställningsavtalen (se även AD 1978 nr 14 och AD 1982 nr 52).¹¹⁵

Om arbetstagaren direkt berörs av en arbetskonflikt, lovlig eller olovlig strejk eller lockout från arbetsgivarens sida bortfaller även då rätten till permitteringslön. Arbetarnas rätt till permitteringslön påverkas däremot inte om en arbetsgivare tvingas till permitteringar som en följd av stridsåtgärder från arbetstagsidan.¹¹⁶ Huruvida att ett skyddsombud har stoppat arbetet med stöd av 6 kap. 7 § Arbetsmiljölagen är att jämställa med en permittering har diskuterats i två domar. I AD 1979 nr 164 använde ett företag i vissa arbetsmoment olika sorters lim. Vid arbetstidens början vägrade flera anställda att arbeta med hänvisning till att användningen av limmet innebar en fara för deras hälsa. Huvudskyddsombudet beordrade strax efter fortsatt avbrott i arbetet. När yrkesinspektionen senare under dagen tillkallats beslutades att arbetet skulle återupptas. Tvisten i målet rörde huruvida arbetarna hade rätt till lön dels för tiden mellan 7.00 - 7.30 då de på eget bevåg inte utförde arbete, dels för tiden 7.30 – 10.40 då arbetet var avbrutet av huvudskyddsombudet.¹¹⁷

¹¹⁵ AD 1977 nr 193, s 1236.

¹¹⁶ Lunning, Toijer, Anställningsskyddslagen (18 sept. 2012, Zeteo) kommentaren till 21 §.

¹¹⁷ AD 1979 nr 164.

I AD 1979 nr 165 stoppade skyddsombud lastning av två fartyg i Göteborgs hamn med hänvisning till 6 kap. 7 § Arbetsmiljölagen. De stuveriarbetare som berördes av stoppen fick löneavdrag under den tiden arbetet låg nere. Tvisten rörde huruvida de har rätt att få den återhållna lönen.¹¹⁸ Arbetsdomstolen kommer i båda fallen efter en utförlig diskussion fram till att rätt till lön för den tid som avbrottet omfattar föreligger om skyddsombudet har haft fog för sitt ingripande. Avbrottet kan inte ske av ovidkommande skäl eller annars te sig uppenbart ogrundat. Det skulle strida mot allmän rättsuppfattning om en situation där oväntat plötsligt arbetet inte kan utföras utan att allvarlig fara för personskada föreligger skulle medföra ett bortfall av lön. I det först nämnda målet fann dock domstolen till skillnad från det andra målet, inte att skyddsombudet haft fog för sin bedömning och arbetstagarna hade inte rätt till lön för tiden för avbrottet.¹¹⁹

Om den ordinarie lönen för en arbetstagare beräknas dag för dag är det bara för de dagar då arbete skulle ha utförts som permitteringslön kommer att betalas ut. För arbetsfria dagar betalas inte ut någon permitteringslön¹²⁰ LAS innehåller inte några regler om avräkning för lön som arbetstagaren under permitteringen uppburit från annat håll. Det bedömdes i förarbetena att det inte skulle införas en sådan regel med hänsyn till att permittering endast tillgrips vid tillfälliga driftsstopp och arbetstagarens skyldighet att stå till arbetsgivarens förfogande under permitteringstiden.¹²¹ Permitteringslöneavtalen innehåller inte heller någon sådan avräkning. Undantag görs inte heller för skyldigheten att betala ut permitteringslön vid force majeure, t ex strömavbrott, olyckshändelser eller myndighetsbeslut.¹²²

Genom en bestämmelse i 2 § femte stycket LAS har det gjorts möjligt för icke kollektivavtalsbundna arbetsgivare att efter överenskommelse med anställda ansluta sig till det permitteringslöneavtal som gäller för branschen

¹¹⁸ AD 1979 nr 165.

¹¹⁹ AD 1979 nr 164.

¹²⁰ AD 1980 nr 131, s. 836.

¹²¹ Prop. 1984/85:62, s. 19.

¹²² Lunning, Toijer, Anställningsskyddslagen (18 sept. 2012, Zeteo) kommentaren till 21 §.

istället för att tillämpa reglerna i 21 § LAS.¹²³ Det har alltså gjorts ett avsteg från den annars rådande principen om att det är lag och inte kollektivavtalet som tillämpas på en av kollektivavtal oreglerad arbetsplats. Det är dock inte möjligt att helt avtala bort sin rätt till permitteringslön. Arbetsgivaren kan inte heller med retroaktiv verkan på redan ingångna anställningsavtal ensidigt ansluta sig till ett befintligt system för permitteringslöneersättning. Enligt förarbetena (prop. 1984/85:62 s. 18) skulle däremot en anslutning kunna påverka anställningsavtal som träffas efter anslutningen. Vad som blir styrande i sammanhanget är de centrala uppgörelserna mellan arbetsmarknadens huvudorganisationer. Även om det råder ett avtalslöst tillstånd mellan de kollektivavtalsbärande organisationerna bör det enligt förarbetena (prop. 1984/85:62 s. 17) inte påverka hur branschpraxis ska bedömas. Det tidigare avtalet får i så fall ligga till grund till dess att ett nytt avtal träder i kraft.¹²⁴

Eftersom man i 1984 års permitteringslönereform ändrade så att de permitterade får lön under hela den tid de är permitterade togs reglerna om turordning bort. Det finns dock kvar en hänvisning i 29 § LAS, vilken säger att *"I fråga om en arbetsgivares skyldighet att förhandla före beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist, permittering eller återintagning efter permittering gäller 11–14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet."* Det skall alltså hållas medbestämmandeförhandlingar enligt 11 §, andra stycket MBL innan det får beslutas om permittering, förutom i de undantag som finns angivna i samma lagrum. Detta gäller trots att de permitterade erhåller full lön. Även vid återintagning efter permittering blir förhandlingsreglerna tillämpliga, t ex om bara vissa permitterade skall återgå till arbetet.¹²⁵ Även reglerna om varsel i förhållande till länsarbetsnämnden är kvar i oförändrat skick. Enligt 3 och 6 §§ i Lag (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder skall länsarbetsnämnden varslas en månad i förväg när minst fem arbetstagare är berörda, och detta även om det numera inte finns några turordningsregler vid återgång efter

¹²³ Lunning, Toijer, Anställningsskyddslagen (18 sept. 2012, Zeteo) kommentaren till 21 §.

¹²⁴ Lunning, Toijer, Anställningsskyddslagen (17 okt. 2012, Zeteo) kommentaren till 2 §.

¹²⁵ Lunning, Toijer, Anställningsskyddslagen (18 sept. 2012, Zeteo) kommentaren till 21 §.

permittering. Varslet kan lämnas kortare i förväg i vissa undantagsfall.¹²⁶

3.6.3 Undantag från permitteringslön i 21 § LAS

3.6.3.1 Allmänt

I andra meningen i 21 § LAS hittar man ett undantag från regel om permitteringslön. Det gäller för de arbeten som är säsongbetonade eller av andra skäl inte sammanhängande till sin natur. Regeln omfattar permitteringar inom ramen för en tillsvidareanställning. Undantaget fanns även i 1974 och 1982 års lagstiftning. I 1984 års förarbeten sägs mycket lite om saken.¹²⁷ Sammanfattat ska undantagsregeln i 21 § tolkas restriktivt så att inte permitteringslönebestämmelsernas karaktär av skyddsregel urholkas. Det sägs även att det får bli en uppgift för rättstillämpningen att söka hindra kringgåenden i form av anställningar utan garanterad arbetstid eller permitteringar som byts ut mot väntetid på arbetsplatsen.¹²⁸ Förarbetena avsåg med begreppet ”arbete som inte är sammanhängande till sin natur”, inte bara årstidsbundet arbete utan även sådana fall där arbetet återkommer med viss regelbundenhet, dvs intermittent arbete (prop. 1973:129, s. 258). Under ett säsongsuppehåll är således arbetsgivaren bara skyldig att utge lön till den del detta följer av tillämpligt avtal. För säsongsanställda upphör anställningen alltså mellan säsongerna. Varken tillsvidareanställda med säsongsuppehåll eller tidsbegränsat säsongsanställda har utan stöd i kollektivavtal någon rätt till ersättning mellan säsongerna.¹²⁹

3.6.3.2 Säsongbetonat arbete

En arbetstagare som har en tidsbegränsad anställning i form av en säsonganställning kan inte betraktas som permitterad under tiden mellan två säsonger. Istället ses det som en ny anställning för varje säsong.¹³⁰ Av LAS framgår att tidsbegränsade anställningar är tillåtna för viss säsong om

¹²⁶ Lunning, Toijer, Anställningsskyddslagen (18 sept. 2012, Zeteo) kommentaren till 21 §.

¹²⁷ Lunning, Toijer, Anställningsskyddslagen (18 sept. 2012, Zeteo) kommentaren till 21 §.

¹²⁸ Prop. 1984/85:62, s. 12.

¹²⁹ Malmberg, Jonas, *Inkomst- eller anställningstrygghet?*, s. 185 f.

¹³⁰ Bylund mfl, *Anställningsskyddslagen med kommentar*, s. 212.

det föränleds av arbetets särskilda beskaffenhet. I förarbetena avsågs säsongarbete som på grund av naturens växlingar eller andra jämförbara anledningar som inte kan bedrivas under viss del av året (prop 1973:129, s. 145).¹³¹ Anställning för säsong är vanligt i vissa branscher, t ex på grund av naturens växlingar. En säsong får inte vara hur lång som helst, om den uppgår till tio månader av året kan inte arbetet betraktas som att vara av särskild beskaffenhet annat än i undantagsfall. Om en butik eller restaurang har sommarstängt under två månader kan man inte säsonganställa personal för resten av året. Det är däremot tillåtet att anställa kyrkogårdsarbetare för sommarsäsongen, fruktplockare under fruktsäsongen, snöröjare under vintern osv.¹³² I Arbetsdomstolens praxis har tillåtits att säsonganställa för arbete med slamsugning i AD 1981 nr 152, arbete som golfinstruktör i AD 1977 nr 98. Säsonganställningar bör hållas isär från fall där arbetstagaren är tillsvidareanställd men bara är skyldig att tjänstgöra och därmed erhålla lön under en viss del av året (tillsvidareanställning med säsongsuppehåll). LAS lägger inga hinder i vägen för att arbetsgivare i kollektivavtal eller personliga avtal överenskommer att en tillsvidareanställning innehåller ett säsongsuppehåll under vilket den anställde inte erhåller någon lön.¹³³ I vilken utsträckning en anställning kan anses ha karaktären av intermittert arbete, säsong- eller behovsanställning kan vara en bevisfråga och får bedömas efter reglerna i 5 § LAS (se AD 1975 nr 51, AD 1975 nr 84 och AD 2008 nr 81).¹³⁴ Av betydelse för bedömningen av parternas inbördes förhållande är om arbetstagaren har rätt att tacka nej till ett erbjudande om arbete. Av de nämnda fallen framgår att det ankommer på arbetsgivaren att vid anställningsavtalets ingående göra klart för den anställde att det arbete som avses ska vara intermittert eller av säsongskaraktär.¹³⁵ Numera är även 6 c § LAS av intresse i denna fråga.

3.6.4 Intermittert arbete vid tillämpningen av

¹³¹ Malmberg, Jonas, *Inkomst- eller anställningstrygghet?*, s. 184.

¹³² Bylund, Viklund, *Arbetsrätt i praktiken*, s 95.

¹³³ Källström, Malmberg, *Anställningsförhållandet*, s 118 f.

¹³⁴ Bylund mfl, *Anställningsskyddslagen med kommentar*, s. 212.

¹³⁵ AD 2008 nr 81, s. 2.

regeln i 21 § LAS

I det tidigare refererade målet AD 1976 nr 4 behandlades även tillämpningen av undantagsregeln i 21 § LAS. Arbetsdomstolen konstaterade först att det förelåg en till sin natur sammanhängande anställning för de två byggnadsstäderskorna och att de var permitterade de dagar då inte arbete erbjöds dem. De går sedan in på undantagsregeln och säger att syftet med 21 § 1 första stycket LAS är i första hand att förhindra kringgående av lagens centrala regler, främst reglerna om att uppsägning ska vara sakligt grundad och att arbetstagare ska ha rätt till lön under uppsägningstid. Regeln ger vidare uttryck för att en arbetstagare som varit permitterad normalt bör slippa bära risken och de ekonomiska följderna av att arbete inte kan tillhandahållas fortlöpande i ett bestående anställningsförhållande. Därför ansåg Arbetsdomstolen att undantagsregeln i 21 § ges en snäv räckvidd. I sammanhaget bör man även se regeln i ljuset av 5 § LAS så att tolkningen av 21 § LAS inte ger möjlighet till ett kringgående av lagens regler rörande anställningsformer.

För att inte huvudregeln i 21 § LAS ska förlora i betydelse, kan inte den omständigheten att en arbetsgivare har svårighet att tillhandahålla en anställd uppgifter utan att avbrott i arbetet inträffar föranleda att undantagsregeln i 21 § LAS blir tillämplig. Det bör som regel krävas att avbrotten i arbetet beror på omständigheter som arbetsgivaren inte kan påverka. Domstolen pekar här på att det i lagtexten står att arbetet ”till sin natur” inte är sammanhängande, dvs fokus läggs på arbetet i sig, inte omständigheter som rör arbetsgivarens organisation av arbetet. Mot bakgrund av förarbetena anser även domstolen att det finns anledning att uppställa förutsättningen att arbetsperioderna skall återkomma med viss regelbundenhet för att arbetstagaren skall kunna förutse vad arbetsåtagandet kommer innebära. Om det inte är uppenbart måste arbetsgivaren klargöra detta för arbetstagaren vid anställningstillfället, annars är han skyldig att utge permitteringslön enligt 21 § LAS vid avbrottsperioder så länge anställningsförhållandet består (jfr AD 1975 nr 51 och AD 1976 nr 122). I målet hade inte arbetsgivaren klargjort detta och permitteringslön

utbetalades därför.¹³⁶ Det framgår även i målet att vid tvist om ett arbete är till sin natur sammanhängande eller ej åvilar det arbetsgivaren att styrka vilka förutsättningar som gällt för arbetet och hur detta närmare varit anordnat.¹³⁷ Åter igen understryker tillkomsten av 6c-6e §§ LAS Arbetsdomstolens uttalanden i frågan.¹³⁸ Som det tidigare nämnts i framställningen är det denna grupp arbetstagare som i viss mån ”faller igenom” rådande regelverk. Ur ett arbetsskyldighetsperspektiv är det även en svårdefinierad grupp på arbetsmarknaden. 5 § LAS säger inte mer än att säsongarbete är sådant arbete som på grund av naturens växlingar eller andra jämförbara orsaker inte kan bedrivas mer än under en viss del av året, t.ex. vissa slag av anläggnings- och jordbruksarbeten och arbete inom turistnäringen. Paragrafen syftar till permitteringar som sker enbart på grund av omständigheter som står utanför arbetsgivarens kontroll. Ska en liftskötare som möts av oförutsett töväder alltså räkna med att permitteras utan rätt till permitteringslön? Frågan blir också huruvida arbetsskyldigheten kvarstår under detta töväder eller inte? Om svaret är ja, är den anställde skyldig att stå till sin arbetsgivares förfogande och återgå i arbete om det plötsligt börjar snöa. Arbetstagaren kan i så fall i praktiken inte tacka nej till erbjudet arbete utan att förlora sin anställning och kan med svårighet söka annat arbete under tiden. Det skulle stå i direkt konflikt med flera uttalanden från Arbetsdomstolen (se AD 1975 nr 51 och AD 1976 nr 122). Om svaret istället är nej skulle man vara tvungen att se det som att anställningen upphörde i samband med avbrottet i arbetet, och en ny anställning påbörjades när arbetet återupptogs. Konsekvensen av det blir att en permittering inte kan föreligga, eller i varje fall saknar all meningsfullhet. Arbetssituationen får då i viss mån drag av ett uppdragsförhållande. Det är med andra ord oklart hur långt arbetsledningsrätten sträcker sig i det här fallet.

¹³⁶ AD 1976 nr 74, s. 74 ff.

¹³⁷ AD 1976 nr 74, s. 75.

¹³⁸ Lunning, Toijer, Anställningsskyddslagen (18 sept. 2012, Zeteo) kommentaren till 21 §.

3.6.5 Semesterledighet vid permittering

Regler om semesterledighet och permittering finner man i 13 § Semesterlagen (1977:480). Enligt paragrafen kan arbetstagaren i särskilda situationer avstå från obetald semesterledighet fastän den lagts ut med anledning av arbetstagarens eget besked. Utgångspunkten för reglerna är att obetald ledighet ska läggas ut endast i den mån arbetstagaren vill ha den. I förarbetena (se prop. 1976/77:90 s. 103 ff) framhålls dock att man inte kan ha en ordning som skulle innebära att ledigheten endast läggs ut i den mån då arbetstagaren begär det eftersom arbetstagaren då skulle kunna gå miste om obetald semesterledighet för att han inte kände till sin rätt om den samma. Det åligger därför arbetsgivaren att se till att den obetalda semesterledigheten läggs ut och inte annat har överenskommit. En viktig skillnad mellan betald och obetald semesterledighet är att arbetstagaren har rätt att med bindande verkan disponera över rätten till obetald semesterledighet (8 §, första stycket SemL). På det sättet har det möjliggjorts för arbetsgivaren och arbetstagaren att träffa överenskommelser som rör hur den obetalda semesterledigheten läggs ut. Arbetstagaren kan avstå från denna vid anställningstillfället eller senare. I 8 §, andra stycket SemL sägs att arbetstagaren på begäran ska lämna besked om i vilken omfattning denne önskar avstå från sådan ledighet, annars ska ledigheten läggas ut som vanligt. Av 8 § tredje stycket SemL framgår att arbetstagaren inte ensidigt kan avstå från ledighet som lagts ut på grund av sådant besked. Undantag från detta gäller dock enligt samma paragraf om arbetsgivaren beslutar om permittering som arbetstagaren inte hade anledning att räkna med när beskedet lämnades. Anledningen till detta är att det anses rimligt att arbetstagaren ska kunna utnyttja sin rätt till permitteringslön enligt 21 § LAS, vilket inte går om han har semesterledighet.¹³⁹ Det har i förarbetena ansetts att om inte arbetstagaren hade möjlighet att förutse permitteringssituationen brister en så viktig förutsättning för det ursprungliga ställningstagandet att starka skäl talar för att han skulle få

¹³⁹ Wikren, Semesterlagen (17 okt. 2012, Zeteo) kommentaren till 13 §.

ändra sin tidigare ståndpunkt.¹⁴⁰

¹⁴⁰ Prop. 1976/77:90, s. 110.

4 Analys och slutsatser

Vad är då egentligen en permittering? Rätten att permittera hänger till och börja med ihop med vilken löneform som arbetstagaren har. Utvecklingen i praxis har lett till att bara de som inte har månadslön kan permitteras. Anledningen till det är att lönen måste vara kopplad till utfört arbete. Det medför också att för att en permittering ska kunna komma på fråga måste arbetskyldigheten vara kopplad till lönen, inte till tjänst eller befattning. Detta är en naturlig följd av att arbetstagaren måste stå till arbetsgivarens förfogande under permitteringstiden. För att arbetstagaren ska vara skyldig att arbeta måste lön utbetalas. Omvänt kan det uttryckas som att för att arbetsgivaren ska kunna begära att arbetstagaren ska stå till förfogande för arbete så måste lön betalas ut. För att rättsverkningarna av en permittering ska gälla måste arbetsgivaren även uttryckligen ange att det är fråga om en permittering och inte någon annan form av arbetsbefrielse. Som vi har sett i framställningen ovan kan flera olika situationer uppstå där oklarhet om vilken åtgärd en arbetsgivare egentligen vidtagit. Anställningsavtalet sätter som bekant ramarna för arbetsledningsrätten. Om ett beslut om permittering ligger inom anställningsavtalets ram kan naturligtvis inte den anställde inte vägra följa arbetsledarens order utan att göra sig skyldig till arbetsvägran. Arbetsledningsrätten ger arbetsgivaren en mycket stor frihet att bestämma vilka arbetsuppgifter en arbetstagare ska utföra, när och var det ska utföras. Det är även arbetsgivarens rätt att på samma sätt som angående övertid, beredskapsarbete eller förändringar av ensidigt reglerade förmåner ensidigt besluta om permitteringar. Den primära arbetskyldigheten ger arbetstagaren en skyldighet att utföra de arbetsuppgifter som följer av det personliga avtalet även vad gäller tid och plats förutsatt att avtalet inte strider mot tvingande lag eller kollektivavtal. Som vi har sett i tidigare kapitel gör arbetsgivarens omplaceringsbefogenhet att arbetstagaren även måste utföra annat arbete om arbetsgivaren så kräver. Omplaceringsbefogenheten är så omfattande att man kan tala om att arbetstagaren ställer sin arbetskraft till förfogande. På samma sätt måste en permitterad arbetstagare stå till

arbetsgivarens förfogande under hela den tid som permitteringen omfattar och vara beredd på att inom en skälig tid inställa sig på sin arbetsplats igen.

Det centrala i denna uppsats har varit frågan om arbetsgivarens rätt att ensidigt besluta om permitteringar. En arbetsgivare har ostridigt som ett utflöde av arbetsledningsrätten möjligheten att inom institutets ramar ensidigt besluta om permittering. För detta krävs dock att det föreligger godtagbara skäl för permitteringen. De skäl som framgår av praxis är framför allt arbetsbrist och driftsinskränkningar. Det finns här anledning att se till hur reglerna om permittering samspelar med reglerna om uppsägning. En permittering och en uppsägning kan ha snarlika skäl som grund. Skillnaden mellan permittering och uppsägning är dock att en permittering endast är tillfällig. Om en uppsägning hade varit den mer riktiga och naturliga åtgärden får inte permittering användas istället. Det skulle i så fall urholka reglerna om uppsägningstid och uppsägningslön. Att permitteringar är tillfälliga innebär också att en arbetsgivare inte ensidigt kan besluta om hur långa permitteringar som helst. Om en permittering varar för länge är det sannolikt inte en tillfällig arbetsbrist utan uppsägning är istället en mer lämplig åtgärd.

Som tidigare nämnts har arbetsgivaren enligt praxis ansetts att som ett utflöde av rätten att leda och fördela arbetet ha befogenhet att bestämma om arbetstidens förläggning då det inte är avtalsreglerat och överenskommelse inte kan nås med arbetstagersidan. Arbetsgivaren har dock bara rätt att bestämma om arbetstidens förläggning under dagen. Som vi har sett tidigare så framgår det av praxis att det finns inte någon möjlighet för arbetsgivaren att bestämma över arbetstiden i bemärkelsen sysselsättningsgrad för anställningen. Man kan då ställa sig frågan om inte en permittering skulle innebära att arbetsgivaren ensidigt minskar arbetstagens sammanlagda arbetstid? Det finns inga säkra svar men eftersom arbetstagen är skyldig att stå till arbetstagens förfogande under hela den tid som permitteringen löper, och eftersom permitteringslön nu med tidigare nämnda undantag alltid utgår för dess helhet, är det dock sannolikt inte så.

Ett område som berörs i framställningen ovan är problematiken kring undantagsregeln i 21 § LAS och intermittenta anställningsformer. Regeln som säger att permitteringslön inte utgår om permitteringen är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller av andra skäl inte är sammanhängande till sin natur medför eventuellt att den grupp arbetstagare som i övrigt åtnjuter sämre anställningstrygghet än arbetstagare i andra anställningsformer även på detta område hamnar i en ofördelaktig position på arbetsmarknaden. Problemet kretsar kring uttrycket ”säsongbetonat eller av andra skäl inte är sammanhängande till sin natur”. Det är oklart om 21 §, andra meningen helt överensstämmer med anställningsformen säsongarbete i 5 §, 3 p LAS. Det är naturligt att en arbetsgivare i en säsongberoende bransch inte kan erbjuda arbete året om, t ex vid en skidanläggning. Den anställde kan inte förvänta sig permitteringslön under mellansäsongerna, utan det räknas som en ny anställning när arbetet återupptas. Arbetstagaren har som följd heller inte någon arbetskyldighet, eftersom inget anställningsförhållande föreligger. Däremot kan ju på samma sätt som i andra anställningsformer en tillfällig och oförutsedd arbetsbrist uppstå. Här är det viktigt att betona att för att 21 §, andra meningen ska bli tillämplig så har Arbetsdomstolen klarlagt att för det första måste vara *arbetet* i sig som ska vara säsongbetonat eller till sin natur inte sammanhängande. Avbrotten i arbetet kan inte bero på att arbetsgivaren har brustit i planeringen. För att 21 § inte ska förlora i betydelse kan inte tolkningen av andra meningen innefatta att arbetsgivaren bara tillfälligt har svårighet att sysselsätta arbetstagaren. Som har beskrivits ovan finns flera olika situationer där omständigheter utanför arbetsgivarens kontroll medför att arbetet tillfälligt inställs men att andra regler blir tillämpliga än 21 § LAS. Inom exempelvis byggbranschen finns regler om väntetid vid otjänlig väderlek. Vidare har Arbetsdomstolen sagt att arbetsgivaren måste på förhand klargöra att arbetet är intermittent, nu finns även 6 c – e § § LAS. Det framgår även av praxis att arbetsperioderna måste vara med en viss regelbundenhet återkommande, så att den anställde på ett rimligt sätt kan förutse vad arbetsåtagandet kommer att innebära. Om inte så sker, kan arbetsgivaren enligt Arbetsdomstolen vara skyldig att betala permitteringslön under avbrottsperioderna enligt huvudregeln i 21 §

den tid anställningen består. Här bör alltså skiljas på att arbetet på förhand är intermittent, dvs att arbetsgivaren vid anställningstillfället gör klart att arbetet kommer ha uppehåll, och situationer där tillfälliga uppehåll i arbetet oförutsett uppstår. I det tidigare nämnda exemplet med en liftskötare skulle plötslig snöbrist vara hänförlig till arbetet i sig och en naturlig risk med verksamheten, medan driftstopp på grund av t ex tekniska fel eller bristande kundtillströmning inte skulle vara det. Som tidigare nämnts uppstår då frågan om huruvida undantagsregeln i 21 § LAS blir tillämplig trots att arbetstagaren har en intermittent anställningsform. Ett säkert svar står tyvärr inte att få, men av praxis bör man kunna säga att förutsatt att permitteringen inte grundas på en arbetsbrist som är hänförlig till arbetet i sig, så är undantagsregeln inte nödvändigtvis tillämplig. Det skulle även överensstämma med reglerna kring arbetsledningsrätten och problematiken kring att en permitterad arbetstagare skulle stå till arbetsgivarens förfogande utan att lön utbetalas uppstår aldrig. Det skulle även förhindra andra kringgåenden av regler som syftar till ökad anställningstrygghet. Som nämndes i inledningen till denna uppsats så befarades det i förarbetena till 1984 års att den rättsliga regleringen skulle komma att bidra till att arbetsgivare istället för permittering skulle välja metoder som medför en lägre grad av anställningstrygghet. Sedan dess har andelen arbetstagare i tidsbegränsade anställningar ökat påtagligt, i synnerhet projekt- och behovsanställda. Då utvecklingen på arbetsmarknaden har visat sig gå i den befarade riktningen föreligger det sannolikt en större risk att arbetsgivare skulle kringgå reglerna om permitteringslön genom att använda omotiverade behovsanställningar eller felaktiga anställningsformer om permitteringslön aldrig utbetalas för dessa. I ett hypotetiskt fall kan en arbetstagare i så fall utifrån sett förefalla vara behovsanställd. Innehållet i själva anställningen, det arbete som faktiskt utförs, motsvarar däremot i själva verket en allmän visstidsanställning på heltid. Det skulle då inte strida mot vare sig LAS eller kollektivavtal att permittera denna arbetstagare vid tillfällig arbetsbrist. Med tanke på att det är svårbedömda förhållanden för en genomsnittlig arbetstagare medför detta en avsevärt minskad anställningstrygghet.

Arbetsledningsrätten är som vi har sett central i permitteringsfrågor. Gränsen för den anställdes arbetskyldighet och arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet är ständigt närvarande. I vilken mån arbetsgivaren ensidigt kan besluta om permitteringar är av stor vikt, både för arbetsgivare och arbetstagare. På samma sätt som arbetsledningsrätten har permitteringsinstitutet två konflikterande sidor. Å ena sidan vill arbetsgivaren leda och fördela arbetet på det mest effektiva sättet för att företaget ska kunna producera en vinst, och å andra sidan är det för den anställda kanske framför allt anställningstryggheten som sätts i främsta rummet. För arbetstagaren är permitteringar intressant både ur en ekonomisk synvinkel och ur ett förutsebarhetsperspektiv. Det kan vara lika viktigt för en arbetstagare att veta när, och i vilken omfattning denne ska arbeta som att veta vilken lön som kommer att utgå.

Käll- och litteraturförteckning

Offentliga publikationer

Prop. 1973:129, Förslag till lag om anställningsskydd m.m.

Prop. 1976/77:90, om semesterlag, m.m.

Prop. 1984/85:62, om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd, m.
m.

Prop. 1996/97:107, En allmän och sammanhållen arbetslöshetsförsäkring
SOU 1976/77:32.

Litteratur

Adlercreutz, Axel, *Svensk arbetsrätt*, Nordstedts Juridik, Stockholm 2000.

Bylund, Bo, Elmér, Anders, Viklund, Lars, Öhman, Toivo,
Anställningsskyddslagen med kommentar, Nordstedts Akademiska,
Stockholm 2008.

Bylund, Bo, Viklund, Lars, *Arbetsrätt i praktiken, en handbok*, Nordstedts,
Stockholm 2010.

Danhard, Erik, *Arbetskyldighetens gränser*, Ny Juridik 2004:04.

Källström, Kent och Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet, Inledning
till den individuella arbetsrätten*, Iustus Förlag AB, Uppsala 2009.

Malmberg, Jonas, *Anställningsavtalet, Om anställningsförhållandets
individuella reglering*, Iustus Förlag AB, Uppsala 1997.

Malmberg, Jonas, *Inkomst- eller anställningstrygghet? Vad prioritera vid
tillfälliga variationer i arbetskraftens storlek?*, Arbetsmarknad &
Arbetsliv, årg 9, nr 3–4, hösten/vintern 2003.

Peczenik, Aleksander, *Juridikens allmänna läror*, SvJT 2005 s. 249-272.

Sandström, Torsten, *Privatjustis mot anställda*, Juridiska Föreningen, Lund
1979.

Schmidt, Folke, *Facklig arbetsrätt*, Juristförlaget, Stockholm 1997.

Schmidt, Folke, *Löntagarrätt*, Juristförlaget, Stockholm 1994.

Sigeman, Tore, *Arbetsrätten, en översikt*, Nordstedts Juridik, Stockholm 2006.

Elektroniska källor

Karnov Internet, Arbetstidslag (1982:673) 3 §, not 12, den 12 November 2012.

Karnov Internet, Lag (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring 10 §, not 22, den 29 November 2012.

Lunning, Toijer, Anställningsskyddslagen (18 sept. 2012, Zeteo) kommentaren till 21 §.

Lunning, Toijer, Anställningsskyddslagen (17 okt. 2012, Zeteo) kommentaren till 2 §.

Wikren, Semesterlagen (17 okt. 2012, Zeteo) kommentaren till 13 §.

Rättsfallsförteckning

AD 1929 nr 29	AD 1976 nr 112	AD 1982 nr 55
AD 1930 nr 99	AD 1976 nr 119	AD 1982 nr 85
AD 1931 nr 128	AD 1976 nr 121	AD 1982 nr 99
AD 1932 nr 100	AD 1977 nr 6	AD 1982 nr 152
AD 1932 nr 152	AD 1977 nr 28	AD 1983 nr 14
AD 1933 nr 132	AD 1977 nr 30	AD 1983 nr 105
AD 1934 nr 35	AD 1977 nr 32	AD 1983 nr 174
AD 1934 nr 141	AD 1977 nr 39	AD 1984 nr 28
AD 1934 nr 179	AD 1977 nr 98	AD 1984 nr 76
AD 1936 nr 24	AD 1977 nr 192	AD 1985 nr 6
AD 1942 nr 19	AD 1977 nr 193	AD 1985 nr 9
AD 1955 nr 37	AD 1977 nr 201	AD 1985 nr 71
AD 1955 nr 40	AD 1977 nr 202	AD 1986 nr 69
AD 1958 nr 4	AD 1978 nr 14	AD 1987 nr 18
AD 1960 nr 20	AD 1978 nr 53	AD 1988 nr 11
AD 1960 nr 31	AD 1978 nr 65	AD 1988 nr 78
AD 1962 nr 2	AD 1978 nr 76	AD 1988 nr 124
AD 1965 nr 3	AD 1978 nr 89	AD 1988 nr 173
AD 1968 nr 33	AD 1978 nr 113	AD 1989 nr 33
AD 1974 nr 43	AD 1979 nr 66	AD 1989 nr 60
AD 1975 nr 37	AD 1979 nr 164	AD 1989 nr 61
AD 1975 nr 51	AD 1979 nr 165	AD 1989 nr 67
AD 1975 nr 84	AD 1980 nr 60	AD 1990 nr 31
AD 1976 nr 2	AD 1980 nr 131	AD 1990 nr 59
AD 1976 nr 4	AD 1980 nr 149	AD 1990 nr 84
AD 1976 nr 28	AD 1981 nr 134	AD 1991 nr 95
AD 1976 nr 29	AD 1981 nr 152	AD 1991 nr 114
AD 1976 nr 50	AD 1981 nr 174	AD 1993 nr 19
AD 1976 nr 74	AD 1982 nr 15	AD 1993 nr 31
AD 1976 nr 100	AD 1982 nr 52	AD 1993 nr 35

AD 1993 nr 39
AD 1993 nr 151
AD 1994 nr 56
AD 1994 nr 77
AD 1994 nr 123
AD 1995 nr 101
AD 1995 nr 133

AD 1996 nr 113
AD 1996 nr 123
AD 1996 nr 125
AD 1997 nr 75
AD 1999 nr 48
AD 1999 nr 93
AD 2000 nr 51

AD 2002 nr 90
AD 2006 nr 20
AD 2008 nr 81
AD 2008 nr 98
AD 2009 nr 20