

# Tänja på reglerna i LAS

**På vilka sätt kan en arbetsgivare utnyttja sin  
arbetsledningsrätt för att kunna välja vem som ska  
sägas upp?**

Elin Nyström

Sofie Wihlborg-Rasmusen

Kandidatuppsats i arbetsrätt

HARH16

HT 2013

Handledare

Annamaria Westregård



**LUNDS UNIVERSITET**  
Ekonomihögskolan

# Innehållsförteckning

Förkortningar.....	6
<b>1. Inledning.....</b>	<b>7</b>
1.1 Bakgrund .....	7
1.2 Syfte och frågeställning.....	7
1.3 Avgränsningar.....	8
1.4 Metod och material .....	8
1.5 Disposition.....	9
1.6 Saklig grund för uppsägning .....	9
<b>2. Omorganisation .....</b>	<b>12</b>
2.1 Inledning.....	12
2.2 Förläggning av arbetsbrist .....	12
2.2.1 Slutsats .....	14
2.3 Oattraktivt omplaceringserbjudande.....	15
2.3.1 Slutsats .....	16
2.4 Nyanställning .....	16
2.4.1 Slutsats .....	18
<b>3. Ändrade kompetenskrav .....</b>	<b>19</b>
3.1 Inledning.....	19
3.2 Ändrade kompetenskrav genom omorganisation .....	19
3.2.1 Slutsats .....	21
3.3 Otillräckliga kvalifikationer för omplacering.....	21
3.3.1 Slutsats .....	23
<b>4. Turordningsregler .....</b>	<b>24</b>
4.1 Inledning .....	24

4.2	Omplaceringserbjudanden utan inbördes turordning .....	24
4.2.1	Slutsats .....	26
4.3	Företrädesrätt till återanställning .....	26
4.3.1	Inhyrning .....	27
4.3.2	Förlängd uppsägningstid för annan arbetstagare .....	29
4.3.3	Slutsats .....	30
<b>5.</b>	<b>Ytterligare tillvägagångssätt .....</b>	<b>32</b>
5.1	Inledning .....	32
5.2	Provocerad uppsägning .....	32
5.2.1	Slutsats .....	34
5.3	Faktorer som ges betydelse i avtalsturlistor .....	35
5.3.1	Exempel på kollektivavtal som reglerar turordningen .....	36
5.3.2	Slutsats .....	37
<b>6.</b>	<b>Analys och slutsats .....</b>	<b>39</b>
6.1	Inledning .....	39
6.2	Omorganisation .....	39
6.3	Ändrade kompetenskrav .....	40
6.4	Turordningsregler .....	41
6.5	Ogiltigförklarande av uppsägning .....	42
6.6	Slutsats .....	43
	<b>Käll- och litteraturförteckning .....</b>	<b>45</b>
	<b>Rättsfallsförteckning .....</b>	<b>47</b>

# Summary

The Employment Protection Act was added in order to protect employees against dismissals. At first sight the law appears to be difficult for the employer to evade. However, the reality is different as there are a number of loopholes in the Employment Protection Act that the employer can utilize in order to choose whom to dismiss by referring to his right to direct work.

Since dismissals relating to redundancy are something that is regarded as acceptable by the Labour Court, the court does not further examine the employer's motives or choices of where to make the redundancy. Reorganization and cutback are hence effective approaches for the employer to use to be able to dismiss selected workers, although the dismissal is in reality based on reasons relating to the individual employee. By using the reorganization as a starting point, the employer is able to carry through transfers and change the requirements of competence of different positions.

Transfers within the organization to vacant positions are to be made in order to get the right employee on the right position. Transfers may also be arranged within selection categories, where the employer has the opportunity to choose which selection category that will be afflicted by the redundancy.

Unattractive transfer offers that the employee declines, as well as hiring new employees before a cutback in operations, leads to a fulfillment of the obligation of transfer and the employee can get dismissed.

The employer can also take advantage of the rules on preferential right to re-employment, with a view to make a less desirable employees' preferential right pass by and thereby be lost. To dismiss an employee, the employer may also make use of constructive dismissal, a process that is difficult for the dismissed employee to prove. Moreover, the employer may utilize the factors that govern the order of selection in the collectively agreed redundancy list, which is something that proves to be very difficult for the worker to annul.

Keywords: adequate skills, dismissal, Employment Protection Act, loopholes, order of selection, preferential right to re-employment, redundancy, right to direct work, transfer

# Sammanfattning

Lagen (1982:80) om anställningsskydd, LAS, tillkom bland annat i syfte att skydda arbetstagaren mot uppsägning. Vid första anblick förefaller lagen vara svår för arbetsgivaren att kringgå. Verkligheten är dock en annan, eftersom det finns ett antal kryphål i LAS som arbetsgivaren bland annat med hjälp av sin arbetsledningsrätt kan utnyttja för att kunna välja vem som ska sägas upp.

Då uppsägningar som hänför sig till arbetsbrist är något som vanligtvis godtas av Arbetsdomstolen går domstolen inte djupare in på arbetsgivarens motiv eller val av var denne vill placera arbetsbristen. Därmed är omorganisation och driftsinskränkning effektiva tillvägagångssätt för att arbetsgivaren ska kunna säga upp utvalda arbetstagare, även om uppsägningarna i verkligheten grundas på anledningar som kan hänföras till arbetstagaren personligen. Med omorganisation som utgångspunkt kan arbetsgivaren genomföra omplaceringar och ändra kompetenskraven för olika befattningar.

Omplaceringar kan ske till lediga befattningar i hela verksamheten för att få rätt man på rätt plats, men även inom turordningskretsar där arbetsgivaren själv har möjlighet välja vilken krets som ska drabbas av arbetsbristen. Oattraktiva omplaceringserbjudanden som arbetstagaren tackar nej till, och nyanställning innan till exempel en driftsinskränkning, medför att omplaceringsskyldigheten är uppfylld och att arbetstagare kan sägas upp.

Arbetsgivaren kan även utnyttja reglerna om företrädesrätt till återanställning, bland annat i syfte att en mindre önskvärd arbetstagares företrädesrätt ska hinna passera och därmed gå förlorad. För att säga upp en arbetstagare kan arbetsgivaren också använda sig av provocerad uppsägning, ett förfarande som är svårt för den uppsagda att bevisa. Vidare kan arbetsgivaren utnyttja vilka faktorer som styr turordningen i avtalsturlistan, något som är mycket svårt för arbetstagaren att ogiltigförklara.

Nyckelord: arbetsledningsrätt, arbetsbrist, företrädesrätt till återanställning, kryphål, Lagen om anställningsskydd, omplacering, tillräckliga kvalifikationer, turordning, uppsägning

# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
DS	Departementsserien
LAS	Lagen (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige
Prop	Proposition
SAF	Svenska Arbetsgivareföreningen
TurA-S	Avtal om turordning för arbetstagare hos staten

# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund

Arbetsgivarens arbetsledningsrätt har sitt ursprung i Decemberkompromissen, som slöts mellan SAF och LO år 1906. Rätten medförde bland annat att arbetsgivaren “fritt kunde leda och fördela arbetet” samt säga upp arbetstagare, vilket även kan hänföras till arbetsgivarprerogativen, de så kallade § 32-befogenheterna.<sup>1</sup>

Lagen (1982:80) om anställningsskydd, LAS, tillkomst innebar ett starkare skydd för arbetstagaren i bland annat uppsägningssituationer. För arbetsgivaren innebar lagen dock en inskränkning av dennes fria uppsägningsrätt. Det sistnämnda gäller framförallt uppsägningar på grund av personliga skäl eftersom LAS, enligt Glavå, förstärker arbetsgivarens möjlighet att säga upp arbetstagare genom arbetsbristuppsägningar.<sup>2</sup>

Vilka möjligheter ger arbetsledningsrätten och lagstiftningen arbetsgivaren för att säga upp utvalda arbetstagare? Genom vilka åtgärder kan arbetsgivaren utnyttja dessa möjligheter? Hur starkt är anställningsskyddet i realiteten för arbetstagare? Vad hade en detaljreglerad lagstiftning som begränsar arbetsgivarens möjligheter att tänja på gränserna medfört?

## 1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med uppsatsen är att redogöra för vilka sätt arbetsgivaren kan tänja på reglerna i LAS för att kunna välja vem som ska sägas upp. Det förefaller att arbetsgivare har ett stort spelrum med stöd i arbetsledningsrätten för att säga upp en arbetstagare, oavsett reglerna i LAS. Det leder oss in på frågeställningen i den här uppsatsen: på vilka sätt kan en arbetsgivare utnyttja sin arbetsledningsrätt för att kunna välja vem som ska sägas upp?

---

<sup>1</sup> Rönmar, M., *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet: En komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*, Juristförlaget i Lund, Lund, 2004, s. 45 & 62.

<sup>2</sup> Glavå, M., *Arbetsrätt*, Studentlitteratur, andra upplagan, Lund, 2011, s. 439.

### 1.3 Avgränsningar

I uppsatsen har vi valt att avgränsa oss från avsked som sätt att avsluta en anställning. Vi berör endast uppsägning eftersom det är enklare för arbetsgivaren, i de fall det saknas saklig grund för att skilja en anställd från sitt arbete, att genomföra en uppsägning än ett avsked. Detta eftersom avsked kräver att arbetstagaren grovt ska ha åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren, vilket är svårare att styrka än till exempel arbetsbrist. Eftersom den offentliga sektorn har ett stort antal speciallagar som i sig skulle behövt behandlas grundligt för att tas upp har vi, i de fall vi nämner offentlig sektor, begränsat oss till att endast behandla den statliga sektorn och då statliga myndigheter. Vi vill här även poängtera att det finns tusentals fall som berör uppsägning, men utifrån de vi har läst har vi kunnat dra de slutsatser som kommer redogöras för nedan. Utöver detta har vi valt att inte ta med utköp av arbetstagare. Vi är medvetna om att det är ett vanligt förekommande tillvägagångssätt, men på grund av både plats- och tidsbrist har vi valt att lägga fokus på de övriga åtgärder som möjliggörs genom kryphålen i LAS.

### 1.4 Metod och material

Vi har i den här uppsatsen använt oss av klassisk rättsdogmatisk metod. Klassisk rättsdogmatisk metod innebär ett systematiskt arbete och tolkning av rättskällor i form av lagtext, förarbeten, praxis och doktrin. Syftet med den rättsdogmatiska metoden är att fastställa vilka rättsregler som finns och var de ska tillämpas, men även att uppmärksamma vilka som saknas och kanske bör tillföras av lagstiftaren.<sup>3</sup> Vi har utgått ifrån att leta information i doktrin för att få en överblick av ämnet. Doktrin är inte bindande, men är till god hjälp om till exempel olika rättskällor säger emot varandra.<sup>4</sup> Även förarbeten, och då framförallt propositioner till LAS, har varit till god hjälp för förståelsen av tanken och meningen bakom lagen. Vidare har vi valt att lägga stort fokus på rättsfall, då de åtgärder vi kommer behandla i uppsatsen framförallt bygger på praxis.

Vårt urval av rättsfall har skett genom att välja ut de fall som tydligast belyser de åtgärder vi har velat behandla i den här uppsatsen. De åtgärder arbetsgivaren använt sig av för att utnyttja lagen är fenomen som främst yttrat sig genom praxis. Det är Arbetsdomstolen som tolkar hur en lag

---

<sup>3</sup> Lehrberg, B, *Praktisk juridisk metod*, Iustus förlag, sjätte upplagan, Uppsala, 2010, s. 167-168.

<sup>4</sup> Melander, J & Samuelsson, J., *Tolkning och rättstillämpning*, Iustus förlag, Uppsala, 2003 s. 48-50.



ska tillämpas, och deras tolkning blir sedan bindande genom domslut.<sup>5</sup> Utifrån praxis har vi gjort en deskriptiv analys av åtgärderna. Valet av kollektivavtal grundades på att det skulle finnas ett från privat sektor och ett från statlig sektor. Vidare valdes de ut för att de gav två tydliga exempel på hur kollektivavtal kan ersätta turordningslistor enligt lag.

Uppsatsen har även en vetenskaplig vinkel i det att den syftar till att öka kunskapen inom området och söker prestera något nytt, såsom att påvisa mönster och samband inom det berörda området.<sup>6</sup>

## 1.5 Disposition

Vi kommer börja med en kortfattad beskrivning av gällande rätt rörande saklig grund för uppsägning, både relaterat till arbetstagaren personligen och arbetsbrist. Här tar vi upp grundläggande begrepp som lojalitetsplikt, arbetsgivarens rätt att bestämma över när arbetsbrist anses föreligga, tillräckliga kvalifikationer, omplacering, turordning samt turordningsreglernas semidispositivitet. En redogörelse av begreppen ges eftersom de åtgärder som sedan kommer beskrivas grundar sig i dessa. Därefter följer en beskrivning, med utgångspunkt i praxis, av vilka sätt arbetsgivaren kan utnyttja reglerna i LAS genom att använda sin arbetsledningsrätt. Åtgärderna är uppdelade i fyra olika teman: omorganisation, ändrade kompetenskrav, turordningsregler och ogiltigförklarande av uppsägning. I det sista kapitlet sammanfattar vi åtgärderna och de slutsatser vi dragit utifrån dessa. Vidare analyserar vi åtgärderna utifrån ett större perspektiv och vad de kan tänkas ge för konsekvenser för lagstiftning och samhälle.

## 1.6 Saklig grund för uppsägning

När LAS tillkom infördes ett allmänt krav på saklig grund för uppsägning, vilket regleras i 7 § LAS. Saklig grund kan grundas antingen på personliga skäl eller arbetsbrist.<sup>7</sup>

Det som går att utläsa från 7 § LAS är att saklig grund inte föreligger om det är skäligt att arbetsgivaren bereder annat arbete hos sig.<sup>8</sup> Det gäller lediga befattningar i hela verksamheten.<sup>9</sup>

---

<sup>5</sup> Lehrberg, 2010, s. 135.

<sup>6</sup> Sandgren, C, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*, Norstedts Juridik, andra upplagan, Stockholm, 2007, s. 65.

<sup>7</sup> Glavå, 2011, s. 439 samt Prop. 1973:129 s. 120.

<sup>8</sup> AD 1995:82 samt AD 1989:126.

Inom staten ska omplaceringen prövas i hela myndigheten, men reglerna har i övrigt samma innebörd som på privat sektor.<sup>10</sup>

Uppsägning på grund av personliga skäl hänför sig till arbetstagaren personligen.<sup>11</sup> När en bedömning görs huruvida saklig grund föreligger vägs det exempelvis in hur mycket arbetstagaren misskött sig, vilken position denne har, anställningstid, tidigare misskötsamheter, personliga förhållanden samt företagets storlek.<sup>12</sup>

Eftersom en uppsägning enligt förarbetena till LAS ska vara den sista utvägen, föreligger inte saklig grund om arbetsgivaren inte försökt förhindra uppsägningen till exempel genom omplacering, arbetsanpassning eller utbildning.<sup>13</sup>

Uppsägningar som hänför sig till arbetsbrist är något som vanligtvis godtas av Arbetsdomstolen eftersom arbetsgivaren ensam har rätten att bestämma hur verksamheten ska bedrivas. Domstolen avgör normalt inte om en driftsinskränkning varit berättigad eller inte ur ett företagsekonomiskt eller organisatoriskt hänseende.<sup>14</sup> Det här hänför sig från att arbetsgivaren genom sin arbetsledningsrätt, enligt förarbetena till LAS, måste ha möjlighet att göra nedskärningar eller omorganisationer av verksamheten.<sup>15</sup> Arbetsdomstolen går därmed i princip inte djupare in på arbetsgivarens motiv eller val av var denne vill placera arbetsbristen.<sup>16</sup> Dock åligger det arbetsgivaren att kunna redovisa acceptabla och reella skäl som ligger till grund för uppsägningen.<sup>17</sup>

---

<sup>9</sup> Calleman, C, *Rätten i den ekonomiska krisen*, Red. Calleman, C, Iustus förlag, 2011, Uppsala, s. 175. Jfr omplacering enligt 22 § LAS, där arbetsgivaren måste omplacera arbetstagare med längre anställningstid vars arbetsuppgifter försvunnit till arbetstagares med kortare anställningstids befattning, dock endast inom turordningskretsen.

<sup>10</sup> Prop. 1973:129 s.121 samt AD 2013:13 som gällde omplaceringsskyldighet i samband med arbetsbrist samt om omplacering enligt 7 § LAS har samma betydelse inom staten som på övriga arbetsmarknaden. Arbetsdomstolen bedömde att 7 § LAS ej har annan innebörd utan tillämpas likadant.

<sup>11</sup> Till exempel AD 2006:73 gällande misskötsamhet, AD 2010:62 gällande samarbetssvårigheter, samt prop. 1973:129 s.124.

<sup>12</sup> Glavå, 2011, s. 487 samt AD 1983:86.

<sup>13</sup> Prop. 1973:129 s.121 och Källström, K & Malmberg, J, *Anställningsförhållandet, inledning till den individuella arbetsrätten*, Iustus förlag, tredje upplagan, Uppsala, 2013, s.139.

<sup>14</sup> Prop. 1973:129 s.123, prop. 1981/82:71 s.65 samt AD 1983:127.

<sup>15</sup> AD 1993:101 där ett antal assistenter vid en skattemyndighet sades upp på grund av arbetsbrist. Tvist huruvida uppsägningarna var sakligt grundade. Uttalanden om domstols möjligheter att pröva arbetsgivarens förändringar av verksamheten ur företagsekonomisk, organisatorisk eller därmed jämförlig synpunkt. Arbetsdomstolen kom fram till att skattemyndigheten haft saklig grund för uppsägningarna.

<sup>16</sup> AD 1980:133 samt Numhauser-Henning, A & Rönnmar, M *Det flexibla svenska anställningsskyddet*, Juridisk Tidsskrift, 2010-11 NR 2, s.384.

<sup>17</sup> Källström & Malmberg, 2013, s. 143.

Enligt turordningsreglerna ska det för varje driftsenhet upprättas en turordningskrets. En driftsenhet är en del av ett företag som är placerat i samma byggnad eller som är placerat inom samma område.<sup>18</sup>

Det är upp till arbetsgivaren att bestämma var arbetsbristen ska förläggas, det vill säga vilken turordningskrets som ska beröras.<sup>19</sup> Dock är dennes beslutanderätt begränsad när det gäller hur arbetstagare inom turordningskretsen ska väljas.<sup>20</sup>

Turordning är enligt LAS utformad så att en annan avdelning eller driftsenhet än den där arbetsgivaren placerat arbetsbristen kan beröras, genom att en arbetstagare som är högre kvalificerad än en annan kan få ta den sämre meriterade arbetstagarens jobb genom omplacering.<sup>21</sup> Dock krävs att arbetstagaren innehar tillräckliga kvalifikationer för omplaceringen.<sup>22</sup>

På grund av semidispositiviteten kan kollektivavtal ersätta LAS när det gäller turordning. Antingen genom att kollektivavtalet helt reglerar turordningen och då ger generella normer för genomförandet av uppsägningar, se till exempel 3 § TurA-S (se avsnitt 5.3.1), eller genom att kollektivavtalet ger lokala parter fullmakt att avtala om avtalsurlistor.<sup>23</sup> Om kollektivavtal reglerar turordningen tillämpas den även på arbetstagare som inte är medlemmar i kollektivavtalsbärande organisation, om arbetstagaren är verksam i de arbetsuppgifter som kollektivavtalet täcker.<sup>24</sup> Enligt Calleman är det viktigt att nämna att avtal rörande arbetstagares plats i turordningen inte får inkräkta på någon annan arbetstagares rättighet enligt lagen.<sup>25</sup>

---

<sup>18</sup> Prop. 1973:129 s. 260 samt till exempel AD 2006:15 där ett företag hade två kontor, belägna mitt emot varandra, men med en rågång mellan sig. De ansågs vara en och samma driftsenhet.

<sup>19</sup> Källström & Malmberg, 2013, s. 146.

<sup>20</sup> Calleman, C, *Turordning vid uppsägning*, Norstedts Juridik AB, upplaga 1:1, Stockholm, 2000, s. 104 samt Glavå, 2011, s. 556.

<sup>21</sup> Lunning, L, Toijer, G, *Anställningsskydd En lagkommentar*, Norstedts Juridik, tionde upplagan, Stockholm, 2010 s. 640 samt prop. 1973:129 s.156.

<sup>22</sup> 22 § fjärde stycket LAS samt AD 2006:110 där arbetstagaren inte ansågs ha tillräckliga kvalifikationer varpå arbetsgivarens omplaceringsskyldighet ansågs vara uppfylld.

<sup>23</sup> Lunning, 2010, s. 638, Källström & Malmberg, 2013, s. 152 samt prop. 1973:129 s. 233.

<sup>24</sup> Källström & Malmberg, 2013, s. 151. samt 2 § sjätte stycket LAS.

<sup>25</sup> Calleman, 2000, s. 227 med hänvisning till AD 1983:125.

## 2. Omorganisation

### 2.1 Inledning

Nedanstående kapitel kartlägger exempel på hur arbetsgivaren kan utnyttja sin arbetsledningsrätt genom omorganisation för att kunna välja var och hur arbetsbristen ska förläggas.

Arbetsgivaren påverkar också vilka arbetstagare som ska bli uppsagda genom att besluta vilka omplaceringserbjudanden som ska ges till arbetstagarna, samt huruvida lediga befattningar ska tillsättas genom nyanställning.

### 2.2 Förläggning av arbetsbrist

En arbetsgivare kan som tidigare nämnts själv välja var arbetsbristen ska förläggas. Det medför att arbetsgivaren kan placera arbetsbristen på ett område med arbetstagare som denne skulle vilja se uppsagda, vilket leder till att uppsägningarna, utifrån sett, grundar sig på företagsekonomiska skäl.

#### *Omorganisation*

I AD 2012:11 utnyttjade arbetsgivaren sin arbetsledningsrätt genom att välja var och hur arbetsbristen skulle förläggas, det här med hjälp av att ändra inriktning på verksamheten vilket ledde till decentralisering. Endast en av de berörda ombudsmännen blev uppsagd. Frågan i målet gällde om uppsägningen var sakligt grundad samt om den skett i strid med 22 § LAS. Förbundet menade att uppsägningen hänfört sig till arbetstagaren personligen, då styrelsen tidigare uttryckt missnöje angående hur arbetstagaren utförde sina arbetsuppgifter. Företaget bestred detta.

Arbetsdomstolen tog ännu en gång upp det faktum att arbetsgivaren har rätt att bedöma huruvida arbetsbrist föreligger i en del av verksamheten och att det normalt sett utgör saklig grund för uppsägning.

Arbetsgivaren uppgav att arbetstagaren blev uppsagd till följd av en omorganisation med innebörden att verksamheten decentraliserades. Förbundet menade att företaget inte arbetat aktivt

med att genomföra omorganisationen och att bolaget tidigare uttryckt missnöje gentemot arbetstagaren.

Arbetsdomstolen ansåg att skälen för arbetsbrist var godtagbara på grund av omorganisationen. Omplaceringsskyldigheten ansågs uppfylld då arbetstagaren erbjudits en halvtidstjänst som denne tackat nej till. Därmed blev inte turordningsreglerna tillämpliga.

Rättsfallet visar att arbetsgivarens arbetsledningsrätt ger denne stor frihet att bedriva verksamheten och välja vilka arbetstagare som ska få vara kvar.

Det finns dock en begränsning i arbetsledningsrätten. Vid genomförandet av en omorganisation är det inte tillåtet att arbetsgivaren påstår att ett verksamhetsrelaterat skäl ligger till grund för en uppsägning, när den i själva verket grundar sig på skäl som är hänförliga till arbetstagaren personligen.<sup>26</sup> I sådant fall rör det sig om fingerad arbetsbrist, vilket kan leda till ogiltigförklarande av uppsägningen och skadestånd gentemot arbetstagaren.<sup>27</sup> I en situation med fingerad arbetsbrist ska uppsägningens tillåtlighet inte prövas utifrån arbetsbrist, utan utifrån den verkliga uppsägningsgrunden.<sup>28</sup>

Som Arbetsdomstolen konstaterat i bland annat AD 2004:52 krävs det att arbetstagaren visar åtminstone sannolika skäl för att det rör sig om fingerad arbetsbrist för att domstolen skall ge sig in på bedömningar av arbetsgivarens företagsekonomiska eller organisatoriska överväganden.<sup>29</sup> Ju mer sannolikt arbetstagaren kan göra att det förelegat fingerad arbetsbrist, desto starkare krav ställs på arbetsgivaren att visa att uppsägningen skulle ha företagits av företagsekonomiska skäl.<sup>30</sup>

#### *Uppsägning på grund av arbetsbrist eller personliga skäl?*

I AD 2004:52 hävdar en arbetstagare, som tillsammans med flera andra sades upp på grund av arbetsbrist, att uppsägningen av honom i verkligheten grundade sig på personliga skäl och att den därför skulle vara att bedöma som fingerad arbetsbrist. Till bakgrunden hör att förhandlingar hade förts mellan parterna kort innan uppsägningen, angående frågan om att skilja

---

<sup>26</sup> Källström & Malmberg, 2013, s. 133-134 .

<sup>27</sup> Se till exempel AD 1991:136 där uppsägningen av arbetstagaren ogiltigförklarades och denne erhöll allmänt skadestånd.

<sup>28</sup> Lunning, 2010, s. 491.

<sup>29</sup> Se till exempel AD 2004:52 samt AD 2012:11.

<sup>30</sup> AD 1976:26.

arbetstagaren från sin anställning på grund av personliga skäl. Arbetsdomstolen kom dock till slutsatsen att det var verklig arbetsbrist som låg till grund för uppsägningen, med hänvisning till den svåra ekonomiska situationen. De uttalade vidare att om det verkligen föreligger arbetsbrist, har det ingen betydelse huruvida arbetsgivaren även velat avsluta uppsägningen på grund av personliga skäl.

### **2.2.1 Slutsats**

Arbetsdomstolens inställning är att så länge arbetsgivaren kan visa att det förelegat arbetsbrist, prövar de inte om personliga skäl också legat till grund för uppsägningen. I just det här hänseendet kan detta vara till nackdel för arbetstagaren eftersom arbetsgivaren genom sin arbetsledningsrätt har rätt att hävda arbetsbrist utan att egentligen ifrågasättas av domstolen, vilket gör att en arbetstagare kan ha svårt att få gehör för en upplevd fingerad arbetsbrist. Inte desto mindre är det en fördel för arbetsgivaren som ges en möjlighet att utnyttja tillfället genom att säga upp en anställd när arbetsbrist redan föreligger.

Arbetsgivarens arbetsledningsrätt vad gäller arbetsbrist är långtgående, Arbetsdomstolen går inte närmare in och granskar om det faktiskt föreligger arbetsbrist eftersom de förutsätter att arbetsgivarens bedömning är riktig.

Det här ger i sin tur arbetsgivaren möjlighet att välja ut enskilda arbetstagare som ska sägas upp, se till exempel AD 2012:11 ovan. Dock begränsas den här möjligheten till viss del av turordningskretsen och då främst om kretsen är stor.<sup>31</sup> Skulle turordningskretsen däremot reduceras, minskar skyddet för arbetstagarna.<sup>32</sup> Fingerad arbetsbrist kan också ses som en begränsning av arbetsgivarens valmöjlighet, eftersom domstolen granskar driftsinskränkningen mer noggrant om arbetstagaren kan visa sannolika skäl för att fingerad arbetsbrist förekommit. Det gäller därmed för arbetsgivaren att vederbörande utnyttjar förläggningen av arbetsbrist på ett diskret sätt, exempelvis genom decentralisering av verksamheten.

---

<sup>31</sup> Glavå, 2011, s. 553.

<sup>32</sup> Ds A 1981:6 s. 84 ff.

## 2.3 Oattraktivt omplaceringserbjudande

Vid en arbetsbristsituation blir reglerna om turordning inte aktuella om arbetstagaren tackar nej till ett skäligt omplaceringserbjudande.<sup>33</sup> Om detta sker kan arbetstagaren sägas upp direkt.<sup>34</sup>

Arbetsgivaren skulle därmed kunna placera arbetsbristen så att en viss turordningskrets drabbas, och i samband med detta ge en arbetstagare ett skäligt omplaceringserbjudande utanför turordningskretsen som vederbörande vet att arbetstagaren skulle avvisa. Rör det sig om flera arbetstagare skulle arbetsgivaren kunna erbjuda de attraktiva omplaceringserbjudandena till de arbetstagare denne vill se fortsatt anställda - och sist erbjuda de mindre attraktiva erbjudandena till de arbetstagare denne vill se gå.

Vad som anses vara ett skäligt omplaceringserbjudande beror på det enskilda fallet, men hänsyn kan exempelvis tas till anställningsvillkor och avstånd till arbetet. Som tidigare nämnts kan omplaceringar anses vara skäliga trots att de innebär en försämring för arbetstagaren.

### *Geografiskt område*

AD 2006:15 berör en arbetsgivare som gav ett oattraktivt omplaceringserbjudande, vilket resulterade i att en arbetstagare blev uppsagd på grund av arbetsbrist. Frågan rörde om arbetstagaren, som var bosatt i Uppsala, haft godtagbar anledning att tacka nej till omplaceringserbjudandet i Åre. Domstolen fann att så var fallet, med hänvisning till arbetstagarens familj, ålder och anknytning till Uppsala. I och med att bolaget inte ansågs ha gett arbetstagaren ett skäligt omplaceringserbjudande och inga andra tjänster fanns att erbjuda, blev turordningsreglerna i 22 § LAS tillämpliga.

### *Arbetstidsmått*

Arbetsgivaren i AD 2012:47 visar att oattraktiva omplaceringserbjudanden kan löna sig. Fallet handlar om en barnklädesbutik som genomförde en omorganisation i en av sina butiker. Arbetsdomstolen kom fram till att arbetsbrist förelåg och prövade om den uppsagda arbetstagaren fått ett omplaceringserbjudande som hon avböjt, och om detta i så fall varit skäligt. Arbetsgivaren hade lämnat ett omplaceringserbjudande på en deltidstjänst på 25 timmar i veckan

---

<sup>33</sup> Calleman, 2000 s. 101 samt AD 2012:47 angående skäligt omplaceringserbjudande.

<sup>34</sup> Källström & Malmberg, 2013, s. 147 samt AD 2005:57.

och arbetstagaren menade att hon vid ett tidigare möte uppgett att hon endast kunde gå ner till 35 timmar i veckan.

Arbetsdomstolen bedömde att omplaceringserbjudandet varit skäligt med hänvisning till omorganisationen, och att arbetstagaren avstått från detta. Uppsägningen på grund av arbetsbrist var därför sakligt grundad.

### **2.3.1 Slutsats**

Slutsatsen som kan dras är att det är mycket effektivt för arbetsgivaren att hänvisa till verksamhetens behov. Emellertid krävs det att en omorganisation eller driftsinskränkning verkligen har genomförts. Om arbetsgivaren faktiskt har behov av att omorganisera verksamheten är det ett smidigt sammanträffande, eftersom arbetsgivaren då kan välja ut de arbetstagare som denne vill säga upp och ge dessa personer oattraktiva omplaceringserbjudanden eller omreglera anställningsavtalen. Vidare går det inte att dra några snävare slutsatser då bedömning alltid måste göras utifrån den enskilda situationen. Till exempel skulle mannen som var bosatt i Uppsala kanske inte haft en godtagbar anledning att tacka nej till sitt omplaceringserbjudande om han varit yngre och inte haft familj som knöt honom till Uppsala.

## **2.4 Nyanställning**

Ännu en åtgärd arbetsgivaren kan ta till är att, innan denne varslar om en omorganisation eller driftsinskränkning, anställa en ny arbetstagare till en ledig befattning. Kan det sedan påvisas att inga befattningar är lediga, samt att en omplaceringsutredning gjorts, är det här ett alternativ för att kunna säga upp en arbetstagare.

7 § LAS bygger på att det finns en ledig befattning eller lediga arbetsuppgifter som arbetstagaren kan omplaceras till.<sup>35</sup> Skulle alla sådana befattningar och arbetsuppgifter redan vara tillsatta, till exempel genom nyanställning, träder turordningsreglerna i 22 § in. Beroende på vilken turordningskrets som berörs, vilket arbetsgivaren själv kan bestämma, är också det här ett alternativ för att kunna säga upp en viss arbetstagare.

---

<sup>35</sup> AD 1994:1.



### *Nyanställning av inlånad arbetstagare*

I AD 2010:72 försökte arbetsgivaren ta till det precis nämnda tillvägagångssättet i en arbetsbristsituation genom att, istället för att omplacera en arbetstagare till en ledig befattning, nyanställa en arbetstagare som varit inlånad från ett tyskt bolag inom samma koncern. Den inlånade tyske arbetstagaren blev anställd i samband med att arbetstagaren blivit uppsagd.

Huvudfrågan i fallet rörde sig om huruvida uppsägningen varit sakligt grundad samt om arbetsgivaren brutit mot reglerna om företrädesrätt till återanställning.

Twisten gäller om den uppsagda arbetstagaren borde ha blivit omplacerad till befattningen som den tyske arbetstagaren blev anställd till, vilken förbundet ansåg ha varit ledig vid tidpunkten för uppsägningen. Förbundet ansåg att tjänsten borde ha kunnat anses vara ledig eftersom bolaget hade inlett ett anställningsförfarande.

Arbetsdomstolen bedömde det inte nödvändigt att avgöra om det uppstått en ledig anställning, då bolaget länge diskuterat huruvida de skulle ha den tyske arbetstagaren inlånad eller anställd. Domstolen ansåg vidare att anställningsprocessen kommit så långt att tjänsten inte kunde betraktats som ledig, varken vid förhandlingarna eller uppsägningen. Därmed hade bolaget inte brutit i sin omplaceringsskyldighet.

### *Tillsättning av tillsvidaretjänst med visstidsanställd arbetstagare*

AD 2003:14 är ännu ett exempel på hur arbetsgivaren genom tillsättning av tjänst försökte få en arbetstagare uppsagd. Arbetsgivaren på ett mindre företag som bedrev sågverksrörelse tillsatte en tillsvidaretjänst med en visstidsanställd arbetstagare. Domstolen hade att bedöma om arbetsgivaren gjort en tillräckligt noggrann omplaceringsutredning, då en arbetstagare i samband med detta sades upp på grund av arbetsbrist.

Bolaget ansågs inte ha gjort en fullständig omplaceringsutredning eftersom omplacering endast gjorts på tjänstemannaområdet och inte i produktionen. I produktionen tillsvidareanställdes istället en tidigare visstidsanställd arbetstagare till en ledig befattning. Den uppsagda arbetstagaren ansågs ha tillräckliga kvalifikationer för tjänsten i produktionen, då upplärningstiden inte skulle varit oskäligt lång. Därmed borde arbetstagaren ha omplacerats till den här tjänsten och bolaget bedömdes ha gjort fel när de tillsatte tjänsten med den visstidsanställda.

### **2.4.1 Slutsats**

Arbetsgivarens åtgärder i praxis visar att en noggrann omplaceringsutredning alltid måste kunna bevisas. För arbetsgivaren i det sistnämnda fallet hade åtgärden kanske lönat sig om denne kunnat påvisa att de faktiskt utrett frågan om arbetstagaren skulle kunnat arbeta i produktionen, men att denne inte haft tillräckliga kvalifikationer. Vidare får vi uppfattningen att om arbetsgivaren en längre tid haft i åtanke att nyanställa till en viss befattning samt att denne varit säker på *vem* som skulle tillsättas, är det ett giltigt skäl för att nyanställa till en ledig befattning. Därmed är det av vikt att arbetsgivaren kan styrka att planer på nyrekrytering till en ledig befattning funnits en längre tid. Slutligen beror utgången alltid på omständigheterna i det enskilda fallet.

# 3. Ändrade kompetenskrav

## 3.1 Inledning

Tillräckliga kvalifikationer innebär enligt förarbetena att en arbetstagare ska ha

”de allmänna kvalifikationerna som normalt ställs på den som söker det arbete det är frågan om.

En viss kortare inlärningsstid torde ofta få accepteras”.<sup>36</sup>

Bevisbördan ligger på arbetsgivaren när det kommer till att bevisa att en arbetstagare som är behörig för turordning saknar tillräckliga kvalifikationer.<sup>37</sup>

De uppställda kvalifikationskraven måste vara sakliga och acceptabla, vilket bland annat innebär att de ska vara relevanta och reella.<sup>38</sup> Vid en omplacering ska arbetsgivaren enligt praxis inte välja den arbetstagare med bäst kvalifikationer utan den med tillräckliga kvalifikationer för jobbet, som har längst anställningstid.<sup>39</sup>

Följande kapitel visar hur arbetsgivaren kan utnyttja kravet på tillräckliga kvalifikationer för omplacering, för att säga upp utvalda arbetstagare.

## 3.2 Ändrade kompetenskrav genom omorganisation

Ett tillvägagångssätt för arbetsgivaren att utnyttja kravet på tillräckliga kvalifikationer, med målet att säga upp utvalda arbetstagare, är att genomföra en omorganisation och därigenom ändra kompetenskraven för olika befattningar.<sup>40</sup>

---

<sup>36</sup> Prop. 1973:129 s.159, AD 1999:24, Arbetsdomstolen bedömde att arbetstagaren ej hade tillräckliga kvalifikationer samt AD 2006:110 där domstolen uttalar att tillräckliga kvalifikationer enligt 22 § LAS handlar om befintliga och grundläggande kunskaper, inte att en arbetstagare ska gå från att vara lärare till att bli rektor genom omskolning.

<sup>37</sup> AD 2011:5.

<sup>38</sup> Källström & Malmberg, 2013, s. 149, med hänvisning till AD 1992:14, där arbetsgivaren misslyckades med att bevisa att de uppställda kvalifikationskraven var relevanta.

<sup>39</sup> Calleman, 2000, s. 159-160 samt AD 1978:84.

<sup>40</sup> Arbetsgivaren bestämmer innehållet i de tillräckliga kvalifikationerna, dock kan detta beslut förkastas efter rättslig prövning, om kraven “framstår som ett försök till kringgående av antingen lag eller avtal eller om förfarandet strider mot god sed på arbetsmarknaden”, promemoria Näringsdepartementet, *Undantag från turordningen*, s. 11.

### *Strängare kvalifikationskrav*

I AD 1996:54 gjorde arbetsgivaren på detta sätt genom att upprätta strängare kvalifikationskrav. Arbetsgivarverket genomförde förändringsarbete som innebar en ny organisation av verksamheten, vilket medförde att högre kvalifikationskrav ställdes. Det här med hänvisning till att stärka organisationens kompetens och att handläggarna skulle kunna erbjuda medlemmarna specialistkunskaper.

Målet gällde frågan om det förelåg saklig grund för uppsägning av två arbetstagare som arbetade som handläggare. Förbundet påstod att Arbetsgivarverket inte fullgjort sin omplaceringsskyldighet, då de ansåg att arbetstagarna hade tillräckliga kvalifikationer för de lediga befattningar som skulle tillsättas genom nyrekrytering. Arbetsgivarverket bestred påståendena.

Arbetsdomstolen bedömde att arbetsgivaren själv får bestämma vilka kvalifikationskrav anställningar ska ha, förutom om kraven kan anses vara ett kringgående eller strida mot god sed på arbetsmarknaden. I målet ansågs kraven inte ha varit av sådan natur.

"Tvärtom visar utredningen att Arbetsgivarverket, som just ombildats från anslagsmyndighet till uppdragsmyndighet, skulle omprioritera sin verksamhet och därvid strävade efter att förstärka organisationens kompetens för att i större utsträckning kunna erbjuda medlemmarna ett specialistkunnande utöver den nivå dessa redan hade bland sina egna anställda."<sup>41</sup>

Arbetsdomstolen uttalade att arbetstagarna ej besuttit de tillräckliga kvalifikationer som krävdes för de befattningar som skulle tillsättas genom nyrekrytering. Övriga befattningar bedömdes inte vara lediga.

### *Omorganisation, behöriga lärare krävdes*

Ett annat exempel på när arbetsgivaren omorganiserat sin verksamhet är AD 2008:46.

En gymnasieskola beslutade efter ett ägarbyte att endast ha behöriga lärare. Organisationsförändringen ledde till att arbetstagaren inte längre levde upp till kompetenskraven på arbetsplatsen. Hon var den enda av de tillsvidareanställda lärarna som inte uppfyllde skolans nya krav på behörighet och blev därav uppsagd på grund av arbetsbrist. Frågan var om uppsägningen skett på grund av arbetsbrist eller personliga skäl, eftersom hon var den enda som

---

<sup>41</sup> AD 1996:54 s. 425.

blev uppsagd. I domskälen poängterade Arbetsdomstolen vikten av att arbetsgivaren gör en seriös bedömning huruvida en omorganisation skulle kunna ske utan att någon arbetstagare behöver sägas upp. Har en sådan bedömning gjorts, kan arbetsgivarens bedömning i princip inte ifrågasättas av domstol. Domstolen slog vidare fast att det, eftersom uppsägningen skedde som ett led i en av arbetsgivaren beslutad förändring av verksamheten, samt eftersom det inte fanns något som tydde på att arbetsgivaren genomfört verksamhetsförändringen för att arbetstagaren skulle sluta, inte rörde sig om en uppsägning på grund av personliga skäl utan på grund av arbetsbrist.

### **3.2.1 Slutsats**

För att arbetsgivaren faktiskt ska lyckas utnyttja de ändrade kompetenskraven för att kunna säga upp, krävs det att denne lägger fram sakliga bevis. I båda ovannämnda fall lyckades arbetsgivarna visa att arbetstagarna ej hade den kompetens som krävdes. Det visar att arbetsgivaren genom att göra en omorganisation, och då omvandla verksamhetens mål och strategier, kan få bort de arbetstagare denne önskar genom att ställa högre kvalifikationskrav.<sup>42</sup> Det kan tyckas verka omständigt, men då det i enlighet med lagstiftning är oerhört svårt för en arbetsgivare att faktiskt göra sig av med arbetstagare, kan det vara värt besväret.

Förfarandet visar även att Arbetsdomstolen låter arbetsgivaren utnyttja sin arbetsledningsrätt vad gäller hur denne vill bedriva sin verksamhet, vilket är positivt för arbetsgivaren men negativt för arbetstagaren.

## **3.3 Otillräckliga kvalifikationer för omplacering**

En arbetstagare med längre anställningstid än andra kan ändå komma att bli uppsagd om vederbörande inte innehar de tillräckliga kvalifikationer som krävs för en omplacering. Arbetsgivaren är den som bestämmer vilka kompetenser som krävs, dock med begränsningen att de ska vara sakliga och acceptabla. Kan arbetsgivaren få kraven att framstå som sådana, kan

---

<sup>42</sup> AD 2010:34 är ytterligare exempel på när arbetsgivaren ändrat kvalifikationskraven och på så sätt kunnat säga upp arbetstagare. Städbolaget gjorde omorganisation och krävde i samband med detta att vissa arbetstagare skulle inneha körkort. Bolaget ansågs inte ha brutit mot turordningsreglerna genom att säga upp en arbetstagare som saknade körkort och låta andra arbetstagare med kortare anställningstid, men med körkort, stanna kvar. Kraven på körkort var enligt domstolen sakliga, då Arbetsdomstolen ansåg att det var oskäligt att kräva att arbetsgivaren skulle erbjuda arbetstagaren körkortsutbildning.

denne göra sig av med en arbetstagare trots lång anställningstid.<sup>43</sup> Arbetstagare med kortare anställningstid kan då omplaceras om de besitter de tillräckliga kvalifikationer som krävs. Eftersom arbetsgivaren väljer vilka krav som ska ställas på kompetens, kan denne anpassa kraven så att de arbetstagare denne önskar säga upp inte besitter de rätta kvalifikationerna.

### *Ändrade språkrav*

AD 2005:75 rör ett bolag som sade upp två montörer på grund av arbetsbrist.

En omorganisation innebar att de kvarvarande arbetena som servicetekniker krävde kunskaper i det engelska språket, vilket de två montörerna inte besatt. Andra arbetstagare som arbetade inom samma avtalsområde och driftsenhet, men med kortare anställningstid, sades inte upp. Tvisten belyser frågan om uppsägningarna skett i strid med turordningsreglerna.

Arbetsgivaren menade att arbetstagarna inte hade de tillräckliga kvalifikationer som krävdes i det engelska språket, då en stor del av serviceteknikerarbetet utfördes utomlands. Förbundet menade motsatsen - åtminstone efter rimlig inlärningsstid.

Arbetsdomstolen bedömde att enligt lagförarbeten och fast praxis innebär kravet på tillräckliga kvalifikationer att arbetstagaren ska besitta de allmänna kvalifikationer som krävs vid nyanställning samt att en viss inlärningsstid ska accepteras. Vidare menade domstolen att arbetsgivaren inte har rätt att välja ut den arbetstagare som är mest lämpad för arbetet, utan det är den arbetstagare som är företrädesberättigad med de rätta kvalifikationerna som ska bli omplacerad till tjänsten.

Arbetsdomstolen uttalar även att efter omorganisation, då arbeten eller befattningar fått nytt innehåll, är

"utgångspunkten att en arbetsgivare måste ha rätt att uppställa de krav som arbetsgivaren anser lämpliga så länge dessa inte framstår som obefogade eller överdrivna."<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup> AD 1995:118, där en arbetstagare med längre anställningstid än en annan blev uppsagd. Arbetsgivaren kunde bevisa att arbetstagaren inte hade de tillräckliga kvalifikationerna som krävdes för att kunna sköta arbetet.

<sup>44</sup> AD 2005:75 s. 557.

Arbetsdomstolen ansåg att arbetsgivaren kunde bevisa att arbetstagarna ej besatt de kunskaper i det engelska språket som krävdes för de kvarvarande arbetena som servicetekniker. De bedömdes inte heller kunna lära sig det inom rimlig tid.

### **3.3.1 Slutsats**

Det här tillvägagångssättet är något arbetsgivaren kan använda sig av om denne beslutat att göra en omorganisation, och i samband med denna vill passa på att säga upp utvalda arbetstagare med lång anställningstid. Det som krävs av arbetsgivaren är att denne då riktar kvalifikationskraven, så att dessa stämmer in på de kvalifikationer som arbetstagarna med lång anställningstid saknar samt som de med kortare anställningstid besitter. För att lyckas med ett förfarande som detta är det av vikt att arbetsgivaren får kraven att framstå som en förutsättning för *verksamhetens* framtid och att de inte riktar sig mot *enskilda personer*.

Det faktum att arbetsgivaren har rätten att uppställa krav på kompetens möjliggör för en selektion av arbetstagare, vilket i sin tur innebär ett sämre skydd för de anställda än vad lagen utlovar.

## 4. Turordningsregler

### 4.1 Inledning

I följande kapitel belyses hur arbetsgivaren kan utnyttja reglerna om turordning vid en omorganisation för att välja ut vilka arbetstagare som ska sägas upp och inte. Första delen berör hur omplaceringserbjudanden kan ges i samband med en arbetsbristsituation medan andra delen behandlar hur arbetsgivaren, efter det att uppsägningar gjorts, kan hindra utvalda arbetstagare från att utnyttja sin företrädesrätt till återanställning.

### 4.2 Omplaceringserbjudanden utan inbördes turordning

Arbetsgivaren kan, enligt 7 § andra stycket LAS, omplacera arbetstagare till lediga befattningar utanför en arbetsbristdrabbad turordningskrets utan att ge omplaceringserbjudandena i turordning. Det här kan genomföras innan turordning sker enligt 22 § LAS.<sup>45</sup>

Föregående strider ej mot lag, vilket enligt praxis medför att arbetsgivaren kan välja vilka anställda denne vill ha kvar och inte. Till exempel kan en arbetstagare med kortare anställningstid undgå att bli uppsagd, eftersom omplacering enligt 22 § LAS endast sker inom turordningskretsen. En arbetstagare med kortare anställningstid kan då bli uppsagd till förmån för en arbetstagare med längre anställningstid som ska omplaceras till dennes tjänst.<sup>46</sup>

Innan detta sker kan arbetstagaren med kortare anställningstid omplaceras till en annan driftsenhet på en annan ort som inte kommer att beröras av uppsägningarna.<sup>47</sup> Kryphålet möjliggör för arbetsgivaren att rädda arbetstagare med kortare anställningstid - men även att kunna säga upp arbetstagare med längre anställningstid, då de tjänster på en annan driftsenhet som dessa arbetstagare skulle kunna göra anspråk på, redan är tillsatta.

---

<sup>45</sup> AD 1994:1 behandlar skillnaden mellan omplacering enligt 7 och 22 §§ LAS. I 7 § LAS krävs det att det finns en ledig befattning eller arbetsuppgift i hela verksamheten, som arbetstagaren innehar tillräckliga kvalifikationer för. Omplacering enligt 22 § LAS handlar om en uppkommen arbetsbristsituation, och arbetstagare som berörs av den konkurrerar om de befattningar som kommer finnas kvar efter till exempel en driftsinskränkning. Principen sist in först ut tillämpas.

<sup>46</sup> Lunning, 2010, s. 640 samt prop. 1973:129 s.156.

<sup>47</sup> Calleman, 2000, s. 142.



Saklig grund föreligger om inte arbetsgivaren kan erbjuda annat arbete hos sig.<sup>48</sup> Det innebär att 22 § LAS kan anses vara subsidiär gentemot 7 § LAS.<sup>49</sup>

Det har i praxis varit omdiskuterat huruvida förfarandet är godtagbart. Dock har Arbetsdomstolen slutligen kommit fram till att om saken ställs på sin spets är en arbetsgivare skyldig att enligt 7 § LAS omplacera arbetstagare till lediga arbeten (utan turordning), och efter detta turordna enligt 22 § LAS. Arbetsgivaren har därmed rätt att omplacera arbetstagare till lediga befattningar, på grundval av vad denne anser vara bäst för verksamheten, och på så sätt få rätt man på rätt plats, och genom detta uppfylla sin omplaceringsskyldighet. Sistnämnda under förutsättning att arbetsgivaren inte agerar i strid med god sed på arbetsmarknaden eller mot diskrimineringslagen. Se avsnitt längre ner om begreppet god sed.<sup>50</sup>

#### *Driftsinskränkning på en av orterna*

I AD 2011:30 omplacerades, enligt 7 § LAS, arbetstagare med kortare anställningstid till en annan ort än den som drabbades av arbetsbrist, vilket förhindrade att dessa blev uppsagda medan arbetstagare som fick stanna kvar sades upp, trots längre anställningstid.

Målet handlar om ett teknikföretag, som flyttade all sin tillverkning från Ljungby till Lidhult, 4 mil bort, på grund av minskad orderingång. Vissa arbetstagare i Ljungby erbjöds arbete genom omplacering till Lidhult. Dessa erbjudanden lämnades inte i turordning enligt 22 § LAS. Arbetsdomstolen hade att bedöma om bolaget åsidosatt turordningsreglerna i 22 § LAS eller om de handlat i strid med god sed på arbetsmarknaden. Bolaget ansågs av Arbetsdomstolen inte ha åsidosatt turordningsreglerna i 22 § LAS, med hänvisning till AD 2009:50.

Vad gällde frågan om bolaget agerat i strid med god sed på arbetsmarknaden, bedömde domstolen att bolaget inte agerat på ett sådant sätt eftersom det inte varit en skenkonstruktion att flytta tillverkningen från Ljungby till Lidhult, samt att urvalet av arbetstagare till omplaceringen grundades på företagets drift.

---

<sup>48</sup> Prop. 1973:129 s.122 där det uttalas att omplacering är en definition av begreppet saklig grund.

<sup>49</sup> Calleman, 2000, s. 143.

<sup>50</sup> AD 2009:50.

Det som går att utläsa av rättsfallet gällande god sed är att arbetsgivaren kan ta till det här tillvägagångssättet, så länge denne kan visa att en omorganisation och driftsinskränkning faktiskt skett samt att valet av arbetstagare som omplacerats skett med hänvisning till företagets drift.

#### **4.2.1 Slutsats**

Innan saklig grund kan anses föreligga vid en driftsinskränkning är en arbetsgivare skyldig att erbjuda omplaceringserbjudanden utanför turordningskretsen till de arbetstagare som riskerar att bli uppsagda, om där finns lediga befattningar. Fördelen för arbetsgivaren är att dessa omplaceringserbjudanden kan ges utan turordning, och att arbetsgivaren då fritt kan välja vilka som ska få stanna, och i princip också vilka som ska bli uppsagda. Genom att erbjuda de arbetstagare som arbetsgivaren vill ha kvar omplacering enligt 7 § LAS blir turordningskretsen snävare, och kan då komma att omfatta endast de mindre önskvärda arbetstagarna. På detta sätt kan arbetsgivaren säga upp de mindre önskvärda och samtidigt undgå att säga upp en arbetstagare som denne vill ha kvar.

Viktigt att poängtera här är även att en felaktig uppsägning enligt 7 § LAS kan angripas genom ogiltigförklaring medan den enligt 22 § LAS endast kan leda till skadeståndersättning.<sup>51</sup>

### **4.3 Företrädesrätt till återanställning**

I en arbetsbristsituation ska arbetsgivaren ge besked till arbetstagaren om denne har företrädesrätt till återanställning eller inte. Därefter måste arbetstagaren anmäla anspråk hos arbetsgivaren för att företrädesrätten ska kunna göras gällande.<sup>52</sup> Anmälan kan enligt praxis ske skriftligt eller muntligt, och det är arbetstagaren som har bevisbördan för att en sådan anmälan har lämnats.<sup>53</sup> Arbetsgivaren har sedan en skyldighet att, om det finns flera arbetssökande, erbjuda den företrädesberättigade arbetstagaren förtur till anställningen.<sup>54</sup> Företrädesrätten gäller endast till rena nyanställningar, vilket innebär att omplaceringar och andra arbetsledningsbeslut

---

<sup>51</sup> Numhauser-Henning, A & Rönnmar, M, *Det flexibla svenska anställningsskyddet*, Juridisk Tidskrift, 2010-11, NR 2, s. 384.

<sup>52</sup> 27 § LAS samt AD 2001:57, där arbetsgivaren förlängde uppsägningstiden för arbetstagare med kortare anställningstid än de fyra målsägande. Arbetsgivaren bedömdes dock inte ha åsidosatt företrädesrättsreglerna, eftersom de berörda arbetstagarna inte kunde anses ha anmält anspråk på företrädesrätten.

<sup>53</sup> Källström & Malmberg, 2013, s. 155.

<sup>54</sup> Ulander-Wänman, C, *Företrädesrätt till återanställning*, Iustus förlag, Uppsala, 2008, s. 237.

såsom en befordran går före.<sup>55</sup> Företrädesrätten gäller även om den nya anställningen avser en annan anställningsform än den som den företrädesberättigade arbetstagaren tidigare hade. Det här innebär exempelvis att en arbetstagare som tidigare hade en tillsvidareanställning kan ha företrädesrätt även i det fall arbetsgivaren vill göra en nyanställning som är begränsad till viss tid.<sup>56</sup>

Det framgår av Arbetsdomstolen att kränkning av en arbetstagares företrädesrätt till återanställning vanligen sker genom att arbetsgivaren anställer någon annan än den i första hand företrädesberättigade, men också genom att uppsägningstiden förlängs för en annan arbetstagare än densamma. Nedan beskrivs tillvägagångssätt för att inte behöva ta hänsyn till företrädesrättsreglerna.

### 4.3.1 Inhyrning

I förarbetena till LAS uttalas att det står arbetsgivaren

“fritt att underlåta att träffa avtal eller lämna erbjudande om ny anställning före ettårsperiodens utgång, även om det skulle uppstå behov av ny arbetskraft dessförinnan.”<sup>57</sup>

Ettårsperioden i citatet har ändrats och företrädesrätten till återanställning gäller numera nio månader efter uppsägningstidens slut. Arbetsgivaren behöver alltså inte anställa personer med företrädesrätt bara för att dessa finns tillgängliga, denne skulle istället kunna välja att använda sig av inhyrd arbetskraft eller att inte tillgodose arbetskraftsbehovet alls.<sup>58</sup>

#### *Abu Garcia - inhyrning av personal*

I det uppmärksammade fallet AD 2003:4 behandlas frågan om en arbetsgivare kringgår reglerna om företrädesrätt på ett otillbörligt sätt om denne anlitar inhyrd personal. En arbetsgivare sade upp 50 anställda på grund av arbetsbrist hösten år 2000. Under våren 2001 uppkom vid flera tillfällen behov av arbetskraft vid bolaget. Arbetskraftsproblemet löstes genom att några av de uppsagda arbetstagarna återanställdes med tillsvidareanställningar, och några fick förlängd uppsägningstid. På hösten 2001 beslutade bolaget att hyra in personal genom

---

<sup>55</sup> Lunning, 2010, s. 668.

<sup>56</sup> Källström & Malmberg, 2013, s.154.

<sup>57</sup> Prop. 1973:129 s. 265.

<sup>58</sup> Glavå, 2011, s. 309.

bemanningsföretaget Adecco. Förbundet motsatte sig detta, men inhyrningen verkställdes ändå. Under våren 2002 hyrdes ytterligare ett antal personer in från Adecco. Tvist har uppstått huruvida bolaget brutit mot LAS genom att anlita inhyrd personal samtidigt som tidigare anställda med företrädesrätt funnits till förfogande.

Både i förarbetena till LAS och av Arbetsdomstolen har det slagits fast att en domstol inte har för vana att bedöma om arbetsgivarens arbetsledningsbeslut är välmotiverade eller välgrundade.<sup>59</sup> En arbetsgivare har heller ingen skyldighet att se till så att en nyanställningssituation sker på arbetsplatsen bara för att det finns tidigare anställda med företrädesrätt. Om arbetsgivaren anser det vara motiverat ur företagsekonomisk synpunkt att anlita en entreprenör för ett arbete, kan arbetsgivarens beslut i princip inte angripas med stöd av LAS. I Abu Garcia-målet fastställde Arbetsdomstolen med stöd av detta att bolaget inte kunde anses ha åsidosatt sina skyldigheter gentemot arbetstagarna gällande reglerna om företrädesrätt till återanställning.

#### *Inhyrning av tidigare anställda*

Även i AD 2007:72 sade ett bolag upp ett antal arbetstagare på grund av arbetsbrist, varav flera hade företrädesrätt till återanställning. Bolaget valde senare att, under tiden då företrädesrätten gällde, hyra in tre av de tidigare anställda genom Lernia bemanning. Två av dessa hade på grund av sin korta anställningstid inte rätt till återanställning enligt 25 § LAS. Tvisten gäller om bolagets förfarande inneburit ett kringgående av anställningsskyddslagens regler om företrädesrätt till återanställning. Bolaget anklagades för att ha gett Lernia direktiv om vilka som skulle hyras ut till dem, alternativt ha medverkat vid Lernias rekrytering och därigenom styrt Lernias urval av tidigare anställda till bolaget.

Förbundet har även yttrat att arbetstoppen i januari 2006 var förutsägbar och att bolaget kunde ha löst arbetskraftsbehovet genom visstidsanställning. Bolaget uttrycker att förfarandet grundade sig enbart på företagsekonomiska grunder och hävdar att ingen inblandning från bolagets sida har skett i Lernias rekryteringsprocess. Arbetsdomstolen uttalade att endast förfaranden som med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet måste anses otillbörliga borde betraktas som kringgående av företrädesrätten och finner inte något stöd för att bolaget skulle agerat på ett otillbörligt sätt genom inhyrning av de tre tidigare arbetstagarna.

---

<sup>59</sup> Prop. 1972:129 s.123.

Arbetsdomstolen bedömde vidare att arbetsgivarens handlande varit det ur företagsekonomisk synpunkt mest lämpliga sättet att hantera säsongsvängningar och arbetstoppar. Domstolen hänvisade även till propositionen 1973:129 där det uttrycks att det står arbetsgivaren fritt att välja hur denne vill hantera arbetskraftsbehov som uppkommer innan företrädesrätten gått ut.<sup>60</sup> Förhållandena bedömdes inte ha varit sådana att bolaget genom inhyrningen kunde anses ha kringgått anställningsskyddslagens regler om företrädesrätt till återanställning.

#### **4.3.2 Förlängd uppsägningstid för annan arbetstagare**

Något som Källström bedömer som en kränkning av företrädesrätten är att arbetsgivaren förlänger uppsägningstiden för en arbetstagare som inte är i första hand företrädesberättigad, för att undvika att återanställa arbetstagaren som enligt turordningsreglerna skulle återanställts.<sup>61</sup> Eftersom företrädesrätten endast gäller till rena nyanställningar kommer den i första hand företrädesberättigade inte att återanställas förrän det finns behov av en nyanställning på arbetsplatsen. Tillgodoser arbetsgivaren arbetskraftsbehovet genom att förlänga uppsägningstiden för en annan arbetstagare kan den i första hand företrädesberättigades företrädesrätt hinna gå till ända innan det blir aktuellt med en nyanställningssituation, och arbetsgivaren har således ingen skyldighet att återanställa den berörda. Som nämnts ovan gäller företrädesrätten nio månader efter uppsägningstidens slut, vilket innebär att arbetsgivaren hade behövt förlänga den andre arbetstagarens uppsägningstid med minst nio månader för att undvika att behöva återanställa den i första hand företrädesberättigade. Det här förutsatt att båda arbetstagarna blev uppsagda samtidigt och hade lika lång uppsägningstid.

#### *Kränt företrädesrätt*

I AD 1994:86 sade bolaget upp två arbetstagare på grund av arbetsbrist, *den förste* och *den andre*. Bolaget förlängde sedan uppsägningstiden för den andre, som hade kortast anställningstid och som därför inte stod på tur till återanställning enligt reglerna om företrädesrätt. Förlängningen motiverades med att den andre arbetstagaren vid tidpunkten var ackordstagare och var tvungen att avsluta sina pågående projekt där hans specialkunskaper inom svetsning krävdes. Han arbetade dock fortfarande kvar hos bolaget i februari nästkommande år, det vill

---

<sup>60</sup> Prop. 1973:129 s. 265.

<sup>61</sup> Källström & Malmberg, s. 154.

säga åtta månader efter uppsägningstidens slut. Den förste arbetstagarens företrädesrätt hade vid den här tidpunkten passerat utan att denne fått tillfälle till återanställning.

Tvist har uppstått om bolaget kränkt den förste arbetstagarens företrädesrätt och hindrat dennes återanställning genom att förlänga den andre arbetstagarens uppsägningstid.

Bolaget hävdade att den förste arbetstagaren inte hade tillräckliga kvalifikationer för de uppdrag som den andre arbetstagaren erhöll. Arbetsdomstolen bedömde det felaktigt att påstå att den förste arbetstagaren skulle haft otillräckliga kvalifikationer eftersom arbetet kunde ha organiserats så att han kunde ha sysselsatts med andra arbetsuppgifter än just svetsningsarbetena. Av detta kan dras slutsatsen att arbetsgivaren, för att inte behöva återanställa den förste arbetstagaren, förlängde uppsägningstiden för den andre arbetstagaren för att den förste arbetstagarens företrädesrätt skulle passera innan det kunde tänkas uppkomma behov av ytterligare arbetskraft. Arbetsdomstolen kom till slutsatsen att bolaget hade kränkt den förste arbetstagarens företrädesrätt till återanställning och bolaget förpliktades att betala ekonomiskt skadestånd.

### **4.3.3 Slutsats**

Problemet med att en arbetsgivare har rätt att hyra in arbetskraft även när det finns tidigare anställda med företrädesrätt är främst att det blir en stor osäkerhet för arbetstagaren. Tanken med företrädesrätten är att arbetstagaren ska skyddas och få större utsikt att återta sitt arbete, men detta blir omöjligt då arbetsgivaren hyr in personal under företrädesrättstiden istället. Det är dock givetvis rimligt att arbetsgivaren, med hänsyn till arbetsledningsrätten, själv ska ha möjlighet att avgöra huruvida denne vill anställa personal eller om arbetskraftsbehovet kan avhjälpas genom att hyra in personal för en kort tid. Många arbetsgivare använder sig av inhyrning av personal, och det visar tydligt hur bemanningsbranschens utveckling har påverkat skyddet i LAS. Vi anser också att den utvecklade bemanningsbranschen kan ses som något som lockar arbetsgivaren att gå runt reglerna i LAS eftersom inhyrning, som tidigare nämnts, är ett smidigt och ofta ekonomiskt sätt för arbetsgivaren att hantera arbetstoppar.

Förfarandena i ovan nämnda fall kan förefalla vara enkla sätt för en arbetsgivare att kunna göra sig fri från personal. Genom att studera domslutet i ett flertal av Arbetsdomstolens domar har vi fått intrycket av att det är ett fullt godkänt sätt att agera på som arbetsgivare, både när det handlar

om att hyra in personal och att förlänga uppsägningstiden för en annan arbetstagare än den i första hand företrädesberättigade. Åtminstone så länge arbetsgivaren kan bevisa att handlandet inte skett på ett otillbörligt sätt eller stridit mot god sed på arbetsmarknaden. Som dock belyses tidigare i uppsatsen går Arbetsdomstolen normalt inte in och granskar arbetsgivarens anledningar till en driftsinskränkning eller omorganisation, därmed finns det med största sannolikhet otaliga fall där arbetsgivaren organiserat om lite extra för att kunna säga upp en specifik arbetstagare. Eftersom en tidigare tillsvidareanställd kan ha företrädesrätt till en deltidsanställning kan det således i praktiken bli så att en tidigare tillsvidareanställd, som det inte finns saklig grund att säga upp av personliga skäl, kan återanställas till en deltidstjänst så att denne får tillbringa så lite tid som möjligt på arbetsplatsen. Vid ett sådant erbjudande är det möjligt att arbetstagaren tackar nej, och denne förlorar därmed sin rätt till återanställning.

Ett sätt för arbetsgivaren att helt undvika att tillämpa företrädesrätten är också att helt enkelt inte starta en rekryteringsprocess under tid då det finns före detta anställda med företrädesrätt. Reglerna om företrädesrätt ska skydda arbetstagaren under uppsägningstiden och nio månader framöver.<sup>62</sup> Dock kan frågan återigen ställas hur beskyddande företrädesrätten egentligen är, eftersom arbetsgivaren bevisligen kan undvika att tillämpa den, ofta utan att erhålla några repressalier.

---

<sup>62</sup> Glavå, 2011, s. 308.

# 5. Ytterligare tillvägagångssätt

## 5.1 Inledning

Kapitlet nedan beskriver ytterligare två sätt som arbetsgivaren kan säga upp en arbetstagare på genom att utnyttja lagstiftningen. Arbetstagaren kan inte ogiltigförklara uppsägningen i domstol om arbetsgivaren lyckas bevisa att åtgärden faktiskt varit i enlighet med lagstiftning och praxis. De exempel som belyses nedan är provocerad uppsägning samt vilka faktorer parterna lägger vikt vid i upprättandet av avtalsturlistor. Slutligen ges två exempel på kollektivavtal som reglerar turordningen.

## 5.2 Provocerad uppsägning

Den allmänna utgångspunkten är att en uppsägning som en arbetstagare vidtagit är en rättshandling, som i princip blir omedelbart bindande för arbetstagaren.<sup>63</sup> Enligt praxis och med stöd av uttalanden i förarbetena till LAS kan det dock göras undantag från den här huvudregeln; en uppsägning från arbetstagarens sida kan under särskilda omständigheter vara att jämställa med en uppsägning från arbetsgivarens sida, en så kallad provocerad eller framtvingad uppsägning.<sup>64</sup> En provocerad uppsägning innebär att arbetsgivaren direkt eller indirekt har föranlett arbetstagaren att säga upp sig själv, och principerna har utvecklats inom ramen för tillämpningen av anställningsskyddslagens regler om saklig grund för uppsägning.<sup>65</sup> Det är tillräckligt att arbetsgivaren borde insett att vederbörande åstadkommit en så svår situation för arbetstagaren att det medfört risk för att denne skulle lämna arbetet. Arbetsgivaren behöver följaktligen inte ha haft i direkt syfte att förmå arbetstagaren att säga upp sig.<sup>66</sup>

Ett uppsägningsförfarande kan enligt praxis bedömas vara en provocerad uppsägning om arbetsgivaren har föranlett uppsägningen och agerat i strid med god sed på arbetsmarknaden eller

<sup>63</sup> Andersson, A, Bejstam, L, m.fl. *Arbetsrätten i staten*, Studentlitteratur, andra upplagan, Lund, 2004, s. 384.

<sup>64</sup> AD 2001:55 samt prop. 1973:129 s. 128 f.

<sup>65</sup> Prop. 1997/98:55 s. 117.

<sup>66</sup> AD 2005:63 samt AD 1991:93.



på annat otillbörligt sätt.<sup>67</sup> I en promemoria från Näringsdepartementet beskrivs god sed på arbetsmarknaden som en oskriven rättsregel som begränsar en arbetsgivares rätt att leda och fördela arbetet på ett sätt som uppfattas som otillbörligt eller oskäligt.<sup>68</sup> I det fall en arbetsgivares handlande bedöms vara en provocerad uppsägning enligt kriterierna ovan, är den att jämställa med en uppsägning av personliga skäl från arbetsgivarens sida, vilket kräver saklig grund enligt 7 § LAS.<sup>69</sup>

Faktorer som också påverkar huruvida en uppsägning ska anses vara framtvungad är om arbetstagaren fått tid att tänka över beslutet eller rådgöra med dennes eventuella fackliga organisation.<sup>70</sup>

En provocerad uppsägning kan leda till att uppsägningen ogiltigförklaras och att arbetsgivaren kan bli skadeståndsskyldig gentemot arbetstagaren för brott mot grunderna i anställningsskyddslagen.<sup>71</sup> Arbetsgivaren kan agera på ett flertal sätt för att provocera en arbetstagare att säga upp sig, till exempel genom trakasserier eller provokationer.<sup>72</sup>

#### *Busschaufför - ej skälig betänketid*

I AD 1975:74 förde arbetsgivaren på tal att en busschaufför, som anklagades för att ha fuskat med biljettförsäljningen, kunde säga upp sig själv för att undvika en polisanmälan. Efter denna uppmaning tog arbetsgivaren fram uppsägningshandlingar och placerade dessa framför arbetstagaren, som skrev under utan att ha givits varken skälig betänketid eller möjlighet till överläggning med någon utomstående. Domstolen kom fram till att uppsägningen inte kunde anses bindande för arbetstagaren.

Gällande bevisbördan vid en påstådd provocerad uppsägning uttalade domstolen i AD 2000:99 att det ankommer på arbetstagaren som undertecknat uppsägningshandlingen att visa på att uppsägningen företagits genom en provokation från arbetsgivarens sida. Arbetstagaren ska

---

<sup>67</sup> Prop. 1973:129 s.128 samt AD 2006:114.

<sup>68</sup> Näringsdepartementets promemoria, *Undantag från turordningen*, Stockholm, 2000, s. 22.

<sup>68</sup> <http://www.regeringen.se/content/1/c4/18/97/7149317a.pdf>.

<sup>69</sup> Lunning, 2010, s. 194.

<sup>70</sup> Andersson, Bejstam, m.fl, 2004, s.385 f.

<sup>71</sup> Lunning, 2010, s. 190.

<sup>72</sup> Prop. 1997/98:177 s. 33.

vidare kunna visa på att arbetsgivaren handlat på ett otillbörligt sätt med vetskapen om att dennes agerande kunde leda till att arbetstagaren skulle säga upp sig själv.

### *Bråk resulterade i uppsägning*

I AD 2009:27 sade en butiksanställd av utländsk härkomst upp sig själv efter en diskussion under en personalfest. Det rådde delade meningar om huruvida arbetsgivaren yttrat negativa kommentarer angående arbetstagarens etnicitet, och därmed föranlett arbetstagaren att säga upp sig själv. Tvist uppstod om arbetstagarens uppsägning med hänsyn till omständigheterna var att jämställa med en uppsägning från arbetsgivarens sida. Arbetsdomstolen bedömde, bland annat eftersom ord stod mot ord, att det inte kunde bevisas att bolaget handlat i strid med god sed på arbetsmarknaden eller därutöver otillbörligt, och uppsägningen bedömdes därför inte vara provocerad.

### **5.2.1 Slutsats**

Att provocerade uppsägningar regleras till största del i praxis kan medföra svårigheter, både för arbetsgivare och arbetstagare, att veta var gränsen går för att en uppsägning ska bedömas som provocerad. Genom Arbetsdomstolens domar kan slutsatsen dras att det är svårare för en arbetstagare än för en arbetsgivare att vinna bifall i domstolen vid en påstådd provocerad uppsägning. I de fall arbetstagaren vinner kan det ofta styrkas att arbetsgivaren inte gett arbetstagaren någon skälig betänketid eller tid att samråda med utomstående.

Ett av arbetsgivarens tillämpliga sätt är också att räkna arbetstagarens uppsägningshandlingar tillsammans med uppmaningen att skriva under dessa, med motiveringen att det skulle se bättre ut om arbetstagaren sade upp sig själv. I övrigt är det ofta svårt att bevisa om en uppsägning förekommit på grund av provokationer eftersom ord står mot ord. Även det faktum att arbetstagaren faktiskt på egen hand undertecknat en uppsägningshandling försvårar bevisningen gentemot arbetsgivaren. Sett ur arbetsgivarens perspektiv har vi en viss förståelse för varför man provocerar någon att säga upp sig själv för att kringgå lagen. Ett smidigt sätt att slippa motivera en uppsägning är naturligtvis att personen lämnar anställningen självmant.

### 5.3 Faktorer som ges betydelse i avtalsturlistor

Parterna har en stor frihet vid upprättandet av avtalsturlistor, bland annat gällande vilka faktorer som ska ligga till grund för den avtalade turordningslistan. Den begränsning som finns är att avtalsturlistans innehåll inte får strida mot god sed eller diskriminering.<sup>73</sup> En uppsagd arbetstagare kan därmed inte ogiltigförklara uppsägningen även om denne anser att det lagts för stor vikt vid en viss faktor, till exempel att personlig kompetens tillmätts större betydelse än anställningstid.

#### *Inte endast anställningstid och ålder beaktas*

I AD 1996:114 ville en oorganiserad växeltelefonist på ett taxibolag ogiltigförklara en uppsägning, bland annat med hänvisning till avtalsturlistan. Arbetstagaren hävdade att parterna i avtalsturlistan inte beaktat hela hennes anställningstid, varpå hon hamnat längre ner på listan. Till handlingen hör att avtalsturlistan upprättats med beaktande av främst personlig och yrkesmässig kompetens.

Frågan rörde om den upprättade avtalsturlistan stred mot god sed på arbetsmarknaden eller annars var otillbörlig. Arbetsdomstolen bedömde att listan inte kunde anses vara sådan, eftersom det enligt domstolen är godtagbart att det inte endast är anställningstid och ålder som beaktas vid upprättandet av turordningslistor. Dock framgår det i målet att en avtalsturlista kan ogiltigförklaras om den skulle vara diskriminerande, eller

“eljest innebär att ovidkommande hänsyn tagits eller att annan omständighet föreligger som gör att det skulle te sig stötande att tillämpa listan i det aktuella hänseendet.”<sup>74</sup>

#### *Diskriminerande avtalsturlista*

Ett fall där Arbetsdomstolen bedömde att avtalsturlistan var diskriminerande och ogiltigförklarade densamma är AD 1983:107, där ett rederiföretag försökte säga upp endast de finsktalande i besättningen genom att utnyttja upprättandet av avtalsturlistor.

Rederiföretaget genomförde en driftsinskränkning på en intendenturavdelning och skulle säga upp 19 arbetstagare efter förhandlingar med fackförbundet. Fyra separata turordningslistor

---

<sup>73</sup> Prop. 1973:129 s. 233.

<sup>74</sup> AD 1996:114 s. 952.

upprättades där de arbetstagare som endast talade finska hamnade längst ner på var och en av turordningslistorna. Frågan rörde om turordningsöverenskommelsen var bindande eller inte.

Arbetsdomstolen uttalade att avtalsturlistor enligt lag får upprättas, men att det inte föreligger någon fullständig avtalsfrihet om listorna strider mot god sed på arbetsmarknaden eller eljest är otillbörliga.

Käranden menade att det var rättsstridigt att turordningslistan upprättades enbart med hänsyn till språk, medan bolaget menade att detta var befogat ur en säkerhetssynvinkel.

Arbetsdomstolen ansåg att det inte kan krävas att de anställda ska behärska ett visst språk för att säkerheten ska kunna upprätthållas, vilket bolaget heller inte kunde bevisa. Därför bedömdes det vara andra omständigheter som legat till grund för att de finstalande hamnat längst ned på turordningslistorna, vilket ansågs vara diskriminerande och därmed i strid med god sed på arbetsmarknaden. Rättsföljden blev allmänt och ekonomiskt skadestånd samt att turordningslistorna skulle jämkas så att språkkunskaper inte skulle tas i akt.

Rättsfallet är ett bra exempel på hur arbetsgivaren skulle kunna utnyttja friheten att bestämma vilken omständighet som ska ligga till grund för turordningen i avtalsturlistan. I just det här målet kunde bolaget inte styrka att säkerheten äventyrades genom att personalen endast pratade finska, vilket medförde att de förlorade. Skulle bolaget däremot haft bevis för ett sådant påstående, hade utgången i målet troligtvis varit annorlunda.

### **5.3.1 Exempel på kollektivavtal som reglerar turordningen**

För att belysa hur andra faktorer än anställningstid och ålder kan tas i akt, ges här två exempel på hur parter inom offentlig respektive privat sektor har valt att reglera turordningen genom kollektivavtal. Kollektivavtal som reglerar turordning kan ingås både på central och lokal nivå.<sup>75</sup>

Staten som arbetsgivare reglerar turordningen i 3 § TurA-S (Statens arbetsgivarverks cirkulär 1984 A 11), genom följande:

“turordning vid uppsägning skall omfatta arbetstagare med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter hos myndigheten på den ort arbetsbristen finns”.

---

<sup>75</sup> Calleman, 2000, s. 239.

Att arbetsuppgifterna är i huvudsak jämförbara innebär enligt förarbetena att de är av i stort sett samma *beskaffenhet* och *inriktning*.<sup>76</sup> Vad gäller arbetsuppgifterna, är det de arbetsuppgifter som den anställde faktiskt har genomfört som ska vara avgörande - inte vilken tjänstetitel denne har.<sup>77</sup> Det finns enligt TurA-S även möjlighet att träffa lokala avtal om turordning.<sup>78</sup>

Exempel på en kollektivavtalsreglering inom tjänstemannaområdet på privat sektor finns i Underbilaga A i Omställningsavtalet (1998-01-01) Mellan Svenskt Näringsliv och Privattjänstemannakartellen.

“De lokala parterna skall vid aktualiserad personalinskränkning värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag skall fastställandet av turordning ske med avsteg från bestämmelserna i lagen om anställningsskydd.”

Här ges parterna stor frihet att bestämma vilka faktorer som ska ligga till grund för turordningen, vilket gör det ännu svårare för en arbetstagarare att påtala att tyngd lagts vid fel faktor. Det förefaller även som ett fördelaktigt avtal sett ur ett arbetsgivarperspektiv, då företagets behov är det centrala.

### 5.3.2 Slutsats

Arbetsgivaren förhandlar tillsammans med arbetstagarorganisationen fram vilka omständigheter som turordningen i avtalsurlistan ska utgå ifrån. Fördelen med detta är friheten att välja ut vilka omständigheter som ska beaktas, givetvis förutsatt att det hanteras på ett bra sätt. Arbetsgivaren kan därmed få till stånd bättre villkor för sig själv. I rederimålet var det alldeles för uppenbart vad arbetsgivarens syfte var och samma sak gällde fackföreningen - det var tydligt att de inte förhandlade till den finska besättningens fördel eftersom besättningen inte var deras medlemmar.

---

<sup>76</sup> Prop. 1974:174 s. 54 samt AD 1999:24.

<sup>76</sup>I AD 1992:90 diskuteras tillämpningen av den här regeln. Frågan behandlade huruvida en biblioteksenhet och en dokumentationsenhet skulle anses vara två olika turordningskretsar. Arbetsdomstolen fann att det skulle tillämpas en *vidsträckt tolkning av begreppet*, men att arbetsuppgifterna inte skilde sig åt så mycket att de skulle anses vara två olika turordningskretsar.

<sup>77</sup> Arbetsgivarverket, *Anställningsskydd*, 2009, s. 64.

<sup>78</sup> Till exempel 5 § TurA-S.

Det faktum att arbetstagaren inte kan ogiltigförklara uppsägningen med hänvisning till vilka omständigheter som lades till grund för den, innebär en fördel för arbetsgivaren. Slutsatsen är att arbetsgivaren i förhandlingar med facket skulle kunna ge förslag på omständigheter som ska läggas till grund med hänvisning till verksamhetens bästa, vilket till exempel Omställningsavtalet lägger vikt vid, när det i själva verket handlar om att de arbetstagare som denne av olika anledningar vill säga upp hamnar längst ner på avtalsturlistan. Har detta gjorts på ett diskret sätt kan arbetstagaren inte gå till domstol och hävda att avtalsturlistan ska ogiltigförklaras.

## 6. Analys och slutsats

### 6.1 Inledning

Syftet med den här uppsatsen har varit att redogöra för olika sätt arbetsgivaren genom sin arbetsledningsrätt kan unyttja LAS för att kunna påverka vem som ska bli uppsagd.

Syftet med LAS tillkomst var just att arbetstagarna skulle känna sig trygga i sin anställning. Sett ur ett arbetsgivarperspektiv var tillkomsten inte lika positiv, då LAS begränsar rätten att välja vilka arbetstagare som ska sägas upp.

Uppsägningar som hänför sig till arbetstagare personligen är svårare för en arbetsgivare att använda sig av. Uppsägning på grund av arbetsbrist är däremot mycket användbart, vilket den här uppsatsen visar. Anledningen till varför arbetsbrist ur arbetsgivarsynvinkel är bättre att använda som uppsägningsgrund är att Arbetsdomstolen, på grund av arbetsgivarens arbetsledningrätt, normalt inte avgör om en driftsinskränkning varit berättigad eller inte ur ett företagsekonomiskt eller organisatoriskt hänseende.<sup>79</sup> Domstolen går heller inte djupare in på valet av placeringen av arbetsbristen.

### 6.2 Omorganisation

Det faktum att Arbetsdomstolen inte går in och granskar arbetsgivarens beslut huruvida arbetsbrist föreligger öppnar för möjligheter. Redan här kan arbetsgivaren välja ut den driftsenhet där mindre önskvärda arbetstagare tjänstgör. Dock har praxis visat att arbetsgivaren inte kan ta till den här åtgärden allt för tydligt, då det i sådana fall kan klassas som fingerad arbetsbrist. Det krävs därmed att arbetsgivaren, trots att domstolen inte går in djupare och granskar valet av driftsinskränkning eller omorganisation, kan uppvisa acceptabla och reella skäl. Både förarbeten och praxis har visat att detta inte kräver särskilt stora ansträngningar. Det räcker exempelvis för bolaget att framhäva ekonomiska problem, eller hävda att företaget har ändrat strategi för att uppnå sina mål.

---

<sup>79</sup> Rönmar, 2004, s. 43.

Skulle arbetsgivaren trots allt inte kunna uppvisa acceptabla och reella skäl för uppsägningen, och arbetstagaren hävdar att uppsägningen hänför sig till denne personligen, krävs det att arbetstagaren kan uppvisa sannolika skäl för detta. Dock uppfattar vi det som att det är svårt för arbetstagaren att få gehör för detta, då arbetsgivaren största delen av praxis har vunnit.

I en arbetsbristsituation ligger tryggheten för arbetstagaren framförallt i reglerna om omplacering. Turordningsreglerna skyddar också genom att hindra arbetsgivaren från att godtyckligt välja vem denne ska säga upp. Lagstiftningen är utformad så att dessa turordningsregler inte blir tillämpliga förrän arbetsgivaren gjort en omplaceringsutredning och i största möjliga mån försökt omplacera arbetstagare. Här kan arbetsgivaren utnyttja lagstiftningen genom att ge arbetstagare omplaceringserbjudanden som är skäliga men som arbetsgivaren vet att arbetstagaren kommer tacka nej till. När arbetstagaren avstått från omplaceringserbjudandet kan denne sägas upp direkt utan hänsyn till turordningsreglerna.

Åtgärden är mycket effektiv sett ur ett arbetsgivarperspektiv, framförallt om bolaget faktiskt är i behov av en omorganisation eller driftinskränkning, då tillfället att säga upp kan tas i akt. En omorganisation kan till exempel medföra att en heltidstjänst görs om till en halvtidstjänst, vilket många människor har svårt att överleva ekonomiskt på.

Ett annat alternativ är att arbetsgivaren istället ser till så att alla lediga befattningar är tillsatta. Därmed är omplaceringsutredningen enkelt avklarad - och turordningsreglerna infaller. Att göra på detta sätt är främst tillämpligt om arbetsgivaren vill göra sig av med arbetstagare med kort anställningstid. Det förutsätter dock att det inte finns kollektivavtal som ska reglera saken, eftersom annat än anställningstid då kan tas i akt.<sup>80</sup> Det medför även att fler arbetstagare försvinner, jämfört med om vissa skulle omplacerats.

### **6.3 Ändrade kompetenskrav**

För att en arbetstagare ska kunna omplaceras krävs det att denne innehar tillräckliga kvalifikationer, vilket enligt förarbetena innebär de allmänna kvalifikationer som krävs vid en nyanställning. Skulle en arbetsgivare vilja säga upp en arbetstagare när saklig grund för uppsägning saknas, kan arbetsgivaren genomföra en omorganisation och genom detta ändra kompetenskraven för de befattningar som innehas av arbetstagare som arbetsgivaren vill se

---

<sup>80</sup> Se till exempel 3 § TurA-S, där turordningen sker efter i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter.



uppsagda. Eftersom arbetsledningsrätten tillåter detta har arbetstagaren inte mycket att säga till om. Det gäller dock för arbetsgivaren att vara diskret men också att sakligt kunna bevisa arbetstagarens bristande kompetens. Det gäller med andra ord att dagens arbetstagare är både kompetenta och allmänbildade, då det i sådana fall är svårare för arbetsgivaren att bevisa brister i kompetensen. Att arbetsgivaren själv sätter upp kvalifikationskrav är en förutsättning för att verksamheten ska fungera som den ska. Det skydd lagen ger arbetstagaren är att denne ska lära sig *inom rimlig tid*, dock skulle vi vilja påstå att det inte är så mycket till skydd, eftersom arbetsgivaren då skulle kunna konstruera krav som ingen inom rimlig tid kan lära sig. Det skulle kunna medföra bekymmer för arbetsgivaren att kunna tillsätta framtida kandidater, men å andra sidan innebär det att kompetensen i verksamheten verkligen höjs.

Bevisbördan ligger på arbetsgivaren att, i ett fall där en arbetstagare sägs upp på grund av bristande kompetens, kunna visa att denne haft godtagbara skäl för åtgärden.<sup>81</sup>

## 6.4 Turordningsregler

Arbetsledningsrätten ger som tidigare nämnt arbetsgivaren rätt att förlägga arbetsbristen på den driftsenhet som denne önskar. Skyddet för arbetstagaren mot att arbetsgivaren godtyckligt väljer ut vem som ska bli uppsagd anses därför ligga i turordningsreglerna. Vi har dock hittat sätt för arbetsgivaren att utnyttja även turordningsreglerna för egen vinning.

För det första kan arbetsgivaren omplacera arbetstagare enligt 7 § LAS innan turordningen enligt 22 § infaller, vilket medför att arbetsgivaren kan få rätt man på rätt plats. Det råder delade meningar kring om det här förfarandet är helt i sin ordning eller inte, men i slutändan har förfarandet accepterats. Det är oerhört fördelaktigt för en arbetsgivare då denne får bestämma vem som ska få stanna, men även i viss mån vilka som ska bli uppsagda i form av att de får konkurrera om varandras befattningar.

Ännu mer positivt är det för arbetsgivaren om arbetstagarna vet om detta. Dessa presterar då förhoppningsvis ännu bättre; om man som arbetstagare är på god fot med arbetsgivaren kanske det ökar möjligheten för att få stanna kvar.

---

<sup>81</sup> Källström & Malmberg, 2013, s. 149.

Att kringgå företrädesrätten har visats vara tillåtet så länge det inte sker på ett otillbörligt sätt. Frågan kan ställas huruvida bemanningsbranschen har påverkat LAS, eftersom reglerna om inhyrning av arbetskraft inte verkar kompatibla med reglerna om företrädesrätt.

Inom företrädesrätten har heltidsanställda arbetstagare företrädesrätt även till deltidstjänster, vilket medför att återanställningen kan innebära att villkoren blir sämre för arbetstagaren. Om det är ett skäligt erbjudande och arbetstagaren tackar nej, förlorar denne sin företrädesrätt. I en återanställningssituation har arbetstagare därmed inte råd att vara petiga när det gäller vilken tjänst de ska bli återanställda till. Som nämnts tidigare kan detta också användas för att bli av med en arbetstagare. Vet arbetsgivaren att arbetstagaren inte kan gå ner till 30 timmar i veckan av ekonomiska skäl, kan denne ändå erbjuda en sådan tjänst för att arbetstagaren ska välja att avvisa erbjudandet och därmed inte komma tillbaka.

## **6.5 Ogiltigförklarande av uppsägning**

Vad gäller avtalsturlistor förhandlar arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen fram vilka omständigheter som ska anses vara betydelsefulla vid upprättandet av turordningen. Det medför att arbetsgivaren diskret skulle kunna ge förslag om vad denne anser vara betydelsefullt, med hänvisning till verksamhetens bästa, för att just arbetstagare som arbetsgivaren vill se uppsagda då löper större risk att bli det. Omställningsavtalet, till exempel, öppnar verkligen för detta, då parterna vid en driftsinkskränkning ska värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende.

Trots att en arbetstagarorganisation är på arbetstagarnas sida, och förarbeten har uttalat att avtalsturlistor blir ogiltiga om facket endast favoriserar sina egna medlemmar, så är det tämligen uppenbart att de är mer intresserade av att främst hjälpa sina egna medlemmar. Skulle de av arbetsgivaren mindre önskvärda arbetstagarna inte vara medlemmar i facket med kollektivavtal, kan de då hypotetiskt sett löpa större risk att bli uppsagda. Som tidigare nämnts krävs det även i detta fall diskretion från arbetsgivarens sida, eftersom arbetstagarna med fördel skulle kunnat lägga detta som grund för sin talan i domstol. Sett ur ett ogiltighetsperspektiv kan det för en arbetstagare vara mer säkert att vara medlem i den kollektivavtalsbärande organisationen, eftersom det då kan vara svårare för en arbetsgivare att få igenom sitt förslag. Dock uppfattar vi det här sättet som det minst framgångsrika att ta till ur arbetsgivarsynpunkt eftersom

Arbetsdomstolen här inte verkar se mellan fingrarna, som vi tidigare uppfattat att de gör i till exempel frågan om fingerad arbetsbrist.

Gällande provocerad uppsägning kan understrykas att arbetstagaren faktiskt har skrivit under en uppsägningshandling vilket medför att det är svårt att bevisa vad som egentligen skett. Eftersom alla har olika gräns för vad de uppfattar som trakasserier är det givetvis svårt för Arbetsdomstolen att bedöma vad som är sanning och vad som överdrivs. Det här har medfört, i de fall vi läst, att arbetsgivaren oftast har vunnit i domstol.

Sett ur arbetsgivarens perspektiv kan det i detta hänseende anses vara positivt att arbetsgivaren vinner majoriteten av fallen rörande provocerad uppsägning. Detta eftersom det annars hade funnits risk att detta satts i system genom att arbetstagaren hade hävdats att det rör sig om provocerad uppsägning så fort denne känt sig orättvist behandlad. Dock, när det kommer till fall där arbetsgivaren faktiskt provocerar en arbetstagare att säga upp sig själv, anser vi att lagen är för svag. Att en arbetsgivare omplacerar för att hindra att en duktig medarbetare hamnar sist i turordningen och på så sätt låter en annan bli uppsagd, bedömer vi inte som lika svårt för arbetstagaren som när denne faktiskt blir trakasserad eller utfrysad för att säga upp sig själv. Det här förfarandet hade vi gärna sett mer och tydligare förknippat med repressalier för arbetsgivaren, kanske till och med genom lagstiftning.

## **6.6 Slutsats**

### *Arbetsledningsrätten*

Något som alla ovanstående åtgärder genomsyras av är arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Arbetsgivaren har i de rättsfall vi tagit upp vunnit majoriteten av gångerna, med hänvisning till arbetsledningsrätten. Dock är det viktigt att framhäva att det alltid är den enskilda situationen och omständigheterna i den som avgör. Många gånger kräver Arbetsdomstolen inte heller särskilt mycket bevisning från arbetsgivarens sida. Detta har gett upphov till diskussion hos oss - vilka fördelar och nackdelar medför arbetsledningsrätten för arbetslivet i samhället?

Sett ur ett arbetsgivarperspektiv är arbetsledningsrätten givetvis fördelaktig. Som LAS ser ut idag finns det inga definitioner i paragraferna gällande vad som menas med i exempelvis saklig grund. Inte heller finns det någon överallt gällande definition på vedertagna rättsliga begrepp

som exempelvis god sed på arbetsmarknaden. Att LAS inte är detaljreglerad möjliggör kryphålen, vilket är positivt för arbetsgivaren framförallt när det kommer till att kunna säga upp den arbetstagare denne önskar.

### *Detaljerad lagstiftning*

Uppsatsen har visat att anställningsskyddet för arbetstagare inte är så starkt som det kan framstå vid första anblicken. Sett ur arbetstagarens perspektiv vore en mer detaljerad lagstiftning att föredra, eftersom arbetsgivaren då hade haft svårare att tänja på reglerna i LAS utan att faktiskt bryta mot lagen. Vidare hade det inneburit en ökad anställningstrygghet, men först när personen väl har kommit in i ett företag. En detaljreglerad lagstiftning hade medfört att det hade varit svårt för arbetstagare att över huvudtaget komma in på arbetsmarknaden, bland annat eftersom arbetsgivaren hade varit styrd att hitta en arbetstagare som lämpar sig perfekt till varje tjänst.

Om LAS hade varit mer detaljreglerad skulle det kunnat medföra att arbetsgivaren inte hade vågat anställa till exempel unga människor utan arbetslivserfarenhet eller utbildning, eftersom det då hade varit nästintill omöjligt för arbetsgivaren att säga upp dessa utan att bryta mot lagen. Detta skulle ha medfört att arbetsmarknaden hade blivit oerhört segregerad då endast exemplariska arbetstagare med mycket erfarenhet och bra utbildning hade kunnat få anställning.

### *Slutliga reflektioner*

Uppsatsen har visat att det finns ett flertal åtgärder arbetsgivaren kan ta till för att kunna säga upp mindre önskvärda arbetstagare. Uppsatsen har öppnat för vidare diskussion gällande om dessa kryphål borde täppas till genom detaljreglerad lagstiftning eller om de borde få vara kvar.

Att arbetsledningsrätten medför att arbetsgivaren kan utnyttja LAS för att i större utsträckning välja vilka arbetstagare som ska bli uppsagda, eller vilka som inte får komma tillbaka efter en uppsägning, kan vid första anblick framstå som något negativt för arbetstagare. Vi anser dock efter att ha skrivit den här uppsatsen att dessa kryphål kan ses som något positivt för både arbetsgivare och arbetstagare. En detaljreglerad lagstiftning hade medfört svårigheter för arbetsgivaren att säga upp arbetstagare - vilket också hade bidragit till att denne i mindre grad vågat anställa till exempel unga arbetssökande utan arbetslivserfarenhet eller personer med brokig bakgrund.

# Käll- och litteraturförteckning

## Offentligt tryck

Ds A 1981:6 Anställningsskydd

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.; given den 30 oktober 1974

Prop. 1981/82:71 Regeringens proposition om ny anställningsskyddslag m.m.

Prop. 1997/98:55 Kvinnofrid

Prop. 1997/98:177 Ny lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet

## Litteratur

Andersson, A, Bejstam, L, m.fl. *Arbetsrätten i staten*, Studentlitteratur, andra upplagan, Lund, 2004

Calleman, C, *Turordning vid uppsägning*, Norstedts Juridik AB, upplaga 1:1, Stockholm, 2000

Red. Calleman, C, *Rätten i den ekonomiska krisen*, Iustus förlag, 2011, Uppsala

Glavå, M, *Arbetsrätt*, Studentlitteratur, andra upplagan, Lund, 2011

Källström, K & Malmberg, J, *Anställningsförhållandet, Inledning till den individuella arbetsrätten*, Iustus förlag, tredje upplagan, Uppsala, 2013

Melander, J & Samuelsson, J., *Tolkning och rättstillämpning*, Iustus förlag, Uppsala, 2003

Lehrberg, B, *Praktisk juridisk metod*, Iustus förlag, sjätte upplagan, Uppsala, 2010

Lunning, L, Toijer, G, *Anställningsskydd En lagkommentar*, Norstedts Juridik, tionde upplagan, Stockholm, 2010

Rönmar, M, *Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet En komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*, Juristförlaget i Lund, Lund, 2004

Sandgren, C, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*, Norstedts juridik, andra upplagan, Stockholm, 2007

Ulander-Wänman, C, *Företrädesrätt till återanställning*, Iustus förlag, Uppsala, 2008

## Artiklar

Numhauser-Henning, A & Rönmar, M *Det flexibla svenska anställningsskyddet*, Juridisk Tidsskrift, 2010-11 NR 2

## Internetkällor

Arbetsgivarverket, Enheten för rätts- och arbetslivsfrågor, *Anställningsskydd*,  
<http://www.arbetsgivarverket.se/upload/Avtal-Skrifter/Skrifter/Anstallningsskydd.pdf>

Utgiven 2009, hämtad, 14 november 2013

Näringsdepartementets promemoria, *Undantag från turordningen*,

<http://www.regeringen.se/content/1/c4/18/97/7149317a.pdf>

Utgiven 2000, hämtad 10 november 2013

## Övriga källor

TurA-S (cirk 11 1984 A 11)

Omställningsavtalet (1998-01-01)

# Rättsfallsförteckning

1975:74	2005:57
1976:26	2005:63
1978:84	2005:75
1980:133	2006:15
1983:86	2006:73
1983:107	2006:110
1983:125	2006:114
1983:127	2007:72
1989:126	2008:46
1991:93	2009:27
1991:136	2009:50
1992:14	2010:34
1992:90	2010:62
1993:101	2010:72
1994:1	2011:5
1994:86	2011:30
1995:82	2012:11
1995:118	2012:47
1996:54	2013:13
1996:114	
1999:24	
2000:99	
2001:55	
2001:57	
2003:4	
2003:14	
2004:52	