



JURIDISKA FAKULTETEN  
vid Lunds universitet

Ida Duvinger

## Turordning vid arbetsbrist

En historisk analys av turordningsreglernas bakgrund och syften

JURM02 Examensarbete

Examensarbete på juristprogrammet  
30 högskolepoäng

Handledare: Elsa Trolle Önnerfors

Termin för examen: HT2013

# Innehåll

<b>SUMMARY</b>	<b>1</b>
<b>SAMMANFATTNING</b>	<b>2</b>
<b>FÖRORD</b>	<b>3</b>
<b>FÖRKORTNINGAR</b>	<b>4</b>
<b>1 INLEDNING</b>	<b>5</b>
1.1 Bakgrund	5
1.2 Syfte, frågeställningar och avgränsningar	6
1.3 Metod och material	6
1.4 Tidigare forskning	8
1.5 Disposition	10
<b>2 ALLMÄN HISTORISK BAKGRUND</b>	<b>11</b>
<b>3 PERIODEN INNAN ANSTÄLLNINGSSKYDDSLAGEN</b>	<b>15</b>
3.1 Inledning	15
3.2 Kollektivavtalade turordningsregler	15
3.2.1 LO/SAF	15
3.2.2 Utanför LO/SAF-området	17
3.2.3 Privatanställda tjänstemän	19
3.2.4 Det offentliga området	20
3.2.4.1 Tjänstemän	20
3.2.4.2 Arbetare	21
3.2.4.3 Statliga och kommunala bolag	22
3.3 Turordning och facklig styrka	23
3.4 Arbetsdomstolens praxis	23
3.4.1 Inledning	23
3.4.2 Avvägningen mellan urvalskriterierna	23
3.4.3 Tillräckliga kvalifikationer	24
3.4.4 Turordningskretsar	25
3.4.5 Turordningsreglernas betydelse för anställningsskyddet	26
3.4.6 Påföljder	28
<b>4 ANSTÄLLNINGSSKYDDSLAGENS TILLKOMST</b>	<b>29</b>
4.1 Inledning	29

<b>4.2</b>	<b>Lagreglerade turordningsregler</b>	<b>29</b>
<b>4.3</b>	<b>Motiven</b>	<b>31</b>
4.3.1	Urvalskriterier	31
4.3.2	Turordningskretsar	32
4.3.3	Tillräckliga kvalifikationer	35
4.3.4	Semidispositivitet	36
<b>4.4</b>	<b>Den slutgiltiga lagtexten</b>	<b>36</b>
<b>5</b>	<b>UTVECKLINGEN EFTER ÅR 1974</b>	<b>38</b>
<b>5.1</b>	<b>Inledning</b>	<b>38</b>
<b>5.2</b>	<b>1982 års anställningsskyddslag</b>	<b>38</b>
<b>5.3</b>	<b>Lagändringar efter år 1982</b>	<b>41</b>
5.3.1	58,3-års pensioneringarna	41
5.3.2	Undantag för nyckelpersoner – rond 1	42
5.3.3	Utvidgade möjligheter för de lokala parterna att träffa kollektivavtal	44
5.3.4	Undantag för nyckelpersoner – rond 2	45
5.3.5	Distansarbete	46
5.3.6	45-års förmånen avskaffas	47
<b>5.4</b>	<b>22 § anställningsskyddslagen i dess nuvarande lydelse</b>	<b>47</b>
<b>5.5</b>	<b>Sidobestämmelser</b>	<b>48</b>
5.5.1	Undantagna arbetstagare	48
5.5.2	Beräkning av anställningstid	49
5.5.3	Avtalsfrihet	49
5.5.4	Påföljder	50
<b>5.6</b>	<b>Offentligt anställda</b>	<b>50</b>
<b>5.7</b>	<b>Tolkningen av turordningsreglerna</b>	<b>53</b>
5.7.1	Förhållandet mellan omplaceringsskyldigheten och turordningsreglerna	53
5.7.2	Tillräckliga kvalifikationer	55
5.7.3	Nyckelpersoner	58
5.7.4	Turordningskretsar	58
5.7.4.1	Ortsbegreppet	58
5.7.4.2	Driftsenhet	59
5.7.4.3	Avtalsområdet	60
<b>6</b>	<b>SLUTSATS OCH ANALYS</b>	<b>61</b>
<b>6.1</b>	<b>Turordningsreglernas utveckling och syften</b>	<b>61</b>
<b>6.2</b>	<b>Intresseavvägningen</b>	<b>63</b>
<b>6.3</b>	<b>Arbetsmarknadsparternas ståndpunkter</b>	<b>65</b>
<b>6.4</b>	<b>Semidispositivitetens betydelse</b>	<b>66</b>
<b>6.5</b>	<b>Offentligt anställda</b>	<b>66</b>

<b>KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING</b>	<b>67</b>
<b>Källor</b>	<b>67</b>
Svensk författningssamling	67
Direktiv	67
Offentliga utredningar	67
Propositioner	68
Utskottsbetänkanden	68
Riksdagsdebatter	69
Kollektivavtal	69
<b>Litteratur</b>	<b>69</b>
<b>Övrigt</b>	<b>71</b>
<b>RÄTTSFALLSFÖRTECKNING</b>	<b>72</b>

# Summary

This essay examines the order of selection in case of collective redundancy from a historical point of view. By placing the rules of the selection order in their historical context, the intention has been to ascertain why rules about the order of selection came about, why the principle of “last in, first out” became the main selection criterion in the Employment Protection Act and which arguments have been made and by whom. The criteria of selection are central to the rules of the selection order. However, to understand the criteria’s impact on the selection order other parts such as the selection circles, the requirement for sufficient qualifications, the relationship to the obligation of redeployment and exemptions must be clarified. Together they create a whole. Since the rules of the selection order is balancing the employers’ interest of business efficiency and the employees’ interest of job security, the focus of this essay has been on the balance of these interests.

Prior to the Employment Protection Act rules of the selection order existed in varying extent and shape in collective agreement. They arose as part of the struggle for freedom of association and job security in light of the changes that had occurred on the labour market due to the industrialization. As the right to association fortified the main aim became to protect employees from employers' discretion. However, members of LO and SAF was prohibited to settle rules of selection order until the Agreement in Saltsjöbaden (Saltsjöbadsavtalet). In this agreement non-binding rules of the selection order were instituted where much consideration could be taken to the needs of efficiency.

During the 1950’s - and 1960’s significant changes took place on the labour market resulting in a sharp increase of unemployment among older employees. In order to protect this vulnerable group the then social democratic government decided to regulate the employment protection in law. The rules of the selection order were designed in accordance with the purpose of protecting older employees and limited considerations towards efficiency, which were considered to be part of the problem. Furthermore, the rules were designed to be easily applied.

Ever since the Employment Protection Act were introduced the employers have argued for greater consideration towards the needs of competence and suitable labour. These requests have to some extent been heeded by the non-socialist parties through changes in the Act and in the Labour Court’s practice. Since the Employment Protection Act of 1974 the focus has also increasingly been directed towards the rules of the selection order’s function as protection of job security and as a safeguard against arbitrariness. However, since the priority rules are semi-compulsory they cannot be seen as an accrued right of the individual employee.

# Sammanfattning

Den här uppsatsen behandlar turordningsreglerna vid uppsägning ur ett historiskt perspektiv. Genom att sätta turordningsreglerna i sin historiska kontext har avsikten varit att utröna varför turordningsreglerna kom till, varför just principen om ”sist in, först ut” blev det huvudsakliga urvalskriteriet i anställningsskyddslagen samt vilka argument som har framförts och av vem/vilka. Urvalskriterierna är naturligtvis av central betydelse för turordningsreglerna, för att förstå deras inverkan på turordningen måste dock även andra delar såsom turordningskretsarna, kravet på tillräckliga kvalifikationer, relationen till omplaceringsskyldigheten och undantag klargöras. Tillsammans skapar de en helhet. Eftersom turordningsreglerna utgör en intresseavvägning mellan arbetsgivarnas intresse av en effektiv verksamhet och arbetstagarnas intresse av trygghet i anställningen har fokus lagts på avvägningen mellan dessa intressen.

Innan anställningsskyddslagen tillkomst fanns turordningsregler i varierande omfattning och utformning i kollektivavtal. De uppstod från början som en del av kampen för föreningsrätt och trygghet i anställningen, mot bakgrund av de förändringar som skedde på arbetsmarknaden i samband med industrialiseringen. Sedan föreningsrätten tryggats blev det huvudsakliga syftet att skydda arbetstagarna från arbetsgivarnas godtycke. På den stora delen av arbetsmarknaden som var bunden av överenskommelser mellan LO och SAF gällde dock ett förbud mot turordningsregler fram till Saltsjöbadsavtalet. I Saltsjöbadsavtalet instiftades icke-bindande turordningsregler där stor hänsyn fick tas till verksamhetens behov av effektivitet.

Under 1950- och 1960-talet skedde stora förändringar på arbetsmarknaden vilket resulterade i att arbetslösheten bland äldre steg kraftigt. För att skydda denna utsatta grupp beslutade den då socialdemokratiska regeringen att lagreglera anställningsskyddet. Turordningsreglerna utformades i enlighet med syftet att skydda den äldre arbetskraften och begränsade möjligheterna till effektivitetshänsyn, som ansågs vara en del av problemet. Vidare skulle reglerna vara enkla att tillämpa.

Arbetsgiversidan har ända sedan anställningsskyddslagens tillkomst kritiserat turordningsreglerna och argumenterat för större hänsyn till verksamhetens behov av kompetens och för arbetet lämplig arbetskraft. Dessa krav har i viss mån hörtsammats av de borgerliga partierna genom förändringar i lagstiftningen och i Arbetsdomstolens praxis. Sedan 1974 års anställningsskyddslag har vidare fokus alltmer riktats mot turordningsreglernas funktion som allmänt anställningsskydd och som ett skydd mot godtycke. Eftersom turordningsreglerna är semidispositiva kan de emellertid inte ses som en upparbetad rättighet för den enskilde arbetstagaren.

# Förord

Med den här uppsatsen sätter jag punkt för fyra och ett halvt års studier i juridik. Samtidigt som studierna har varit krävande har de varit mycket givande och det är med blandade känslor som jag nu lämnar denna tid bakom mig. Under studietiden har jag lärt känna många fantastiska människor som på olika sätt bidragit till att förgylla tillvaron. Det finns här inte plats att nämna alla, men jag skulle vilja rikta ett särskilt tack till min handledare Elsa som med sitt intresse och sina goda råd hjälpt mig genom uppsatsskrivandet. Jag skulle även vilja passa på att tacka min familj som alltid ställer upp för mig. Min mamma och syster förtjänar ett särskilt tack för att de korrekturläst den här uppsatsen. Det är tack vare er alla som jag nu förväntansfullt beger mig ut i arbetslivet.

Lund, januari 2014

*Ida Duvinger*

# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolens domar
ALU	Andra lagutskottets utlåtande
AU	Arbetsmarknadsutskottets betänkande
CF	Sveriges Civilingenjörsförbund
Cirk.	Cirkulär
Ds A	Departementsserien (arbetsmarknadsdepartementet)
HTF	Handelstjänstemannaförbundet
InU	Inrikesutskottets betänkande
LO	Landsorganisationen i Sverige
Prop.	Proposition
SACO	Sveriges Akademikers Centralorganisation
SAF	Svenska Arbetsgivareföreningen
SALF	Sveriges Arbetsledareförbund
SAV	Statens Arbetsgivarverk
SF	Statsanställdas förbund
SFO	Statsföretagens förhandlingsorganisation
SFS	Svensk författningssamling
SIF	Svenska Industritjänstemannaförbundet
SOU	Statens offentliga utredningar
SR	Statstjänstemännens Riksförbund
TCO	Tjänstemännens centralorganisation
TCO-S	Tjänstemännens centralorganisations statstjänstemannasektion
TurA-S	Turordningsavtalet för arbetstagare hos staten



# 1 Inledning

## 1.1 Bakgrund

Turordningsreglerna utgör en central del av anställningsskyddet. Eftersom arbetsbrist normalt anses utgöra saklig grund för uppsägning i svensk rätt och arbetsgivaren ensam får bestämma när arbetsbrist föreligger är de det enda som hindrar en i praktiken fri uppsägningsrätt.<sup>1</sup>

Anställningsskyddslagen anger principen om ”sist in, först ut” som vägledande för turordningen, dvs. att arbetstagare med längre anställningstid har företräde till fortsatt arbete framför senare anställda arbetstagare. Vid lika lång anställningstid har den till åldern äldre arbetstagaren förtur. Om arbetstagaren måste omplaceras krävs dock att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet. I företag med färre än tio anställda får arbetsgivaren innan turordningen upprättas undanta högst två arbetstagare som enligt arbetsgivaren är av särskild betydelse för verksamheten. Dessa arbetstagare ges sedermera förtur till fortsatt arbete.<sup>2</sup> Turordningsreglerna är semidispositiva, vilket innebär att de kan åsidosättas genom kollektivavtal.<sup>3</sup>

Turordningsreglerna utgör en intressekonflikt mellan arbetsgivarens intresse av effektivitet och arbetstagarnas intresse av anställningstrygghet. Som följd är de mycket omstridda. Arbetsgiversidan anser att turordningsreglerna skapar en stel arbetsmarknad vilket undertrycker den svenska konkurrenskraften. Kritiken består i huvudsak av att turordningsreglerna gör det svårt för företagen att behålla nödvändig kompetens. Dessutom försvårar de för unga arbetstagare att etablera sig på arbetsmarknaden och anställda drar sig för att byta arbete av rädsla för att få en sämre plats i turordningen. Detta skapar inlåsnings effekter och minskad rörlighet på arbetsmarknaden.<sup>4</sup> Arbetstagar sidan å andra sidan anser att turordningsreglerna på ett avvägt sätt skapar möjlighet för arbetsgivaren att anpassa arbetsstyrkan efter verksamhetens behov med arbetstagarnas behov av trygghet och rättssäkerhet. Om turordningsreglerna försvann skulle det öppna upp för godtycke och rättslöshet. LO anser vidare att anställningsskyddet har försämrats de senaste åren, bland annat genom att arbetsgivare med färre än tio anställda har fått möjlighet att ensidigt besluta om att undanta två arbetstagare från turordningen.<sup>5</sup>

---

1 Källström & Malmberg s. 143-145.

2 SFS 1982:80 (uppdaterad) 22 §.

3 SFS 1982:80 (uppdaterad) 2 §.

4 Svenskt Näringsliv: *Reformera LAS, Lagen om anställningsskydd*.

5 LO, *Anställningstrygghet*; TCO, *De svenska arbetsmarknadslagarna*; SACO har delvis annan inställning, se Ekström & Nycander.

## 1.2 Syfte, frågeställningar och avgränsningar

Den här uppsatsen avser utreda syftet bakom turordningsreglerna. Genom att sätta turordningsreglerna i sin historiska kontext har avsikten varit att utröna varför turordningsreglerna kom till, varför just principen om ”sist in först ut” blev det huvudsakliga urvalskriteriet i anställningsskyddslagen samt vilka argument som har framförts och av vem/vilka. Eftersom turordningsreglerna utgör en intresseavvägning är det vidare relevant att klargöra vilka olika intressen som har funnits och vem/vilka som hävdar dem. I detta sammanhang har fokus lagts på de dominerande arbetsmarknadsorganisationerna, dvs. SAF (numera Svenskt Näringsliv), LO, TCO och SACO. Följande frågeställningar ska besvaras:

- Hur var turordningsreglerna utformade innan anställningsskyddslagens tillkomst och varför? Vilka avvägningar gjordes?
- Vilken utformning fick turordningsreglerna i 1974 års anställningsskyddslag och varför? Vilka argument framfördes och av vem?
- Hur har turordningsreglerna förändrats sedan 1974 års anställningsskyddslag och hur ser de ut idag? Har argumenten förändrats?

Turordningsreglerna vid arbetsbrist och vid företrädesrätt till återanställning kompletterar varandra. I denna uppsats utreds emellertid endast turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Uppsatsen har vidare som utgångspunkt att en personalreduktion ska ske och kommer således inte behandla huruvida en arbetsbristsituation föreligger eller inte. Alternativ till att säga upp personal, såsom arbetstidsreducering eller permittering, kommer inte heller att behandlas. Vidare kommer inte omplaceringsreglerna att behandlas annat än när de är av intresse för turordningsreglerna. Uppsatsen kommer inte heller att behandla arbetsgivarens skyldighet att varsla om arbetsbrist eller arbetstagarorganisationernas förhandlingsrätt i detta sammanhang. Vad som ska behandlas är således hur urvalet mellan olika arbetstagare i konkurrens om fortsatt arbete görs vid uppkommen arbetsbrist och varför. Syftet är vidare att skapa en djupare förståelse för turordningsreglerna, inte att göra en uttömmande beskrivning av dem. Med beaktande av detta behandlas regler som har betydelse för turordningen men som med hänsyn till syftet med uppsatsen är av underordnad betydelse endast översiktligt.

## 1.3 Metod och material

För att utröna vad som har varit gällande rätt vid olika tidpunkter har olika rättskällor använts. Utgångspunkten efter anställningsskyddslagens tillkomst

har varit lagstiftningen. Dess förarbeten har sedan använts dels för att tolka lagstiftningen, dels för att utröna syftena och avvägningarna bakom. I propositionerna har dessutom funnits sammanställningar över remissyttranden vilka använts för att klarlägga arbetsmarknadsparternas syn på turordningsreglerna. Utskottsbetänkanden och protokoll över riksdagsdebatter har vidare i viss mån varit behjälpliga för att utröna de politiska partiernas ståndpunkter. För att klarlägga rättsläget har slutligen Arbetsdomstolens praxis och doktrin använts. De senare källorna har vidare varit viktiga under perioden innan anställningsskyddslagens tillkomst. Tanken har varit att förklara turordningsreglernas nuvarande utformning genom att utreda syftena bakom turordningsreglerna och deras historiska utveckling.

Uppsatsen bygger i stor utsträckning på förstahandskällor, på grund av tidsekonomiska skäl har emellertid andrahandskällor använts i vissa mindre betydelsefulla delar. Generellt kan sägas att ju mer centralt ett område har varit för uppsatsen desto fler förstahandskällor har använts. Perioden innan anställningsskyddslagens tillkomst utgör i viss mån undantag härifrån. Eftersom det inte fanns någon lagstiftning eller förslag till lagstiftning om turordning vid arbetsbrist saknas relevant offentligt tryck från perioden. Turordningsreglerna fanns istället intagna i kollektivavtal. Några kollektivavtal utöver Saltsjöbadsavtalet och TurA-S har emellertid inte använts. Anledningen härtill är dels att denna del av uppsatsen är för liten för att göra skäl för den tid det skulle ta att kartlägga alla de olika kollektivavtal som fanns på marknaden under perioden, dels att andra forskare gjort utredningar som har kunnat användas.

Det finns en stor mängd rättsfall från Arbetsdomstolen som berör turordningsreglerna, både från perioden innan anställningsskyddslagens tillkomst och tiden därefter. I en uppsats av den här storleken har det inte varit möjligt att undersöka dem alla, särskilt som syftet med uppsatsen inte är att göra en uttömmande analys av rättspraxis. Ett urval har därför gjorts med vägledning av den samlade litteraturen. Vid valet av mål från perioden efter anställningsskyddslagens tillkomst har särskilt vice ordförande i Arbetsdomstolen Sören Ömans bok *Anställningsskyddspraxis* varit till stor hjälp.<sup>6</sup>

Litteratur har slutligen använts för att sätta turordningsreglerna i kontext och tolka dem. Eftersom detta är en rättsvetenskaplig uppsats har huvudsakligen juridisk litteratur använts. I viss mån har dock även annan vetenskaplig litteratur använts till de delar av uppsatsen som inte rör juridiska frågor. Den litteratur som använts har granskats med beaktande av hur väl refererad avhandlingen eller artikeln är i den övriga litteraturen, vad andra författare inom vetenskapen uttryckt för åsikter kring den samt vilka källor den refererar till. Några av författarna har bakgrund inom fackföreningsrörelsen och hänsyn har då tagits till detta.

---

6 Öman, *Anställningsskyddspraxis*, 2012.

## 1.4 Tidigare forskning

Även om turordningsreglerna omnämns i ett stort antal verk har de varit föremål för forskning endast i mycket begränsad omfattning. Professor Catharina Calleman utgör dock ett undantag härifrån. I sin doktorsavhandling behandlar Calleman turordningsreglerna vid arbetsbrist och deras roll som skyddslagstiftning. Syftet med avhandlingen är att utreda huruvida turordningsreglerna skyddar de grupper av arbetstagare som avsetts. Fokus är på intresseavvägningen mellan effektivitet och anställningstrygghet och hur de lagreglerade turordningsreglerna ger utrymme för sådana avvägningar. Calleman redogör även för turordningsreglernas framväxt. Avhandlingen är tudelad och består dels av en utredning kring de lagreglerade turordningsreglerna, dels av en empirisk undersökning av hur turordningsreglerna tillämpats på ett 30-tal arbetsplatser. Den empiriska undersökningen avser att belysa hur anställningsskyddet kan försvagas eller förstärkas beroende på de val som görs av arbetsgivare och arbetstagarorganisationer samt överläggningarna bakom dessa.<sup>7</sup> Calleman har vidare författat ett antal andra verk som bland annat berör turordningsreglerna ur ett genusperspektiv, möjligheterna till flexibilitet vid turordning samt arbetsdomstolens praxis vid uppsägningar på grund av arbetsbrist i den ekonomiska krisen åren 2008-2010.<sup>8</sup>

Turordningsreglerna har behandlats även av andra forskare, men har då inte varit arbetenas primära fokus. Följaktligen har de endast behandlat vissa aspekter av turordningsreglerna. Professor Ann Numhauser-Henning (i uppsatsen Henning) har exempelvis i sin avhandling om tidsbegränsad anställning gjort en omfattande utredning av anställningsskyddets framväxt, vari turordningsreglerna ingår.<sup>9</sup> Likaså har docent och universitetslektor Mats Glavå behandlat saklig grund vid arbetsbrist och därvid berört turordningsreglerna. Han har bland annat redogjort för förhållandena innan anställningsskyddslagens tillkomst och med hjälp av Arbetsdomstolens praxis kartlagt kollektivavtalade turordningsregler utanför SAF/LO-området. Vidare har han diskuterat turordningsreglernas utformning i anställningsskyddslagen såsom en central del av anställningsskyddet.<sup>10</sup>

Från perioden innan anställningsskyddslagens tillkomst finns ett fåtal samtida författare som har berört turordningsreglerna. Lennart Geijer är en av dem då han bland annat har beskrivit den fria uppsägningsrätten. Geijer var juris doktor, jurist på TCO och sedermera socialdemokratisk

---

7 Calleman, *Turordning vid uppsägning*, 1999.

8 Calleman, *Kvinnors anställningsskydd*, 1991; Calleman, *Turordningsreglerna och flexibiliteten*, 1999/00; Calleman, *Uppsägningar på grund av arbetsbrist i den ekonomiska krisen*, 2011.

9 Henning, *Tidsbegränsad anställning. En studie av anställningsformsregleringen och dess funktioner*, 1984.

10 Glavå, *Arbetsbrist – och kravet på saklig grund. En alternativrealistisk arbetsrättslig studie*, 1999.

justitieminister åren 1969-1976.<sup>11</sup> En annan är professor Folke Schmidt som har kommenterat den fria uppsägningsrätten i sina böcker och artiklar om arbetsrätten.<sup>12</sup> Tillsammans har de även behandlat turordningsreglerna mot bakgrund av Arbetsdomstolens praxis.<sup>13</sup>

Utanförståendes arbetstagares ställning vid kollektivavtalad turordning har behandlats av professor Anna Christensen och professor Reinhold Fahlbeck.<sup>14</sup> Christensen har även analyserat turordningsreglerna som en del av anställningsskyddet. Hon menar att anställningsskyddet rör sig i ett spänningsfält, där skydd för etablerad position finns på ena sidan och ett marknadsfunktionellt grundmönster på andra. Vid arbetsbrist utgör turordningsreglerna skydd för etablerad position och det marknadsfunktionella grundmönstret visar sig i arbetsgivarens rätt att bestämma om och hur verksamheten ska bedrivas. Arbetsrätten, liksom hyresrätten, kan enligt Christensen de senaste hundra åren beskrivas som en rörelse i det normativa fältet mellan polen för skydd för etablerad position på den ena sidan och den marknadsfunktionella polen på den andra.<sup>15</sup>

Inga Hellberg och Mats Vrethem, forskningsassistenter under ledning av professor Bengt Rundblad, har skrivit en rapport om anställningsskyddets framväxt samt dess tillämpning på arbetsmarknaden under åren mellan 1974 års anställningsskyddslag och 1982 års anställningsskyddslag med fokus på arbetsbristsituationer. De har även belyst intressena bakom lagstiftningen såsom de uttryckts av riksdag och regering samt hur arbetsmarknadens centrala parter har ställt sig till lagstiftningen. Vidare har de gjort en empirisk undersökning av ett 20-tal företag som gjort personalreduceringar. Företagen är dock inte slumpmässigt utvalda, utan är företag som har uppgett att de har haft svårigheter att tillämpa de lagreglerade turordningsreglerna.<sup>16</sup> En empirisk undersökning av turordningsreglerna har även gjorts av professor Örjan Edström. Undersökningen fokuserar på hur arbetsgivarnas krav på kunskap och kompetens påverkar turordningen i samband med uppsägningar på grund av arbetsbrist.<sup>17</sup>

I sin doktorsavhandling i ekonomisk historia har Berit Bengtsson behandlat arbetsgivarnas fria anställnings- och uppsägningsrätt före år 1940. Hon har bland annat behandlat begränsningar av den fria uppsägningsrätten såsom

---

11 Geijer, *Rätten till arbetsplatsen – Arbetstagares skydd mot obefogade uppsägningar*, 1956.

12 Schmidt, *Kring tjänsteavtalets rättskällor*, 1957; Schmidt, *Tjänsteavtalet*, 1959.

13 Geijer & Schmidt, *Arbetsgivare och fackföreningsledare i domarsäte. En studie i rättsbildningen på arbetsmarknaden*, 1958.

14 Christensen, *Den etablerade fackföreningen och minoritetsorganisationen*, 1983; Fahlbeck, *Om diskriminering av utanförstående arbetstagare*, 1983.

15 Christensen, *Anställningsskyddet och besittningsskyddet. En komparativ undersökning*, 1994; Christensen, *Skydd för etablerad position – ett normativt grundmönster*, 1996.

16 Hellberg & Vrethem, *Lagen om anställningsskydd. Tillkomst och tillämpning*, 1982.

17 Edström, *Anställningsskydd och förändrade kvalifikationskrav i kunskapssamhället. En undersökning av rättens funktion för kärnarbetskraftens etablering, särskilt tillämpningen av regeln om tillräckliga kvalifikationer i LAS 22 § vid uppsägning pga. arbetsbrist*, 2001.

turordningsregler och sambandet med facklig styrka.<sup>18</sup> Slutligen finns turordningsreglerna behandlade översiktligt i en rad juridiska och icke-juridiska avhandlingar och läroböcker av vilka inte alla kan nämnas.

## 1.5 Disposition

Uppsatsen är indelad i tre större block som inleds med en allmän bakgrund i kapitel 2. Denna beskriver hur arbetsrätten och tjänsteavtalets reglering förändrades under 1800-talet och början av 1900-talet samt hur detta påverkade anställningsskyddet. Första blocket, turordningsreglernas framväxt under perioden fram till anställningsskyddslagens tillkomst, behandlas sedan i kapitel 3. I kapitel 4 beskrivs tillkomsten av 1974 års anställningsskyddslag och argumenten bakom denna, vilket utgör block två. Block tre utgörs av perioden efter anställningsskyddslagens tillkomst fram till idag och behandlar lagens utveckling och hur reglerna har tillämpats. Detta behandlas i kapitel 5. Slutligen följer en analys i kapitel 6.

---

<sup>18</sup> Bengtsson, *Kampen mot § 23. Facklig makt vid anställning och avsked i Sverige före 1940*, 2006.

## 2 Allmän historisk bakgrund

Arbetsgivarens möjligheter att säga upp sina anställda tycks inte ha spelat någon större roll före industrialiseringen, som i Sverige inträffade runt 1800-talets mitt.<sup>19</sup> Vid denna tid rådde ännu en arbetsrättslig ordning som kan spåras tillbaka till medeltiden. Den lagliga regleringen av arbetsavtalet var tämligen omfattande, men splittrad mellan yrkesområdena.<sup>20</sup> Jordbruket var den dominerande näringen i samhället och den centrala arbetsrättsliga lagen var legostadgan som reglerade arbetsförhållandena för arbetare i jordbruket och hushållstjänare. Legostadgan var dessutom tillämplig på områden där särskild lagstiftning saknades.<sup>21</sup>

I legostadgans starkt patriarkaliska konstruktion kan Luthers hustavla anas. Hustavlan förespråkade ett patriarkaliskt system där varje enskild individ hade sin förutbestämda roll och funktion i samhället.<sup>22</sup> Enligt legostadgan fick husbonden helt förfoga över tjänstehjonets arbetskraft, men gav samtidigt hjonet ett visst anställningsskydd.<sup>23</sup> Arbetsavtal ingicks för ett år i sänder och under denna tid var både husbonden och tjänstehjonet bundna av avtalet.<sup>24</sup> Husbonden kunde inte säga upp arbetsavtalet i förtid såvida inte tjänstehjonet av lättja, vårdslöshet eller olydnad felade i tjänsten eller förde en oordentlig eller straffbar levnad och inte rättade sig efter allvarsamma förmaningar eller måttlig husaga. Likaså kunde husbonden säga upp ett tjänstehjon i förtid om denne var okunnig eller oduglig i sin tjänst, visat otrohet eller var uppstudsigt.<sup>25</sup> Om hjonet på grund av skada eller sjukdom inte kunde utföra sina arbetsuppgifter var detta emellertid inte skäl för uppsägning.<sup>26</sup> I dessa fall hade husbonden istället en skyldighet att vårda hjonet.<sup>27</sup> Enligt fattigvårdsförordningen ansvarade husbonden dessutom för sina anställdas försörjning, vilket även inkluderade deras fruars och deras hemmavarande och minderåriga barns försörjning.<sup>28</sup> Arbetsavtalet förlängdes automatiskt om det inte sades upp minst två månader innan det gick ut.<sup>29</sup> Vile husbonden säga upp avtalet behövde några skäl inte ges.<sup>30</sup> En husbonde fick emellertid inte säga upp ett tjänstehjon som arbetat hos honom i trettio år fram till sin ålderdom. En sådan berömvärd person hade husbonden att dra försorg om fram till dess död, oavsett om husbonden hade någon nytta av tjänstehjonet eller inte.<sup>31</sup>

---

19 Geijer (1956) s. 5.

20 Henning s. 37.

21 Geijer (1956) s. 5; Sigeman m.fl. s. 327.

22 Edlund & Nyström s. 17; Maurits s. 52-54.

23 SOU 1973:7 s. 77; Christensen (1996) s. 543.

24 Henning s. 38-39.

25 SFS 1833:43 5 §.

26 Förslag till lag om tjensteaftal mellan husbönder och tjenare s. 120.

27 Calleman (1999) s. 41.

28 SFS 1871:33 4 §.

29 SFS 1833:43 39, 44 §§.

30 Henning s. 38.

31 SFS 1833:43 7 §.

Legostadgan baserades på tanken om stabilitet och varaktighet i anställningsförhållandet.<sup>32</sup> Även om lagstiftaren gjort det möjligt för vardera parten att årligen säga upp anställningsavtalet uppmuntrades inte tjänstebyten. Detta ansågs inte ligga i det allmännas intresse. Tanken var istället att den enskilde och samhället alltid skulle vinna på stabilitet i denna typ av förhållanden. Detta eftersom parterna efter en längre tids samarbete ansågs bli bättre förtrogna och fästade vid varandra. Tjänstehjonets arbete skulle därigenom alltid bli lättare och trofastare och husbondens omsorg om hjonet mer äkta.<sup>33</sup>

Under 1800-talets första hälft utvecklades ett överutbud på arbetskraft vilket framtvingade en större rörlighet på arbetsmarknaden. Detta innebar att det blev svårt att upprätthålla den existerande näringslivsregleringen som utgick från ett mer statiskt samhälle.<sup>34</sup> Näringsfrihetsförordningen gällde formellt för den framväxande industrin, vad gäller anställningsförhållandet hänvisade den dock i stor utsträckning till legostadgan. Näringsfrihetsförordningen och legostadgan gällde emellertid bara om anställningsavtalet uppfyllde vissa formföreskrifter. I den framväxande industrin ingicks avtalen vanligen formlöst och bestämmelserna i näringsfrihetsförordningen och legostadgan blev därför inte tillämpliga.<sup>35</sup> Det var under dessa förhållanden som det fria arbetsavtalet uppstod. Vid sekelskiftet 1900 hade legostadgan och näringsfrihetsförordningen i huvudsak förlorat sin betydelse och ersatts av det fria arbetsavtalet.<sup>36</sup>

Allteftersom industrin växte och liberalismens idéer spreds började rättsordningen betrakta arbetsförhållandet som ett kontraktsförhållande mellan två jämställda och fria parter.<sup>37</sup> Till skillnad från vad som gällt tidigare kom arbetsrätten att utmärkas av att staten inte blandade sig i arbetslivet utan överlät åt parterna att förhandla.<sup>38</sup> År 1926 tog industrin över jordbrukets roll som Sveriges dominerande näring då produktionen inom industrin för första gången utgjorde en större andel av bruttonationalprodukten än jordbruksproduktionen. Samma år upphävdes legostadgan och i och med detta fanns det i princip inte längre någon laglig reglering för arbetslivet på den privata marknaden.<sup>39</sup>

Det fria arbetsavtalet ledde i praktiken till att arbetsgivaren kunde bestämma arbetsvillkoren mer eller mindre ensidigt och att anställningen kunde sägas upp från den ena dagen till den andra.<sup>40</sup> Arbetsgivaren hade inte heller längre någon skyldighet att ansvara för de sjukas eller äldres försörjning. Vid arbetsbrist eller sjukdom fick arbetstagarna inte betalt eftersom de

---

32 Calleman (1999) s. 41.

33 Winroth s. 127.

34 Henning s. 40.

35 SOU 1973:7 s. 77.

36 Christensen (1994) s. 82.

37 Henning s. 42.

38 Fahlbeck s. 77.

39 Sigeman s. 878-879.

40 Edlund & Nyström s. 17; Henning s. 145.



numera endast ersattes för de timmar som de arbetade.<sup>41</sup> Den otrygghet som det fria arbetsavtalet medförde, tillsammans med andra omständigheter såsom befolkningsökningen, den ekonomiska utvecklingen, de liberala frihetsidéerna och den framväxande socialismen, resulterade i att arbetarna började organisera sig och ställa gemensamma krav på arbetsgivarna.<sup>42</sup> Runt år 1870 började fackföreningar i modern mening att bildas.<sup>43</sup> LO bildades år 1898. Som svar på fackföreningarna började även arbetsgivarna att organisera sig. SAF bildades år 1902.<sup>44</sup>

I Sverige fanns det inte några rättsliga hinder för att arbetstagare skulle kunna sluta sig samman och bilda fackföreningar. Den fria uppsägningsrätten gjorde det emellertid möjligt för arbetsgivare att avskeda de arbetstagare som organiserade sig. De nybildade fackföreningarnas första uppgift blev därför att få föreningsrätten erkänd och skydda sina medlemmar från avsked.<sup>45</sup> Som ett led i denna kamp försökte fackföreningarna avtala om att deras medlemmar skulle få förtur till arbete vid arbetsbrist eller om turordningsregler baserade på anställningstid. De senare fyllde också funktionen att skydda arbetstagarna från arbetsgivarnas godtycke och skapa trygghet i anställningen. Till en början motsatte sig arbetsgivarna arbetstagarorganisationernas försök att begränsa deras fria uppsägningsrätt, men så småningom började arbetsgivarna i praktiken ta hänsyn till arbetstagarnas uppfattning om vilka skäl för avsked som var godtagbara och vilka som ansågs godtyckliga.<sup>46</sup> Det blev även vanligt att arbetsgivarna uppgav skälen för en uppsägning.<sup>47</sup> Genom AD 1932 nr 100 kom denna utveckling delvis att avstanna.<sup>48</sup>

I AD 1932 nr 100 slog den nybildade Arbetsdomstolen fast att arbetsgivare såväl som arbetstagare fritt kunde säga upp ett anställningsavtal som slutits på obestämd tid utan att behöva ange skälen härför. Arbetsgivaren fick dock inte använda sin fria uppsägningsrätt på ett sätt som stred mot lag, goda seder eller uttryckliga avtalsbestämmelser. Arbetsdomstolen uttalade vidare att den fria uppsägningsrätten var en allmän rättsgrundsats som endast kunde ändras genom lagstiftning.<sup>49</sup> Domen var emellertid inte så självklar som den gav sken av och blev kritiserad, både av domstolens arbetstagarledamöter och författare inom doktrin.<sup>50</sup> Arbetstagarledamöterna reserverade sig och menade att en arbetstagare som huvudregel i praktiken inte avskedades om det fanns behov av hans arbete och han var lämplig för arbetet.<sup>51</sup> Kritiker har vidare menat att Arbetsdomstolen i själva verket skapade den rättsgrundsats som den sedan ansåg sig bunden av och att den

---

41 SOU 1973:7 s. 77.

42 Henning s. 43.

43 Sigeman s. 877.

44 Sigeman m.fl. s. 328.

45 Geijer (1982) s. 12; Henning s. 57.

46 SOU 1973:7 s. 79; Undén s. 79.

47 Geijer (1956) s. 19.

48 SOU 1973:7 s. 79.

49 AD 1932 nr 100.

50 AD 1932 nr 100; Henning s. 51-52; Schmidt (1957) s. 212.

51 AD 1932 nr 100.

nya principen stred mot arbetsmarknadsparternas faktiska handlande.<sup>52</sup> Domskälen visar även att Arbetsdomstolen var väl medveten om den intressekonflikt som rådde i frågan.<sup>53</sup> Domstolen framhöll att arbetsgivarna betraktade den fria uppsägningsrätten som ett av de viktigaste medlen för att åstadkomma en effektiv ledning av arbetet och därigenom ett gott driftsresultat, medan den av arbetstagarna betraktades med misstro eftersom den kunde användas till avsked som framstod som orättvisa. Det senare ansågs bli extra tydligt i tider av stor arbetslöshet då det fanns få möjligheter att få ny anställning efter avsked.<sup>54</sup>

Oppositionen och kritiken till trots blev domen gällande rätt och så sent som år 1967 konfirmerade domstolen sin tidigare tagna ståndpunkt. Denna gång var Arbetsdomstolen enig.<sup>55</sup> Principen kom dessutom att förstärkas i AD 1933 nr 159 genom att den ansågs vara en del av kollektivavtalet även om parterna inte uttryckligen avtalat härom, dvs. att den blev en s.k. dold klausul. Detta fick bland annat till följd att den åtföljdes av fredsplikt.<sup>56</sup> Ställningstagandet bekräftades i AD 1936 nr 121.<sup>57</sup>

---

52 Se bl.a. Geijer (1982) s. 13; Geijer & Schmidt s. 196-197; Glavå s. 185-186; Schmidt (1957) s. 212-214.

53 Henning s. 51.

54 AD 1932 nr 100.

55 AD 1967 nr 17; Schmidt (1957) s. 218.

56 AD 1933 nr 159; Glavå s. 188.

57 AD 1936 nr 121.

# 3 Perioden innan anställningsskyddslagen

## 3.1 Inledning

Utgångspunkten fram till 1970-talet var således att arbetsgivaren fritt kunde säga upp anställningsavtalet utan att ange några skäl. I enlighet härmed slog Arbetsdomstolen år 1933 fast att arbetsgivaren vid arbetsbrist inte hade någon skyldighet att iaktta turordning efter anställningstid, såvida det inte fanns ett kollektivavtal som föreskrev detta. De enskilda arbetstagarna som förde talan i målet hade anfört att turordning efter anställningstid var en allmänt tillämpad regel som vunnit sådan hävd att den hade karaktär av rättssats, något som Arbetsdomstolen alltså inte höll med om.<sup>58</sup> Att turordning efter anställningstidens längd ändå vunnit viss hävd visar AD 1950 nr 38.<sup>59</sup> I detta mål slog Arbetsdomstolen nämligen fast att även om en arbetsgivare inte hade någon skyldighet att iaktta turordning efter anställningstid vid arbetsbrist var arbetsgivaren tvungen att visa att han eller hon haft giltiga skäl att frångå en sådan turordning om det fanns grundad misstanke om föreningsrättskränkning.<sup>60</sup>

## 3.2 Kollektivavtalade turordningsregler

### 3.2.1 LO/SAF

År 1905 beslutade SAF att samtliga medlemmar skulle inta en klausul i varje kollektivavtal med innebörd att arbetsgivaren var berättigad att fritt avskeda sina arbetstagare. Bestämmelsen placerades i 23 § i SAF:s stadgar. I decemberkompromissen år 1906 godtog LO, efter hot om lockout, att 23 § skulle föras in i alla kollektivavtal mellan medlemsförbunden.<sup>61</sup> I utbyte accepterade SAF föreningsrätten.<sup>62</sup> Decemberkompromissen fick som följd att klausuler som förpliktigade arbetsgivaren att iaktta turordning vid arbetsbrist förhindrades på den stora del av arbetsmarknaden som var knuten till LO och SAF.<sup>63</sup> Vissa undantag förekom dock. Vid sitt inträde i SAF år 1917 fick Verkstadsföreningen dispens från kravet på att föra in 23 § i sina kollektivavtal och hamnarbetarna lyckades åstadkomma vissa lättnader i dess tillämpning.<sup>64</sup> Det förekom dessutom att framför allt stora företag i

---

58 AD 1933 nr 50.

59 SOU 1973:7 s. 120.

60 AD 1950 nr 38.

61 SOU 1973:7 s. 79.

62 Glavå s. 138-139.

63 Henning s. 58.

64 Geijer (1956) s. 19.

praktiken tillämpade turordning efter bland annat anställningstid vid personalreduceringar.<sup>65</sup>

Bestämmelser om turordning vid arbetsbrist infördes för första gången mellan LO och SAF i Saltsjöbadsavtalet år 1938.<sup>66</sup> Branschförbunden antog sedan detta som kollektivavtal, med undantag för byggnads- och transportförbunden.<sup>67</sup> Under förhandlingarna föreslog LO att anställningstidens längd som huvudregel skulle vara avgörande för turordningen vid arbetsbrist. LO medgav dock att principen om ”sist in, först ut” inte kunde tillämpas undantagslöst utan att avvikelser borde kunna ske om en arbetstagare med kortare anställningstid var avgjort mer kvalificerad för arbetet eller hade en betydligt tyngre försörjningsbörda.<sup>68</sup> Vad som sades under förhandlingarna är inte känt eftersom några anteckningar inte fördes.<sup>69</sup>

Enligt Saltsjöbadsavtalet kunde parterna vid en konflikt om en uppsägning som skett på grund av arbetsbrist hänskjuta tvisten till den mellan parterna upprättade arbetsmarknadsnämnden. Denna bestod av tre representanter från vardera huvudorganisationen. Arbetsmarknadsnämnden skulle sedermera göra en lämplighets- och billighetsprövning, där hänsyn skulle tas både till företagets behov av duglig arbetskraft och arbetstagarnas intresse av trygghet i sin anställning.<sup>70</sup> Enligt III kap. 4 § Saltsjöbadsavtalet skulle nämnden ta hänsyn:

[S]åväl till nödvändigheten av att företaget i möjligaste mån betjänas av skickliga och för dess verksamhet lämpliga arbetare som, då arbetsgivaren på grund av arbetsbrist funnit sig böra vidtaga avskedande eller permittering och valet står mellan arbetare, vilka besitta lika skicklighet och lämplighet, till anställningstidens längd ävensom till särskilt stor försörjningsplikt.<sup>71</sup>

Formuleringen tyder på att anställningstidens längd inte spelade någon roll om arbetsgivaren kunde visa på större skicklighet.<sup>72</sup> Arbetsmarknadsnämndens utlåtande var vidare endast en rekommendation och var alltså inte bindande för parterna. Saltsjöbadsavtalet innebar således inte någon legal begränsning av den fria uppsägningsrätten utan i sista hand ankom det på LO och SAF att besluta om vilka åtgärder som skulle vidtas med anledning av arbetsmarknadsnämndens rekommendation.<sup>73</sup> Genom nya överenskommelser mellan SAF och LO uppdaterades Saltsjöbadsavtalet senare, men bestämmelserna kring turordning vid arbetsbrist förblev desamma.<sup>74</sup>

---

65 Henning s. 59.

66 Christensen (1994) s. 82.

67 Prop. 1973:129 s. 29.

68 Geijer & Schmidt s. 182.

69 Casparsson s. 164-166.

70 Henning, s. 59.

71 Casparsson s. 262.

72 Geijer & Schmidt s. 182.

73 Casparsson s. 262; Henning s. 82, 147.

74 Casparsson s. 238; Henning s. 61.

Schmidt har framhållit att den slutgiltiga avtalstexten huvudsakligen speglade arbetsgivarsidans uppfattning.<sup>75</sup> Att SAF överhuvudtaget gick med på att begränsa den fria uppsägningsrätten tycks delvis ha berott på oro att frågan annars skulle lösas genom lagstiftning. Det bör vidare framhållas att arbetsgivarsidan medgav att den föreslagna avtalstexten inte skulle medföra någon egentlig förändring från vad som redan gällde.<sup>76</sup> Detta skulle kunna tolkas som att det faktiska handlandet på arbetsmarknaden var förmånligare för arbetstagarna än vad den kollektivavtalsrättsliga regleringen föreskrev.<sup>77</sup>

### 3.2.2 Utanför LO/SAF-området

Även om många arbetsgivare var medlemmar i SAF var långt ifrån alla det.<sup>78</sup> Frekvensen av avtal innehållande turordningsklausuler i Arbetsdomstolens domar visar dessutom att dessa inte var ovanliga utanför LO/SAF-området, hur vanligt förekommande de i verkligheten var är dock osäkert.<sup>79</sup> Arbetsdomstolens domar visar att turordningsklausuler var väl utspridda bland fackföreningarna,<sup>80</sup> men vanligast var de inom områden som organiserades av Handelsarbetareförbundet, Transportarbetareförbundet, Hotell- och Restaurangpersonalsförbundet och Livsmedelsarbetareförbundet. Inom dessa områden var en stor andel av arbetsgivarna oorganiserade.<sup>81</sup>

Turordningsklausulernas utformning och formulering varierade mycket under den aktuella perioden. Detta berodde delvis på att arbetsmarknadsparterna hade olika intressen som de ville tillgodose. Fackföreningarna försökte skapa anställningstrygghet och skydda arbetstagarna från arbetsgivarnas godtycke genom att införa turordning baserad på anställningstidens längd. Principen om ”sist in, först ut” var även populär bland arbetstagarorganisationerna eftersom den var enkel att tillämpa. Eftersom den baserades på objektivt konstaterbar fakta undveks också svåra avvägningar som annars kunde skapa missämja mellan organisationens medlemmar. Fackförbunden ville vanligtvis att även arbetstagarnas försörjningsbörda skulle beaktas, försörjningsbörda som turordningskriterium hade dock den nackdelen att den var svår att tillämpa.<sup>82</sup> I de fall försörjningsbördan blev avgörande prioriterades gifta män medan ogifta män och gifta kvinnor missgynnades.<sup>83</sup> Arbetsgivarsidan å andra sidan ansåg i regel att lämplighet eller duglighet skulle vara den

---

75 Schmidt (1994) s. 197.

76 Casparsson s. 160-163, 167.

77 Glavå s. 157.

78 Glavå s. 182.

79 Glavå s. 218-219, 511.

80 Glavå s. 147.

81 Geijer & Schmidt s. 172.

82 Bengtsson s. 115; Geijer & Schmidt s. 181.

83 Bengtsson s. 113.

avgörande faktorn vid bestämmandet av turordningen.<sup>84</sup> På så sätt försökte de värna om att få behålla kunnig och duglig personal.<sup>85</sup>

I kollektivavtal där arbetstagersidan lyckats få igenom sina krav fanns ibland strikta krav på att om arbetsstyrkan behövde reduceras skulle ”sist intagna först entledigas” (avtal med Grov- och Fabriksarbetareförbundet). Liknande formulering fanns i avtal med bland annat Handelsarbetareförbundet/Handelsanställdas Förbund, Hotell och Restaurangpersonals Förbund, Livsmedelsarbetareförbundet, Transportarbetareförbundet och Väg- och Vattenbyggnadsarbetareförbundet.<sup>86</sup> Mindre rigorösa klausuler kunde föreskriva att arbetsgivaren var ”skyldig att taga hänsyn till anställningstiden” (avtal med Byggnadsträarbetareförbundet, Grov- och Fabriksarbetareförbundet och Murareförbundet), att vid arbetsbrist ”skall hänsyn tagas till anställningstidens längd” (avtal med Grov- och Fabriksarbetareförbundet) eller att ”vid indragning av personal skall i första hand hänsyn tagas till anställningstidens längd” (avtal med Hotell- och Restaurangpersonals Förbund).<sup>87</sup>

Det var emellertid även vanligt att arbetsgiversidans intressen fick utrymme och kollektivavtalet kunde då stadga att anställningstidens längd eller försörjningsbördan endast blev utslagsgivande vid lika lämplighet och duglighet.<sup>88</sup> Exempel på formuleringar kunde vara att ”då lika arbetsduglighet kan presteras sist anställd först avskedas” (avtal med Handelsarbetareförbundet/Handelsanställdas Förbund) eller att vid ”lika duglighet och lämplighet den först avskedas eller permitteras, som har den kortaste anställningstiden vid företaget” (avtal med Träindustriarbetareförbundet).<sup>89</sup> Vid mer regelrätta kompromisser kunde kollektivavtalet istället föreskriva att vid personalreducering ”skall hänsyn tagas till såväl kassan som personalens berättigade intressen” (avtal med Handelsarbetareförbundet/Handelsanställdas Förbund), att hänsyn skulle tas till ”anställningstid vid företaget, familjeförhållanden och yrkesskicklighet” (avtal med Sågverksindustriarbetareförbundet), att ”hänsyn tagas till anställningstid, försörjningsplikt och företagets behov av kvalificerad arbetskraft” (avtal med Träindustriarbetareförbundet) eller motsvarande (se t.ex. avtal med Transportarbetareförbundet).<sup>90</sup> Villkor såsom att gifta män, arbetare boende på orten eller att den avtalsslutande arbetstagarorganisationens medlemmar skulle ges företräde förekom också (t.ex. i avtal med Transportarbetareförbundet och Livsmedelsarbetareförbundet).<sup>91</sup> Bosättningsort som turordningskriterium tycks dock ha försvunnit mot 1930-talets mitt.<sup>92</sup>

---

84 Geijer & Schmidt s. 181.

85 Calleman (1999) s. 51.

86 AD 1932 nr 138; Glavå s. 149, 150-151, 153, 171-172, 174.

87 Glavå s. 148, 150, 153, 171.

88 Calleman (1999) s. 50.

89 AD 1930 nr 49; Glavå s. 149, 176.

90 Glavå s. 149, 153, 175-176.

91 AD 1930 nr 75; Bengtsson s. 110-111; Calleman (1999) s. 49; Glavå s. 152-153.

92 Bengtsson s. 115.

Kollektivavtal som föreskrev att arbetstagare skulle få företräde till arbete efter anställningstidens längd innehöll ofta förbehåll om att arbetstagaren måste ha tillräckliga kvalifikationer för arbetet.<sup>93</sup> Sådana reservationer kunde exempelvis stadga att ”särskilda kvalifikationskrav” kunde motivera undantag (avtal med Livsmedelsarbetareförbundet och Handelsarbetareförbundet/Handelsanställdas förbund), att ”vederbörliga sysslor kunna av den kvarvarande personalen nöjaktigt utföras” (avtal med Transportarbetareförbundet) eller att undantag från turordningen fick göras om den senast anställda hade ”sådan ställning inom fabriken, att produktionen eller driften genom ett dylikt förfarande äventyras” (avtal med Livsmedelsarbetareförbundet).<sup>94</sup> Det förekom även att undantag från turordningen fick göras med hänsyn till arbetets jämna gång eller vid särskilda skäl.<sup>95</sup>

Ett sätt att sörja för att de kvarvarande arbetstagarna efter en personalreducering hade tillräckliga kvalifikationer var att dela in dem i turordningskretsar efter yrkesgrupp eller liknande arbetsuppgifter.<sup>96</sup> Kollektivavtalet kunde då föreskriva att ”sist anställd inom gruppen först avskedas” (avtal med Handelsarbetareförbundet/Handelsanställdas Förbund), att turordningen avsåg ”vederbörande grupp” (avtal med Transportarbetareförbundet) eller att arbetstagare med ”likartade arbetsuppgifter” skulle tillhöra samma turordningskrets (avtal med Träindustriarbetareförbundet och Metallindustriarbetareförbundet).<sup>97</sup> Vidare kunde geografiska turordningskretsar förordnas i kollektivavtalet som då exempelvis kunde stadga att anställningstiden avsåg ”varje arbetsplats för sig” (avtal med Byggnadsträarbetareförbundet, Grov- och Fabriksarbetareförbundet och Murareförbundet).<sup>98</sup> Turordningskretsar kunde även skapas genom att arbetstagarna delades in i olika turordningskretsar beroende på anställningstyp, t.ex. föreskrev ett avtal med Handelsarbetareförbundet/Handelsanställdas Förbund att ”heltidsanställda, deltidsanställda och korttidsanställda hänförs till var sin grupp, varvid sist anställd inom respektive grupp först entledigas”.<sup>99</sup>

### 3.2.3 Privatanställda tjänstemän

För tjänstemän i privat sektor fanns inte någon enhetlig reglering innan anställningsskyddslagen trädde ikraft år 1974, utan olika förhållanden rådde i olika branscher.<sup>100</sup> Under slutet av 1950-talet samt 1960-talet träffades emellertid skilda huvudavtal mellan SAF och SIF, SALF samt HTF som innehöll regler om turordning vid arbetsbrist som i huvudsak motsvarade

---

93 Calleman (1999) s. 50.

94 AD 1938 nr 124; AD 1941 nr 85; Glavå s. 172, 174.

95 Glavå s. 154, 172.

96 Calleman (1999) s. 54.

97 AD 1935 nr 5; Glavå s. 152, 154, 175-176.

98 Glavå s. 148, 153.

99 Glavå s. 172.

100 Geijer (1956) s. 29.

bestämmelserna i Saltsjöbadsavtalet.<sup>101</sup> Vid lika duglighet skulle hänsyn tas till anställningstid och försörjningsbörda.<sup>102</sup> Motsvarande arbetsmarknadsnämnden i Saltsjöbadsavtalet fanns tjänstemannanämnden, arbetsledarnämnden respektive SAF-HTF-nämnden. Avtal träffades ofta även med arbetsgivare som inte var anslutna till SAF som endast i obetydlig mån avvek från de ovan nämnda huvudavtalen.<sup>103</sup> För tjänstemän i bank och försäkringsbolag, grafisk industri och skogsbruket saknades dock bestämmelser i kollektivavtal avseende turordning vid arbetsbrist. Detsamma gällde för fastighetsskötare, städpersonal, tandsköterskor och tandtekniker m.fl.<sup>104</sup>

År 1973 träffades en trygghetsöverenskommelse mellan SAF och SIF, SALF och CF. I denna föreskrevs att tjänstemän inte borde sägas upp förrän alla rimliga möjligheter till omplacering prövats, i detta ingick även viss utbildning. Vad gällde äldre tjänstemän, över 55 år eller i vissa fall 50 år, med en anställningstid på minst tio år och som kunde förväntas få särskilda svårigheter att hitta nytt godtagbart arbete fick de inte sägas upp på grund av arbetsbrist förrän alla rimliga möjligheter till omplacering prövats. Även rätt till viss omskolning ingick. Dessutom skulle arbetsgivaren anmäla en sådan förestående uppsägning till trygghetsrådet och fick inte genomföra uppsägningen förrän detta yttrat sig.<sup>105</sup>

## 3.2.4 Det offentliga området

### 3.2.4.1 Tjänstemän

Inom den offentliga sektorn dröjde det innan det fria anställningsavtalet slog igenom och statsanställda tjänstemäns anställningsförhållanden ansågs länge tillhöra den offentliga rätten. Anställningsskyddet byggdes successivt upp genom att statstjänstemannen avancerade mellan olika anställningstyper för att slutligen nå den ordinarie anställningen. En ordinarie tjänsteman hade ett starkt anställningsskydd och kunde inte skiljas från sin anställning på annat sätt än genom domstolsavgörande.<sup>106</sup> Genom förhandlingsreformen år 1965 blev det tillåtet att träffa kollektivavtal för statligt anställda tjänstemän, men bestämmelser om turordning förblev förbjudna.<sup>107</sup> Några regler om turordning vid arbetsbrist fanns inte heller i den för statstjänstemän gällande statstjänstemannalagen.<sup>108</sup> Om arbetsstyrkan behövde minskas var det emellertid brukligt att stor vikt lades vid anställningstidens längd, hänsyn togs dock även till duglighet och anställningstyp.<sup>109</sup> På vissa områden fanns Kungl. Maj:ts utfärdade föreskrifter som meddelade riktlinjer för turordning

---

101 Prop. 1973:129 s. 30; Svenskt Näringsliv: *Detta är ett huvudavtal!*.

102 Calleman (1999) s. 57.

103 Prop. 1973:129 s. 30.

104 SOU 1973:7 s. 121-122.

105 Prop. 1973:129 s. 30.

106 Christensen (1996) s. 545; Henning s. 71-72.

107 SFS 1965:274 3 § 2 st; SOU 1973:7 s. 120; Christensen (1996) s. 545.

108 Calleman (1999) s. 70.

109 Prop 1973:129 s. 44; SOU 1973:56 s. 109.



vid reducering av arbetsstyrkan. Karaktäristiskt för dessa var att arbetstagarna skulle delas in i grupper där gruppindelningen gjordes med beaktande av exempelvis behörighet, utbildning och anställningsform. Bättre kvalificerade grupper gavs därefter företräde framför sämre. Inom gruppen avgjordes turordningen dock vanligen efter anställningstid, hur denna beräknades kunde dock bero på var den varit förlagd.<sup>110</sup> Från och med 1 januari 1972 blev med endast ett fåtal undantag alla anställda inom staten tjänstemän och skulle därmed omfattas av statstjänstemannalagen.<sup>111</sup>

För kommunala tjänstemän gällde kommunaltjänstemannalagen och liksom statstjänstemannalagen förbjöd den avtal om turordning.<sup>112</sup> För tjänstemän med statligt reglerade tjänster på det kommunala området fanns även särskilda bestämmelser i kommunaltjänstemannastadgan. Dessa tjänstemän var i huvudsak lärare vid grundskolan och gymnasieskolan samt befattningshavare inom kyrkan.<sup>113</sup> Liksom på statstjänstemannalagens område tycks praxis ha varit att turordning vid arbetsbrist upprättats framförallt med hänsyn till anställningstid, men även med beaktande av duglighet och tjänstetyp.<sup>114</sup> Vad gäller de rent kommunalt anställda tjänstemännen förefaller rättsläget ha varit något mer ovisst. De gavs år 1940 rätt att genom sina fackförbund framföra krav på anställningsförmåner, men dessa kom sedan vanligen till uttryck i reglementen som ensamt meddelades av arbetsgivaren. Huruvida arbetstagarna hade en skyldighet att efterkomma dessa berodde emellertid på överenskommelser mellan parterna.<sup>115</sup>

### 3.2.4.2 Arbetare

Sedan början av 1930-talet fanns regler om turordning vid arbetsbrist i kollektivavtal för stats- eller kommunalanställda arbetare.<sup>116</sup> På det landstingskommunala området saknades dock regler om turordning fram till anställningsskyddslagens tillkomst.<sup>117</sup> För statsanställda arbetare infördes exempelvis år 1934 en klausul i avtal mellan Arméförvaltningens intendentsdepartement och Försvarsverkens Civila Personals Förbund om att hänsyn skulle tas till yrkesskicklighet, anställningstid och försörjningsplikt vid bestämmande av turordning. Bestämmelsen var resultatet av en kompromiss där arbetstagarsidan framfört krav på att anställningstidens längd i första hand skulle vara avgörande och vid lika anställningstid skulle försörjningsbördan beaktas. Arbetsgivarsidan å andra sidan hade betonat yrkesskicklighet som främsta kriterium.<sup>118</sup> Liknande överenskommelser fanns även med andra delar av försvaret och år 1939 centraliserades samtliga kollektivavtal inom försvaret.

---

110 Calleman (1999) s. 70-71.

111 SFS 1971:940.

112 SFS 1965:275 2§ 2 st c; Henning, s. 142.

113 Prop. 1973:129 s. 26, 28.

114 Prop. 1973:129 s. 44.

115 Henning s. 72.

116 Geijer & Schmidt s. 184.

117 Prop. 1973:129 s. 45.

118 Geijer & Schmidt s. 184.

Turordningsbestämmelsen fick under denna tid en något ändrad innebörd då hänsyn endast behövde tas till anställningstid och försörjningsbörda om lika lämplighet förelåg.<sup>119</sup> Försörjningsbörda plockades senare bort som urvalskriterium.<sup>120</sup> Liknande turordningsklausuler fanns under 1950- och 1960-talen i ramavtal mellan Statstjänarkartellen och Statens avtalsnämnd, även här försvann försörjningsplikten under 1960-talet.<sup>121</sup>

I turordningsklausuler för kommunalanställda arbetare skulle hänsyn vanligen tas till anställningstidens längd vid arbetsbrist, ibland med förbehåll om att arbetarna först skulle delas in i yrkesgrupper, ha lika kompetens, tillräckliga kvalifikationer eller att det skulle kunna ske utan olägenhet.<sup>122</sup>

### 3.2.4.3 Statliga och kommunala bolag

Med de statliga och kommunala bolagen fanns kollektivavtal som innehöll regler om turordning vid arbetsbrist.<sup>123</sup> Turordningsreglerna för arbetstagare i de statliga bolagen fanns i olika huvudavtal och var uppbyggda på samma sätt som bestämmelserna om turordning som träffats med SAF. Vid personalreducering skulle vid lika lämplighet och skicklighet hänsyn tas till anställningstidens längd och särskilt stor försörjningsbörda.<sup>124</sup> Eventuell tvist kunde underställas centralrådet för statsägda bolag som, liksom sina motparter i den privata sektorn, utfärdade en rekommendation för tvistens lösning. Parterna var dock inte bundna att följa rekommendationen.<sup>125</sup>

År 1972 träffades ett trygghetsavtal för tjänstemän i statliga bolag mellan SFO och SIF, SALF samt CF som i vissa avseenden gav ett starkare anställningsskydd än trygghetsavtalet i den privata sektorn. Tjänstemän på minst 55 år som varit anställda i minst tio år och som bedömdes få särskilda svårigheter att erhålla ett ny godtagbar sysselsättning fick inte sägas upp på grund av arbetsbrist förrän alla rimliga alternativ prövats för fortsatt arbete inom bolaget eller inom avtalets giltighetsområde. Dessutom fick uppsägning av sådana anställda inte genomföras innan de godkänts av trygghetsrådet för statsägda bolag.<sup>126</sup> Reglerna innebar således i det närmaste uppsägningsförbud av dessa tjänstemän.<sup>127</sup>

---

119 Geijer & Schmidt s. 184; Glavå s. 148.

120 Glavå s. 171.

121 Glavå s. 177.

122 SOU 1973:7 s. 121; Glavå s. 150-151, 173-174; Henning s. 83.

123 Geijer & Schmidt s. 172.

124 SOU 1973:7 s. 120.

125 Prop. 1973:129 s. 44-45.

126 Prop. 1973:129 s. 30.

127 SOU 1973:7 s. 80.

### 3.3 Turordning och facklig styrka

Bengtsson har lyft frågan om varför vissa kollektivavtal innehöll turordningsregler medan andra saknade dem. Att endast de starka fackförbunden drev igenom bestämmelser om turordning var inte självklart enligt Bengtsson. Fackförbund vars medlemmar hade en låg utbytbart och hög organisationsgrad hade troligen större makt gentemot arbetsgivarna än fackförbund som organiserade medlemmar med hög utbytbart och låg organisationsgrad. Eftersom låg utbytbart i sig innebär ett visst anställningsskydd hade emellertid den förra gruppen färre incitament än den senare att driva igenom turordningsregler. Dubbelheten tycks ha inneburit att både svaga och starka fackförbund hade turordningsklausuler intagna i kollektivavtal, men också att det kan ha funnits relativt starka fackförbund som inte ansåg att turordningsregler var värda att kämpa för. Det är inte heller säkert att alla arbetstagarorganisationer innan kollektivavtalslagen och lagen om arbetsdomstol trädde i kraft år 1929 strävade efter att införa turordningsregler i kollektivavtal, det minskade handlingsutrymmet i det enskilda fallet. Efter AD 1932 nr 100 borde dock motivationen ha ökat eftersom all makt annars hamnade hos arbetsgivaren.<sup>128</sup>

### 3.4 Arbetsdomstolens praxis

#### 3.4.1 Inledning

Om inget annat framgick av kollektivavtalet skulle dess turordningsregler tillämpas på arbetsgivarens samtliga anställda, oavsett om de tillhörde den avtalsslutande arbetstagarorganisation eller inte.<sup>129</sup> Arbetsdomstolen avgjorde under perioden en mängd tvister om hur turordningsklausuler i kollektivavtal skulle tolkas. Ofta hade domstolen svårt att enas, att en eller flera ledamöter reserverade sig var inte ovanligt.<sup>130</sup>

#### 3.4.2 Avvägningen mellan urvalskriterierna

Föreskrev kollektivavtalet att turordning vid arbetsbrist skulle bestämmas med beaktande av såväl duglighet som anställningstid och försörjningsbörda kunde konflikt uppstå kring vilken av de tre faktorerna som skulle väga tyngst. Hade ingen av dessa getts företräde i kollektivavtalet ansåg Arbetsdomstolen emellertid att en rimlig avvägning fick göras utan avseende på den ordning de räknades upp. Detta gällde under förutsättning att arbetstagarna hade tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.<sup>131</sup>

---

128 Bengtsson s. 41-42, 130.

129 AD 1946 nr 56.

130 Geijer & Schmidt s. 172.

131 AD 1936 nr 22.

Om kollektivavtalet föreskrev att arbetstagare vid lika duglighet, lika lämplighet eller lika arbetsduglighet skulle ha företrädesrätt efter anställningstid kunde en arbetare med lång anställningstid endast åberopa denna under förutsättning att han eller hon hade samma kompetens som en anställd med kortare anställningstid. Dyliga klausuler tolkade Arbetsdomstolen som att arbetsgivaren inte behövde ersätta en erfaren och skolad person med en längre anställd arbetstagare.<sup>132</sup> Arbetsdomstolen menade dock att det inte var arbetstagarens duglighet vid uppsägningstillfället som var avgörande, utan vad arbetstagaren efter viss erfarenhet och vana av arbetet kunde väntas prestera, dvs. efter en viss upplärningsperiod. Arbetsgivarens huvudsakliga intresse ansågs nämligen inte vara vad arbetstagaren kunde åstadkomma under en kortare första period utan arbetstagarens allmänna lämplighet. En annan tolkning skulle enligt Arbetsdomstolen innebära att arbetstagarens trygghet i anställningen i praktiken helt skulle falla bort.<sup>133</sup>

Stadgade kollektivavtalet att anställningstiden i första hand skulle vara avgörande tolkades detta som att turordningen skulle följa anställningstidens längd såvida inte andra omständigheter med styrka talade för annat. Ett exempel härpå är då arbetsgivaren i valet mellan två arbetstagare som båda arbetat hos arbetsgivaren i över sju år och anställningstidens längd endast skiljde tre månader av särskilt ömmande omständigheter behöll den som hade den kortare anställningstiden. De ömmande omständigheterna bestod i att den kvarvarande arbetaren hade en särskilt tung försörjningsbörda eftersom han hade tio barn, det yngsta var sju år, fyra av dem var lama och samtliga bodde i föräldrahemmet. Den uppsagde arbetaren å andra sidan hade endast tre barn, samtliga var över 17 år och endast två av dem bodde kvar i föräldrahemmet. Dessutom arbetade den uppsagde arbetstagarens fru. Med hänsyn till detta och den marginella skillnaden i anställningstid ansåg Arbetsdomstolen att arbetsgivaren handlat i enlighet med kollektivavtalet.<sup>134</sup> I ett annat mål ansågs det godtagbart att arbetsgivaren sa upp en servitör med längre anställningstid än sina medarbetare eftersom han var dem betydligt underlägsen i fråga om duglighet.<sup>135</sup> I båda fallen reserverade sig emellertid arbetstagarledamöterna och ansåg att anställningstiden borde ha följts.<sup>136</sup>

### 3.4.3 Tillräckliga kvalifikationer

Kollektivavtal som innehöll förbehåll om att en förtursberättigad arbetstagare måste ha tillräckliga kvalifikationer innebar inte att arbetsgivaren fick behålla den bäst kvalificerade arbetstagaren. Det räckte enligt Arbetsdomstolen att arbetstagaren, efter en kortare upplärningsperiod,

---

132 AD 1937 nr 20; AD 1947 nr 60; Calleman (1999) s. 50.

133 AD 1946 nr 38; AD 1947 nr 60.

134 AD 1934 nr 22.

135 AD 1932 nr 18.

136 AD 1932 nr 18; AD 1934 nr 22.

hade den nödvändiga yrkeskompetensen.<sup>137</sup> Ålder, sjukdom eller handikapp ansågs emellertid kunna innebära att arbetstagaren saknade de allmänna kvalifikationer som krävdes.<sup>138</sup> Arbetsgivaren fick dock inte åberopa sådana omständigheter som han eller hon känt till vid turordningsklausulens instiftande. Om arbetstagaren begått fel på grund av sin bristande kompetens eller vårdslöshet fick de däremot åberopas.<sup>139</sup>

Även om kollektivavtalet inte innehöll något förbehåll om tillräckliga kvalifikationer gick det i vissa fall att göra undantag från den i kollektivavtalet bestämda turordningen. Arbetsdomstolen ansåg nämligen inte att arbetstagare vars kompetens var avsevärt lägre än genomsnittet och som härigenom orsakade arbetsgivaren märkbara besvär hade företräde framför kompetenta arbetstagare. Hänsyn måste tas till att driften skulle kunna fortsätta.<sup>140</sup> Avsteg från turordningen på denna grund torde dock ha varit relativt sällsynt och skedde vanligen endast vid väsentliga och styrkta skillnader i kompetens.<sup>141</sup> Enligt Geijer och Schmidt mjukades tolkningen av principen upp under påverkan av Saltsjöbadsavtalet.<sup>142</sup>

### 3.4.4 Turordningskretsar

Om kollektivavtalet inte särskilt föreskrev att arbetstagarna skulle delas in i turordningskretsar efter yrkeskategori tolkades någon sådan begränsning inte in av Arbetsdomstolen. Turordningsklausulen gavs då vanligen en vidsträckt tolkning.<sup>143</sup> En lagerarbetare och en springpojke ansågs t.ex. utföra arbete av samma slag och skulle därför tillhöra samma turordningskrets.<sup>144</sup> Likaså ansågs en chaufför som delvis arbetade som lagerarbetare ha företräde till arbete i lagret framför en lagerarbetare med kortare anställningstid. I det senare fallet reserverade sig emellertid arbetsgivarledamöterna och anförde att eftersom kollektivavtalet innehöll olika lönetariffer för lagerarbetare och chaufförer tillhörde dessa skilda yrkeskategorier och borde därför tillhöra olika turordningskretsar. Domstolens majoritet såg emellertid till de faktiska förhållandena, dvs. att arbetstagaren i fråga arbetat både som chaufför och lagerarbetare.<sup>145</sup> I ett annat mål där samma arbetsgivare drev både en fabrik och en grusgröp och samma kollektivavtal gällde på de båda arbetsplatserna ansåg Arbetsdomstolen att de skulle anses utgöra en turordningskrets. I det senaste fallet var det för en gångs skull arbetsgivarsidan som argumenterade för en vidare turordningskrets och arbetstagersidan som ville ha separata turordningskretsar.<sup>146</sup> Att observera är att de ovan beskrivna målen rörde

---

137 AD 1934 nr 84.

138 AD 1939 nr 140; AD 1941 nr 124; AD 1944 nr 25.

139 AD 1941 nr 124.

140 AD 1931 nr 72; AD 1943 nr 116; AD 1944 nr 7.

141 SOU 1973:7 s. 122.

142 Geijer & Schmidt s. 193.

143 Calleman (1999) s. 54; Geijer & Schmidt s. 190.

144 AD 1930 nr 49.

145 AD 1935 nr 4.

146 AD 1938 nr 125.

arbete av relativ enkel beskaffenhet, en omplacering från en syssla till en annan kunde således ske utan några större svårigheter.<sup>147</sup> För att inte skillnaderna mellan ordinarie personal och extraarbetare indirekt skulle upplösas ansåg dock Arbetsdomstolen i ett mål att dessa grupper skulle tillhöra olika turordningskretsar.<sup>148</sup>

En annan situation då indelning i turordningskretsar kunde bli aktuellt var då arbetsgivarens verksamhet var geografiskt uppdelad i olika driftsenheter. I ett mål där en bageriverksamhet var uppdelad i huvudbutik och filialbutiker på en och samma ort ansåg Arbetsdomstolen att eftersom kollektivavtalet rörde samtliga butiker på orten skulle de behandlas som en turordningskrets.<sup>149</sup>

### 3.4.5 Turordningsreglernas betydelse för anställningsskyddet

Arbetstagarorganisationerna hävdade tidigt att turordningsklausuler som innebar att sist anställd skulle avskedas först vid arbetsbrist medförde en allmän begränsning i arbetsgivarens fria uppsägningsrätt. Arbetsgivar sidan å andra sidan gjorde gällande en mer ordagrann tolkning som innebar att turordningsreglerna endast var tillämpliga då arbetsbrist förelåg och att arbetsgivaren, om inte annat avtalats, i övrigt fritt kunde säga upp arbetstagare.<sup>150</sup> Frågan var av betydelse eftersom en tolkning i enlighet med arbetsgivar sidans ståndpunkt möjliggjorde för arbetsgivarna att relativt enkelt kringgå turordningsreglerna genom att hänvisa till att uppsägningen berodde på personliga skäl istället för arbetsbrist.<sup>151</sup> Eftersom Arbetsdomstolen ändrade sin praxis i denna fråga är det intressant att mer noggrant undersöka densamma.<sup>152</sup>

Till en början gick Arbetsdomstolen på arbetsgivar sidans linje och tolkade turordningsklausuler strikt enligt sin ordalydelse.<sup>153</sup> I AD 1933 nr 94 hade en anställd blivit uppsagd på grund av personliga motsättningar med arbetsgivaren. Eftersom någon arbetsbrist inte förelåg, och Arbetsdomstolen inte ansåg att turordningsklausulen begränsade arbetsgivarens fria uppsägningsrätt annat än vid arbetsbrist, ogillade domstolen talan. Arbetstagarledamöterna reserverade sig, men på annan grund och tog därför inte ställning till turordningsklausulen.<sup>154</sup> Samma slutsats kom Arbetsdomstolen till i AD 1933 nr 165, men i detta mål reserverade sig arbetstagarledamöterna mot att klausulen gavs en så begränsad tolkning.<sup>155</sup>

---

147 Calleman (1999) s. 54.

148 AD 1933 nr 170.

149 AD 1943 nr 44.

150 Geijer & Schmidt s. 172-173.

151 Se t.ex. AD 1936 nr 118; Glavå s. 223.

152 Geijer & Schmidt s. 173.

153 Geijer & Schmidt s. 192-193; Glavå s. 219.

154 AD 1933 nr 94.

155 AD 1933 nr 165.

Enligt Glavå kan den första antydning till ett ändrat synsätt ses i arbetstagarledamöternas reservation i detta mål.<sup>156</sup>

Enligt Geijer och Schmidt kan en viss förändring i synsätt skönjas i AD 1938 nr 124. Domen gick förvisso arbetstagersidan emot, men Arbetsdomstolen gjorde i domskälen vissa medgivanden.<sup>157</sup> I målet framhöll fackförbundet att kollektivavtalets turordningsklausul avsåg skapa trygghet i anställningen. Arbetsgivaren fick därför inte utan giltiga skäl säga upp en förtursberättigad arbetstagarare. Arbetsdomstolen medgav att detta synsätt hade fog för sig eftersom arbetsgivaren vid en bokstavig tolkning av klausulen enkelt kunde kringgå denna i praktiken. Det fanns emellertid andra omständigheter som gjorde att Arbetsdomstolen ansåg att klausulen skulle tolkas enligt sin ordalydelse. En sådan omständighet var att kollektivavtalet även innehöll en klausul om att arbetsgivaren fritt fick avskeda personal. Vidare hade arbetsgivaren under förhandlingarna om kollektivavtalet länge motsatt sig turordningsklausulen. Slutligen hade arbetstagersidan under förhandlingarna inte klargjort sin tolkning av klausulen och inte heller visat att arbetsgivaren borde förstått denna. Domen var denna gång enhällig.<sup>158</sup> Domen kom strax efter att Saltsjöbadsavtalet skrivits under och enligt Geijer och Schmidt kan detta ha haft betydelse för de medgivanden som Arbetsdomstolen trots allt gjorde.<sup>159</sup>

Arbetstagersidans synsätt fick för första gången genomslag i AD 1939 nr 140 då Arbetsdomstolen slog fast att den där aktuella turordningsklausulen skulle tolkas som att arbetsgivaren inte fick avskeda arbetstagarare utan objektivt godtagbara skäl. Till saken hörde dock att ett stadgande om att arbetsgivaren fritt ägde avskeda arbetstagarare hade funnits i tidigare kollektivavtal mellan parterna, men att detta tagits bort i samband med att turordningsklausulen införts. En ämbetsman och de båda arbetsgivarledamöterna reserverade sig, men på annan grund. De tog således inte ställning till tolkningen av turordningsklausulen.<sup>160</sup> På grund av de speciella omständigheterna var det oklart om domen utgjorde ett specialfall som inte gav uttryck för något nytt ställningstagande från Arbetsdomstolens sida. Arbetsdomstolen kunde mycket väl ha menat att parterna vid avtalsslutet tycktes vara överens om att arbetsgivaren inte fick avskeda personal utan giltiga skäl.<sup>161</sup>

En ny praxis framträdde i AD 1941 nr 48.<sup>162</sup> Arbetsdomstolen ansåg i detta mål att turordningsreglerna skulle förlora sin betydelse om arbetsgivaren hade rätt att avskeda förtursberättigade arbetstagarare godtyckligt så länge inte arbetsbrist förelåg. Turordningsklausulen innebar därför med nödvändighet en begränsning av arbetsgivarens fria uppsägningsrätt, oavsett att

---

156 Glavå s. 223.

157 Geijer & Schmidt s. 175-176.

158 AD 1938 nr 124.

159 Geijer & Schmidt s. 177.

160 AD 1939 nr 140.

161 Geijer & Schmidt s. 178; Glavå s. 226.

162 Geijer & Schmidt s. 178.

kollektivavtalet även föreskrev att arbetsgivaren fritt ägde avskeda arbetstagare. Domen var enhällig, men arbetsgivarledamöterna var inte ordinarie ledamöter.<sup>163</sup> Att samtliga på arbetsgivarsidan inte godtog det nya synsättet framgår dock av AD 1941 nr 71.<sup>164</sup> Arbetsdomstolens majoritet kom förvisso till samma slutsats som i det tidigare målet vad gäller tolkningen av turordningsklausulen, men den ena arbetsgivarledamöten reserverade sig och argumenterade för en återgång till Arbetsdomstolens tidigare praxis.<sup>165</sup>

Den nya principens ramar preciserades i AD 1941 nr 77. Arbetsdomstolen förtydligade här att turordningsklausuler endast begränsade arbetsgivarens uppsägningsrätt av företrädesberättigade arbetstagare. Arbetsgivaren ägde således även utan objektiva godtagbara skäl avskeda den senast anställda arbetstagaren.<sup>166</sup> Enligt Glavå bekräftar Arbetsdomstolen i detta mål var den tidigare antytt, dvs. att kravet på objektiva godtagbara skäl avsåg att skydda turordningsreglerna, inte att skapa en ny princip om att uppsägningar skulle baseras på giltiga skäl.<sup>167</sup>

Enligt Geijer och Schmidt visar AD 1941 nr 113 att även arbetsgivarsidan slutligen accepterade den nya tolkningen av turordningsklausulerna.<sup>168</sup> I det aktuella målet upprepade Arbetsdomstolen de slutsatser som den kommit fram till i AD 1941 nr 48 och AD 1941 nr 71 och domen var denna gång enhällig.<sup>169</sup> Detta trots att arbetsgivarledamöterna i detta mål var desamma som i AD 1941 nr 71 och var ordinarie ledamöter. Det bör även tilläggas att Arbetsdomstolens ändrade sin praxis under ett och samma ordförandeskap och att arbetsgivarledamöterna under perioden i alla fall delvis var desamma. Arbetsdomstolens förändrade syn berodde således inte på att dess ledamöter utbytt.<sup>170</sup>

### 3.4.6 Påföljder

I enlighet med principen att kollektivavtal är tvingande rätt innebar ett brott mot en kollektivavtalsbestämmelse att åtgärden ogiltighetsförklarades. Detta betydde att en arbetstagare som blivit avskedad i strid med en turordningsklausul hade rätt att återfå sitt arbete. Dessutom ansågs en företrädesberättigad arbetstagare ha en självständig rätt till ersättning om arbetsgivaren felaktigt åsidosatt turordningen.<sup>171</sup>

---

163 AD 1941 nr 48; Geijer & Schmidt s. 178.

164 Geijer & Schmidt s. 179.

165 AD 1941 nr 71.

166 AD 1941 nr 77.

167 Glavå s. 229-230.

168 Geijer & Schmidt s. 180; Glavå s. 230.

169 AD 1941 nr 113.

170 Geijer & Schmidt s. 180-181.

171 Schmidt (1959) s. 129-130.



# 4 Anställningsskyddslagens tillkomst

## 4.1 Inledning

Från införandet av den fria uppsägningsrätten gick samhällsutvecklingen mot att successivt stärka skyddet för enskilda både socialt och ekonomiskt. Liberalismens idéer ersattes med tankar om att lagen på vissa områden måste skydda den socialt och ekonomiskt svagare parten.<sup>172</sup> Enligt Henning måste denna utveckling ses mot bakgrund av den ekonomiska utvecklingen under perioden. Sedan 1870-talet hade industrin haft en stadig tillväxt och vid andra världskrigets slut hade den definitivt utmanövrerat jordbruket som Sveriges dominerande näring. Under åren 1952-1958 avstannade tillväxten inom industrin något men expanderade sedan kraftigare än någonsin tidigare fram till år 1965. På grund av den tekniska utvecklingen och globaliseringen svarade emellertid inte sysselsättningen inom industrin mot den ökade tillväxten. Efter år 1955 kom sysselsättningen istället att expandera inom tjänstemannasektorn, i synnerhet inom offentlig sektor. Parallellt med denna utveckling pågick en genomgripande strukturomvandling inom industrin som resulterade i stora förskjutningar i sysselsättningen mellan industrigrenarna. Ovanstående sammantaget med tilltagande utveckling mot stordrift fick stora konsekvenser för sysselsättningen.<sup>173</sup> Då tillväxten inom industrin sedan avstannade under senare delen av 1960-talet blev problemen akuta och värst drabbades de äldre arbetstagarna.<sup>174</sup> Efter år 1968 ökade andelen arbetslösa över 55 år och blev ungefär lika stor som andelen yngre arbetslösa arbetstagare. Tidigare hade andelen äldre arbetslösa endast varit hälften så stor. Den äldre arbetskraften hade dessutom betydligt svårare än den yngre att få ny anställning och förblev arbetslös även under högkonjunktur. Andra drabbade grupper var arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga och kvinnor.<sup>175</sup>

## 4.2 Lagreglerade turordningsregler

Trots den ovan beskrivna utvecklingen ändrade inte Arbetsdomstolen sin praxis vad gällde den fria uppsägningsrätten. Redan i AD 1932 nr 100 hade domstolen förklarat att en förändring endast kunde komma till stånd genom lagstiftning.<sup>176</sup> Under senare delen av 1950-talet och under 1960-talet väcktes ett antal motioner i riksdagen som begärde att en utredning skulle tillsättas för att utreda behovet av ett lagreglerat skydd mot obefogade

---

172 Geijer & Schmidt s. 195-196.

173 Henning s. 73-74.

174 Henning s. 148.

175 Henning s. 84, 97.

176 AD 1932 nr 100; Henning s. 78.

uppsägningar. Under senare delen av 1960-talet kom också motioner om att tryggare anställning för äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga borde utredas. Andra lagutskottet höll förvisso med motionärerna om att anställningstrygghet var en angelägen fråga, både ur den enskildes och samhällets perspektiv, men ansåg att en lösning bäst kunde nås avtalsvägen.<sup>177</sup> Då frågan behandlades år 1957 och år 1962 tillfrågades även arbetsmarknadsparterna. Både SAF och LO var då negativa till ett lagreglerat anställningsskydd, men TCO ansåg att en utredning borde tillsättas.<sup>178</sup> Vad gällde särskilt skydd för den äldre och handikappade arbetskraften förklarades att även om utskottet hade stor förståelse för syftet bakom motionerna var det osäkert om lagstiftning var den effektivaste metoden. En strikt skyddslagstiftning ansågs dessutom kunna påverka dessa gruppers anställningsbarhet.<sup>179</sup> Motionerna avslogs sedermera av riksdagen.<sup>180</sup> När frågan om obefogade uppsägningar diskuterades i riksdagen år 1968 uttalade emellertid regeringen att den med största uppmärksamhet följde utvecklingen av anställningsskyddet och att regeringen hade för avsikt att utreda frågan om arbetstagarorganisationerna så önskade eller om andra omständigheter skulle ge anledning till det. I dagsläget var det dock ännu oklart vilken syn på frågan arbetstagarorganisationerna hade.<sup>181</sup>

Kort tid efter att riksdagen år 1969 avslagit ännu en motion om att en utredning skulle tillsättas för att utreda ett lagfäst anställningsskydd för äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga tillsatte den då socialdemokratiska regeringen den s.k. Åmankommittén.<sup>182</sup> Både LO och TCO hade då ställt krav på att en utredning skulle tillsättas.<sup>183</sup> Åmankommitténs uppdrag var att utreda frågor om ökad anställningstrygghet och vidgad behörighet för Arbetsdomstolen. I direktiven till utredningen var fokus på den äldre arbetskraftens problem. För att en lagreglering inte skulle leda till ytterligare rekryteringssvårigheter eller medföra risk för att arbetstagare skulle sägas upp precis innan de började omfattas av skyddet ansågs dock att anställningsskyddet borde göras generellt.<sup>184</sup> Att en allmän anställningstrygghet skulle utredas framställdes således som en ofrånkomlig följd av behovet av att skydda den äldre arbetskraften. Efter påtryckningar från LO bröts senare de äldres anställningstrygghet ut ur Åmanutredningen och handlades skyndsamt på departementet. Detta ledde till att en provisorisk lag om anställningsskydd för vissa arbetstagare, den s.k. äldrelagen, trädde ikraft år 1971 i avvaktan

---

177 ALU 1957 nr 25; ALU 1962 nr 22; ALU 1963 nr 23; ALU 1964 nr 63; ALU 1968 nr 67; ALU 1969 nr 14.

178 ALU 1957 nr 25 s. 5-10; ALU 1962 nr 22 s. 7-8.

179 ALU 1968 nr 67 s. 9; ALU 1969 nr 14 s. 5-6.

180 SOU 1973:7 s. 84.

181 Första kammarens protokoll 1968 nr 39 s. 34, 40.

182 1970 års riksdagsberättelse protokoll nr 30; ALU 1969 nr 14; Hellberg & Vrethem s. 22.

183 Calleman (1999) s. 59.

184 1970 års riksdagsberättelse protokoll nr 30 s. 383-384, 386-387.

på den generella lagen om anställningsskydd. Äldrelagen innehöll dock inte några turordningsregler vid uppsägning.<sup>185</sup>

Frågan om lagreglerade turordningsregler var kontroversiell.<sup>186</sup> SAF:s representant i Åmankommittén ansåg överhuvudtaget inte att turordningsregler lämpade sig för lagreglering.<sup>187</sup> Både Åmankommitténs majoritet och regeringen menade emellertid att även om det är svårt att i lagstiftning utforma turordningsregler är de centrala för arbetstagarnas anställningstrygghet vid arbetsbrist. Det ansågs därför vara viktigt att turordningsregler infördes i lagen.<sup>188</sup>

## 4.3 Motiven

### 4.3.1 Urvalskriterier

Åmankommittén ansåg att turordningsreglerna skulle utformas med beaktande av att syftet med lagen var att ge särskilt skydd åt den äldre arbetskraften och andra utsatta grupper. Kriterier såsom lämplighet och duglighet var då olämpliga eftersom de främst gynnade de arbetstagare som inte var i behov av skydd. Det var vidare angeläget att kriterierna skulle kunna fastställas objektivt. Endast två alternativ var således möjliga enligt Åmankommittén; anställningstidens längd eller arbetstagarnas ålder. Lång anställningstid innebär i regel högre ålder och principen om ”sist in, först ut” uppfyllde därför i viss mån syftet att skydda den äldre arbetskraften. Denna princip var vidare väletablerad på arbetsmarknaden och var därför att föredra.<sup>189</sup> För att äldre arbetstagare som bytt arbete under sitt yrkesverksamma liv skulle skyddas föreslogs dock att arbetstagare som fyllt 45 år för varje därefter påbörjad anställningsmånad skulle få tillgodoräkna sig ytterligare en månad, dock inte fler än 60. På så sätt skulle äldre arbetstagare som bytt arbete få visst skydd, men skulle inte få företräde framför yngre arbetstagare med betydligt längre anställningstid.<sup>190</sup>

SAF:s representant i Åmankommittén, Gunnar Lindström, reserverade sig mot förslaget. Han ansåg att kommitténs majoritet ensidigt tog hänsyn till arbetstagarnas intressen utan att knappt alls beakta förslagets inverkan på företagen. Enligt Lindström skulle särskilt små och medelstora företagen få stora problem om de tvingades behålla personal som var olämplig för arbetet eller inte kunde samarbeta. För att företag skulle kunna bli konkurrenskraftiga och på lång sikt ge trygga anställningar var det nödvändigt att hänsyn även skulle kunna tas till lämplighet och duglighet.

---

185 Henning s. 84-85, 89-90.

186 Hellberg & Vrethem s. 227; Henning s. 102.

187 SOU 1973:7 s. 293.

188 SOU 1973:7 s. 157; Prop. 1973:129 s. 156.

189 SOU 1973:7 s. 157-158.

190 SOU 1973:7 s. 16, 158, 190.

Detta blev viktigare ju mer yrkesutbildad och kvalificerad arbetskraften var.<sup>191</sup>

Även under remissbehandlingen betonade arbetsgivarsidan nödvändigheten av att ett företag fick behålla kompetent personal efter en driftsinskränkning. SAF föreslog att turordningen i första hand skulle avgöras efter lämplighet och duglighet och i andra hand efter anställningstid.<sup>192</sup> Arbetsgivarsidan stod emellertid inte ensam i denna fråga, även andra remissinstanser kritiserade att Åmankommitténs förslag inte tog hänsyn till arbetstagarnas lämplighet och duglighet, ålderssammansättningen i företaget, försörjningsbördan eller andra sociala faktorer. Bland annat Arbetsdomstolens ordförande ansåg att förslaget var för primitivt för att kunna tillämpas i praktiken, faktorer såsom lämplighet och duglighet måste med nödvändighet kunna beaktas.<sup>193</sup> Arbetstagersidan ställde sig emellertid generellt positivt till Åmankommitténs förslag i denna del.<sup>194</sup> Noterbart är emellertid att SACO och SR motsatte sig att hänsyn endast togs till anställningstidens längd såvida inte reglerna gjordes dispositiva. Detta eftersom de ansåg att arbetstagarnas lämplighet och skicklighet liksom sociala faktorer måste kunna beaktas vid turordning.<sup>195</sup>

Regeringen menade att det snäva företagsekonomiska effektivitets- och lönsamhetstänkandet som rådde på arbetsmarknaden, även om det hade vissa fördelar, hade resulterat i konsekvenser som inte var socialt eller samhällsekonomiskt godtagbara.<sup>196</sup> Syftet med turordningsreglerna var att skydda särskilt utsatta grupper, såsom äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga, mot alltför hänsynslös utrensning. Regeringen ställde sig således bakom Åmanutredningens förslag i denna del, att lagförslaget inte gav något skydd åt yngre arbetstagare som bytt arbete ansågs acceptabelt eftersom de inte hade lika stora svårigheter som de äldre arbetstagarna att få nytt arbete.<sup>197</sup> Om flera arbetstagare hade lika lång anställningstid blev arbetstagarnas levnadsålder avgörande.<sup>198</sup>

## 4.3.2 Turordningskretsar

Enligt Åmankommitténs förslag fick arbetsgivaren bestämma om en driftsinskränkning skulle beröra endast en viss yrkesgrupp, del av produktionen eller en fabrik. Endast de arbetstagare som arbetade inom den berörda verksamheten skulle påverkas av driftsinskränkning. Med berörd verksamhet avsågs den verksamhet som arbetsgivaren utövade inom den berörda förvaltningsenheten, företagsenheten eller annan jämförbar enhet.

---

191 SOU 1973:7 s. 289, 293; Hellberg & Vrethem s. 29.

192 Prop. 1973:129 s. 154, 354.

193 Prop. 1973:129 s. 353.

194 Prop. 1973:129 s. 155.

195 Prop. 1973:129 s. 351-352.

196 Prop. 1972:129 s. 109-110.

197 Prop. 1973:129 s. 155-156.

198 Prop. 1973:129 s. 260.

Innebörden av detta fick avgöras efter vad som var naturligt för branschen, yrkesgruppen eller arbetsplatsen.<sup>199</sup> Inom den berörda verksamheten skulle sedan turordningen bestämmas inom varje kategori av arbetstagare separat. Med begreppet kategori av arbetstagare avsågs yrkesgrupp eller arbetstagare som av annan anledning bildade en egen grupp, exempelvis hemarbetare i förhållande till verkstadsarbetare.<sup>200</sup> Motivet var att undvika kedjereaktioner. Arbetstagarna skulle vidare endast få tillgodoräkna sig anställningstid inom sin aktuella turordningskrets.<sup>201</sup> Två av utredningens ledamöter reserverade sig emellertid mot turordningskretsarnas utformning. TCO:s representant, Stig Gustafsson, konstaterade att förslaget innebar att arbetsgivarens ensidiga beslut skulle bli avgörande för turordningskretsarna. Dessutom var de föreslagna bestämmelserna så schematiska och snäva att det inte var troligt att de skulle gå att tillämpa utan att först anpassas i kollektivavtal. Eftersom arbetstagare genom att acceptera befordran eller annan förändring av sina arbetsuppgifter skulle riskera sin anställningstrygghet skulle de föreslagna reglerna även begränsa önskvärd rörligheten inom företaget.<sup>202</sup> SAF:s representant ansåg att förslaget var vagt och skulle leda till osäkerhet.<sup>203</sup>

De föreslagna avgränsningarna kritiserades av både arbetstagersidan och arbetsgivarsidan under remissbehandlingen. Båda sidor ansåg att de föreslagna reglerna var för stela och skulle leda till oacceptabla resultat. LO godtog att turordningen bestämdes separat inom varje förvaltningsenhet eller driftsenhet och inom varje kategori av arbetstagare, men inte att arbetsgivaren ensam skulle få bestämma vad som var att betrakta som en enhet. Istället ansåg LO att detta skulle bestämmas i kollektivavtal alternativt i ett företagsorgan med starkt löntagarinflytande.<sup>204</sup> Förslaget var särskilt tvivelaktigt enligt TCO eftersom arbetstagen ofta inte hade något val ifall arbetsgivaren beslutade att omplacera arbetstagen till en annan företagsenhet eller yrkesgrupp. TCO föreslog därför att turordningskretsarna skulle bestämmas till arbetstagare på orten som tillhörde samma kategori av arbetstagare. En arbetstagare som bytt kategori men som där blivit utkonkurrerad borde även ha möjlighet att gå tillbaka till sin tidigare kategoritillhörighet och konkurrera med arbetstagen där. Dessutom ansåg TCO att regeln endast borde fungera som en hjälpregel och att arbetsmarknadsparterna skulle åläggas att i första hand försöka komma överens om en lämplig organisations- och bemanningsplan. SACO och SR varnade för att tolkningen av kategori av arbetstagare skulle göras för snäv. SAF å andra sidan ansåg att turordningskretsarna skulle begränsas till arbetstagare med väsentligen samma yrkeskunnande.<sup>205</sup> Arbetstagersidan vände sig även emot att endast arbetstid inom den aktuella turordningskretsen skulle få tillgodoräknas. LO, TCO, SACO och SR ansåg

---

199 SOU 1973:7 s. 159-160.

200 SOU 1973:7 s. 189-190.

201 SOU 1973:7 s. 159-160.

202 SOU 1973:7 s. 301-302; Hellberg & Vrethem s. 29.

203 SOU 1973:7 s. 293.

204 Prop. 1973:129 s. 156-157, 351.

205 Prop. 1973:129 s. 352-354.

istället att arbetstagarna skulle få räkna med all tid som anställd i företaget.<sup>206</sup>

Regeringens proposition avvek i denna del från vad både Åmankommittén och remissinstanserna föreslagit. Regeringen höll med Åmankommittén om att det var upp till arbetsgivaren att bestämma omfattning av en driftsinskränkning och att arbetsgivaren således kunde besluta att endast dra ner på personal i en viss del av produktionen eller på en viss arbetsplats. Driftsinskränkningen skulle dock kunna påverka andra delar av företaget genom att uppsägningsshotade arbetstagare omplacerades och konkurrerade ut arbetstagare där. Om ett och samma företag bedrev helt olika typer av rörelser var det emellertid rimligt att rörelserna utgjorde separata turordningskretsar. Likaså skulle arbetsbrist vid en statlig eller kommunal myndighet inte beröra arbetstagare vid andra myndigheter. Om en rörelse var geografiskt uppdelad och arbetsbrist rådde inom en driftsenhet skulle vidare inte driftsenheter på andra orter påverkas. I de fall då det fanns flera driftsenheter inom en ort blev gränsdragningen dock mer tveksam enligt regeringen. Detta eftersom majoriteten av arbetstagarna sannolikt upplevde det som rimligast att varje driftsenhet skulle utgöra en egen turordningskrets men att undantag fanns bland de arbetstagarkategorier som var mindre bundna till en driftsenhet. Eftersom det var viktigt att lagen kunde accepteras av alla arbetstagarkategorier föreslogs att huvudregeln skulle vara att turordningen bestämdes separat för de olika driftsenheterna, men att en gemensam turordning för samtliga driftenheter på orten skulle skapas om den arbetstagarorganisation som stod i avtalsförhållande med arbetsgivaren begärde det. En sådan begäran skulle kunna framföras både på förbunds nivå och lokal nivå.<sup>207</sup> Med driftsenhet avsågs en del av företaget som är placerad i samma byggnad eller inom ett inhägnat område.<sup>208</sup>

Regeringen ansåg att turordningskretsarna borde vara mer begränsade än endast driftsenhet eller ort. En indelning av arbetstagare efter kategori eller yrkesgrupp var dock olämpligt då det skulle leda till tillämpningssvårigheter. Eftersom det rådde stora skillnader mellan arbetstagare som omfattades av olika kollektivavtal var det emellertid rimligt att varje kollektivavtalsområde skulle utgöra en turordningskrets. En sådan regel var även enkel att tillämpa.<sup>209</sup> Om arbetsgivaren var eller brukade vara bunden av kollektivavtal föreslogs således att turordningen skulle bestämmas inom varje kollektivavtalsområde för sig. Detsamma skulle gälla även om arbetsgivaren t.ex. endast var bunden av kollektivavtal för sina arbetare men inte för sina tjänstemän. Om arbetsgivaren däremot inte brukade vara bunden av något kollektivavtal alls fick samtliga arbetstagare inom driftenheten utgöra en gemensam turordningskrets. Reglerna skulle tillämpas även på arbetstagare som tillhörde annan

---

206 Prop. 1973:129 s. 351-352.

207 Prop. 1973:129 s. 156-158.

208 Prop. 1973:129 s. 260.

209 Prop. 1973:129 s. 158.

organisation än den avtalslutande eller som var oorganiserade, avgörande var att de var verksamma inom kollektivavtalsområdet.<sup>210</sup>

Regeringen ansåg vidare att anställningstiden skulle beräknas oberoende av turordningskrets. All anställningstid inom företaget fick således räknas med, oavsett ort, driftsenhet eller kollektivavtalsområde. Även anställningstid i annat företag inom samma koncern skulle få räknas med samt intjänad anställningstid före en företagsöverlåtelse. Detsamma gällde beräkningen av extramånader för arbetstagare över 45 år.<sup>211</sup> En arbetstagare som bytt turordningskrets och riskerade att sägas upp skulle dock inte kunna återgå till sin tidigare turordningskrets och konkurrera med arbetstagarna där.<sup>212</sup>

### 4.3.3 Tillräckliga kvalifikationer

Något krav om att en förtursberättigad arbetstagare skulle ha tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet fanns inte i Åmanutredningen, ändamålet tillgodosågs dock i viss mån av de snäva turordningskretsarna. Regeringen ansåg dock att lagen borde innehålla en reservation om att såvida det inte var möjligt att låta arbetstagaren behålla sina nuvarande arbetsuppgifter skulle han eller hon ha tillräckliga kvalifikationer för det nya arbetet. Kravet på tillräckliga kvalifikationer innebar att arbetstagaren skulle uppfylla det krav på allmänna kvalifikationer som vanligen ställdes på arbetssökande till tjänsten ifråga. En viss kortare upplärningstid skulle vidare få accepteras.<sup>213</sup> Resonemanget innebar att krav på tillräckliga kvalifikationer endast blev aktuellt om omplacering var nödvändigt. Om en förtursberättigad arbetstagare saknade tillräckliga kvalifikationer för annat arbete skulle arbetstagaren vidare få stanna kvar på sin tidigare plats om det var möjligt. Enligt regeringen kunde det då bli aktuellt att istället omplacera en annan arbetstagare som hade de nödvändiga kvalifikationerna, oavsett om den senare arbetstagaren hade ännu längre anställningstid.<sup>214</sup>

Innebörden av kravet på tillräckliga kvalifikationer förtydligades under utskottsberedningen i samband med att Inrikesutskottet behandlade en partimotion från Moderata samlingspartiet. Enligt motionen borde propositionen uppfattas så att mindre företag vid turordning utöver anställningstiden fick beakta arbetstagarnas lämplighet och duglighet. Inrikesutskottet ansåg emellertid att bestämmelsen om tillräckliga kvalifikationer tillfredsställde arbetsgivarnas krav på att de kvarvarande arbetstagarna skulle vara lämpade för arbetsuppgifterna. Bland dessa skulle arbetsgivaren däremot inte ha rätt att välja ut de skickligaste arbetstagarna. Utskottet förslög således att motionen skulle lämnas utan avseende.<sup>215</sup>

---

210 Prop. 1973:129 s. 260-261.

211 Prop. 1973:129 s. 159-160.

212 Prop. 1973:129 s. 160.

213 Prop. 1973:129 s. 158-159.

214 Prop. 1973:129 s. 261.

215 InU 1973:36 s. 37-38.

### 4.3.4 Semidispositivitet

Eftersom de föreslagna turordningsreglerna inte tillät någon anpassning till arbetstagarnas personliga förhållanden menade Åmankommittén att resultatet i enskilda fall kunde framstå som orättvist. Turordningsreglerna föreslogs därför bli semidispositiva. Genom att krav på att överenskommelser skulle träffas på förbunds nivå ansågs skyddet för de äldre arbetstagarna och arbetstagarna med nedsatt arbetsförmåga vara tillfredsställande tillgodosett.<sup>216</sup> Utredningens förslag godtogs allmänt av remissinstanserna och sedermera även av regeringen.<sup>217</sup>

Regeringen konstaterade även att det var tillåtet för arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen att efter att arbetsgivaren varslat om förestående personalreducering komma överens om s.k. avtalsturlistor som avvek från lagens turordningsregler. Överenskommelsen blev giltig om den godkändes av förbundet eller om den träffats med stöd av kollektivavtal som slutits på förbunds nivå.<sup>218</sup> Dessa uttalanden resulterade i att det blev tillåtet för förbunden att ge de lokala arbetstagarorganisationerna delegation att sluta kollektivavtal om turordning. Detta kom dock inte att senare framgå av lagtexten.<sup>219</sup>

## 4.4 Den slutgiltiga lagtexten

När anställningsskyddslagen trädde ikraft år 1974 infördes för första gången lagreglerade turordningsregler vid arbetsbrist.<sup>220</sup> Bestämmelserna var rättsligt bindande om än semidispositiva.<sup>221</sup> Vad gällde reglerna om turordning vid arbetsbrist stämde lagen överens med vad som föreslagits i propositionen. Lagens 22 § fick sedermera följande lydelse:

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist och vid permittering skall arbetsgivaren iakttaga följande turordningsregler.

Arbetstagares plats i turordning bestäms med utgångspunkt från hans sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre levnadsålder företräde. Kan arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för att han skall ges företräde att han har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

Vid beräkning av anställningstid skall arbetstagare tillgodoräknas en extra anställningsmånad för varje anställningsmånad som han har påbörjat efter det att han har fyllt 45 år. Sammanlagt får arbetstagare tillgodoräknas högst 60 sådana extra anställningsmånader.

---

216 SOU 1973:7 s. 158.

217 Prop. 1973:129 s. 160.

218 Prop. 1973:129 s. 233.

219 Calleman (1999) s. 67.

220 SFS 1974:12 övergångsbestämmelse 1 p.

221 SFS 1974:12 3 §.



Har arbetsgivaren flera driftsenheter, fastställes turordning för varje driftsenhet för sig. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, fastställes särskild turordning för varje avtalsområde. Finns i sådant fall flera driftsenheter på samma ort skall, om arbetstagarorganisation begär det senast vid överläggning om turordningen, inom organisationens avtalsområde fastställas gemensam turordning för samtliga driftsenheter på orten.<sup>222</sup>

Arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga skulle vidare ges företräde till fortsatt arbete såvida det inte fanns särskilda skäl för annat. Detta gällde dock endast arbetstagare som beretts särskild sysselsättning med stöd av lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder.<sup>223</sup>

---

222 SFS 1974:12 22 §.

223 SFS 1974:12 23 §.

# 5 Utvecklingen efter år 1974

## 5.1 Inledning

Som framgår av ovan var arbetsgivarsidan kritisk till lagreglerade turordningsregler och införandet av anställningsskyddslagen skedde i stort mot de privata arbetsgivarnas vilja. Under 1970-talet fortsatte arbetsgivarnas kritik av anställningsskyddslagen då de menade att den var orsak till färre nyanställningar, ungdomsarbetslöshet och minskad rörlighet på arbetsmarknaden. Arbetstagersidan bemötte kritiken med att arbetsgivarsidans förutsägelser uppfylldes eftersom arbetsgivarna agerade efter dem. Dessutom menade arbetstagersidan att den växande ungdomsarbetslösheten berodde på arbetsmarknadens strukturomvandling och konjunkturedgång, inte på anställningsskyddslagen.<sup>224</sup> Regleringen av anställningsskyddet var även politiskt kontroversiellt och lagstiftningsarbetets fortsatta inriktning varierade beroende på vilka politiska partier som bildade majoritet.<sup>225</sup>

## 5.2 1982 års anställningsskyddslag

År 1976 tog de borgerliga partierna över regeringsmakten och tillsatte året därefter den s.k. Anställningsskyddskommittén.<sup>226</sup> Anställningsskyddskommittén fick i uppgift att se över anställningsskyddslagstiftningen och utreda huruvida arbetsmarknadsparterna på ett tillfredsställande sätt haft möjlighet att träffa kollektivavtal. Vid behov skulle anställningsskyddskommittén även föreslå förändringar.<sup>227</sup> Under utredningsarbetet begärde arbetsgivarsidan att lagen skulle ge möjlighet att beakta lämplighet och duglighet vid turordning samt att begränsa turordningskretsarna till arbetstagare med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter.<sup>228</sup> Arbetstagersidan å andra sidan efterfrågade att det skulle bli möjligt att vidga turordningskretsarna till att omfatta andra företag inom samma koncern. Skälen bakom detta förslag var att arbetstagersidan menade att det inte var ovanligt att verksamheter som bedrevs på samma ort och inom samma avtalsområde delades upp på olika juridiska personer inom en koncern. I praktiken kunde det vara fråga om en sammanhållen verksamhet. För de anställda kunde det då tyckas orättvist att arbetstagare med lång anställningstid sades upp vid en driftsinskränkning medan i tjänsten yngre arbetstagare fick stanna kvar endast på grund av att de var anställda hos formellt olika arbetsgivare.<sup>229</sup>

---

224 Hellberg & Vrethem s. 31.

225 Calleman (1999) s. 73.

226 Hellberg & Vrethem s. 33-34.

227 AU 1981/82:11 s. 9.

228 Ds A 1981:6 s. 84-85.

229 Ds A 1981:6 s. 208, 231-232.

Anställningsskyddskommittén upplöstes av regeringen år 1981 efter att socialdemokraternas, LO:s och SACO/SR:s representanter i kommittén uppgett att de inte längre skulle delta i arbetet.<sup>230</sup> Socialdemokraterna motiverade sin avgång med att kommittén endast blivit tillsatt för att dölja att regeringen redan bestämt sig för att försäkra anställningsskyddet. Utredningen skulle således inte få något verkligt inflytande. Redan år 1977 hade den dåvarande folkpartiledaren lovat SAF-kongressen att rätt till provanställning skulle införas i anställningsskyddslagen. Enligt socialdemokraterna tillsattes en utredning för att detta inte skulle vara för provocerande. Innan utredningen var klar meddelade dock statsministern att regeringen skulle föreslå en vidgad rätt till provanställning.<sup>231</sup> Efter att anställningsskyddskommittén upplöstes utarbetades en departementspromemoria baserad på kommitténs arbete.<sup>232</sup> I denna föreslogs inte annat än redaktionella ändringar samt en mindre ändring vad gällde tidpunkten för fackförbundens begäran om gemensam turordning inom orten.<sup>233</sup>

Under remissbehandlingen framförde SAF krav på att arbetsgivaren vid särskilda skäl skulle få behålla arbetstagare som var särskilt lämpliga eller som hade särskilt yrkeskunnande. I synnerhet mindre företag ansågs ofta ha nyckelpersoner som var oundgängliga för verksamheten. SAF föreslog dessutom att det skulle bli möjligt att begränsa turordningskretsarna till arbetstagare med huvudsakligen jämförbara arbetsuppgifter. Att arbetstagarna skulle ha huvudsakligen jämförbara arbetsuppgifter innebar att deras arbetsuppgifter skulle vara utbytbara eller att arbetstagarna enkelt skulle kunna utföra varandras arbetsuppgifter. SAF menade, liksom tidigare, att det var synnerligen viktigt för ett företags utveckling att det fick behålla den lämpligaste arbetskraften för det fortsatta arbetet efter en driftsinskränkning. Detta skulle ge trygga anställningar på sikt och således även gynna arbetstagarna. SAF ansåg vidare att 1974 års anställningsskyddslag inte i tillräcklig utsträckning beaktade balansen mellan arbetsgivarnas intresse för effektivitet och arbetstagarnas intresse för anställningstrygghet.<sup>234</sup> De vida turordningskretsarna skapade även problem eftersom de framtvängde ett stort antal kostsamma och effektivitetshämmande omplaceringar.<sup>235</sup>

SAF framhöll att det ofta var svårt att komma överens om en turordning som avvek från lagens bestämmelser. I vissa fall kunde det till och med misstänkas att fackföreningarna utnyttjade turordningsreglerna i anställningsskyddslagen för att förhindra uppsägningar på grund av arbetsbrist. Genom att vägra att förhandla om att andra urvalskriterier än anställningstidens längd kunde fackföreningarna tvinga företagen att ha kvar arbetstagare med längre anställningstid för att få behålla nödvändiga

---

230 Ds A 1981:6 s. 17.

231 Riksdagen 1981/82 Snabbprotokoll nr 87 s. 64-65.

232 Ds A 1981:6 s. 18.

233 Ds A 1981:6 s. 234, 300-301.

234 Prop 1981/82:71 s. 227-230.

235 Prop. 1981/82:71 s. 59.

arbetstagare med kortare anställningstid. I andra fall hindrade opinionen bland medlemmarna fackföreningarna att göra avsteg från lagens turordningsregler. Detta trots att de fackliga företrädarna i och för sig ofta var ense med arbetsgivaren om att avsteg var nödvändiga. När överenskommelser väl slöts var det många gånger till ett högt pris för arbetsgivarna. Slutligen poängterade SAF att en ansevärd del av arbetsmarknaden inte täcktes av kollektivavtal och således var bunden av de rigida turordningsreglerna i anställningsskyddslagen.<sup>236</sup> Arbetstagersidan motsatte sig förslagen och menade att behövliga anpassningar till företagets behov kunde ske avtalsvägen och att de av arbetsgivarsidan föreslagna förändringarna skulle leda till försämringar av anställningsskyddet som inte var acceptabla.<sup>237</sup>

I propositionen underströk regeringen att turordningsreglerna hade utformats med ett av anställningsskyddslagens viktigaste syften i åtanke, nämligen att skydda den äldre arbetskraften och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Att ändra på denna grundsats var inte aktuellt. Lagstiftaren hade emellertid aldrig avsett att principen ”om sist, in först ut” skulle vara undantagslös, genom att göra den dispositiv hade lagstiftaren gjort det möjligt för arbetsmarknadsparterna att vid behov avtala om andra turordningsregler. Den viktiga frågan var således inte om utan hur avsteg från de lagreglerade turordningsreglerna bäst skulle ske. Enligt regeringen skulle ett lagreglerat undantag för arbetstagare med särskilda kvalifikationer eller av särskild stor betydelse för företaget bli svårt att avgränsa och öppna upp för subjektiva bedömningar. Svårigheterna skulle bli betydligt mindre om arbetsmarknadsparterna istället gemensamt beslutade om undantag, undantaget skulle då utgöra parternas gemensamma uppfattning om behoven på båda sidor. Att säga att arbetsmarknadsparterna i allmänhet inte kunde komma överens om en rimlig lösning ansåg departementschefen vara att underkänna parterna vilja och förmåga. Genom att informera arbetstagarna om att turordningsreglerna i anställningsskyddslagen inte var tänkta att vara undantagslösa torde överenskommelser även underlättas. En gemensam överenskommelse var således att föredra framför att arbetsgivaren skulle ges ensidig beslutanderätt som den enskilda arbetstagaren skulle kunna överklaga till domstol. En domstolsprövning skulle vidare öppna för svåra avvägningar och innebära att domstolen skulle behöva ta ställning till huruvida arbetsgivarens bedömning av verksamhetens behov och ekonomi var skälig. Regeringen ansåg dessutom att den föreslagna regeln främst framstod som en förstärkning av arbetsgivarnas förhandlingsposition. Mot denna bakgrund ansåg regeringen att det dåvarande systemet var att föredra. Att systemet skapade svårigheter på arbetsplatser som saknade kollektivavtal och etablerad facklig verksamhet fick accepteras.

Regeringen gjorde samma bedömning av SAF:s förslag om turordningskretsar. Den senare regeln tillgodosåg till viss del samma intresse som den förra och aktualiserade således samma problem. Vidare

---

236 Prop. 1981/82:71 s. 228-229.

237 Prop. 1981/82:71 s. 59.

ansåg regeringen att den i stort sett var densamma som den av Åmankommittén föreslagna avgränsningen till kategori av arbetstagare som avvisats i propositionen till 1974 års anställningsskyddslag.<sup>238</sup>

Det fackliga förslaget om möjlighet att vidga turordningskretsarna till andra företag inom samma koncern avsågs också. Regeringen ansåg förvisso att det fanns situationer då en sådan möjlighet kunde vara värdefull, men i många fall skulle det troligen vara främmande för arbetstagarna att turordningskretsen utvidgades utanför företagets gränser. En lagändring skulle dessutom få oönskade konsekvenser, såsom en utvidgad omplaceringsskyldighet. I fall då arbetsgivaren försökte kringgå lagen fanns dessutom redan möjlighet att ingripa med rättsliga medel. Om det var önskvärt med vidare turordningskretsar än lagen föreskrev hade arbetsmarknadsparterna möjlighet att träffa avtal om detta.<sup>239</sup>

Moderata samlingspartiet lämnade in en partimotion av samma innebörd som SAF:s förslag som behandlats ovan.<sup>240</sup> I motionen betonades vikten av att företag vid en driftsinskränkning fick ha kvar nyckelpersoner och att personalsammansättningen inte äventyrade de fortsatta arbetet. Arbetsmarknadsutskottet anslöt sig dock till de överväganden som gjordes i propositionen och avvisade förslaget.<sup>241</sup>

År 1982 trädde en ny anställningsskyddslag ikraft och ersatte 1974 års anställningsskyddslag. Förutom en ändring vad gällde tidpunkten för fackförbundens begäran om gemensam turordning inom orten innebar den nya lagen i princip inte annat än redaktionella ändringar vad gäller turordningsreglerna vid uppsägning.<sup>242</sup>

## 5.3 Lagändringar efter år 1982

### 5.3.1 58,3-års pensioneringarna

År 1984 infördes en bestämmelse om att ett lokalt kollektivavtal som träffats efter bemyndigande av en central arbetstagarorganisation endast fick tillämpas på uppsägningar av arbetstagare som vid uppsägningstidens slut var äldre än 57 år och sex månader om den centrala arbetstagarorganisationen gett sitt medgivande till varje enskild uppsägning.<sup>243</sup> Under denna tid kunde den som vid uppsägningstidens slut fyllt 58 år och tre månader få ersättning från försäkringskassan fram till 60 års ålder då arbetstagaren kunde förtidspensioneras på grund av arbetsmarknadsskäl. Mot denna bakgrund började de lokala parterna i allt

---

238 Prop. 1981/82:71 s. 59-62.

239 Prop. 1981/82:71 s. 62-63.

240 AU 1981/82:11 s. 3-4.

241 AU 1981/82:11 s. 17-18.

242 SFS 1982:80 22, 23 §§, övergångsbestämmelse 1 p.; Prop. 1981/82:71 s. 134-136.

243 SFS 1984:510 2 §, övergångsbestämmelse.

större utsträckning avtala om att de arbetstagare som fyllt 58 år och 3 månader skulle sägas upp först vid arbetsbrist, de s.k. 58,3-årspensioneringarna. Detta innebar att dessa arbetstagare fick ett sämre anställningsskydd och riskerade en sämre ålderspension. Kassaersättningen utgick inte heller kravlöst, den enskilde skulle stå till arbetsmarknadens förfogande och var skyldig att anta lämpligt arbete som erbjöds, oavsett om lönen var lägre än den arbetstagaren haft tidigare.<sup>244</sup> De lokala fackliga organisationerna ansågs ofta hamna i en svår position där de tvingades välja mellan att låta några arbetstagare sägas upp med relativt goda möjligheter till försörjning eller bli medansvariga till att flera yngre arbetstagare sades upp. Detta kunde skapa ett starkt tryck på de lokala fackförbunden och de äldre arbetstagarna.<sup>245</sup> Systemet innebar även att kostnaden för dessa arbetstagare fördes över på staten.<sup>246</sup> För att motverka denna utveckling fördes beslutanderätten över till de centrala arbetstagarorganisationerna som ansågs ha större distans till arbetsplatsen och bättre kunde överblicka utvecklingen och strukturen inom branschen.<sup>247</sup> Regler infördes även i främjandelagen om att arbetsgivaren i dessa fall skulle underrätta länsarbetsnämnden. Länsarbetsnämnden kunde sedan anmoda arbetsgivaren att avstå från sådana uppsägningar och i sista hand kunde arbetsmarknadsstyrelsen besluta att arbetsgivaren inte fick säga upp sådana arbetstagare utan dess medgivande.<sup>248</sup>

### 5.3.2 Undantag för nyckelpersoner – rond 1

I början av 1990-talet tillsatte den då socialdemokratiska regeringen en kommitté för att utreda hur 1970-talets arbetsrättsreformer slagit ut och hur de fungerade med hänsyn till de förändringar som skett på såväl arbetsmarknaden som samhället i stort sedan deras instiftande. Med beaktande av de förändringar som skett och den ökade internationaliseringen skulle utredningen även ge förslag på förändringar. Vad gällde turordningsreglerna skulle kommittén utreda om de var ändamålsenliga och borde behållas. Vidare skulle kommittén ta ställning till om turordningsreglerna borde göras tvingande samt om turordningskretsarna borde utvidgas till att omfatta andra företag inom samma koncern. När de borgerliga partierna samma år tog över regeringsmakten tillsatte de emellertid en ny kommitté, 1992 års arbetsrättskommitté, med ett helt annat syfte.<sup>249</sup> Den borgerliga regeringen ansåg att anställningsskyddslagens regler om turordning hade skapat problem särskilt för små och medelstora företag. Kommittén fick i uppgift att utreda praxis på arbetsmarknaden vad gällde de kollektivavtalade avstegen från lagens turordningsregler och då särskilt beakta förhållandena i de små företagen. Dessutom skulle kommittén ge förslag på lagändringar

---

244 Prop. 1983/84:162 s. 8.

245 Prop. 1983/84:162 s. 14.

246 Prop. 1983/84:162 s. 8.

247 Prop. 1983/84:162 s. 14-15.

248 SFS 1984:511 7 a, 9, 12 §§.

249 Calleman (1999) s. 77-78.

med beaktande av att företagen skulle vara välfungerande för kunna ge anställningstrygghet.<sup>250</sup> 1992 års arbetsrättskommitté föreslog sedermera ett flertal förändringar av turordningsreglerna. I första hand föreslogs att arbetsgivaren och de anställda gemensamt skulle försöka nå en lösning. Om parterna inte lyckades komma överens skulle en alternativregel gälla. Kortfattat innebar denna att arbetsgivaren skulle få rätt att undanta en femtedel av arbetsstyrkan, dock minst två arbetstagare, som var av särskild vikt för den fortsatta verksamheten. Principen om ”sist in, först ut” skulle tillämpas på de kvarvarande arbetstagarna och turordningskretsarna skulle bestämmas till arbetstagare med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter.<sup>251</sup>

Regeringen var inte beredd att göra en så radikal förändring som 1992 års arbetsrättskommitté föreslagit, utan ansåg att turordningsreglerna borde förändras så lite som möjligt, men ändå innebära en verklig förändring för de små företagen.<sup>252</sup> År 1994 infördes således en regel i anställningsskyddslagens 22 § som innebar att arbetsgivaren vid turordning fick undanta två arbetstagare från varje turordningskrets, s.k. nyckelpersoner.<sup>253</sup> Arbetsgivaren fick själv bestämma vilka arbetstagare som skulle undantas och beslutet gick inte att angripa rättsligt genom anställningsskyddslagen. Beslutet fick dock inte vara otillbörligt eller strida mot diskrimineringslagstiftningen.<sup>254</sup>

Motiven till undantaget var att de då gällande turordningsreglerna enligt regeringen inte i tillräcklig mån tillgodosåg arbetsgivarnas behov av att få behålla arbetstagare av särskild betydelse för verksamheten. Detta skapade problem framför allt för de små företagen och för företag som inte var bundna av kollektivavtal. Regeringen menade vidare att turordningsreglernas uppbyggnad kunde ge intryck av att arbetstagare med lång anställningstid hade en absolut företrädesrätt till fortsatt arbete, vilket kunde göra att lokala överenskommelser som avvek från de lagreglerade turordningsreglerna försvårades. Om arbetstagarorganisationen vägrade att göra avsteg från principen om ”sist in först ut” kunde arbetsgivaren vidare tvingas att behålla fler arbetstagare än verksamheten klarade av, vilket på sikt kunde leda till att hela verksamheten lades ner. Reglerna kunde även fungera som påtryckningsmedel för att t.ex. få arbetsgivaren att betala höga ersättningar. Eftersom det var viktigt att turordningsreglerna skulle vara enkla att tillämpa var emellertid tidigare föreslagna kriterier, såsom att arbetstagare med särskilt yrkeskunnande eller som var särskilt lämpliga för arbetet skulle ges företräde till fortsatt arbete, olämpliga. De förutsågs skapa tillämpningssvårigheter och leda till ett ökat antal tvister. Dessutom skulle sådana kriterier tvinga domstolarna att pröva vilka ekonomiska och andra krav som verksamheten ställer. Istället föreslogs därför att arbetsgivaren skulle få rätt att undanta två arbetstagare från varje turordningskrets, genom att antalet begränsades till två ansågs regeln få störst betydelse i små

---

250 SOU 1993:32 s. 443.

251 SOU 1993:32 s. 441, 482.

252 Prop. 1993/94:67 s. 46.

253 SFS 1993:1496 22 §, övergångsbestämmelse 1 p.

254 Prop. 1993/94:67 s. 46, 48.

företag. Därigenom skulle arbetsgivaren få möjlighet att behålla de arbetstagare som var av särskild betydelse för verksamheten. Eftersom den föreslagna regeln tydligare än tidigare gav uttryck för avvägningen mellan arbetsgivarens intresse för en effektiv verksamhet och arbetstagarnas intresse för trygghet i anställningen skulle regeln dessutom främja förhandlingslösningar.<sup>255</sup>

Undantaget för nyckelpersoner kritiserades kraftigt av fackförbunden som bland annat framhöll att regeln öppnade upp för godtyckliga beslut.<sup>256</sup> Arbetstagersidan menade även att undantagsregeln skulle innebära att utslagningen av den äldre arbetskraften och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga skulle öka.<sup>257</sup> Regeln var vidare politiskt kontroversiell och efter att socialdemokraterna hösten 1994 tagit över regeringsmakten upphävdes undantaget.<sup>258</sup> Undantaget för nyckelpersoner kom således endast att gälla ett år.<sup>259</sup>

### **5.3.3 Utvidgade möjligheter för de lokala parterna att träffa kollektivavtal**

År 1997 gjordes vissa förändringar i anställningsskyddslagen som påverkade turordningsreglerna. Det blev då tillåtet att träffa kollektivavtal som avvek från anställningsskyddslagens turordningsregler på lokal nivå. Kravet på att kollektivavtalet skulle vara slutet eller godkänt av en central arbetstagarorganisation avskaffades således. Det infördes dock ett krav på att det i andra frågor skulle finnas kollektivavtal som slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation eller att ett sådant kollektivavtal endast tillfälligt inte gällde.<sup>260</sup> På så sätt skulle de centrala arbetstagarorganisationerna behålla viss kontroll.<sup>261</sup> Kravet ansågs vara uppfyllt även i de fall en arbetsgivare träffat ett avtal med ett lokalt fackförbund som hänvisar till kollektivavtal som slutits mellan den centrala arbetstagarorganisationen och en arbetsgivarorganisation, s.k. hängavtal.<sup>262</sup> I motiven till lagändringen angavs att arbetstagarorganisationerna var kompetenta att tillgodose sina och sina medlemmars intressen. Den oro som funnits vid anställningsskyddslagens tillkomst för att de lokala parterna skulle missbruka avtalsfriheten hade nu dämpats. För övrigt var det redan vanligt att de centrala arbetstagarorganisationerna delegerade rätten till det lokala förbundet, ofta utan angivande av vilka kriterier som skulle tillämpas.<sup>263</sup> Samtidigt avskaffades även kravet på att den centrala

---

255 Prop. 1993/94:67 s. 43-47.

256 Prop. 1993/94:67 s. 47; Glavå s. 512.

257 Prop. 1993/94:67 s. 42.

258 SFS 1994:1685 22 §; Calleman (1999) s. 81; Glavå s. 512.

259 Jfr. SFS 1993:1496 övergångsbestämmelse 1 p. och SFS 1994:1685 övergångsbestämmelse 1 p.

260 SFS 1996:1424 2 §, övergångsbestämmelse 1 p.

261 Prop. 1996/97:16 s. 27.

262 Prop. 1996/97:16 s. 47.

263 Prop. 1996/97:16 s. 27.



arbetstagarorganisationen skulle medge varje enskild uppsägning av arbetstagare som vid uppsägningstidens slut hade fyllt 57 år och sex månader om avvikelse skett från de lagreglerade turordningsreglerna.<sup>264</sup> Eftersom möjligheten att bevilja förtidspension på grund av arbetsmarknadsskäl avskaffats år 1991 ansågs regeln ha förlorat sin betydelse.<sup>265</sup>

LO satte sig emot ändringarna och menade att arbetstagarorganisationernas ställning i förhandlingarna skulle försvagas och att de äldre arbetstagarna fortfarande var i behov av särskilt skydd. SAF å andra sidan ville att lokala överenskommelser skulle få slutas även utan att parterna var bundna av ett centralt kollektivavtal i andra frågor eller befann sig i ett tillfälligt kollektivavtalslöst tillstånd.<sup>266</sup>

### 5.3.4 Undantag för nyckelpersoner – rond 2

På arbetsmarknadsutskottets begäran anmodade riksdagen år 1999 regeringen att utarbeta ett förslag om att företag med färre än tio anställda skulle få undanta totalt två arbetstagare från turordningen vid arbetsbrist.<sup>267</sup> Utskottet framhöll att turordningsreglerna skulle tillgodose såväl arbetsgivarens intresse av att efter en driftsinskränkning få behålla den för verksamhetens överlevnad viktigaste personalen som arbetstagarnas intresse av trygghet i anställningen. Arbetsmarknadsutskottet ansåg dock att anställningsskyddslagen var skriven för större företag och att små och stora företag inte nödvändigtvis behövde ha samma turordningsregler. De små företagens överlevnad kunde många gånger bero på möjligheten att få behålla vissa arbetstagare. Dessutom skulle en sådan ändring innebära större möjligheter för de mindre företagen att anställa välutbildad och kompetent personal utan att dessa riskerade att bli de första som sades upp vid arbetsbrist samt stimulera småföretagande.<sup>268</sup> Året därpå återkom regeringen med ett förslag som efter vissa förändringar röstades igenom av de borgerliga partierna tillsammans med miljöpartiet mot den socialdemokratiska regeringens och fackförbundens vilja.<sup>269</sup>

Från och med år 2001 får således en arbetsgivare med högst tio anställda innan turordningen fastställs undanta två arbetstagare, oavsett antalet turordningskretsar, som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten.<sup>270</sup> Beräkningen av antalet anställda ska göras vid uppsägningstillfället, dock ska arbetstagare som inte omfattas av anställningsskyddslagen bortses ifrån. Med uttrycket arbetsgivarens egen bedömning önskade arbetsmarknadsutskottet betona att

---

264 SFS 1996:1424 2 §.

265 Prop. 1996/97:16 s. 28.

266 Prop. 1996/97:16 s. 25-26.

267 Prop. 1999/00:144 s. 6.

268 1998/99:AU8 s. 13.

269 Prop. 1999/00:144 s. 1, 9; 2000/01:AU4 s. 8; Schmidt (2005) s. 26.

270 SFS 2000:763 22 §, övergångsbestämmelse.

det är arbetsgivarens egen bedömning som ska vara avgörande och att varken arbetsgivarens urval eller beslut att undanta vissa arbetstagare ska kunna överprövas enligt anställningsskyddslagen. Detta ansågs nödvändigt för att undantagsregeln skulle få någon praktisk betydelse. Det framhölls emellertid att beslutet kan angripas om det bryter mot andra lagar såsom diskrimineringslagstiftningen eller mot god sed på arbetsmarknaden eller om det annars är otillbörligt.<sup>271</sup>

### 5.3.5 Distansarbete

Utvecklingen av tele- och datatekniken utökade möjligheterna för arbetstagare att arbeta på distans.<sup>272</sup> Eftersom driftsenhetsbegreppet är geografiskt definierat skapade detta dock vissa problem. Arbetstagare som arbetade heltid på distans ansågs utgöra enskilda driftsenheter vilket innebar att turordningsreglerna blev verkningslösa. För arbetstagare som arbetade heltid på distans i sin bostad blev dessutom bosättningsorten avgörande för huruvida de kunde omfattas av en begäran om en gemensam turordningskrets. Arbetstagare som var bosatta på samma ort som den arbetsplats de var organisatoriskt knutna till skulle omfattas, medan arbetstagare bosatta på annan ort inte skulle omfattas.<sup>273</sup> Mot denna bakgrund infördes år 2001 ett tillägg i anställningsskyddslagens 22 § om att arbetstagare som har sin arbetsplats i sin bostad inte enbart på den omständigheten ska anses utgöra en egen driftsenhet.<sup>274</sup> Avgörande för om arbetstagaren i dessa fall ska utgöra en egen driftsenhet eller inte är enligt motiven hur verksamheten är organiserad. I de fall det finns ett organisatoriskt samband mellan arbetstagaren och huvudarbetsplatsen ska arbetstagaren anses tillhöra den arbetsplatsens driftsenhet, saknas ett organisatoriskt samband utgör arbetstagaren en egen driftsenhet.<sup>275</sup> För att avgöra om en arbetstagare är organisatoriskt självständig eller inte är omständigheter såsom att huvudarbetsplatsen fungerar arbetsledande för arbetstagaren och att arbetstagaren rapporterar till huvudarbetsplatsen viktiga. För att arbetstagaren ska anses tillhöra samma driftsenhet som huvudarbetsplatsen krävs vidare att det råder viss intensitet i kontakterna dem emellan. Om arbetstagaren tidigare arbetat på en viss arbetsplats kan detta tala för att arbetstagaren ska anses tillhöra denna.<sup>276</sup>

I propositionen betonades att avsikten med tillägget inte var att införa något generellt organisatorisk driftsenhetsbegrepp.<sup>277</sup> Att observera är även att tillägget endast gäller arbetstagare som arbetar på distans i sin bostad och inte de som arbetar på distans någon annanstans ifrån. Dessa ska således även fortsättningsvis anses utgöra en egen driftsenhet såvida de inte har en

---

271 2000/01:AU4 s. 11-12.

272 Glavå s. 514.

273 Prop. 1999/00:86 s. 124-125.

274 SFS 2000:763 22 §, övergångsbestämmelse.

275 Prop. 1999/00:86 s. 126.

276 Prop. 1999/00:86 s. 133.

277 Prop. 1999/00:86 s. 133.

fast anknytning till huvudarbetsplatsen. För att en fast anknytning ska anses föreligga är det tillräckligt att arbetstagaren t.ex. arbetar där en gång per vecka eller har ett eget arbetsrum på arbetsplatsen.<sup>278</sup>

### 5.3.6 45-års förmånen avskaffas

År 2007 avskaffades rätten för arbetstagare som fyllt 45 år att få tillgodoräkna sig extra anställningstid.<sup>279</sup> Avskaffandet motiverades med att regeln kunde ha negativa effekter på arbetsmarknaden, påverka rörligheten på arbetsmarknaden negativt samt försvåra för äldre arbetstagare att få ny anställning. Dessutom kunde den vara diskriminerande mot yngre arbetstagare.<sup>280</sup>

## 5.4 22 § anställningsskyddslagen i dess nuvarande lydelse

Anställningsskyddslagen 22 § ändrades senast år 2001 och har i dagsläget följande lydelse.<sup>281</sup>

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist skall arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler.

Innan turordningen fastställs får en arbetsgivare med högst tio arbetstagare oavsett antalet turordningskretsar undanta högst två arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Vid beräkningen av antalet arbetstagare hos arbetsgivaren bortses från arbetstagare som avses i 1 §. Den eller de arbetstagare som undantas har företräde till fortsatt anställning.

Har arbetsgivaren flera driftsenheter, fastställs en turordning för varje enhet för sig. Enbart den omständigheten att en arbetstagare har sin arbetsplats i sin bostad medför inte att den arbetsplatsen utgör en egen driftsenhet. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, fastställs en särskild turordning för varje avtalsområde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, skall inom en arbetstagarorganisations avtalsområde fastställas en gemensam turordning för samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 29 §.

Turordningen för de arbetstagare som inte undantagits bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt

---

278 Prop. 1999/00:86 s. 124.

279 SFS 2007:389 3 §, övergångsbestämmelse 1 p.

280 Prop. 2006/07:111 s. 41.

281 SFS 2000:763.

turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.<sup>282</sup>

## 5.5 Sidobestämmelser

### 5.5.1 Undantagna arbetstagare

Anställningsskyddslagen är av generell karaktär, vissa arbetstagargrupper har dock undantagits från lagens tillämpningsområde. Av denna anledning omfattades inte arbetstagare med företagsledande eller jämförbar ställning, arbetsgivarens familjemedlemmar, hushållsarbetare samt arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning.<sup>283</sup> Att dessa grupper av arbetstagare är undantagna från anställningsskyddslagen innebär att turordningsreglerna inte ska tillämpas på dem. Detta medför att arbetsgivaren får säga upp dem oberoende av turordningen, men även att arbetsgivaren får behålla dem vid arbetsbrist oavsett om de har kortare anställningstid än andra anställda.<sup>284</sup> Arbetstagare som har fyllt 67 år har vidare inte företrädesrätt i turordningshänseende, de ska således sägas upp först vid arbetsbrist.<sup>285</sup>

Två arbetstagargrupper har getts en särställning i turordningshänseende, arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga och fackliga förtroendemän. Om det kan ske utan allvarliga olägenheter ska arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga och som på grund av detta beretts särskild sysselsättning hos arbetsgivaren ges företräde till fortsatt arbete.<sup>286</sup> Denna regel är tvingande.<sup>287</sup> Vad gäller fackliga förtroendemän anger lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen att förtroendemän ska ges företräde till fortsatt arbete om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Är omplacering nödvändig gäller dock som krav att förtroendemannen har tillräckliga kvalifikationer.<sup>288</sup> Denna regel syftar till att viktig facklig verksamhet ska kunna upprätthållas även efter en driftsinskränkning. För att förtroendemannen ska kunna ges företräde till fortsatt anställning krävs att det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Endast förtroendemän med kontinuerligt betydelsefulla uppdrag ska således undantas från turordningen. Det är arbetstagarorganisationen som beslutar om undantaget ska tillämpas på en viss förtroendemän och regeln är således ingen personlig rättighet för

---

282 SFS 2000:763 22 §.

283 SFS 1982:80 (uppdaterad) 1 §.

284 Lunning & Toijer under rubriken ”Arbetstagarers plats i turordningen”.

285 SFS 1982:80 (uppdaterad) 33 §; Lunning & Toijer under rubriken ”Ytterligare frågor rörande anställningsskyddslagens turordningsregler”.

286 SFS 1982:80 (uppdaterad) 23 §.

287 SFS 1982:80 (uppdaterad) 2 §.

288 SFS 1974:358 (uppdaterad) 8 §.

förtroendemannen.<sup>289</sup> Regeln får vidare åsidosättas i kollektivavtal som slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.<sup>290</sup>

## 5.5.2 Beräkning av anställningstid

Turordningen bestäms utefter arbetstagarens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren.<sup>291</sup> Varje dag som arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren räknas, oberoende av om anställningen utgjort en deltids- eller heltidstjänst. Även ledighet såsom t.ex. föräldraledighet och studieledighet får medräknas. Detsamma gäller om arbetstagaren varit frånvarande på grund av sjukdom eller strejk och till och med om arbetstagaren varit olovligt frånvarande.<sup>292</sup> Huruvida anställningen varit en visstidsanställning eller en tillsvidareanställning saknar betydelse vid beräkningen av anställningstiden och även tidigare anställningar hos arbetsgivaren får medräknas, oberoende av hur länge sedan de ägde rum. Arbetstagare får dessutom räkna med anställningstid i befattningar som inte omfattas av anställningsskyddslagen.<sup>293</sup>

I vissa fall får arbetstagaren även tillgodoräkna sig anställningstid hos tidigare arbetsgivare. Om arbetstagaren arbetat på ett annat företag som vid anställningens övergång tillhörde samma koncern som den nuvarande arbetsgivaren får arbetstagaren ta med sig sin där upparbetade anställningstid. Ett krav är dock att den anställde går direkt från det ena till det andra företaget, utan uppehåll för ledighet eller annan anställning. Så länge dessa krav uppfylls kan anställningstiden följa med arbetstagaren vid flera sådana byten. Det saknar betydelse om koncernförhållandet senare upplöses. Även vid företagsöverlåtelse kan arbetstagaren få ta med sig anställningstid från överlåtaren till förvärvaren<sup>294</sup>

## 5.5.3 Avtalsfrihet

Turordningsreglerna i anställningsskyddslagen är semidispositiva.<sup>295</sup> Om arbetsmarknadsparterna gemensamt beslutar om att i kollektivavtal avvika från de lagstadgade turordningsreglerna eller upprätta en avtalsturlista som avviker från dem krävs inte att de anger skälen härför. Det finns heller inget krav på att skälen ska vara sakliga.<sup>296</sup> Parterna har således stor frihet att utforma turordningsreglerna som de önskar, så länge de är överens och det sker i kollektivavtalsform. Vissa begränsningar finns dock. Parterna får inte diskriminera arbetstagare som är medlemmar i annan

---

289 Bylund m.fl. s. 228.

290 SFS 1974:358 (uppdaterad) 2 §.

291 SFS 1982:80 (uppdaterad) 22 §.

292 Lunning & Toijer under rubriken ”Arbetstgares plats i turordningen”.

293 Bylund m.fl. s. 43.

294 SFS1982:80 (uppdaterad) 3 §; Bylund m.fl. s. 44.

295 SFS 1982:80 (uppdaterad) 2 §.

296 Glavå s. 568.

arbetstagarorganisation än den avtalsslutande eller oorganiserade arbetstagare.<sup>297</sup> Det skulle utgöra en kränkning av föreningsrätten.<sup>298</sup> Avtalet får heller inte strida mot diskrimineringslagstiftningen, god sed på arbetsmarknaden eller annars vara otillbörligt.<sup>299</sup> I dessa fall blir avtalet ogiltigt.<sup>300</sup>

#### 5.5.4 Påföljder

Bryter arbetsgivaren mot turordningsreglerna i anställningsskyddslagen kan arbetsgivaren åläggas att betala både ekonomiskt och allmänt skadestånd till den drabbade arbetstagaren.<sup>301</sup> Uppsägningen kan dock inte ogiltighetsförklaras endast på denna grund.<sup>302</sup> Detta har bland annat motiverats med hänsyn till de arbetstagare som felaktigt fått behålla sitt arbete. Vidare skulle det skapa praktiska och processuella problem om uppsägningar i strid med turordningsreglerna skulle kunna ogiltighetsförklaras.<sup>303</sup>

### 5.6 Offentligt anställda

1974 års anställningsskyddslag skulle som huvudregel tillämpas på arbetstagare i såväl privat som allmän tjänst.<sup>304</sup> Enligt Åmankommittén borde anställningsskyddslagens regler i stort sett kunna tillämpas även inom den offentliga sektorn, men med vissa undantag för statligt anställda tjänstemän. Undantag från turordningsreglerna borde dock endast göras då det var motiverat av tjänstens särart. Vidare kunde det, liksom inom den privata sektorn, finnas behov av att anpassa turordningsreglerna. På grund av avtalsförbudet i statstjänstemannalagen och kommunaltjänstemannalagen var detta dock inte möjligt genom kollektivavtal varför anpassningen måste ske genom lagstiftning. Åmankommittén hade dock inte haft tid till att undersöka när undantag var påkallade eller hur de skulle utformas.<sup>305</sup> Enligt särskilda övergångsbestämmelser som trädde ikraft samtidigt som anställningsskyddslagen skulle därför lagens regler om turordning tillsvi vidare inte gälla för arbetstagare vars anställningsförhållanden reglerades i statstjänstemannalagen eller kommunaltjänstemannastadgan.<sup>306</sup> På de rent

---

297 Prop. 1973:129 s. 233.

298 Christensen (1983) s. 23.

299 Eklund s. 282.

300 Christensen (1983) s. 23; Glavå s. 568-569.

301 SFS 1982:80 (uppdaterad) 38 §.

302 SFS 1982:80 (uppdaterad) 34 §.

303 Prop. 1973:129 s. 183-184.

304 SFS 1974:12 1 §.

305 SOU 1973:56 s. 110-111.

306 SFS 1974:359; SFS 1974:369.

kommunala anställningarna tillämpades dock turordningsreglerna i anställningsskyddslagen.<sup>307</sup>

År 1975 trädde regler om turordning på det statligt reglerade området ikraft.<sup>308</sup> Reglerna om turordning i statstjänstemannalagen och kommunaltjänstemannastadgan hänvisade huvudsakligen till turordningsreglerna i anställningsskyddslagen men innehöll även viss särreglering.<sup>309</sup> På grund av statens funktion och statsförvaltningens uppbyggnad skulle hänsyn tas till att en myndighet efter en personalreducering skulle kunna fullgöra rättskipnings- och förvaltningsuppgifter korrekt.<sup>310</sup> Undantaget skulle emellertid enligt propositionen till statstjänstemannalagen tillämpas restriktivt och endast om det fanns klara, bevisliga skillnader i kompetens.<sup>311</sup> Turordningskretsarna skulle vidare som huvudregel bestämmas till arbetstagare inom en myndighet/hos arbetsgivaren med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter. Arbetsgivaren och arbetstagarorganisation som arbetsgivaren var eller brukade vara bunden av kollektivavtal med kunde dock komma överens om att endast någon eller några förvaltningsenheter inom myndigheten/hos arbetsgivaren skulle omfattas.<sup>312</sup> Tjänstemän som omfattades av statstjänstemannalagen fick dock tillgodoräkna sig all anställningstid inom staten.<sup>313</sup> Vidare omfattades även arbetstagare i verksledande eller jämförbar ställning av statstjänstemannalagens och kommunaltjänstemannastadgans regler om turordning.<sup>314</sup> Uppsägning i strid mot turordningsreglerna kunde dessutom ogiltighetsförklaras.<sup>315</sup> Närmare utformning av turordningen fick ske i samråd med kollektivavtalslutande arbetsgivarorganisation.<sup>316</sup>

År 1977 ersattes statstjänstemannalagen, kommunaltjänstemannalagen och kommunaltjänstemannastadgan av lagen om offentlig anställning.<sup>317</sup> Lagen om offentlig anställning var tillämplig på offentliganställda arbetstagare, med vissa undantag. De rent kommunalt anställda omfattades endast av lagens allmänna del, dvs. de tre första kapitlen. Statligt reglerade kommunala tjänster omfattades dock av lagen i dess helhet med undantag för prästerlig tjänst.<sup>318</sup> Genom införandet av lagen om offentlig anställning avskaffades flera av de särregler om turordning som funnits i statstjänstemannalagen samt kommunaltjänstemannastadgan och överfördes inom ramarna av anställningsskyddslagen till det avtalsbara området. Vissa särskilda bestämmelser ansågs emellertid vara nödvändiga och överfördes

---

307 Calleman (1999) s. 71.

308 SFS 1974:1009 övergångsbestämmelse; SFS 1974:1017 övergångsbestämmelse.

309 SFS 1974:1009 39 §; SFS 1974:1017 44 §.

310 SFS 1974:1009 42 §; SFS 1974:1017 47 §; Prop. 1974:174 s. 56.

311 Prop. 1974:174 s. 56.

312 SFS 1974:1009 41 §; SFS 1974:1017 46 §.

313 SFS 1974:1009 42 §.

314 SFS 1974:1009 39 §; SFS 1974:1017 44 §.

315 SFS 1974:1009 43 §; SFS 1974:1017 48 §.

316 InU 1974:33 s. 17.

317 SFS 1976:600 övergångsbestämmelse 1-2 p.

318 SFS 1976:600 1 kap. 1-6 §§.

till 8 kap. lagen om offentlig anställning.<sup>319</sup> Enligt dessa fick hänsyn vid turordning tas till att myndigheten skulle kunna fullgöra rättskipnings- och förvaltningsuppgifter korrekt.<sup>320</sup> Dessutom skulle turordningsreglerna även i fortsättningen tillämpas på arbetstagare i verksledande eller jämförbar ställning.<sup>321</sup> Uppsägning i strid med turordning kunde ogiltighetsförklaras.<sup>322</sup> I väntan på kollektivavtal utfärdades med stöd av övergångsbestämmelserna i lagen om offentlig anställning en förordning om vissa turordningsfrågor i statligt reglerad anställning m.m. som trädde ikraft samtidigt som lagen.<sup>323</sup> Bestämmelserna i denna förordning stämde i stort sett överens med de tidigare reglerna i statstjänstemannalagen.<sup>324</sup>

SAV och SACO/SR, TCO-S och SF slöt år 1984 ett avtal om turordning för arbetstagare hos staten, TurA-S, som fortfarande gäller.<sup>325</sup> Enligt avtalet ska indelningen i turordningskretsar bestämmas till arbetstagare med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter hos myndigheten på den ort där arbetsbristen finns.<sup>326</sup> Arbetsgivaren får dock tillsammans med de berörda lokala arbetstagarorganisationerna träffa avtal om att turordningskretsen ska omfatta arbetstagare med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter vid en del av myndigheten på orten, delar av myndigheten på mer än en ort eller myndigheten i dess helhet.<sup>327</sup> Möjlighet finns även att utvidga turordningskretsen till flera statliga myndigheter.<sup>328</sup> Indelningen avviker således från de i anställningsskyddslagen förordnade turordningskretsarna efter driftsenhet och kollektivavtalsområde. Beräkningen av anställningstiden är inte bunden till turordningskretsarna utan all anställningstid hos staten får tillgodoräknas, och i särskilda fall även anställningstid hos annan arbetsgivare.<sup>329</sup>

Ett ytterligare steg mot att jämställa offentliganställda med privatanställda arbetstagare togs i och med att en ny lag om offentlig anställning trädde ikraft år 1994. Den nya lagen omfattade arbetstagare hos riksdagen och dess myndigheter, myndigheter under regeringen, kyrkomötet och dess myndigheter samt de allmänna försäkringskassorna.<sup>330</sup> Även arbetstagare hos kommuner, landsting, kommunalförbund, församlingar och kyrkliga samfälligheter omfattades av delar av lagen, dock inte av lagens turordningsregler.<sup>331</sup> Arbetstagare hos kyrkomötet och dess myndigheter, de allmänna försäkringskassorna, församlingar och kyrkliga samfälligheter kom senare att undantas från lagen om offentlig anställning. Till den nya

---

319 Prop. 1975/76:105 Bilaga 2 s. 222.

320 SFS 1976:600 8 kap. 2 §.

321 SFS 1976:600 8 kap. 1 §.

322 SFS 1976:600 8 kap. 3 §.

323 Henning s. 141.

324 Se SFS 1976:865 2, 4-5, 8-10 §§.

325 TurA-S.

326 TurA-S 3 §.

327 TurA-S 5 §.

328 TurA-S 6 §.

329 TurA-S 10 §.

330 SFS 1994:260 1 §.

331 SFS 1994:260 2 §.



lagen om offentlig anställning överfördes bestämmelsen om att hänsyn ska tas till att en myndighet på ett riktigt sätt fullgör sina rättskipnings- eller förvaltningsuppgifter.<sup>332</sup> I propositionen motiverades detta med att en myndighet oavsett personalläget måste kunna fullgöra sina rättskipnings- eller förvaltningsuppgifter på ett korrekt sätt. Allmänhetens intresse av en fungerande rättskipning och förvaltning har företräde framför andra intressen. Dessutom ansågs regeln vara nödvändig mot bakgrund av att det vid samma tid fanns ett lagförslag till ändring i anställningsskyddslagen om undantag för nyckelpersoner.<sup>333</sup> Även regeln om att arbetstagare i verksledande eller därmed jämförlig ställning överfördes till den nya lagen.<sup>334</sup> Däremot upphävdes i enhetlighetens intresse den för det offentliga området särskilda regeln om att en uppsägning som strider mot turordningsreglerna kan ogiltighetsförklaras.<sup>335</sup>

## 5.7 Tolkningen av turordningsreglerna

### 5.7.1 Förhållandet mellan omplaceringsskyldigheten och turordningsreglerna

Enligt 7 § anställningsskyddslagen får en arbetstagare inte sägas upp om det skäligen kan begäras av arbetsgivaren att han eller hon omplaceras arbetstagaren till annat arbete hos sig.<sup>336</sup> Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet avser i första hand arbete på samma arbetsplats eller inom samma företagsenhet som arbetstagaren tidigare har arbetat på. Är detta inte möjligt måste arbetsgivaren undersöka om det är möjligt att omplacera arbetstagaren någon annanstans i företaget. Om företaget har flera driftsenheter gäller omplaceringsskyldigheten samtliga.<sup>337</sup> Omplaceringsskyldigheten gäller även till arbetsuppgifter som inte är av samma eller liknande slag som arbetstagaren har och oberoende av om det skulle innebära att arbetstagare skulle få gå upp i arbetstid.<sup>338</sup> Enbart det förhållandet att omplaceringen skulle innebära att arbetstagaren kan anses få en befordran är inte skäl att neka arbetstagaren omplaceringen.<sup>339</sup> Arbetsgivaren har vidare en skyldighet att erbjuda arbetstagare omplacering till lägre befattningar och får inte utan att fråga arbetstagaren anta att arbetstagaren kommer att avböja erbjudandet. Även om det kan finnas skäl att anta att arbetstagare i det längsta ställer sig avvisande till erbjudande om en lägre befattning med sämre anställningsvillkor och skulle föredra en

---

332 SFS 1994:260 12 §.

333 Prop. 1993/94:65 s. 63.

334 SFS 1994:260 32 §.

335 Prop. 1993/94:65 s. 64.

336 SFS 1982:80 (uppdaterad) 7 §.

337 AD 2009 nr 50.

338 AD 1984 nr 82.

339 AD 1995 nr 107.

annan lösning är det enligt Arbetsdomstolen inte självklart att arbetstagaren inte skulle föredra en lägre befattning framför arbetslöshet.<sup>340</sup>

En arbetstagare har ingen absolut rättighet att bli omplacerad till en ledig, likvärdig anställning. Omplacering innebär inte heller att en arbetstagare på grund av tjänstetid har företrädesrätt till en viss ledig befattning framför andra anställda hos arbetsgivaren. Avsikten med anställningsskyddslagen är nämligen enligt Arbetsdomstolen inte att skapa ett befattningsskydd utan att ge skydd mot friställning. Även om arbetstagaren inte är garanterad någon annan likvärdig anställning, ska arbetsgivaren dock så långt som möjligt försöka att erbjuda ett sådant arbete. Hur långt arbetsgivarens skyldigheter sträcker sig beror på omständigheterna i det enskilda fallet.<sup>341</sup> Om en arbetstagare utan godtagbar anledning avböjt ett skäligt erbjudande om omplacering har arbetsgivaren inte någon skyldighet att lämna ytterligare erbjudanden. Saklig grund finns då för uppsägning av den arbetstagaren. Turordningsreglerna blir inte tillämpliga eftersom någon uppsägning överhuvudtaget inte behövt ske om arbetstagaren antagit erbjudandet.<sup>342</sup> En anställd kan således inte avböja ett godtagbart erbjudande om omplacering för att istället vänta på att sådana arbetsuppgifter som han eller hon hellre vill ha blir lediga eller att på att få ta någon annan arbetstagares arbetsuppgifter med stöd av sin plats i turordningen.<sup>343</sup> Det är dock arbetsgivaren som har bevisbördan för att ett skäligt erbjudande har lämnats.<sup>344</sup>

Arbetstagarens arbetskyldighet är inte avgörande för huruvida ett omplaceringserbjudande är skäligt eller inte. Arbetsgivaren ska dock i första hand försöka omplacera arbetstagaren inom anställningen. En sådan omplacering är arbetstagaren i princip alltid skyldig att godta, annars gör arbetstagaren sig skyldig till arbetsvägran. Omplaceringsskyldigheten omfattar även anställningar utanför arbetskyldigheten. Att omplaceringserbjudandet medför förändringar eller försämringar för arbetstagaren genom att arbetet är placerat på en annan ort eller innebär en inkomstminskning utesluter inte att det kan anses vara skäligt. Vad som är ett skäligt erbjudande avgörs både från arbetstagarens synpunkt och företagets situation.<sup>345</sup> En arbetstagare som arbetade i Stockholm och var bosatt i Uppsala ansågs t.ex. inte behöva godta arbete i Åre.<sup>346</sup>

En arbetsgivare ska genomföra en omplacering till andra *lediga* arbeten hos arbetsgivaren enligt 7 § anställningsskyddslagen innan arbetsgivaren turordnar arbetstagarna enligt 22 § anställningsskyddslagen. Vid omplacering har arbetsgivaren inte någon skyldighet att fördela de lediga arbetena mellan arbetstagarna i turordning, utan får utgå ifrån vad som

---

340 AD 1991 nr 66.

341 AD 1996 nr 144.

342 AD 1996 nr 144; AD 2005 nr 57; AD 2006 nr 15.

343 AD 2005 nr 57; AD 2009 nr 50.

344 AD 2005 nr 57.

345 AD 2009 nr 50.

346 AD 2006 nr 15.

enligt arbetsgivarens mening är bäst för den fortsatta verksamheten. Såvida arbetsgivarens agerande inte står i strid med god sed på arbetsmarknaden eller med regler i diskrimineringslagstiftningen har arbetsgivaren således rätt att placera ”rätt man på rätt plats”.<sup>347</sup>

Arbetsgivaren är även skyldig att omplacera arbetstagare till tjänster som arbetsgivaren vet kommer att bli tillgängliga fram till den tidpunkt då en eventuell uppsägning ska träda ikraft. I AD 2011 nr 30 ansåg Arbetsdomstolen således att det var tillåtet att erbjuda uppsägningshotade arbetstagare inom en driftsenhet arbete till tjänster som vid uppsägningstidpunkten planerades inom en annan driftsenhet. Samtliga arbetstagare vid den arbetsbristdrabbade driftsenheten som inte erbjudits omplacering sades sedan upp på grund av arbetsbrist. De arbetstagare som erbjöds och accepterade omplaceringserbjudanden ansågs inte tillhöra sin tidigare driftsenhet då de andra arbetstagarna sades upp, trots att de vid denna tidpunkt och under de uppsagda arbetstagarnas uppsägningstid fortfarande arbetade kvar inom driftsenheten. Tidpunkten för bolagets omplaceringserbjudanden ansågs inte heller ensamt kunna leda till att bolagets agerande var otillbörligt eller i strid mot god sed på arbetsmarknaden. Avgörande var istället att bolagets agerande inte innefattade något kringgående av regelsystemet. Bolaget planerade att flytta arbetet från en ort till en annan och efter uppsägningarna genomfördes detta verkligen också. Det var således inte fråga om någon typ av skenkonstruktion för att undgå turordningsreglerna. Arbetsdomstolen konstaterade även att det inte ens hade påståtts att bolaget hade gjort några andra överväganden än sådana som hade med verksamhetens drift att göra vid urvalet av arbetstagare.<sup>348</sup>

## 5.7.2 Tillräckliga kvalifikationer

Huruvida en företrädesberättigad arbetstagare har tillräckliga kvalifikationer ska endast prövas om det är nödvändigt att omplacera arbetstagaren.<sup>349</sup> Två typfall kan urskiljas; att arbetstagaren får helt eller delvis nya arbetsuppgifter eller att arbetstagaren byter arbetsplats.<sup>350</sup> Om arbetsgivaren i samband med en driftsinskränkning omorganiserar verksamheten så att högre krav ställs på kompetens än tidigare innebär detta också enligt Arbetsdomstolen att det är fråga om omplacering.<sup>351</sup> Samma sak gäller om arbetet genomgått viktiga förändringar under en tid då arbetstagaren varit tjänstledig.<sup>352</sup>

Det är arbetsgivaren som bestämmer vilka kvalifikationer som är tillräckliga för en viss befattning, så länge de inte framstår som obefogade eller

---

347 AD 2009 nr 50; AD 2011 nr 30.

348 AD 2011 nr 30.

349 SFS 1982:80 (uppdaterad) 22 §.

350 Glavå s. 522.

351 AD 1993 nr 197.

352 AD 1994 nr 4.

överdrivna.<sup>353</sup> Det är också arbetsgivaren som har bevisbördan för att arbetstagaren saknar tillräckliga kvalifikationer.<sup>354</sup> Har arbetsgivaren tidigare varit beredd att omplacera en arbetstagare till en viss tjänst visar detta enligt Arbetsdomstolen på att arbetsgivaren har ansett att arbetstagaren har de tillräckliga kvalifikationer som krävs för tjänsten ifråga. Detta styrks om arbetstagaren tidigare har arbetat i samma tjänst utan att arbetsgivaren påpekat att arbetstagaren inte klarat av att fullfölja sina arbetsuppgifter. Att kompetensnivån i företaget skulle sjunka efter en driftsinskränkning på grund av att turordningen följs utgör inte skäl för avsteg.<sup>355</sup> Arbetsgivaren får nämligen inte behålla den mest meriterade arbetstagaren, det är tillräckligt att arbetstagaren inom rimlig tid på ett tillfredsställande sätt kan klara av arbetet.<sup>356</sup> I samband härmed anses arbetsgivaren även få acceptera vissa kostnader och olägenheter för att arbetstagaren ska kunna lära sig sina nya arbetsuppgifter.<sup>357</sup> En upplärningstid på upp till ett år har dock ansetts ligga klart över vad som kan betraktas som en rimlig inlärningsstid.<sup>358</sup> I ett mål där den faktiska upplärningstiden och kostnaden för nödvändig utbildning var oklar konstaterade Arbetsdomstolen att avsevärd hänsyn skulle tas till arbetstagarens kunnande och erfarenhet inom området. Arbetstagarens utbildningsbakgrund gjorde även att han hade särskilt goda förutsättningar att tillägna sig de nödvändiga kunskaperna. Det skulle därför inte vara oskäligt att begära att arbetsgivaren skulle bereda arbetstagaren den nödvändiga kompletterande utbildningen.<sup>359</sup>

Rättsläget är oklart i fråga om en arbetstagare med längre anställningstid behöver omplaceras för att ge en arbetstagare med kortare anställningstid arbete som han eller hon har tillräckliga kvalifikationer för. Den allmänna uppfattningen på arbetsmarknaden tyckas vara att någon sådan skyldighet inte finns.<sup>360</sup> Enligt Arbetsdomstolen har arbetsgivaren i vart fall ingen skyldighet att inrätta nya tjänster eller ändra flera arbetstgares arbetsuppgifter för att bereda arbetstagaren arbete som han har tillräckliga kvalifikationer för, även om arbetsgivaren har möjlighet till detta. Det skulle inskränka arbetsgivarens rätt att organisera verksamheten på det sätt som han eller hon finner lämpligt. Om arbetsgivaren å andra sidan både har möjlighet och tidigare faktiskt varit beredd att inrätta en ny tjänst för arbetstagaren i fråga kan det krävas att arbetsgivaren vid uppkommen arbetsbrist inrättar en sådan tjänst.<sup>361</sup>

Om en arbetstagare har tillräckliga kvalifikationer för en tjänst ska bedömas utifrån tjänsten som helhet. Om en arbetstagare har tagits upp i en turordningskrets men utför arbete som ligger utanför kollektivavtalsområdet

---

353 Prop. 1999/00:144 s. 7; AD 1986 nr 58.

354 AD 1991 nr 66; AD 1992 nr 14; AD 1994 nr 1; AD 1995 nr 59; AD 2000 nr 107; AD 2004 nr 39.

355 AD 1984 nr 82.

356 AD 1984 nr 82; AD 1994 nr 1; AD 1995 nr 59.

357 AD 1983 nr 51.

358 AD 1993 nr 197.

359 AD 1994 nr 4.

360 Lunning & Toijer under rubriken "Ortsregeln".

361 AD 1984 nr 82; AD 1997 nr 98.

ska bedömningen göras utifrån de faktiska arbetsuppgifterna, alltså oberoende av vilket kollektivavtalsområde de faller under.<sup>362</sup> Bedömningen ska även ske utefter arbetstagarens faktiska möjligheter att klara av arbetet, inte till arbetstagarens formella utbildning. I AD 2000 nr 107 ansågs t.ex. en civilingenjör inte ha företräde till arbete trots att han hade högre utbildning än vissa av de arbetstagare som utförde arbetet. Detta eftersom han saknade erfarenhet från det specifika området och det ansågs kräva omfattande utbildning och en längre tids praktik för att han skulle kunna klara av arbetsuppgifterna.<sup>363</sup> Om arbetstagaren saknar nödvändig behörighet, t.ex. tandläkarlegitimation som krävs enligt lag, saknar han eller hon emellertid som huvudregel tillräckliga kvalifikationer för tjänsten.<sup>364</sup> Om det inte finns några hinder för arbetstagaren att erhålla egen behörighet kan arbetstagaren dock anses ha tillräckliga kvalifikationer. I AD 1992 nr 14 behövde arbetstagaren endast genomgå en utbildning på fyra dagar för att få egen behörighet och skulle dessutom ha möjlighet att arbeta under ett annat ombuds behörighet i avvaktan på utbildningen. Arbetsdomstolen ansåg att arbetstagaren hade tillräckliga kvalifikationer.<sup>365</sup>

En arbetstagare kan anses sakna tillräckliga kvalifikationer på grund av att han eller hon inte har personliga förutsättningar att klara av arbetet. Detta gäller även om det fortsatta arbetet innebär samma eller väsentligen samma arbetsuppgifter som arbetstagaren haft tidigare. Om arbetstagaren sagts upp på grund av arbetsbrist och fråga varit om arbete av samma eller väsentligen samma slag som tidigare ska arbetstagaren dock normalt anses ha tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet, såvida inte arbetsgivaren haft saklig grund att säga upp arbetstagaren på grund av personliga skäl. AD 1995 nr 2 rörde en lärare som hade samarbetsproblem med de övriga lärarna och som vid upprepade tillfällen under en längre tidsperiod visat bristande omdöme i undervisningen och agerat klandervärt ett flertal tillfällen. Utredningen visade även att läraren hade generella svårigheter att hantera sin lärarroll gentemot kvinnliga elever och att han handlat oacceptabelt gentemot dem och en s.k. svag elev. Arbetsdomstolen ansåg att läraren visat på sådana brister i sin tjänstgöring att han saknade tillräckliga kvalifikationer för fortsatt arbete som lärare.<sup>366</sup> Att arbetsgivaren saknar förtroende för arbetstagaren kan emellertid inte ensamt leda till att arbetstagaren saknar tillräckliga kvalifikationer för fortsatt arbete, oavsett om det rör sig om omplacering till en chefsposition.<sup>367</sup> I några mål har Arbetsdomstolen dock ansett att arbetsgivaren kunnat kräva att arbetstagare i chefsposition ska ha arbetsgivarens särskilda förtroende och att arbetstagarna saknat tillräckliga kvalifikationer huvudsakligen på grund av de saknat detta särskilda förtroende.<sup>368</sup>

---

362 AD 2004 nr 39.

363 AD 2000 nr 107.

364 AD 1984 nr 82; AD 1992 nr 14.

365 AD 1992 nr 14.

366 AD 1995 nr 2.

367 AD 1983 nr 51.

368 AD 1993 nr 61; AD 1995 nr 107.

Att en arbetstagare på grund av sjukdom arbetar långsammare eller är mer frånvarande från arbetet än andra arbetstagare ska som huvudregel inte tillmätas betydelse för bedömningen om arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer, utöver om arbetstagaren kan sägas upp på grund av personliga skäl. Arbetsdomstolen har dock ansett att detta i vissa fall kan få betydelse, t.ex. om arbetet ställer särskilda krav på viss kroppsstyrka. Om arbetstagaren saknar den nödvändiga kroppsstyrkan kan arbetstagaren anses sakna tillräckliga kvalifikationer för arbetet, oavsett om orsaken är sjukdom. Var gränsen går får avgöras från fall till fall mot bakgrund av att syftet med turordningsreglerna är att skydda den äldre arbetskraften och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Hänsyn kan i viss mån tas till den enskilde arbetstagarens uppfattning om sin förmåga att trots sitt hälsotillstånd klara av arbetet, men avgörande måste i slutändan bli att beslutet fattas på objektiva grunder.<sup>369</sup>

### 5.7.3 Nyckelpersoner

Att arbetsgivare inte får missbruka undantaget för nyckelpersoner på ett diskriminerande sätt visar AD 2005 nr 32. I målet hade en projektledare vid ett marknadsundersökningsföretag sagts upp endast några månader efter att han hade berättat för sin arbetsgivare att han diagnostiserats med multipel skleros. Vid uppkommen arbetsbrist undantog arbetsgivaren två senare anställda arbetstagare i enlighet med undantaget för nyckelpersoner och således hamnade den uppsagde projektledaren längst ned på turordningslistan. Arbetsdomstolen konstaterade att någon rättslig överprövning av arbetsgivarens urval inte kan göras enligt anställningsskyddslagen, men att frågan om arbetstagaren blivit missgynnad på grund av sitt funktionshinder kan prövas enligt diskrimineringslagstiftningen.<sup>370</sup>

### 5.7.4 Turordningskretsar

#### 5.7.4.1 Ortsbegreppet

Enligt Arbetsdomstolen har begreppet ort inte en entydig betydelse i lagstiftningen, vägledning kan således inte hämtas från andra lagar eller från förarbetena som behandlar ortsbegreppet i 14 § anställningsskyddslagen. Begreppet ort i 22 § anställningsskyddslagen är inte heller närmare preciserat i lagtexten. Arbetsdomstolen har emellertid ansett att förarbetena pekar åt att begreppet ska tolkas restriktivt.<sup>371</sup> Det är även tänkbart att begreppet bör tolkas olika beroende på sammanhang och vilket geografiskt område det är fråga om.<sup>372</sup> Huruvida ett visst område ska utgöra en eller

---

369 AD 1984 nr 144.

370 AD 2005 nr 32.

371 AD 1984 nr 4; AD 1984 nr 59.

372 AD 1993 nr 99.

flera orter ska emellertid vara allmängiltigt, ortens gränser ska således inte variera beroende på förhållandena inom en viss verksamhet.

Vid avgörandet huruvida det rör sig om en ort eller två skilda orter har Arbetsdomstolen tagit hänsyn till avståndet mellan områdena, om trakten mellan dem var bebyggd eller inte, de allmänna kommunikationerna mellan områdena, befolkningsantalet, huruvida områdena gav intryck av att utgöra skilda befolknings- och bebyggelsekoncentrationer på kartan samt om områdena behandlats som skilda orter i offentliga publikationer.<sup>373</sup> Exempelvis var avståndet mellan två samhällen i ett mål ca 10 km från yttergräns till yttergräns och 12-13 km mellan deras centrum. Bilvägen mellan samhällena gick huvudsakligen mellan obebyggda områden och skog och de allmänna kommunikationerna var så bristfälliga att det huvudsakliga transportmedlet mellan dem var med bil. I varje samhälle bodde ca 500 personer. En karta över området gav även intryck av att det rörde sig om två skilda befolkningskoncentrationer och i officiella publikationer hade de ansetts vara skilda orter. Mot denna bakgrund ansåg Arbetsdomstolen att det rörde sig om två separata orter.<sup>374</sup> Ett annat mål rörde huruvida Kiruna och Svappavaara skulle anses utgöra en gemensam ort. Arbetsdomstolen konstaterade att det rörde sig om två skilda befolknings och bebyggelsekoncentrationer som låg på ett avstånd av 46 km ifrån varandra. Området mellan dessa var huvudsakligen ödemark. Svappavaara, som är mindre än Kiruna, hade ca 800 invånarna. Med hänsyn härtill ansåg Arbetsdomstolen att det utan tvivel rörde sig om två skilda orter.<sup>375</sup>

I storstadsområden kan befolknings- och bebyggelsekoncentrationen vara sammanhängande över kommungränserna vilket skulle kunna innebära att flera kommuner skulle kunna anses utgöra en ort i 22 § anställningsskyddslagens mening. Enligt Arbetsdomstolen skulle detta emellertid leda till ett alltför vidsträckt orsbegrepp. I ett mål som rörde Stockholmsområdet ansågs det strida mot allmänt språkbruk och den allmänna uppfattningen om vad som utgör en ort att platser på flera mils avstånd från varandra och där det finns andra kommuner emellan skulle kunna anses utgöra en gemensam ort. Arbetsdomstolen ifrågasatte även om en ort kan omfatta mer än en kommun. Med hänsyn härtill ansåg Arbetsdomstolen att det är nödvändigt att inom storstadsområden avgränsa orsbegreppet. Detta ansågs enklast kunna göras genom att följa kommunindelningen.<sup>376</sup>

#### **5.7.4.2 Driftsenhet**

I förarbetena ges begreppet driftsenhet en geografisk innebörd. Att ta hänsyn till teoretiska strukturer såsom organisatoriska samband skulle enligt Arbetsdomstolen innebära en grundläggande förändring av begreppet som

---

373 AD 1984 nr 4; AD 1984 nr 59.

374 AD 1984 nr 4.

375 AD 1984 nr 59.

376 AD 1993 nr 99.

saknar stöd i förarbetena.<sup>377</sup> Om omständigheter såsom graden av central ledning av arbetet, samordningen av olika delar av en produktionsprocess och administrationen av personal skulle få bli avgörande skulle det innebära att det driftsenhetsbegrepp som lagstiftaren avsett undanröjs och att det inte längre skulle finnas några fasta kriterier för begreppets innehåll.<sup>378</sup> Viss hänsyn kan dock tas till omständigheterna i det enskilda fallet. I ett mål var verksamheten uppdelad på två separata byggnader på olika gatuadresser som dock låg mitt emot varandra. Tidigare hade hela verksamheten funnits i en av byggnaderna och del av den verksamhet som hade flyttat hade sedan flyttat tillbaka till den ursprungliga byggnaden. Med hänsyn härtill ansåg Arbetsdomstolen att driftsenhetsbegreppet inte skulle tolkas så snävt att det skulle röra sig om skilda driftsenheter.<sup>379</sup> I de branscher där arbetet utförs på olika platser anses arbetstagarens driftsenhet vara den arbetsplats som han eller hon har som utgångspunkt. Detta gäller exempelvis resemonter, elektriker inom installationsbranschen, handelsresande och arbetstagare inom handels-, transport- och servicenäringarna.<sup>380</sup>

### 5.7.4.3 Avtalsområdet

I enlighet med att arbetstagare som tillhör olika kollektivavtal ska utgöra skilda turordningskretsar har Arbetsdomstolen ansett att arbetstagare som faller utanför avtalsområdet ska bilda en egen turordningskrets.<sup>381</sup> Detta innebär att om arbetsgivaren är bunden av ett eller flera kollektivavtal men det finns arbetstagare som inte omfattas av något av dessa så ska dessa arbetstagare bilda en egen, gemensam turordningskrets. Den turordningskretsen utgör då vad som enligt Arbetsdomstolen kan kallas ett restområde.<sup>382</sup> Att kollektivavtalet innehåller vissa särbestämmelser för vissa grupper av arbetstagare innebär emellertid inte att dessa ska utgöra en egen turordningskrets. Avgörande är kollektivavtalets giltighetsområde.<sup>383</sup>

---

377 AD 1988 nr 32.

378 AD 1988 nr 100.

379 AD 2006 nr 15.

380 Bylund m.fl. s. 216.

381 AD 1989 nr 47.

382 AD 1993 nr 179.

383 AD 1996 nr 149.



# 6 Slutsats och analys

## 6.1 Turordningsreglernas utveckling och syften

Turordningsreglernas uppkomst får ses mot bakgrund av de förändringar som skedde på arbetsmarknaden i slutet av 1800-talet som resulterade i ett överutbud av arbetskraft och ökad rörlighet på arbetsmarknaden samt det fria anställningsavtalet. Dessa förhållanden ledde till att arbetstagarna hamnade i en utsatt situation. För att förbättra sin ställning och få möjlighet att ställa krav på bättre villkor började arbetstagarna organisera sig. Till en början motarbetades dessa strävanden av arbetsgivarna och de arbetstagare som anslöt sig fackligt sades upp. Som ett led i att förhindra detta och i viss mån skapa trygghet i anställningen började arbetstagarorganisationerna avtala om turordningsregler.

Att skyddet för föreningsrätten var första prioritet i början av 1900-talet framgår av decemberkompromissen där LO godtog arbetsgivarnas fria uppsägningsrätt i utbyte mot att SAF accepterade föreningsrätten. Överenskommelsen förhindrade turordningsklausuler från att införas i avtal mellan LO och SAF under drygt tre decennier. Först i Saltsjöbadsavtalet tillät SAF, under hot om lagstiftning, införandet av turordningsklausuler i avtal mellan parterna. Turordningsreglerna i Saltsjöbadsavtalet var dock mycket arbetsgivarvänliga. Enligt avtalet fick arbetsgivaren behålla den mest lämpliga och kompetenta arbetskraften, endast vid lika lämplighet och skicklighet behövde hänsyn tas till arbetstagarnas anställningstid och försörjningsbörda. Arbetstagarna skyddades således i viss mån mot godtycke, men inte från effektivitetshänsyn. Dessutom var turordningsreglerna inte rättsligt bindande. Vid oenighet skulle tvisten hänskjutas till ett paritetiskt sammansatt organ som, om enigt, kunde ge en rekommendation på tvistens lösning. Arbetsgivarna riskerade således varken ogiltighet eller skadestånd genom att inte följa turordningsreglerna i Saltsjöbadsavtalet, men genom förfarandet kunde frågan lyftas till central nivå och gav SAF viss kontroll över sina medlemmar. För privatanställda tjänstemän kom liknande överenskommelser på stora delar av arbetsmarknaden att träffas under slutet av 1950-talet och under 1960-talet.

Även om en stor del av arbetsmarknaden reglerades av avtalen mellan LO och SAF var långt ifrån alla arbetsgivare medlemmar i SAF. På övriga arbetsmarknaden fanns en stor spridning av turordningsklausuler under perioden innan anställningsskyddslagens tillkomst, men den faktiska frekvensen är svår att uttala sig om. Utformningen av turordningsklausulerna var mångfaldig. Från början fanns flera urvalskriterier; lämplighet och kompetens, anställningstid, försörjningsbörda, civilstånd och kön, boendeort samt organisationstillhörighet. Vanligast tycks dock lämplighet och skicklighet,

anställningstid samt försörjningsbörda ha varit. I vissa avtal föreskrevs en turordning strikt efter anställningstid, i andra fick anställningstiden och försörjningsbördan endast betydelse vid lika lämplighet eller duglighet. Om anställningstiden angavs som ensamt urvalskriterium fanns ofta en reservation om att en förtursberättigad arbetstagare skulle ha tillräckliga kvalifikationer. Även om avtalet inte innehöll någon sådan reservation tolkade Arbetsdomstolen in ett förbehåll om att arbetsgivaren inte behövde behålla arbetstagare vars kompetens var avsevärt lägre än genomsnittet och som härigenom orsakade arbetsgivaren märkbara besvär framför kompetenta arbetstagare. Det hände även att kollektivavtalet angav turordningskretsar, vilka kunde vara bestämda till ett geografiskt område, till anställningstyp och/eller till arbetstagare med liknande arbetsuppgifter. Innehöll avtalet inte någon avgränsning till turordningskretsar tolkade Arbetsdomstolen dock inte in några sådana, med visst undantag för anställningstyp.

Under 1950- och 1960-talet genomgick arbetsmarknaden stora förändringar vilket bland annat påverkade sysselsättningen negativt. Under 1960-talet blev problemen akuta och värst drabbades utsatta grupper såsom äldre arbetstagare, arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga, unga arbetstagare och kvinnor. Tillsammans med den förändrade synen på lagstiftningens roll i samhället ledde detta till att lagstiftaren slutligen beslutade sig för att lagreglera anställningsskyddet. År 1974 infördes således en allmän lag om anställningsskydd vilken bland annat innehöll turordningsregler. Syftet med lagen var att skydda den äldre arbetskraften och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. I anställningsskyddslagen blev principen om ”sist in, först ut” styrande för turordningen. Även arbetstagarnas ålder övervägdes som urvalskriterium, vilket egentligen hade passat bättre med beaktande av syftena med lagen, men eftersom principen om ”sist in, först ut” redan var etablerad på arbetsmarknaden valdes denna princip som första kriterium. Vid lika lång anställningstid blev arbetstagarnas ålder avgörande. Eftersom lång anställningstid i regel också innebär högre ålder uppfyllde principen om ”sist in, först ut” i viss mån behovet av att skydda den äldre arbetskraften. För att förstärka denna effekt infördes en specialregel för arbetstagare över 45 år som innebar att de fick tillgodoräkna sig dubbel anställningstid under maximalt 60 månader. En annan anledning till att principen om ”sist in, först ut” valdes var för att den byggde på objektiva fastställbara fakta. För att arbetstagare i samband med en driftsinskränkning inte skulle få arbetsuppgifter som arbetstagaren inte klarade av infördes dock krav på tillräckliga kvalifikationer när omplacering var nödvändig.

Syftet bakom 1974 års anställningsskyddslag var således att skydda den äldre arbetskraften och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Det allmänna anställningsskyddet tycks snarast ha varit en bieffekt för att dessa gruppers anställbarhet inte skulle påverkas samt för att förhindra kringgåenden av lagen. Avsikten var inte endast att skydda arbetstagarna från godtycke utan även hindra att utsatta arbetstagare sades upp på grund av effektivitetshänsyn. Som nämnts ovan drabbades även kvinnor och unga arbetstagare av förändringarna på arbetsmarknaden. Arbetslösheten bland

unga var lika hög som den bland de äldre arbetstagarna. Unga fick dock till skillnad från de äldre snabbare ny anställning och riskerade således inte långvarig arbetslöshet i samma utsträckning. De ansågs inte heller lika bundna till orten. Följaktligen ansågs de inte behöva skydd i lika hög grad som de äldre arbetstagarna. Kvinnors utsatthet vid arbetsbrist övervägdes inte alls i samband med turordningsreglerna.

Vid anställningsskyddslagens tillkomst år 1974 var många skeptiska till lagreglerade turordningsregler som i princip endast tog hänsyn till anställningstidens längd. Arbetsdomstolens ordförande ansåg bland annat att hänsyn med nödvändighet måste kunna tas till lämplighet och duglighet. Arbetsgiversidan ansåg överhuvudtaget inte att turordningsreglerna lämpade sig för lagstiftning. Vidare var arbetsgiversidan kritisk till att anställningsskyddslagen inte i tillräcklig mån tog hänsyn till arbetsgivarna och verksamhetens behov av kompetent personal. Denna kritik hade visst fog, i förarbetena nämns knappt arbetsgivarnas intressen alls utan de olika avvägningarna baseras i stor utsträckning på arbetstagarnas intressen. Arbetsgiversidan ansåg vidare att turordningsreglerna borde utformas i enlighet med Saltsjöbadsavtalet, dvs. att anställningstidens längd endast skulle bli avgörande vid lika lämplighet och duglighet. Bara några år senare, vid tillkomsten av 1982 års anställningsskyddslag, ansågs dock turordningsreglerna och principen om ”sist in, först ut” utgöra en självklar del av anställningsskyddet såsom grundpelare i anställningsskyddslagen. Arbetsgiversidan argumenterade nu istället för undantag från principen om ”sist in, först ut” i särskilda fall vid särskild kompetens eller duglighet samt för att begränsa konkurrensen till arbetstagare med huvudsakligen jämförbara arbetsuppgifter.

Sedan införandet av 1974 års anställningsskyddslag har fokus alltmer riktats mot turordningsreglernas funktion som ett allmänt anställningsskydd och särregleringen för äldre arbetstagare har avskaffats. Förändringen är märkbar redan i förarbetena till 1982 års anställningsskyddslag. Turordningsreglerna har även genomgått vissa förändringar för att tillåta större hänsyn till verksamhetens behov av effektivitet, vilka bland annat har kritiserats för att öppna upp för godtycke. Utvecklingen har tydliga politiska influenser. 1974 års anställningsskyddslag infördes av en socialdemokratisk regering medan samtliga förändringar mot ökad hänsyn till arbetsgivarnas intressen har genomdrivits av de borgerliga partierna, i ett fall tillsammans med miljöpartiet. Enligt Arbetsdomstolen ska turordningsreglerna fungera som ett skydd mot friställning men utgör inget befattningsskydd.

## 6.2 Intresseavvägningen

Turordningsreglerna utgör en intressekonflikt där arbetsgivarens intresse av effektivitet står mot arbetstagarnas intresse av anställningstrygghet. Avvägningen mellan dessa intressen kan ses i turordningsreglernas olika delar. Principen om ”sist in, först ut” tillgodoser arbetstagarnas intresse genom att den hindrar arbetsgivaren från att använda en arbetsbristsituation

till att göra sig av med arbetstagare av andra skäl. Det kan även anses rättvist att de arbetstagare som arbetat länge i företaget, och kanske till och med uppfattas som trotjänare, får företräde till fortsatt arbete. Principen tillåter dock ingen hänsyn till verksamhetens behov eller till effektivitet, annat än vad som kan tillgodoräknas erfarenhet. Att arbetsgivaren inte kan välja att behålla de mest kompetenta eller hårdast arbetande arbetstagarna innebär även att det inte lönar sig ur turordningssynpunkt för arbetstagarna att utmärka sig. Turordningskretsarnas vida utformning tillåter vidare att principen om ”sist in, först ut” får stort genomslag.

Principen om ”sist in, först ut” bygger på objektiva grunder och är enkel att tillämpa. Detta var en anledning till att arbetstagarorganisationerna föredrog den innan anställningsskyddslagets tillkomst. Även i förarbetena till 1974 års anställningsskyddslag framhålls detta som en viktig anledning till valet av principen. Även i övrigt har lagstiftaren betonat vikten av att turordningsreglerna ska vara enkla att tillämpa. Turordningskretsarnas utformning är ett exempel härpå. Åmankommittén föreslog turordningskretsar efter berörd verksamhet och kategori av arbetstagare, vilket i stort accepterades av remissinstanserna. Lagstiftaren ansåg dock att de föreslagna reglerna var alltför svåra att tillämpa. Istället bestämdes turordningskretsarna till ett geografiskt område, driftsenhet med möjlighet att utvidga turordningskretsen till att omfatta alla driftsenheter inom en ort, och kollektivavtalets tillämpningsområde. Att begreppet driftsenhet och ort gavs en geografisk betydelse innebär att svåra avvägningar om verksamhetens organisatoriska uppbyggnad undviks.

Kravet på tillräckliga kvalifikationer är ägnat att i viss mån tillgodose verksamhetens behov av lämplig och kunnig personal. Både i förarbetena och i praxis betonats dock att arbetsgivaren inte får behålla den bäst lämpade arbetstagaren, det räcker att arbetstagaren efter en kortare upplärningstid på ett fullgott sätt kan utföra arbetsuppgifterna. Kravet på tillräckliga kvalifikationer ska vidare bara tillämpas om arbetstagaren måste omplaceras, tolkningen av vad som menas med omplacering har dock gjorts relativt vid.

Undantaget för nyckelpersoner avser att tillgodose små företags behov av kompetent och lämplig personal. Återigen har en utformning valts som är enkel att tillämpa. Små företag ansågs ha ett extra stort behov av att få ta hänsyn till lämplighet och skicklighet vid arbetsbrist, sådana turordningskriterier ansågs dock öppna upp för subjektiva bedömningar och ett ökat antal tvister. Lagstiftaren valde därför att istället ge arbetsgivaren möjlighet att undanta arbetstagare som arbetsgivaren anser vara av särskild vikt för verksamheten och begränsa arbetsgivarens utrymme till antalet. Undantaget för nyckelpersoner har funnits i två omgångar, under år 1994 och sedan år 2001. Utformningen har dock varierat. Under år 1994 fick arbetsgivarna oberoende av företagets storlek undanta två arbetstagare från varje turordningskrets. Ett företag med många turordningskretsar kunde således undanta ett stort antal arbetstagare. Undantaget för nyckelpersoner som gäller från år 2001 är dock mer begränsat, det gäller endast för företag

med mindre än tio anställda och högst två arbetstagare får undantas oavsett antalet turordningskretsar. Detta tillsammans med att undantaget för nyckelpersoner år 2001 röstades igenom av de borgerliga partierna tillsammans med miljöpartiet skulle kunna förklara varför undantaget nu har bestått i 13 år medan dess föregångare endast överlevde ett år.

Arbetsdomstolen har vidare slagit fast att omplacering ska ske innan turordningen fastställs och oberoende av anställningstid. Detta ger arbetsgivare med många driftsenheter, främst på olika orter, stora möjligheter att placera ”rätt man på rätt plats”. Om en hel driftsenhet ska läggas ned kan arbetsgivaren således välja vilka arbetstagare att erbjuda fortsatt arbete i annan driftsenhet, oberoende av anställningstid. Om driftsenheten ligger på annan ort än den nedläggningsdrabbade driftsenheten saknar arbetstagarorganisationen möjlighet att förhindra detta genom att begära gemensam turordning inom orten. I detta sammanhang gjorde Arbetsdomstolen ett intressant uttalande år 2011 då Arbetsdomstolen ansåg att det var godtagbart att omplacera vissa arbetstagare till annan driftsenhet och säga upp de övriga så länge de överväganden som gjorts hade med verksamhetens drift att göra. Om driftsenheten består men antalet anställda ska reduceras får arbetsgivaren även besluta vilka arbetstagare som ska få arbeta kvar inom driftsenheten så länge som arbetsgivaren kan ge övriga arbetstagare med längre anställningstid ett skäligt erbjudande om annat arbete inom företaget. Detta kan innebära att arbetstagaren får arbeta på annan ort eller får sämre anställningsvillkor. Tackar arbetstagaren nej till omplaceringserbjudandet kan arbetsgivaren säga upp arbetstagaren utan att inkludera arbetstagaren i turordningen. Arbetstagare kan således inte tacka nej till skäliga erbjudanden för att vänta på att en annan tjänst ska bli ledig eller vid arbetsbrist konkurrera ut arbetstagare med kortare anställningstid.

## **6.3 Arbetsmarknadsparternas ståndpunkter**

Arbetsmarknadsparternas argument och ståndpunkter har, kanske av naturliga skäl, varit ungefär desamma under hela den undersökta perioden. Arbetsgivarsidan har velat få utrymme att beakta lämplighet och duglighet och menat att detta är nödvändigt för att verksamheten ska kunna drivas vidare. Arbetstagersidan har velat förstärka anställningsskyddet och förhindra godtycke, även om LO länge ansåg att detta bäst kunde ske genom kollektivavtal. SACO har i viss mån utgjort ett undantag, vid anställningsskyddslagets tillkomst ansåg SACO att det vid turordning var nödvändigt att även kunna ta hänsyn till duglighet och lämplighet. Detta ställningstagande skulle möjligen kunna förklaras mot bakgrund av Bengtssons teori, nämligen att SACO:s medlemmar har en låg utbytbart och att deras styrka ligger i deras utbildning och kompetens snarare än i kollektivet.

## 6.4 Semidispositivitetens betydelse

Turordningsreglerna är semidispositiva vilket bland annat innebär att de inte kan ses som en upparbetad rättighet för den enskilde. Så länge arbetsmarknadsparterna är överens har de stor frihet att avtala om andra turordningsregler än de som anges i anställningsskyddslagen. På så sätt är det i första hand utgångsläget och förhandlingspositionerna som har förändrats sedan anställningsskyddslagens tillkomst. Tidigare var utgångspunkten fri uppsägningsrätt och om parterna inte kom överens fick arbetsgivaren säga upp vem han eller hon ville. Idag utgör de lagreglerade turordningsreglerna utgångspunkt och om parterna inte kommer överens sker turordning efter anställningstidens längd, med reservation för att arbetstagare som måste omplaceras har tillräckliga kvalifikationer. Detta innebär även att parternas förhandlingspositioner förskjutits till arbetstagsidans fördel.

Eftersom ett kollektivavtal utgör en avvägning av båda parternas intressen kan de vara mer flexibla. Vardera parten tillgodoser sina medlemmars intressen. Lagstiftning blir dock med viss nödvändighet stelare eftersom den ska passa i många fler situationer och måste vara enkel att tillämpa. Till skillnad från ett kollektivavtal som är resultatet av en förhandling fördelar lagstiftning makten mellan parterna.

## 6.5 Offentligt anställda

Offentligt anställda tjänstemän ansågs länge ha en särställning. Turordningsregler fanns inte i de särskilda lagarna för offentligt anställda tjänstemän och avtal om turordning var för dessa grupper förbjudna. Å andra sidan hade de ett starkare anställningsskydd i övrigt varför behovet av turordningsregler var mindre. Anställningsvillkoren för offentligt anställda och privat anställda har sedermera blivit mer likställda och idag hänvisar lagen om offentlig anställning i stor utsträckning till anställningsskyddslagen. Färre arbetstagare omfattas dessutom av särregleringen idag. Vissa specialregler har dock ansetts vara nödvändiga att ha kvar, såsom att hänsyn vid turordning ska tas till att myndigheten på ett fullgott sätt ska kunna sköta sina förvaltnings- och rättsskipningsuppgifter samt att turordningskretsarna enligt TurA-S begränsas till arbetstagare med liknande arbetsuppgifter. Detta anses motiverat utifrån att det på det offentliga området finns en tredje part vars intresse äger företräde, nämligen allmänhetens.

# Käll- och litteraturförteckning

## Källor

### Svensk författningssamling

- SFS 1833:43 Kongl. Maj:ts Förnyade Nådiga Lego:Stadga för Husbönder och Tjenstehjon
- SFS 1871:33 Kongl. Maj:ts nådiga Förordning angående fattigvården
- SFS 1965:274 Statstjänstemannalag
- SFS 1965:275 Lag om tjänstemän hos kommuner m.fl. (kommunaltjänstemannalag)
- SFS 1971:940 Kungl. Maj:ts kungörelse om tjänstemannaanställning för arbetstagare hos staten
- SFS 1974:12 Lag om anställningsskydd
- SFS 1974:358 Lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen
- SFS 1974:359 Lag om ändring i statstjänstemannalagen (1965:274)
- SFS 1974:369 Kungl. Maj:ts kungörelse om ändring i stadgan (1965:602) om vissa tjänstemän hos kommuner m.fl.
- SFS 1974:1009 Lag om ändring i statstjänstemannalagen (1965:274)
- SFS 1974:1017 Kungl. Maj:ts kungörelse om ändring i stadgan (1965:602) om vissa tjänstemän hos kommuner m.fl.
- SFS 1976:600 Lag om offentlig anställning
- SFS 1976:865 Förordning om vissa turordningsfrågor i statligt reglerad anställning, m.m.
- SFS 1982:80 Lag om anställningsskydd
- SFS 1984:510 Lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd
- SFS 1984:511 Lag om ändring i lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder
- SFS 1993:1496 Lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd
- SFS 1994:260 Lag om offentlig anställning
- SFS 1994:1685 Lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd
- SFS 1996:1424 Lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd
- SFS 2000:763 Lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd
- SFS 2007:389 Lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

### Direktiv

- 1970 års riksdagsberättelse. Protokoll nr 30. Anförande av statsrådet Holmqvist till statsrådsprotokollet den 5 december 1969.

### Offentliga utredningar

- Förslag till lag Om tjensteaftal mellan husbönder och tjenare afgifvet af

- dertill i nåder utsedde komitérade 1900.
- SOU 1973:7 Trygghet i anställningen. Betänkande avgivet av Utredningen rörande ökad anställningstrygghet och vidgad behörighet för arbetsdomstolen.
- SOU 1973:56 Trygghet i anställningen 2. Betänkande avgivet av Utredningen rörande ökad anställningstrygghet och vidgad behörighet för arbetsdomstolen.
- SOU 1993:32 Ny anställningsskyddslag. Delbetänkande av 1992 års arbetsrättskommitté.

Ds A 1981:6 Anställningsskydd.

## Propositioner

- Prop. 1973:129 Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd, m.m.
- Prop. 1974:174 Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om ändring i statstjänstemannalagen (1965:274), m.m.
- Prop. 1975/76:105 Förslag till arbetsrättsreform m.m.
- Prop. 1981/82:71 om ny anställningsskyddslag m.m.
- Prop. 1983/84:162 om vissa trygghetsfrågor för äldre arbetstagare
- Prop. 1993/94:65 En ändrad lagstiftning för statsanställda m.fl.
- Prop. 1993/94:67 om ändringar i lagen om anställningsskydd och i lagen om medbestämmande i arbetslivet
- Prop. 1996/97:16 En arbetsrätt för ökad tillväxt
- Prop. 1999/00:86 Ett informationssamhälle för alla
- Prop. 1999/00:144 Undantag från turordningen
- Prop. 2006/07:111 Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m.

## Utskottsbetänkanden

- ALU 1957 nr 25 Utlåtande i anledning av väckta motioner om skydd för arbetstagare mot obefogade uppsägningar.
- ALU 1962 nr 22 Utlåtande i anledning av väckta motioner om skydd för arbetstagare mot uppsägning och permittering.
- ALU 1963 nr 23 Utlåtande i anledning av väckta motioner om utredning rörande ökat skydd för arbetstagare mot obefogade uppsägningar samt om lagstadgad ersättning till korttidspermitterade.
- ALU 1964 nr 63 Utlåtande i anledning av dels Kungl. Maj:ts proposition med anhållan om riksdagens yttrande angående vissa av Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens år 1963 vid dess fyrtiosjunde sammanträde fattade beslut dels ock i ämnet väckta motioner.
- ALU 1968 nr 67 Utlåtande i anledning av motioner om skydd för arbetstagare mot obefogad uppsägning m.m.
- ALU 1969 nr 14 Utlåtande i anledning av motioner om lagstadgad



skyldighet för företag att varsla vid driftsnedläggning och om lagstadgad minsta uppsägningstid vid avskedanden från arbetsanställning, m.m.

InU 1973 nr 36 Inrikesutskottets betänkande i anledning av propositionen 1973:129 med förslag till lag om anställningsskydd, m.m., jämte motioner.

InU 1974 nr 33 Inrikesutskottets betänkande i anledning av propositionen 1974:174 med förslag till lag om ändring i statstjänstemannalagen (1965:274), m.m. och del av propositionen 1974:151.

AU 1981/82:11 Arbetsmarknadsutskottets betänkande om anställningsskydd  
1998/99:AU8 Vissa arbetsrättsliga frågor  
2000:01:AU4 Undantag från turordningen m.m.

## Riksdagsdebatter

Första kammarens protokoll 1968 nr 39  
Riksdagen 1981/82 Snabbprotokoll nr 87

## Kollektivavtal

Cirk. 1984 A 11: Avtal om turordning för arbetstagare hos staten (TurA-S)

## Litteratur

Bengtsson, Berit: *Kampen mot § 23. Facklig makt vid anställning och avsked i Sverige före 1940*. Serie: Uppsala studies in economic history 74. Uppsala 2006.

Bylund, Bo m.fl.: *Anställningsskyddslagen med kommentar*, uppl. 10. Stockholm 2008.

Calleman, Catharina: *Kvinnors anställningsskydd*. Stockholm 1991

Calleman, Catharina: *Turordning vid uppsägning*. Serie: Skrifter från Rättsvetenskapliga institutionen vid Umeå universitet nr 2/1999. Umeå 1999.

Calleman, Catharina: ”Turordningsreglerna och flexibiliteten”. I: *Juridisk tidskrift vid Stockholms universitet* 1999/00 nr 4 s. 808-822.

Calleman, Catharina: ”Uppsägningar på grund av arbetsbrist i den ekonomiska krisen”. I: *Rätten i den ekonomiska krisen* (red. Catharina Calleman) s. 163-190. Uppsala 2011.

Casparsson, Ragnar: *Saltsjöbadsavtalet i historisk belysning*. Stockholm 1966.

Christensen, Anna: ”Den etablerade fackföreningen och minoritetsorganisationen”. I: *Perspektiv på arbetsrätten. Vänbok till Axel Adlercreuts* (red. Reinhold Fahlbeck & Carl Martin Roos) s. 9-35. Serie: Skrifter utgivna av Juridiska Föreningen i Lund nr 60. Lund 1983.

Christensen, Anna: ”Anställningsskyddet och besittningsskyddet. En

- komparativ undersökning”. I: *Festskrift till Anders Agell* (red. Torgny Håstad, Per Henrik Lindblom & Åke Saldeen) s. 75-89. Uppsala 1994.
- Christensen, Anna: ”Skydd för etablerad position – ett normativt grundmönster”. I: *Tidsskrift for Rettsvitenskap* (red. Birger Stuevold Lassen & Magnus Aarbakke) 1996:4 s. 519-574.
- Edlund, Sten & Nyström, Birgitta: *Arbetsrätt i förändring*. Stockholm 1995.
- Edström, Örjan: *Anställningsskydd och förändrade kvalifikationskrav i kunskapssamhället. En undersökning av rättens funktion för kärnarbetskraftens etablering, särskilt tillämpningen av regeln om tillräckliga kvalifikationer i LAS 22 § vid uppsägningar pga. arbetsbrist*. Uppsala 2001.
- Eklund, Ronnie: *Anställningsförhållandet vid företagsövertagelser*. Stockholm 1983.
- Fahlbeck, Reinhold: ”Om diskriminering av utanförstående arbetstagare”. I: *Perspektiv på arbetsrätten. Vänbok till Axel Adlercreuts* (red. Reinhold Fahlbeck & Carl Martin Roos) s. 67-101. Serie: Skrifter utgivna av Juridiska Föreningen i Lund nr 60. Lund 1983.
- Geijer, Lennart: *Rätten till arbetsplatsen – Arbetstagares skydd mot obefogade uppsägningar*. Serie: TCO:s skriftserie 6. Stockholm 1956.
- Geijer, Lennart: ”Den äldre arbetsrättens utveckling”. I: *Arbetsrättens utveckling. Dokumentation från doktorandkursen hösten 1982* (red. Anders Broström) s. 1-15. Göteborg 1982.
- Geijer, Lennart & Schmidt, Folke: *Arbetsgivare och fackföreningsledare i domarsäte. En studie i rättsbildningen på arbetsmarknaden*. Lund 1958.
- Glavå, Mats: *Arbetsbrist – och kravet på saklig grund. En alternativrealistisk arbetsrättslig studie*. Stockholm 1999.
- Hellberg, Inga & Vrethem, Mats: *Lagen om anställningsskydd. Tillkomst och tillämpning*. Serie: Monograph from the Department of sociology. University of Gothenburg nr 27. Göteborg 1982.
- Henning, Ann: *Tidsbegränsad anställning. En studie av anställningsformsregleringen och dess funktioner*. Serie: Skrifter utgivna av Juridiska Föreningen i Lund nr 71. Lund 1984.
- Källström, Kent & Malmberg, Jonas: *Anställningsförhållandet. Inledning till den individuella arbetsrätten*, uppl. 2. Uppsala 2009.
- Lunning, Lars & Toijer, Gudmund: *Anställningsskydd. En lagkommentar* (30 maj 2010, Zeteo), kommentaren till 22 §.
- Maurits, Alexander: ”Treståndsläran och den lutherske prästmannen”. I: *Kristen manlighet. Ideal och verklighet 1830-1940* (red. Yvonne Maria Werner) s. 51-73. Lund 2008.
- Schmidt, Folke: ”Kring tjänsteavtalets rättskällor”. I: *Minnesskrift utgiven av juridiska fakulteten i Stockholm vid dess femtioårsjubileum 1957* (red. Ivar Agge) s. 203-234. Stockholm 1957.
- Schmidt, Folke: *Tjänsteavtalet*. Serie: Institutet för rättsvetenskaplig Forskning. Stockholm 1959.
- Schmidt, Folke: *Löntagarrätt*, rev. uppl. ombesörjd av Tore Sigeman m.fl. Stockholm 1994.
- Schmidt, Folke & Sigeman, Tore (medarbetare): *Arbetsrätt med EG-rätt*:

- Supplement till Folke Schmidt, Löntagarrätt, Rev. Uppl. ombesörjd av Tore Sigeman m.fl. (1994). Uppsala 2005.*
- Sigeman, Tore: "Från legostadgan till medbestämmandelagen – om huvudlinjerna i arbetsrättens utveckling". I: *Svensk Juristtidning* 1984 s. 875-892.
- Sigeman, Tore m.fl.: *Arbetsrätten i Norden*, rev. uppl. Serie: Nord 1990:40. Stockholm 1990.
- Svenskt Näringsliv: *Detta är ett huvudavtal!*. Hämtad den 22 december 2013 från: [http://www.svensktnaringsliv.se/fragor/huvudavtal/vad-ar-ett-huvudavtal\\_58653.html](http://www.svensktnaringsliv.se/fragor/huvudavtal/vad-ar-ett-huvudavtal_58653.html)
- Winroth, Alfred Ossian: *Om tjenstehjonsförhållandet enligt svensk rätt*. Serie: Uppsala Universitets Årsskrift 1879. Uppsala 1878.
- Undén, Östen: *Från arbetsdomstolens praxis*. Serie: Uppsala Universitets Årsskrift 1932 program 3. Uppsala 1932.
- Öman, Sören: *Anställningsskyddspraxis*, uppl. 6. Stockholm 2012.

## Övrigt

- Ekström, Anna & Nycander, Svante: "Ny modell för Las gynnar både företag och anställda". I: *DN Debatt* den 30 april 2011. Hämtad den 22 december 2013 från: <http://www.saco.se/Nyheter--debatt/Aktuellt-fran-Saco/Debatt/Ny-modell-for-Las-gynnar-bade-foretag-och-anstallda--/>
- LO: *Anställningstrygghet*, 2013. Hämtad den 22 december 2013 från: [http://www.lo.se/start/politiska\\_sakfragor/politiska\\_krav\\_i\\_korthet/anstallningstrygghet](http://www.lo.se/start/politiska_sakfragor/politiska_krav_i_korthet/anstallningstrygghet)
- Svenskt Näringsliv: *Reformera LAS, Lagen om anställningsskydd*, 2013. Hämtad den 22 december 2013 från: [http://www.svensktnaringsliv.se/fragor/las/reformera-las-lagen-om-anstallningsskydd\\_16553.html](http://www.svensktnaringsliv.se/fragor/las/reformera-las-lagen-om-anstallningsskydd_16553.html)
- TCO: *De svenska arbetsmarknadslagarna*, 2013. Hämtad den 22 december 2013 från: <http://www.tco.se/vara-fragor/Arbetsratt/De-svenska-arbetsmarknadslagarna/>

# Rättsfallsförteckning

AD 1930 nr 49, 75  
AD 1931 nr 72  
AD 1932 nr 18, 100, 138  
AD 1933 nr 50, 94, 159, 165, 170  
AD 1934 nr 22, 84  
AD 1935 nr 4, 5, 64  
AD 1936 nr 22, 118, 121  
AD 1937 nr 20  
AD 1938 nr 124, 125  
AD 1939 nr 140  
AD 1941 nr 48, 71, 77, 85, 113, 124  
AD 1943 nr 44, 116  
AD 1944 nr 7, 25  
AD 1946 nr 38, 56  
AD 1947 nr 60  
AD 1950 nr 38  
AD 1967 nr 17  
AD 1983 nr 51  
AD 1984 nr 4, 59, 82, 144  
AD 1986 nr 58  
AD 1988 nr 32, 100  
AD 1989 nr 47  
AD 1991 nr 66  
AD 1992 nr 14  
AD 1993 nr 61, 99, 179, 197  
AD 1994 nr 1, 4  
AD 1995 nr 2, 59, 107  
AD 1996 nr 144, 149  
AD 1997 nr 98  
AD 2000 nr 107  
AD 2004 nr 39  
AD 2005 nr 32, 57  
AD 2006 nr 15  
AD 2009 nr 50  
AD 2011 nr 30