



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Rätt kompetens i rätt tid

*Möjligheter och begränsningar för arbetsgivare att tillgodose
förändrade kompetensbehov i företagen*

Författare: Julia Frykhammar

Ekonomihögskolan Lunds Universitet
HARH16 Kandidatuppsats i arbetsrätt
HT 2017

Handledare: Annamaria Westregård
Examinator: Andreas Inghammar

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.1. Ämne och bakgrund	1
1.2. Syfte och frågeställning	1
1.3. Metod och material	1
1.4. Avgränsningar	3
1.5. Disposition	4
2. Flexicurity – önskan om en flexibel arbetsmarknad	5
3. Arbetsgivarprerogativen	6
3.1. Historisk överblick	6
3.2. Fritt att leda och fördela	8
3.3. Fritt att ”avskeda”	9
3.3.1. Begränsning: Saklig grund 7 § LAS	9
4. Tillräckliga kvalifikationer	12
4.1. Uppställandet av nya kvalifikationskrav	13
4.2. Förändring av tillräckliga kvalifikationer över tid	15
5. Kompetensutveckling under anställning	17
5.1. Utvecklingsavtalet	17
5.1.1. UVA:s rättsliga omfattning i praxis	20
6. Kompetensutveckling efter anställning	22
6.1. Omställningsavtalen	22
6.1.1. Trygghetsrådet TRR	23
6.1.2. Trygghetsstiftelsen TSn	24
6.1.3. Trygghetsrådet TRS	25
7. Analys och slutsatser	27
8. Källförteckning	32
9. Bilagor	36
Bilaga 1: AD 2011 nr 20	36
Bilaga 2: AD 2007 nr 95	39
Bilaga 3: AD 2005 nr 75	42
Bilaga 4: AD 2008 nr 46	44
Bilaga 5: AD 2010 nr 34	46

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
IFAU	Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen (centralorganisation som företräder arbetare)
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
PTK	Privattjänstemannakartellen (förhandlings- och samverkansråd)
SAF	Svenska Arbetsgivareföreningen (numera Svenskt Näringsliv/SN)
SN	Svenskt Näringsliv
SvJT	Svensk Juristtidning
TRR	Trygghetsrådet för privatanställda tjänstemän
TRS	Trygghetsrådet för den ideella sektorn och kultursektorn
TSn	Trygghetsstiftelsen för statligt anställda
UVA	Utvecklingsavtalet SAF-LO/PTK

Sammanfattning

För att arbetsgivare ska kunna bedriva konkurrenskraftig och effektiv verksamhet krävs det att arbetstagare besitter kunskap och kompetens som motsvarar företagsbehoven. Syftet med denna uppsats är att analysera rättsläget kring arbetsgivarens möjligheter respektive begränsningar att tillgodogöra sig behovet av den kompetens som erfordras. Genom att ha undersökt omständigheter där arbetsgivaren lagenligt kan säga upp arbetstagare med bristande kompetens, blev slutsatsen att situationer då det råder arbetsbrist kan vara fördelaktiga för det fall att arbetsgivaren vill utnyttja tillfället och höja kompetensen i verksamheten. Vidare har undersökts arbetsgivarens skyldigheter i såväl lagstiftning som kollektivavtal att sörja för kompetensutveckling, då sådana insatser kan sägas vara en förutsättning för att arbetstagare ska bibehålla och utveckla sådan kompetens som matchar företagets förändrade behov. I uppsägningsfall som hänför sig till personliga skäl har framkommit att arbetsgivaren har en begränsad sådan skyldighet, och likaså gäller enligt de kollektivavtal som i denna uppsats analyserats. Endast två av de elva omställningsavtal som gäller på arbetsmarknaden stipulerar förebyggande åtgärder vilka inkluderar kompetensutveckling till arbetstagare för att undvika uppsägningar. En generell slutsats som dras från detta är att fler omställningsavtal borde inbegripa sådana åtgärder med anledning att dels stärka företagens konkurrenskraft och dels öka arbetstagarens anställningsbarhet.

1. Inledning

1.1. Ämne och bakgrund

Globaliseringens effekter på arbetsmarknaden är något som under de senaste åren uppmärksammats i den allmänna debatten, inte minst i den EU-rättsliga diskursen.¹ Det har medfört en ökad betoning på att anpassa arbetsmarknaden till nya förutsättningar. En uppfattning som präglar debatten är att de mänskliga resurserna anses vara en alltmer avgörande faktor för företags konkurrenskraft och lönsamhet. Behoven av kompetens ändras emellertid alltjämt i och med att det föränderliga näringslivet ställer nya krav på den efterfrågade arbetskraften.² För arbetsgivare är det därför av stor betydelse att kompetensen i företaget motsvarar verksamhetsbehoven och de krav som ställs utifrån, samtidigt som det för arbetstagare är av relevans att utveckla sin kompetens för att behålla sin anställningsbarhet.

1.2. Syfte och frågeställning

Syftet med uppsatsen är att analysera rättsläget kring arbetsgivarens möjligheter respektive begränsningar att tillgodose behovet av den kompetens som krävs för att kunna bedriva konkurrenskraftig och effektiv verksamhet. Målet med uppsatsen är att svara på de frågeställningar som formulerats med hänsyn till syftet:

- Vilket ansvar har arbetsgivare i lag och kollektivavtal att tillhandahålla kompetensutveckling för arbetstagare i anslutning till anställningsavtalet?
- Hur ser balansen ut mellan att säga upp personal för att nyrekrytera, och att satsa på att kompetensutveckla befintlig personal? Hur går det ihop med arbetsgivarens behov av kompetens?

1.3. Metod och material

Metoden för uppsatsens rättsliga utredning är baserad på den traditionella rättsdogmatiska metoden, som går ut på att fastställa gällande rätt – *de lege lata*. Denna metod bygger på den

¹ Se Meddelande från kommissionen - Gemensamma principer för "flexicurity": *Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet* där globaliseringen ses som en av huvudorsakerna till förslaget.

² Svenskt Näringsliv, Företagens kompetensbehov – en utmaning för Sverige, Stockholm, 2006, s. 10–11, tillgänglig: https://www.svensktnaringsliv.se/migration_catalog/foretagens-kompetensbehov-en-utmaning-for-sverige_526053.html/BINARY/F%C3%B6retagens%20kompetensbehov%20-%20en%20utmaning%20f%C3%B6r%20Sverige (hämtad 2017-11-22).

så kallade rättskällevetenskapen som utpekar auktoritativa rättskällor som särskilt relevanta i undersökandet.³ Således har lagstiftning, förarbeten, domstolspraxis och doktrin studerats för att utreda och presentera det nuvarande rättsläget.

Ett studium av gällande rätt kan sägas innebära ett krav på fullständig deskription och analys.⁴ Av den anledningen tillkommer, förutom de auktoritativa rättskällorna, ytterligare rättsligt material i uppsatsen som kommer analyseras i syfte att utröna de lege lata. Rättsdogmatiken delar upp rättsvetenskapen i rättsområden och metoder. Beroende på vilket rättsområde som behandlas kan olika rättskällor innefattas, och följaktligen kan olika metoder tillämpas som utgångspunkt för att fastställa gällande rätt. Med det sagt kan ett rättsområde som arbetsrätt ha andra rättskällor än exempelvis straffrätt.⁵

Det kanske mest utmärkande draget för den svenska arbetsrätten är kollektivavtalets centrala roll, vilket följdriktigt utgör en viktig rättskälla i undersökningar inom detta rättsområde. Den svenska kollektivavtalsmodellen bygger på att arbetsmarknadens parter har en stark ställning i samhället och har möjlighet att gemensamt förhandla fram vilka villkor som ska gälla, utan statlig inblandning. Således innebär det att lagstiftningen fastlägger de yttersta ramarna men i de delar lagen är semidispositiv kan parterna träffa kollektivavtal med annat innehåll.⁶ I denna uppsats kommer kollektivavtal analyseras som är av relevans för utredningens huvudämne, nämligen kompetensaspekten. Kollektivavtal som tecknas mellan parterna behöver nämligen inte enbart omfatta löner och andra anställningsvillkor utan kan också inbegripa t.ex. olika åtgärder för hur arbetstagares kompetens ska tillvaratas och utvecklas såväl under anställningen liksom efter anställningen.⁷

De kollektivavtal som kommer utredas i detta arbete är Utvecklingsavtalet och tre omställningsavtal. Samtliga avtal har varit föremål för teleologisk tolkning, i syfte att fastställa vad avtalsinnehållet i respektive avtal ger för egentlig funktion och vidare vad det får för faktiska effekter. Det ena kollektivavtalet, Utvecklingsavtalet (UVA), innefattar åtgärder som avser arbetstagarens kompetensutveckling i den befattning han för tillfället

³ Lena Olsen, Rättsvetenskapliga perspektiv, SvJT 2004, s. 122, tillgänglig: <http://svjt.se/svjt/2004/105>.

⁴ Lena Olsen, SvJT 2004, s. 120.

⁵ Joel Samuelsson och Jan Melander, *Tolkning och tillämpning*, uppl. 2, Uppsala: Iustus, 2003, s. 155ff.

⁶ Medlingsinstitutet, *Den svenska arbetsmarknadsmodellen*, 17 september 2015, tillgänglig: <http://www.mi.se/kollektivavtal-lagar/den-svenska-arbetsmarknadsmodellen/> (hämtad 2017-11-22).

⁷ Annamaria Westergård, *Changes in the Swedish Sickness Insurance System and Labour Law due to Influence of Flexicurity*, EuZA, 2014, s. 42.

innehar. Satsningarna som hänför sig till detta avtal är alltså huvudsakligen knutna till företagets specifika behov och syftar till att arbetstagaren ska kunna bibehålla den bestående anställningen i företaget.⁸ I syfte att fastställa vad avtalsinnehållet i UVA ger för effekter för företagen och de anställda har dess rättsliga utformning i praxis analyserats.⁹ Resterande kollektivavtal som utgjort material till en utredning av rättsläget är tre av de omställningsavtal som omfattar stora delar av den svenska arbetskraften. Dessa avtal är tecknade för att underlätta arbetstgares omställningsprocess från uppsägning (p.g.a. arbetsbrist) till ny sysselsättning.¹⁰

1.4. Avgränsningar

I denna uppsats har några få rättsfall som rör uppsägningar av såväl personliga skäl som arbetsbrist upptagits i syfte att få en översiktlig uppfattning av vad som är gällande rätt. Urvalet av de rättsfall som presenteras har gjorts med beaktande av vad som kan bidra med betydelse och relevans för uppsatsens ämne. Därav har de mål som rör uppsägningar p.g.a. arbetsbrist i uppsatsen gemensamt att uppsägningarna är i samband med att arbetsgivaren valt att upprätta nya kvalifikationskrav. Begränsningen till just denna omständighet har gjorts för att belysa vikten av att kunna ställa om sin verksamhet när så behövs, och också för att åskådliggöra vilken betydelse tillräckliga kvalifikationer får i sammanhanget.

Ytterligare avgränsningar har gjorts i avsnittet om arbetsgivarens fria uppsägningsrätt som ett av arbetsgivarprerogativen, och mer specifikt gällande vad som inskränker denna rätt. Jag har valt att endast ta med kravet på saklig grund som inskränkning trots att även exempelvis turordningsreglerna och omplaceringsskyldigheten utgör begränsningar i rätten att säga upp arbetstagare. Anledningen till detta är att uppsägningsmål som rör just kravet på saklig grund kommer bidra till mer relevant underlag för svaret på mina frågeställningar, vilket inte är fallet med turordningsreglerna eller omplaceringsskyldigheten. Av samma anledning kommer endast rekvisitet ”tillräckliga kvalifikationer” uppta ett kapitel som en del av turordningsreglerna då en utläggning av bestämmelsen i sin helhet som sagt inte är av relevans för det område som uppsatsen ämnar till att behandla.

⁸ Carin Ulander-Wännman, *Flexicurity och utvecklingsavtalet*, IFAU – Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, rapport 2010:19, s. 54.

⁹ Se mer i Ulander-Wännman, *Flexicurity och UVA*, s. 8–9. Författaren använder textanalys, legalteknisk dekonstruktion och rättsteoretisk klassificering i syfte att analysera UVA:s rättsliga utformning och funktion.

¹⁰ Omställningsavtalet Svenskt Näringsliv – PTK, 1998, §1.

På den svenska arbetsmarknaden finns elva olika trygghetsråd¹¹ varav jag valt att endast redogöra för tre av dem i detta arbete. Urvalet av just dessa tre beror på att de, till skillnad från andra trygghetsråd, tillhandahåller specifika åtgärder som är av relevans för såväl företagets som arbetstagarens behov av kompetens. En avgränsning som gjorts häri är att jag inte har jämfört hur dessa åtgärder, eller omställningsstödet i stort, skiljer sig beroende på exempelvis vilken anställningsform man har eller vilken grund arbetstagaren blivit uppsagd på. Anledningen till denna avgränsning är att omställningsstödet generellt riktar sig till arbetstagare som blivit uppsagda p.g.a. arbetsbrist, vilket även är min utgångspunkt i avsnittet om omställningsavtalen.

1.5. Disposition

I och med att globaliseringen har antagits medföra en ökad betoning på att anpassa arbetsmarknaden till mer flexibilitet, upptar uppsatsens andra avsnitt en redogörelse för de gemensamma principer för flexicurity som antagits av Europeiska rådet.¹² Detta för att få en förståelse för vad som kan tänkas föranleda verksamheters förändrade kompetensbehov.

I arbetets tredje kapitel presenterar jag arbetsgivarens arbetsledningsrätt och uppsägningsrätt då det förra ger arbetsgivaren möjlighet att kunna ställa om verksamheten till förändrade behov, och det senare illustrerar vilka skyldigheter som medföljer arbetsgivaren i samband med uppsägningsrättens begränsningar. Kapitlet introduceras med en historisk överblick för att skildra hur verksamheters kompetensbehov har tillgodosetts i lag och kollektivavtal genom tiderna.

Problematiken kring huruvida lagbestämmelserna om turordning kan försvåra en ökad flexibilitet på arbetsmarknaden är något som tidigare uppmärksammats av andra författare.¹³ Dessa kommer inte i sin helhet behandlas i denna uppsats utan fokus kommer ligga på bestämmelsens sista stycke där kravet på tillräckliga kvalifikationer är stadgat. Detta tas upp i uppsatsens fjärde kapitel. Rekviritet är direkt kopplat till arbetstagarens kompetens som är av

¹¹ Lars Walter, *Mellan jobb: omställningsavtal och stöd till uppsagda i Sverige*, Stockholm: SNS, 2015, s. 25.

¹² Gemensamma principer för flexicurity antogs av Europeiska rådet efter att EU-kommissionen kommit med förslaget. De hanteras inom ramen för sysselsättningsstrategin och Europe 2020-strategin vilket är EU:s agenda för tillväxt och arbeten i detta årtionde.

¹³ Se t.ex. Mia Rönmar och Ann Numhauser-Henning, *Det flexibla svenska anställningsskyddet*, Särtryck ur Juridisk Tidskrift, 2010-11 nr 2, tillgänglig: <http://arbetsratt.juridicum.su.se/Filer/PDF/miar/Numhauser-Henning%20och%20Ronmar,%20Det%20flexibla%20svenska%20anstallningsskyddet,%20JT%202010-11.pdf> samt Örjan Edström, *Anställningsskydd och förändrade kvalifikationskrav i kunskapssamhället*, Uppsala: Iustus, 2001.

relevans för uppsatsens huvudämne. I avsnittet redogörs bl.a. för vilken rätt arbetsgivaren har att behålla anställda som anses viktiga genom att bestämma vilka kvalifikationer som krävs i den framtida verksamheten.

För att få ett så adekvat svar som möjligt beträffande arbetsgivares kompetensutvecklingsansvar, har såväl lagregleringar som kollektivavtalsbestämmelser legat till grund för undersökningen. En beskrivning av det senare går att finna i uppsatsens femte respektive sjätte kapitel. Arbetet avslutas med en analysdel i vilken frågeställningarna besvaras och slutsatser presenteras.

2. Flexicurity – önskan om en flexibel arbetsmarknad

I arbetsgivarens vilja att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och arbetstagarens önskan att bibehålla sin anställningsbarhet kan flexicurity-modellen tänkas utgöra skärningspunkten. År 2007 publicerade EU-kommissionen ett förslag om gemensamma principer för flexicurity. Faktorer så som globaliseringen och den teknologiska utvecklingen har bidragit till ökad sysselsättning och tillväxt, vilket förutsätter en anpassning av arbetsmarknaden innebärande en strategi som kombinerar flexibilitet och trygghet. Grundtanken med flexicurity är att rörligheten på arbetsmarknaden ska öka samtidigt som löntagarna ska ha trygghet både under anställning och vid arbetslöshet.¹⁴ Det förutsätter flexibla arbetsorganisationer som ger arbetsgivare en ökad frihet att anställa och avskeda för att företagen snabbt och effektivt ska kunna klara av nya produktionsbehov genom att skaffa den kompetens som behövs.¹⁵

Vidare framhäver kommissionen att tillräcklig flexibilitet när det gäller för arbetsgivare att anställa och avskeda måste för arbetstagare åtföljas av en trygg omställning mellan olika jobb.¹⁶ Trygghetskomponenten i flexicurity-begreppet omfattar emellertid inte bara hjälpen att hitta nytt arbete, utan även att företagen förväntas öka sina investeringar i livslångt lärande för att förse arbetstagarna med de kunskaper som krävs för att avancera i arbetslivet samt behålla anställningsbarheten.¹⁷ Kommissionen poängterar att strategier för livslångt lärande och bättre investeringar i mänskliga resurser, så som kompetensutvecklingsinsatser, behövs för att

¹⁴ Meddelande från kommissionen - Gemensamma principer för ”flexicurity”: Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet, 2007, s. 3.

¹⁵ *ibid.*, 2007, s. 5.

¹⁶ *ibid.*, 2007, s. 10.

¹⁷ *ibid.*, 2007, s. 5 och s. 16.

kraven på snabb förändring och innovation ska kunna tillgodoses. Att de anställda besitter bred kompetens blir en alltmer avgörande faktor både för företagets konkurrenskraft och arbetstagarnas anställbarhet på lång sikt.¹⁸

3. Arbetsgivarprerogativen

3.1. Historisk överblick

I syfte att få en uppfattning om betydelsen av att de arbetstagare som utgör arbetskraften i en verksamhet besitter nödvändig kompetens, kan det vara av intresse att kortfattat redogöra för hur kompetensbehovet har tillgodosetts i lag och kollektivavtal genom tiderna. När lagen om anställningsskydd stiftades på 1970-talet innebar det en inskränkning av de så kallade arbetsgivarprerogativen vilket resulterade i att mycket av spelreglerna på den svenska arbetsmarknaden kom att förändras.¹⁹ Arbetsgivarprerogativen fick dess ursprungliga betydelse i Decemberkompromissen 1906 då arbetsgivare tilldelades den fria rätten att leda och fördela arbetet samt rätten att fritt antaga och avskeda arbetstagare, i utbyte mot att föreningsrätten skulle lämnas okränkta.²⁰ Prerogativen inkluderade alltså fyra rättigheter: rätten att leda arbetet, rätten att fördela arbetet, rätten att anställa och rätten att avskeda. I förarbetena till 1974 års lag²¹ betonades att en av huvudbestämmelserna i den nya föreslagna lagen formellt skulle komma att ersätta den gällande principen om arbetsgivarens fria uppsägningsrätt; nämligen kravet på saklig grund vid uppsägning.²² Med det kravet tillkom så småningom ytterligare ansvar på arbetsgivaren som innebar att uppsägningen inte ansågs sakligt grundad om han inte hade fullgjort sina skyldigheter.²³

Vid ikraftträdandet av LAS infördes även bestämmelser om turordningsregler vilka arbetsgivaren skulle bli tvungen att beakta vid uppsägningar p.g.a. arbetsbrist. Bestämmelser

¹⁸ Meddelande från kommissionen - Gemensamma principer för ”flexicurity”: Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet, 2007, s. 6.

¹⁹ Prop. 1981/82:71, s. 31.

²⁰ SAF:s stadgar 23 § (sedermera §32). Se även Mia Rönmar, ”Arbetsgivarens arbetsledningsrätt - från arbetsgivarprerogativ till krav på saklig grund”, i: Numhauser-Henning, Ann (red.) Perspektiv på likabehandling och diskriminering: antologi, Lund: Juristförlag, 2000, s. 284.

samt Svante Nycander, Makten över arbetsmarknaden: ett perspektiv på Sveriges 1900-tal, Lund: Studentlitteratur, 3 uppl., 2017, s. 24.

²¹ 1974 års anställningsskyddslag upphörde några år senare och ersattes av nuvarande Lag (1982:80) om anställningsskydd.

²² Prop. 1973:129, s. 59.

²³ T.ex. omplaceringsskyldigheten i 7 § 2 st. LAS. I denna uppsats kommer ”kompetensutvecklingsansvaret” (skyldigheten att vidta kompetenshöjande åtgärder i syfte att undvika uppsägning) ligga i fokus.

om turordningsregler vilka inskränkte arbetsgivarprerogativen hade emellertid föreskrivits redan i 1938 års huvudavtal, men en väsentlig skillnad gjordes vid utformningen av lagbestämmelserna.²⁴ I huvudavtalet mellan SAF och LO innebar turordningen att arbetsgivaren vid arbetsbristuppsägningar skulle beakta produktionens behov och därmed i första hand ta hänsyn till arbetstagares duglighet och lämplighet. Endast vid val mellan lika lämpliga och dugliga arbetstagare skulle arbetsgivaren beakta arbetstagarens anställningstid och särskilt stor försörjningsbörda.²⁵ Med andra ord skulle företagets behov av att behålla de mest kompetenta arbetstagare då arbetsbrist förelåg prioriteras. Detta för att verksamheten skulle kunna fortgå trots kritiska förutsättningar.

I motiven till 1974 års anställningsskyddslag riktades kritik mot denna bestämmelse då utredningen ansåg att regeln inte tillräckligt beaktade sociala synpunkter och arbetstagarnas intresse av trygghet i anställningen, utan tillgodosåg enbart kortsiktiga företagsekonomiska intressen. Med det menades, enligt propositionen, att effekten av sådana regler skulle bli att arbetstagare som hade det största behovet av trygghet för en bestående anställning skulle löpa störst risk att slås ut.²⁶ Därför motiverade utredningen att turordningen borde bestämmas på grundval av omständigheter som tar sikte på den arbetskraft som behöver särskilt skydd; nämligen huvudsakligen arbetstagarens ålder och anställningstidens längd.²⁷ Till följd därav blev resultatet av anställningsskyddslagen att den kollektivavtalade princip som var stadgad i huvudavtalen om att lämplighet och duglighet i första hand skulle bestämma turordningen vid uppsägning och återanställning förlorade sin betydelse.²⁸ Därmed blev huvudregeln, som än idag gäller enligt 22 § LAS, att arbetstagare med längre anställningstid har företräde till fortsatt arbete framför den med kortare anställningstid.²⁹

²⁴ Rönmmar, Arbetsgivarens arbetsledningsrätt - från arbetsgivarprerogativ till krav på saklig grund, 2000, s. 284.

²⁵ Följande lydelse står att finna i Huvudavtalet mellan Svenska Arbetsgivarförbundet och Landsorganisationen i Sverige, Kap. III Uppsägning av arbetsavtal och permittering, §4: "... Vid åtgärdens bedömning skall beaktas såväl **produktionens beroende av arbetskraftens duglighet och lämplighet** som arbetarnas berättigade intresse av trygghet i anställningen. I enlighet därmed skall hänsyn tagas såväl till nödvändigheten av att **företaget i möjligaste mån betjäna av skickliga och för dess verksamhet lämpliga arbetare** som, då arbetsgivaren på grund av arbetsbrist funnit sig böra vidtaga avskedande eller permittering och valet står mellan arbetare, vilka besitta **lika skicklighet och lämplighet**, till **anställningstidens längd** ävensom till särskilt stor försörjningsplikt" (min fetmarkering). Huvudavtalet går att ta del av i Ragnar Casparsson, Saltsjöbadsavtalet i historisk belysning, Stockholm: Tiden, 1966.

²⁶ Prop. 1973:129, s. 155.

²⁷ Prop. 1981/82:71 s. 55.

²⁸ Sverker Rudeberg och Helena Hedlund, Faktiska konsekvenser av turordningsreglerna i LAS och avtal: En rapport av Svenskt Näringsliv och PTK, Stockholm, 2011, s. 42 (hämtad 2017-11-27).

²⁹ 22 § 4 st. LAS.

3.2. Fritt att leda och fördela

För möjligheten att bedriva ett effektivt och konkurrenskraftigt företag är det inte enbart relevant att ha kompetent arbetskraft, utan arbetsgivaren måste även kunna ställa om verksamheten utifrån förändrade förutsättningar och krav utifrån. I kraft av sin arbetsledningsrätt har arbetsgivaren rätt att göra så.³⁰ Arbetsgivarprerogativen ses nämligen än idag som en grundläggande princip inom den svenska arbetsrätten.³¹ Innebörden numera är emellertid inte densamma som under större delar av 1900-talet då två av prerogativen har avskaffats respektive begränsats till följd av anställningsskyddslagen; nämligen den fria uppsägningsrätten och den fria anställningsrätten.³² Den rättighet som därför tillkommer arbetsgivaren i kraft av arbetsgivarprerogativen i rådande betydelse är rätten att leda och fördela arbetet, två prerogativ som i denna uppsats går under benämningen arbetsledningsrätten.³³

Att i generella termer definiera arbetsledningsrätten är svårt då definitionsbehovet kan variera beroende på vad frågan i det konkreta fallet rör. För att få en viss uppfattning kan arbetsledningsrättens område sägas hänföra frågor om vem som ska utföra arbetet, vilket arbete som ska utföras samt frågor om var, när och hur arbetet ska utföras.³⁴ Således avser arbetsledningen det direkta förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, och i många fall sammanfaller arbetsgivarens arbetsledningsrätt med arbetstagarens arbetskyldighet och lojalitetsplikt.³⁵

Sammanfattningsvis kan man säga att arbetsledningsrätten legitimerar ett användande av den befintliga arbetskraften för ständigt nya uppgifter.³⁶ Vice versa utvidgas arbetstagarnas arbetskyldighet i takt med att nya behov uppstår, då arbetskyldigheten alltid är knuten till

³⁰ Catharina Calleman, Rätten i den ekonomiska krisen, Uppsala: Iustus, 2011, s. 165.

³¹ Sedan Arbetsdomstolen på 1930-talet (i AD 1933:159) fastställde arbetsgivarprerogativen som en allmän rättsgrundsats och dold kollektivavtalsklausul ses det fortfarande som en grundläggande princip inom den svenska arbetsrätten. Källa: Rönmmar Mia, Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet – om kvalitativ flexibilitet i arbetslivet, s. 47.

³² Den fria uppsägningsrätten avskaffades officiellt i.o.m. det lagstadgade kravet om saklig grund 7 § LAS. Den fria anställningsrätten har begränsats bl.a. genom reglerna om återanställningsrätt i 25–27 §§ LAS.

³³ Rönmmar, Arbetsgivarens arbetsledningsrätt - från arbetsgivarprerogativ till krav på saklig grund, 2000, s. 284.

³⁴ Mats Glavå och Mikael Hansson, Arbetsrätt, 3. uppl., Lund: Studentlitteratur, 2016, s. 585.

³⁵ Mia Rönmmar, Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet – om kvalitativ flexibilitet i arbetslivet, Särtryck ur juridisk tidskrift, 2005–06 nr 1, s. 48, tillgänglig: http://arbetsratt.juridicum.su.se/Filer/PDF/miar/JT_sartryck1.pdf (hämtad 2017-11-20).

³⁶ *ibid.*, s. 53.

arbetsgivarens verksamhet.³⁷ Därav har arbetsgivaren genom sin arbetsledningsrätt det rättsliga medel som behövs för att kunna ställa om sin verksamhet. Sådana omställningar av verksamheten kan leda till att uppsägningar aktualiseras, till vilka grunden då är arbetsbrist.³⁸ Uppsägningar som grundar sig i arbetsbrist behöver således inte nödvändigtvis bero på att den berörda arbetstagarens arbetsuppgifter försvinner helt och hållet, utan kan exempelvis även handla om att arbetstagaren inte uppnådde de kvalifikationskrav som den nya tjänsten uppställde.³⁹

3.3. Fritt att ”avskeda”

Arbetsgivarens rätt att fritt avskeda arbetstagare, även kallat ”den fria uppsägningsrätten”, var ett av prerogativen som var stipulerat i 23 § Svenska Arbetsgivareföreningens stadgar. Bestämmelsen innebar rentav att arbetsgivaren kunde säga upp arbetstagare utan någon särskild grund.⁴⁰ I några vägledande domar på 1930-talet förstärkte Arbetsdomstolen arbetsgivarprerogativens ställning genom att göra 23 § till en dold kollektivavtalsklausul samt en allmän rättsgrundsats.⁴¹ Det betydde att såvida de inte avtalades bort, ansågs de utgöra en del av alla kollektivavtal som ingicks i Sverige.⁴² Lagregleringarna som tillkom under 1970-talet innebar dock att den fria uppsägningsrätten kom att upphävas i och med att kravet på saklig grund för uppsägning infördes.⁴³

3.3.1. Begränsning: Saklig grund 7 § LAS

LAS förutsätter, vad uppsägningar beträffar, att en uppsägning ska vara sakligt grundad. Vidare ska uppsägningen hänföras till endera av kategorierna ”personliga skäl” eller ”arbetsbrist”.⁴⁴ Som framgått i uppsatsens tidigare avsnitt har arbetsgivaren genom sin

³⁷ Se AD 1929 nr 29. Arbetstagarens arbetskyldighet omfattas av den ledande 29/29-principen vilken konstaterar att arbetskyldigheten föreligger för arbetsuppgifter som 1. har ett naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet, 2. ska utföras för arbetsgivarens räkning och 3. ligger inom ramen för arbetstagarens allmänna yrkeskvalifikationer.

³⁸ Calleman, 2011, s. 167.

³⁹ Begreppet arbetsbrist kan ibland vara vilseledande då det inte endast omfattar fall av konkret brist på arbetsuppgifter utan samtliga fall där en uppsägning från arbetsgivarens sida beror på något annat än förhållanden som är att hänföra till arbetstagaren personligen. Källa: Lars Lunning och Gudmund Toijer, *Anställningsskydd: en lagkommentar*, 10 omarb. uppl., Stockholm: Norstedts juridik, 2010, s. 470. Samt Glavå och Hansson, 2016, s. 594.

⁴⁰ 23 § SAF:s stadgar löd: ”I kollektivavtal som upprättas mellan delägare eller medlem i föreningen och fackförening eller fackförbund, skall intagas bestämmelse att arbetsgivaren har **rätt att fritt antaga och avskeda arbetare, leda och fördela arbetet**, och att begagna arbetare från vilken förening som helst eller arbetare, stående utanför förening” (min fetmarkering).

⁴¹ Se AD 1932:100, 1933:159, AD 1934:179.

⁴² §32-befogenheterna (dåvarande 23 § SAF) utgör än idag en allmän rättsgrundsats som gäller även utan stöd i kollektivavtal, men definitionen av §32-befogenheterna är nuförtiden endast rätten att leda och fördela arbetet (arbetsledningsrätten).

⁴³ Prop. 1973:129, s. 59.

⁴⁴ 7 § LAS. Se AD 1994 nr 122 för särskilt yttrande.

arbetsledningsrätt möjlighet att själv bestämma hur verksamheten ska bedrivas, hur många anställda som ska finnas och hur arbetet ska vara organiserat.⁴⁵ Således är det i princip arbetsgivaren själv som bestämmer när en arbetsbrist ska anses föreligga.⁴⁶ Till följd därav kan uppsägningar på grund av arbetsbrist bli aktuella. Enligt förarbeten till LAS framhålls att det måste godtas att driftsförändringar genomförs då det är en nödvändig förutsättning för ett effektivt fungerande näringsliv och en fortsatt ekonomisk tillväxt.⁴⁷ Med hänsyn till arbetsgivarprerogativet prövar dessutom Arbetsdomstolen i princip aldrig arbetsgivarens ekonomiska bedömningar vid påstående om arbetsbrist.⁴⁸ Mot bakgrund av det anförda – att arbetsgivaren i kraft av sin arbetsledningsrätt beslutar om arbetsbrist, samt att domstolen aldrig prövar verksamhetsrelaterade uppsägningars saklighet – godtas i regel sådana uppsägningsskäl som hänför sig till arbetsbrist.⁴⁹

Uppsägningar på grund av förhållanden som hänför sig till den anställde personligen är vanligen grundade på att arbetstagaren till exempel har misskött sitt arbete eller på annat sätt visat bristande lämplighet.⁵⁰ En arbetstagares brister i sin kompetens kan innebära att denne inte anses lämplig för ett arbete, vilket utgör ett acceptabelt skäl för uppsägning av personliga skäl.⁵¹ Vid sådana omständigheter följer emellertid av kravet på saklig grund att arbetsgivaren har ett visst ansvar mot arbetstagaren att vidta kompetenshöjande åtgärder.⁵² Det lagstiftade anställningsskyddet kan sägas sätta en yttersta ram för arbetsgivarens skyldigheter angående att bekosta kompetensutveckling för anställda, nämligen att skyldigheten är begränsad till åtgärder som syftar till att undvika uppsägning.⁵³ Om kompetensbristerna hade kunnat rådas bot på genom skäliga insatser från arbetsgivaren kan AD döma att det inte förelegat saklig grund för uppsägning vid bristande kompetens hos en anställd.⁵⁴ Nedan redogörs för två rättsfall i vilka bristande kompetens har varit skälet till bägge uppsägningarna. Dessa rättsfall illustrerar hur långt arbetsgivarens skyldighet sträcker sig gällande att bekosta insatser av kompetenshöjande slag, för att uppsägningen ska anses sakligt grundad enligt 7 § LAS.

⁴⁵ Se avsnitt 3.2. I AD 1987:34 definierar domstolen begreppet arbetsbrist utifrån det nyss sagda.

⁴⁶ Lunning och Toijer, 2010, s. 475.

⁴⁷ Prop. 1973:129, s. 123.

⁴⁸ Lunning och Toijer, 2010, s. 475–476.

⁴⁹ Prop. 1973:129, s. 31 och 62.

⁵⁰ Se t.ex. AD 2002:83 där ett vårdbiträde stulit pengar från en vårdtagare, AD 2000:24 där en arbetstagare provocerat misshandlat en arbetskollega under arbetstid, AD 1998:25 där en postkassörska tagit pengar från postkontorets kassa.

⁵¹ Ds 2002:56, s. 365.

⁵² AD 2007 nr 95.

⁵³ Ds 2002:56, s. 396.

⁵⁴ AD 2011 nr 20.

Ett rättsfall från 2011 rör en pilot vars uppsägning var föranledd av att hon saknade erforderlig grundkompetens för flygning, efter att hon en längre tid varit frånvarande från flygningen på grund av två graviditeter som följde av föräldraledighet. Under denna period hade den flygplanstyp som hon hade behörighet för avvecklats och ersatts av en ny. Arbetsdomstolen dömde i detta mål att arbetsgivaren anses vara skyldig att understödja arbetstagaren i ansträngningarna att återfå den yrkeskompetens som krävs, och som ett absolut minimum bör gälla att arbetsgivaren ska ge arbetstagaren de anvisningar och råd som kan behövas samt att arbetstagaren i rimlig utsträckning ges tid för att kunna återfå sitt yrkeskunnande. Detta ansvar hade bolaget brutit i då de varit ovilliga att tillhandahålla arbetstagaren den utbildning som krävdes för att erhålla flygcertifikatet, trots att arbetstagaren visat stor vilja och engagemang på att återfå yrkeskompetensen bl.a. genom att själv bekosta diverse förberedelseutbildningar. Arbetsdomstolen konstaterade att hennes kompetensbrister hade kunnat avhjälpts med ytterligare utbildningsinsatser och därför ansågs inte uppsägningen som sakligt grundad.⁵⁵

I ett annat rättsfall, där Arbetsdomstolen dömde att saklig grund för uppsägning faktiskt förelåg, blev en arbetstagare uppsagd med anledning av att hon återkommande hade uppvisat bristande kompetens och dåliga arbetsprestationer. Inte ens med stöttning och vägledning från kollegor och chefer kunde hon utföra de arbetsuppgifter hon blev tilldelad. Trots att arbetsgivaren hade vidtagit ett flertal åtgärder – så som utvecklingssamtal, omplaceringar och utbildningsmöjligheter – för att få bukt med arbetstagarens prestationsbrister, syntes ingen förbättring. Arbetsdomstolen gjorde bedömningen att hennes arbetsprestationer väsentligen understigit vad bolaget haft rätt att kräva då hon varken klarade av de arbetsuppgifter hon anställts för eller de mindre kvalificerade uppgifterna som bolaget erbjudit henne. Vidare konstaterade AD att bolaget fullgjort sina skyldigheter i att vidta de åtgärder som kunde varit påkallade för att undvika en uppsägning. Därav fann Arbetsdomstolen att uppsägningen varit sakligt grundad.⁵⁶

⁵⁵ Se bilaga 1 (AD 2011 nr 20) för en kort sammanfattning av huvuddragen i rättsfallet. Se även AD 1994 nr 4 för liknande omständigheter där en NC-operatör (arbetstagaren) varit studieledig och under tiden hade arbetsgivaren installerat ett nytt CAD/CAM-system vilket arbetstagaren inte behärskade när han återgick till arbetet. Då övertalighet uppstod när arbetstagaren kom tillbaka från studierna, ansåg arbetsgivaren att arbetstagaren inte uppfyllde kravet på tillräckliga kvalifikationer för arbete med den nya tekniken. AD:s slutsats – som grundade sig mycket i att arbetstagaren hade särskilt goda förutsättningar att tillägna sig de nya kunskaperna i.o.m. tidigare erfarenhet och utbildning – blev att bolaget hade en skyldighet att erbjuda arbetstagaren den erforderliga kompletterande utbildningen.

⁵⁶ Se bilaga 2 (AD 2007 nr 95) för en kort sammanfattning av huvuddragen i rättsfallet.

Sammanfattning

Som framgår av dessa två rättsfall förutsätter anställningsskyddslagen en viss skyldighet för arbetsgivare att sörja för kompetensutveckling i de fall han grundar en uppsägning på arbetstagarens bristande kompetens. Det förra rättsfallet visar på att arbetsgivaren ska stötta arbetstagaren i att återfå sin yrkeskompetens efter att denne varit beviljat frånvarande från arbetet, genom att åtminstone ge anvisningar och råd som kan behövas för att så ska ske. Ett sådant ansvar åligger arbetsgivaren under förutsättning att arbetstagaren anses ha potential till att kunna uppnå den erforderliga kompetensen inom en rimlig inlärningsperiod.⁵⁷ Det får vidare sägas, med bakgrund av det senare rättsfallet, att en uppsägning på grund av bristande kompetens får ske om arbetstagarens prestationer väsentligt understiger vad arbetsgivaren normalt borde ha kunnat räkna med, och att inte ens skäliga kompetenshöjande insatser hade kunnat avhjälpa problemet.⁵⁸ Sammanfattningsvis kan därmed sägas att det krav på kompetensutveckling som följer av anställningsskyddet är begränsat till åtgärder som syftar till att undvika uppsägning. Uppsägningen är sålunda sakligt grundad om kravet är uppfyllt.⁵⁹

4. Tillräckliga kvalifikationer

Som nämnt i ovanstående avsnitt gäller som huvudregel enligt 22 § LAS att arbetstagare med längre anställningstid har företräde till fortsatt arbete framför den med kortare anställningstid. En förutsättning för att en arbetstagare ska beredas fortsatt arbete i en verksamhet där arbetsbrist föreligger är dock att denne besitter tillräckliga kvalifikationer för den tilltänkta tjänsten.⁶⁰ Vad som däri menas är att eventuell längre anställningstid inte spelar någon roll om arbetstagaren saknar rätt kompetens. Enligt förarbeten till LAS tillskrevs kravet på tillräckliga kvalifikationer i 22 § på grund av att principen om sist-in-först-ut inte skulle vara överordnad på så sätt att det skulle resultera i att en arbetstagare har företrädesrätt till ett arbete han inte kan sköta.⁶¹

⁵⁷ Sådan potential ansåg AD att arbetstagaren i det förstnämnda rättsfallet hade (AD 2011:20, se bilaga), då hon dels hade arbetat som pilot utan anmärkning innan arbetsupphållet och dels med anledning av att hon visade stor vilja och engagemang till att tillgodogöra sig utbildningen. Även Lunning och Toijer, 2010, s. 470.

⁵⁸ Lunning och Toijer, 2010, s. 475 samt Westregård, 2014, s. 40.

⁵⁹ Kort slutsats av AD 2007:95 och AD 2011:20.

⁶⁰ 22§ 4st. LAS.

⁶¹ Prop. 1973:129, s. 159.

Arbetstagarens kvalifikationer är en viktig beståndsdel i ett kunskapssamhälle där kompetens ses som ett incitament för tillväxt och sysselsättning, i såväl de enskilda företagen som för arbetsmarknaden i stort.⁶² Kvalifikationskravet är även av stor betydelse för företagets fortsatta verksamhet när uppsägningar på grund av arbetsbrist aktualiseras. Om inte rätt kompetens kvarstår i företaget vid nedskärningar finns en risk att verksamheten måste läggas ned. Syftet med detta avsnitt är att undersöka hur begreppet tillräckliga kvalifikationer kan tänkas stå i samband med arbetsgivarens behov av viss kompetens.

4.1. Uppställandet av nya kvalifikationskrav

Kravet på tillräckliga kvalifikationer bör enligt motivuttalanden inte avse annat än att arbetstagaren ska ha de allmänna kvalifikationer som normalt krävs av den som söker anställningen det är fråga om.⁶³ Utgångspunkten är emellertid att arbetsgivare har frihet att formulera de kvalifikationskrav som ska uppställas vid anställning och därmed anses utgöra tillräckliga kvalifikationer, så länge de inte framstår som obefogade eller överdrivna.⁶⁴ Det är exempelvis inte osannolikt att en arbetsgivare väljer att med tiden höja kvalifikationskraven vid nyanställningar, eller ändra dem vid en omstrukturering.⁶⁵ Möjligheten att ställa om verksamheten till förändrade förutsättningar på det sättet är av stor betydelse för företags effektivitet och konkurrenskraft.⁶⁶

För anställda på ett företag kan en höjning av kraven vid nyanställning utmynna i att arbetstagare med kortast anställningstid är de som besitter tillräckliga kvalifikationer och har därför i arbetsbristsituationer företräde till fortsatt arbete framför en anställd med längre anställningstid som inte uppfyller villkoren.⁶⁷ Rättsfallen som redogörs för i detta avsnitt visar att en arbetstagares bristande kompetens inte bara anses utgöra saklig grund för uppsägning på grund av personliga skäl utan kan likväl vara grund för uppsägningar som hänför sig till arbetsbrist. Detta gäller särskilt när arbetsgivaren beslutar sig för att höja kvalifikationskraven i samband med en omorganisation. Trots att det är den enskilde arbetstagaren som personligen inte uppfyller de nya kraven tar alltså det organisatoriska arbetsgivarbeslutet om

⁶² Carin Ulander-Wännman, *Anställningsskydd och kvalifikationskrav i förändring?*, Arbetsmarknad och arbetsliv, nr 3/4, 2016, s. 68.

⁶³ Prop. 1973:129, s. 159.

⁶⁴ Ds 2002:56, s. 399.

⁶⁵ Lunning och Toijer, 2016, s. 637.

⁶⁶ Ds 2002:56, s. 398.

⁶⁷ Se specifikt AD 2010:34 nedan för närmare redogörelse.

kvalifikationshöjning över och det blir fråga om uppsägning på grund av arbetsbrist, inte av personliga skäl.⁶⁸

Enligt fast praxis i Arbetsdomstolen kan det inte anses föreligga någon skyldighet för en arbetsgivare att tillhandahålla längre utbildningar eller utbildning av grundläggande natur för att en anställd ska kunna erhålla tillräckliga kvalifikationer i turordningssammanhang. I AD 2005:75 hade två montörer blivit uppsagda på grund av arbetsbrist efter att arbetsgivaren ändrat kravprofilen för kvarvarande tjänster i bolaget. I och med att arbetsgivaren gjort gällande att en servicetekniker självständigt ska kunna genomföra sina uppdrag över hela världen, är en förutsättning att de arbetstagare som erbjuds fortsatt anställning besitter nöjaktiga kunskaper i det engelska språket. De två montörer som blev uppsagda saknade till och med baskunskaper i språket vilket föranledde Arbetsdomstolens bedömning att det inte kunde krävas av bolaget att tillhandahålla utbildning av det slaget.⁶⁹

Ett rättsfall som tydligt visar på vilken betydelse begreppet tillräckliga kvalifikationer har för fortsatt anställning är AD 2010:34, där arbetsgivaren valde att uppställa två olika turordningslistor där den ena inkluderade anställda som innehade tillräckliga kvalifikationer – och därmed var säkrad fortsatt anställning oberoende av anställningstidens längd – medan den andra listan upptog de som inte uppnådde kvalifikationskraven. Det nya kvalifikationskrav som arbetsgivaren hade uppställt till följd av arbetsbristsituationen var att arbetstagarna skulle inneha körkort, med motiveringen att bolaget inte hade råd att förlora städuppdrag på andra orter för att de anställda saknade körkort och därav inte hade möjlighet att ta sig dit. Detta krav ansågs av Arbetsdomstolen som varken obefogat eller överdrivet då de bedömde att en betydande andel av de anställda städarna i bolagets verksamhet behövde ha körkort för att verksamheten skulle fungera tillfredsställande. Till frågan huruvida det ålegat arbetsgivaren att bekosta en körkursutbildning till de arbetstagare som sades upp, i syfte för dem att uppnå det villkor som förutsatte fortsatt anställning, hänvisade AD till tidigare praxis och menade att det förhållandet att vissa arbetstagare saknade körkort ansågs innebära att de saknade en grundläggande allmän kvalifikation för arbetet vilket, som framgått ovan, anses vara en brist som inte kan avhjälpas inom ramen för vad arbetsgivaren enligt 22 § skäligen måste godta.⁷⁰

⁶⁸ AD 2008 nr 46 (se bilaga 5).

⁶⁹ Se AD 2005 nr 75 (bilaga 3) för en kort sammanfattning av huvuddragen i rättsfallet.

⁷⁰ Se AD 2010 nr 34 (bilaga 4) för en kort sammanfattning av huvuddragen i rättsfallet.

Det framgår av dessa rättsfall att arbetsgivare har rätt att uppställa de krav som han/hon anser lämpliga när det är fråga om nyinrättade befattningar eller arbeten som efter omorganisation fått nytt innehåll, under förutsättning att kraven inte är obefogade eller överdrivna. Om arbetstagaren saknar en grundläggande kvalifikation (vilket baskunskaper i engelska och körkortsinnehav visat sig vara) prövar inte AD om denna kvalifikation skulle kunna erhållas med stöd av upplärning eller kompetensutveckling. Därav har arbetsgivaren inte heller någon skyldighet att tillhandahålla längre utbildningar eller utbildning av grundläggande natur för att en anställd ska kunna erhålla tillräckliga kvalifikationer i turordningssammanhang.⁷¹

4.2. Förändring av tillräckliga kvalifikationer över tid

I syfte att omfatta så många situationer som möjligt och inte låsa rättsutvecklingen är många lagbestämmelser formulerade med vaga uttryck och begrepp som inte är direkt definierade.⁷² Exempelvis står det inte uttryckligen i lagen vad som omfattar tillräckliga kvalifikationer men rättspraxis har legat till grund för innebörden av begreppet sedan lagen för drygt 40 år sedan trädde ikraft.⁷³ Emellertid har arbetsmarknaden utvecklats och förändrats mycket sedan dess och likaså har Arbetsdomstolens bedömning av kravet på tillräckliga kvalifikationer. Betydelsen av begreppet utgör huvudämnet i den forskning som gjorts, vilken visar att innebörden inte är densamma som för 40 år sedan.⁷⁴

Det har sin förklaring i att kravet på tillräckliga kvalifikationer betecknas som en avvägningsnorm vilket innebär att betydelsen av begreppet kan ändras med tiden. Vad som är karaktäristiskt för en avvägningsnorm är nämligen att den inte anger förutsättningarna för att en viss rättsföljd ska inträda.⁷⁵ Det är istället domstolens uppgift att i det enskilda fallet göra en avvägning mellan parternas intressen med beaktande av samtliga omständigheter som framkommit och därigenom tillfoga omständigheterna vissa rättsliga verkningar.⁷⁶ Ett motiv

⁷¹ Kort sammanfattning av AD 2005:75, AD 2008:46, AD 2010:34.

⁷² Håkan Hydén och Therese Hydén, *Rättsregler: en introduktion till juridiken*, Lund: Studentlitteratur, 7. uppl., 2017, s. 72.

⁷³ Edström, *Anställningsskydd och förändrade kvalifikationskrav i kunskapssamhället*, 2001, s. 119.

⁷⁴ Lag & Avtal, nr 11, november 2017, med hänvisning till Ulander-Wännmans forskningsarbete *Anställningsskydd och kvalifikationskrav i förändring?* i *Arbetsmarknad & Arbetsliv* nr 3/4, 2016.

⁷⁵ Kent Källström, *Arrendators ersättningsrätt vid uppsägning av anläggningsarrende. Om ändamålstolkning av avvägningsnormer*, SvJT 1988, s. 623, tillgänglig: <http://svjt.se/svjt/1988/622> Källström tar upp rättsregler som den andra huvudgruppen av rättsliga normer (varav avvägningsnormer är den första). ”De egentliga rättsreglernas rekvisit kan ofta vara vagt utformade eller hänföra sig till svårbevisade subjektiva förhållanden men från teoretisk synpunkt är regeln alltid sluten i den meningen att den anger de nödvändiga och tillräckliga förutsättningarna för att en viss rättsverkan skall inträda”, vilket skiljer sig från avvägningsnormerna.

⁷⁶ Se t.ex. AD 1994:73 där Arbetsdomstolen dömer att den uppsagde arbetstagaren inte skulle kunnat förvärva den erforderliga kompetens som hade krävts för en kvarvarande tjänst med hänvisning till ”föreliggande omständigheter” i bolaget, nämligen att bolaget befann sig i ett kritiskt uppbyggnadsläge gällande den tjänst som avsågs och att den inskolningstid som beräknades därför kunde ge konsekvenser för verksamheten.

som framförts för denna typ av delegering från lagstiftare till domstol är att lagbestämmelsen reglerar en sådan del av samhällslivet som utvecklas i snabb takt, och att det därför inte är lämpligt att låsa rättsutvecklingen.⁷⁷ Den intresseavvägning som domstolen ska göra vad avser villkoret om tillräckliga kvalifikationer handlar å ena sidan om arbetsgivarens intresse av att behålla den mest effektiva och lämpliga arbetskraften och å andra sidan arbetstagarens intresse av anställning.⁷⁸

Gällande rätt förändras i och med att vi befinner oss i en ständigt pågående rättsutveckling där såväl lagstiftning som rättspraxis hela tiden förnyas. Ofta sker förändringarna i små steg varvid det nya synsättet aldrig ställs i kontrast mot det gamla.⁷⁹ I forskning som framförts av Ulander-Wännman redovisar hon domslut från totalt 90 domar under tidsperioden 1974–2015 i syfte att identifiera om det skett någon förändring vid rättstillämpningen gällande tillräckliga kvalifikationer under denna period.⁸⁰ Det slutgiltiga resultatet av hur villkoret om tillräckliga kvalifikationer tillämpats i Arbetsdomstolens praxis visar att det var vanligare att arbetstagare uppfyllde kravet på tillräckliga kvalifikationer under LAS första 20 år än under de senaste 20 årens rättstillämpning. Med andra ord visar forskningen att kravet på att arbetstagaren besitter tillräckliga kvalifikationer, i jämförelse med anställningstidens längd, i högre utsträckning är avgörande för arbetstagares anställningstrygghet idag.⁸¹

Förändringen av den aktuella rättstillämpningen har en tydlig koppling till det behov som återspeglas i dagens kunskapssamhälle där kompetensen är av avgörande betydelse. Forskningen visar på att AD ges utrymme att, i deras avgöranden om huruvida en arbetstagare besitter tillräckliga kvalifikationer, beakta arbetsmarknadens förändrade förutsättningar och behov. Anledningen till det kan enligt Ulander-Wännman vara den rådande uppfattningen i samhället om att arbetsgivare har ett större behov idag än för tjugo år sedan av att kunna byta ut arbetskraft till dem som har bättre kvalifikationer.⁸² Hon menar på att våra föreställningar om hur tillväxt och en hög sysselsättning ska kunna uppnås potentiellt har påverkats av uttalandena i kommissionsmeddelandet om flexicurity, i vilket det framgår att företag behöver kunna byta ut arbetskraften till arbetstagare med bättre kompetens för att kunna tillgodose verksamhetens långsiktiga effektivitet och konkurrenskraft.⁸³ Emellertid är en sådan

⁷⁷ Källström, SvJT 1988, s. 624–625.

⁷⁸ Catharina Calleman, *Turordning vid uppsägning*, Stockholm: Norstedts juridik, 2000, s. 127.

⁷⁹ Anders Perklev, *Rätt i tiden*, SvJT 2016, s. 210, tillgänglig: <http://svjt.se/svjt/3016/210>.

⁸⁰ Ulander-Wännman, *Anställningsskydd och kvalifikationskrav i förändring?*, 2016, s. 74.

⁸¹ *ibid.*, s. 79.

⁸² *ibid.*, s. 74.

⁸³ Se avsnitt 2.1. för kort sammanfattning om flexicurity i kommissionsmeddelandet.

arbetsmarknadsmodell, där arbetstagare fritt anställs och avskedas, svår att åstadkomma i Sverige med anledning av vårt nuvarande starka lagstadgade anställningsskydd.⁸⁴ Dock betonar Ulander-Wännman att ”om den dominerande föreställningen i samhället är att verksamheter i vart fall ska kunna höja eller förändra kraven på arbetstagarnas kvalifikationer i syfte att uppnå effektivitet och konkurrenskraft, får det sannolikt ett genomslag i rättstillämpningen”.⁸⁵ Detta är något som fler skribenter belyser då innebörden av lagregleringar är hur olika rättigheter, ändamål och intressen ska komma till uttryck i ett system av konkreta normer (dvs samhället). Lagtolkningen ska därmed förstås som en rekonstruktion av samhället.⁸⁶

5. Kompetensutveckling under anställning

I föregående kapitel framgick det att kravet på tillräckliga kvalifikationer har kommit att spela en alltmer avgörande roll för arbetstagares chanser att kvarstå i anställning. Enligt Ulander-Wännman bör större vikt fästas vid kompetensutveckling som följer verksamhetens utveckling och arbetsgivarens krav på kompetens, för att arbetstagare ska kunna uppnå de allmänna kvalifikationerna som krävs för fortsatt arbete.⁸⁷ I detta avsnitt redogörs för ett kollektivavtal inom den privata sektorn som syftar till att öka arbetstagares anställningstrygghet i bestående anställning genom att arbetsgivaren bistår med kompetensutveckling.⁸⁸

5.1. Utvecklingsavtalet

Utvecklingsavtalet (UVA) är ett kollektivavtal som slöts 1982 mellan SAF⁸⁹, LO och PTK. Avtalet är alltså slutet mellan huvudorganisationerna på central nivå och utgör normativa premisser för de lokala parternas agerande. Avtalet är konstruerat som en påbyggnad och

⁸⁴ Jfr Danmarks flexicurity-modell, se t.ex. *Denmark's labour market: flexicurity*, tillgänglig: <http://www.economist.com/node/7880198>, 2006-09-07 (hämtad 2017-12-04).

⁸⁵ Ulander-Wännman, *Anställningsskydd och kvalifikationskrav i förändring?*, 2016, s. 79.

⁸⁶ Carl Josefsson, *Domstolarna och demokratin*, SvJT 2015, s. 51 och s. 63, tillgänglig: <http://svjt.se/svjt/2015/51>.

⁸⁷ Ulander-Wännman, *Anställningsskydd och kvalifikationskrav i förändring?*, 2016, s. 81.

⁸⁸ IFAU, pressmeddelande 2010-10-29, Normer i europeisk och svensk sysselsättningspolitik krockar, tillgänglig på <https://www.ifau.se/sv/Press/Meddelanden/Normer-i-europeisk-och-svensk-sysselsattningpolitik-krockar/>.

⁸⁹ Numera Svenskt Näringsliv.

vidareutveckling av MBL då huvudparterna anser att en utveckling av medbestämmandet i företaget medför att de anställdas kunskande och yrkeserfarenheter bättre tillvaratas.⁹⁰

I och med att avtalet är ett så kallat ramavtal ges det utrymme för medlemsförbunden i huvudorganisationerna att anta UVA med praktiska anpassningar till förhållandena i respektive bransch.⁹¹ De gemensamma värderingar och övergripande mål som huvudparterna enats om ger på så sätt vägledning för de lokala parternas handlande i den typ av frågor som omfattas av UVA. Vid sidan av ett medbestämmande för de anställda handlar de delade intressena om att utveckla företagets effektivisering, lönsamhet och konkurrenskraft vilket ska skapa förutsättningar för sysselsättning, trygghet och utveckling i arbetet.⁹²

Mer konkreta mål uppställs inom tre s.k. utvecklingsområden med avseende på arbetsorganisationen (§3), ny teknik (§4) samt företagets ekonomi och resursfrågor (§5). En fortlöpande *utveckling av arbetsorganisationen* på alla nivåer syftar till att öka företagets styrka och kompetens för att därigenom bidra till trygghet och sysselsättning.⁹³ Sådan organisationsutveckling ska enligt avtalet ske genom ett eftersträvande av omväxlande och utvecklande arbetsformer så att den enskilde kan öka sin kompetens och sålunda ta sig an arbetsuppgifter som är mer krävande och ansvarsfulla.⁹⁴ I den del av avtalet som avser *teknisk utveckling* är parterna överens om att såväl fortlöpande som mer omfattande teknisk förnyelse ger upphov till många möjligheter som måste tillvaratas för att företagen ska överleva, vinna framgång och därmed också trygga arbete och anställning.⁹⁵ Bland annat är det av stor betydelse att de anställda ges möjligheter till ökad kompetens och vidareutveckling av sina yrkeskunskaper. Till följd därav är det angeläget att företaget i så god tid som möjligt tillhandahåller utbildning för de nya arbetsuppgifterna som tekniken medför.⁹⁶ Angående *företagets ekonomi och resursfrågor* betonas de anställdas rätt till information och insyn i

⁹⁰ Utvecklingsavtalet (UVA) SAF-LO-PTK, 1982, Allmänna bestämmelser §1, tillgängligt:

[http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_1366026587231_utvecklingsavtal_lo_ptk_sn_1985_pdf/\\$File/Utvecklingsavtal_LO_PTK_SN_1985.pdf](http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_1366026587231_utvecklingsavtal_lo_ptk_sn_1985_pdf/$File/Utvecklingsavtal_LO_PTK_SN_1985.pdf).

⁹¹ Utvecklingsavtalet SAF-LO-PTK, §2 Förbundsantaganden, samt Örjan Edström, MBL och utvecklingsavtalet: samverkansförhandlingar i företag, Stockholm: Fritze, 1994, s. 174ff. Se som exempel Utvecklingsavtal i byggnadsindustrin, §1 ”Byggeförbundet å ena sidan och SBAF, SF, SIF, SALF och CF å andra sidan antar det mellan SAF-LO-PTK 1982 träffade utvecklingsavtalet att gälla för byggnadsindustrin med **däri gjorda tillägg och justeringar** enligt bilagda Utvecklingsavtal i byggnadsindustrin”. Samt Utvecklingsavtal avseende fristående förskola, fritidsverksamhet, grundskola, gymnasieskola samt uppdragsutbildningsföretag, §2 ”Antagandet av utvecklingsavtalet sker **med följande praktiska anpassningar**” (min fetmarkering).

⁹² Utvecklingsavtalet SAF-LO-PTK, Gemensamma värderingar, s. 11.

⁹³ UVA § 3 Utveckling av arbetsorganisationen, Mom. 1.

⁹⁴ UVA § 3 Utveckling av arbetsorganisationen, Mom. 2.

⁹⁵ UVA § 4 Teknisk utveckling, Mom. 1.

⁹⁶ UVA § 4 Teknisk utveckling, Mom. 4.

företagets ekonomiska situation som en betydelsefull utgångspunkt för samverkan, inflytande och utvecklingsinsatser. Något som enligt avtalet kan bidra till en stärkt konkurrenskraft för företaget är om de anställdas kunskaper och erfarenheter rörande produktionsutrustning, kvalitet, arbetsmetoder och inköp kan nyttiggöras.⁹⁷

Merparten av bestämmelserna i UVA utgörs av viljeinriktningar från de centrala parterna om hur lokala parter bör utveckla företaget inom de utvecklingsområden som nyss upptogs. En ren bokstavlig tolkning av innehållet i Utvecklingsavtalet ger uttryck för att diverse kunskapsutvecklingsinsatser ses som en avgörande komponent i organisationer för att dels trygga arbetstagarens anställning i företaget och dels för att främja företagets konkurrenskraft.⁹⁸ Om avtalet fyller sin funktion är däremot svårt att avgöra då det inte innehåller några krav på de lokala parterna att träffa avtal där UVA:s tankegångar implementeras eller vidareutvecklas.⁹⁹

I en rapport av IFAU där syftet var att analysera om och hur arbetsmarknadens parter har reglerat olika aspekter av flexicurity¹⁰⁰ i UVA, gör författaren en mer grundlig textanalys av avtalets rättsliga utformning. Som exempel redogörs det i rapporten för att regleringen i UVA rent rättsligt kan hänföras till den typ av handlingsregler som klassificeras som målmedelregler vilka är framtidsinriktade och har ett svagt normativt innehåll. Vidare anges i rapporten att avtalet huvudsakligen är uppbyggt av äkta rättssatser, vilka kan sägas likställas som normer eller värderingar vars funktion är att uttrycka ett socialt krav, dvs en övertygelse om att något är värdefullt eller bör göras.¹⁰¹ Satserna är inte rättsligt bindande vilket innebär att arbetsgivaren inte gör ett skadesanktionerat avtalsbrott i de fall hans handlande avviker från bestämmelsernas innehåll. De normer som kommer till uttryck genom de äkta rättssatserna fungerar som påtryckningar i syfte att påverka de lokala parterna att handla i enlighet med de grundläggande värderingar och de handlingsalternativ som de centrala parterna ger uttryck för i UVA. Dessa har dock ingen verkan såvida de lokala parterna inte

⁹⁷ UVA § 5 Företagets ekonomi och resursfrågor, Mom. 1- Mom. 3.

⁹⁸ UVA Företagets utveckling, § 2 Mom. 1 samt samtliga moment inom utvecklingsområdena.

⁹⁹ Ulander-Wännman, *Flexicurity och utvecklingsavtalet*, 2010, s. 21.

¹⁰⁰ Se kap. 2 för en redogörelse av begreppet.

¹⁰¹ Ulander-Wännman, *Flexicurity och utvecklingsavtalet*, 2010, s. 23. Författaren ger några konkreta exempel som är formulerade i Utvecklingsavtalet. T.ex. ”Omväxlande och utvecklande arbetsformer eftersträvas så att den enskilde kan öka sina kunskaper och erfarenheter i arbetet och därigenom kunna få mer krävande och ansvarsfulla arbetsuppgifter” (§3 Mom. 2), samt ”De anställda bör ges möjligheter att medverka i planeringen av det egna arbetet” (§3 Mom. 5).

delar de centrala parternas värderingar och därav kommer överens om hur de ska omsätta avtalets mål i en praktisk tillämpning på det lokala företaget.¹⁰²

5.1.1. UVA:s rättsliga omfattning i praxis

Som framgått i ovanstående stycke går det inte att svara på vad UVA får för verkliga effekter på lokal nivå genom att endast analysera avtalets bokstavliga utformning.¹⁰³ För att undersöka vilket genomslag UVA har i praktiken – för det lokala företaget och för de arbetstagare som arbetar där – kommer detta avsnitt exemplifiera två rättsfall, i vilka UVA har antagits och anpassats branschvis och på företagsnivå. Genom att utreda hur regleringarna i avtalen har omsatts i praktisk tillämpning och hur dessa mål har dömts av Arbetsdomstolen kan frågan besvaras om detta kollektivavtal har någon rättslig verkan eller ej.

AD 1999:36 rör frågan om tillräckliga kvalifikationer i en återanställningssituation. Bolaget hade en tid efter uppsägningen av de två berörda arbetstagarna, ställt upp ett krav på att de anställda skulle ha körkort vilket dessa två inte hade. Förbundet hävdade att det ålegat bolaget att låta de två uppsagda arbetstagarna ta körkort på bolagets bekostnad och åberopade däri Utvecklingsavtalet mellan SAF-LO/PTK som stöd för sin talan. I avtalet framgår nämligen att arbetstagarens kompetensutveckling är direkt kopplad till anställningstryggheten. Mot detta lyfter arbetsgivarparten att Utvecklingsavtalet endast innehåller vissa allmänt hållna utgångspunkter för kompetensutveckling i företagen, men att det inte ger arbetstagarna någon ovillkorlig rätt till viss specifik utbildning och särskilt inte när det gäller sådan mer allmän utbildning som körkortsutbildning anses vara. Vad Arbetsdomstolen belyste var att förbundet i målet inte hade framställt något yrkande om t.ex. skadestånd för brott mot kollektivavtal. Därav uppfattade Arbetsdomstolen förbundets talan i denna del som att förbundet menade att bolaget får finna sig i att arbetstagarna inledningsvis inte uppfyller de kvalifikationskrav som ställs men att de borde beredas tillfälle att kvalificera sig genom att skaffa körkort på bekostande av bolaget. Då tidigare praxis redan fastslagit dels att ett uppställande av krav på körkort är grundat på sakliga skäl och dels att en avsaknad av en sådan kvalifikation får anses innebära att arbetstagaren inte uppfyller en grundläggande allmän kvalifikation för fortsatt arbete, dömde AD att en sådan brist inte kan avhjälpas inom ramen för vad bolaget enligt 25 § LAS skäligen måste godta. Med anledning av den redan gjorda bedömningen ansåg AD att

¹⁰² Ulander-Wännman, *Flexicurity och utvecklingsavtalet*, 2010, s. 22ff.

¹⁰³ *ibid.*, s. 26ff.

det saknade mening ”att gå närmare in på frågan om körkortsutbildning över huvud taget omfattas av de kollektivavtalsbestämmelser som har åberopats i målet”.¹⁰⁴

Också i AD 2004:39 uppkommer frågan om en uppsagd arbetstagare saknade tillräckliga kvalifikationer för fortsatt arbete. Likt föregående fall hänvisade arbetstagarparten till Utvecklingsavtalet, i vilket det framgick att arbetsgivaren har en allmän skyldighet att se till att arbetstagare vidareutvecklas och utbildas i nya arbetsuppgifter som ny teknik medför. Det innebar därav enligt förbundet att den berörda arbetstagaren hade rätt till en kortare utbildning så att han kunde kvarstå i anställningen. Förbundet hade dock inte heller i detta mål yrkat att det utgjorde ett kollektivavtalsbrott att arbetstagarna inte hade erhållit kompetensutveckling för att uppfylla kvalifikationskraven, utan hade istället endast Utvecklingsavtalet som stöd till att arbetstagaren borde få en viss kompetensutveckling bekostad av bolaget. I Arbetsdomstolens bedömning togs därför inte ställning till förbundets argumentation om arbetsgivarens skyldigheter enligt UVA, utan AD konstaterade att arbetstagaren saknade tillräckliga kvalifikationer för delar av arbetsuppgifterna i befattningen och dömde därmed att något turordningsbrott inte hade skett.¹⁰⁵

Sammanfattning

Det är givetvis svårt att mot bakgrund av bara enstaka rättsfall uttala sig om vad UVA har för funktion inom stora delar av den privata arbetsmarknaden.¹⁰⁶ Vad som framgått av dessa rättsfall är att Utvecklingsavtalet inte verkar ge den enskilde arbetstagaren någon ovillkorlig rätt till kompetensutveckling. Det finns nämligen en risk att Utvecklingsavtalet inte är rättsligt konstruerad på så sätt att det kan utkrävas att arbetsgivaren tillhandahåller kompetensutveckling till arbetstagarna. Som nämnt i föregående avsnitt verkar UVA vara utformat som mål-medelregler med svagt normativt innehåll vilket innebär att de saknar pliktregler.¹⁰⁷ Då blir följden att arbetstagarna inte har någon egentlig rätt till kompetensutveckling för att kvarstå i anställning och vice versa att arbetsgivaren inte begår något avtalsbrott om sådan utbildning inte tillhandahålls.¹⁰⁸ I rättsfallen ovan har UVA åberopats när arbetsbristsituationer förelegat och arbetstagaren inte ansetts ha haft tillräckliga

¹⁰⁴ AD 1999:36.

¹⁰⁵ AD 2004:39.

¹⁰⁶ Enligt IFAU:s rapport *Flexicurity och utvecklingsavtalet* (s. 7) har avtalet i stort sett antagits av samtliga branschförbund inom privat sektor och omfattar därav ca två miljoner arbetstagare inom privat sektor.

¹⁰⁷ Carin Ulander-Wännman, Arbetsbrist och arbetstagarens rätt till kompetensutveckling, SvJT 2017, s. 628.

¹⁰⁸ Ulander-Wännman, Flexicurity och utvecklingsavtalet, 2010, s. 52 samt Ulander-Wännman, Arbetsbrist och arbetstagarens rätt till kompetensutveckling, SvJT 2017, s. 628.

kvalifikationer för fortsatt arbete. Arbetstagarparterna hävdar i sammanhanget att de uppsagda arbetstagarna dock hade kunnat uppnå kvalifikationskraven om arbetsgivaren hade fullgjort sin skyldighet att tillhandahålla viss kompetens- eller vidareutveckling enligt avtalet. För att Arbetsdomstolen ska ta ställning till UVA:s rättsliga omfattning krävs det att endera parten (rimligtvis arbetstagarparten i sådana här liknande fall) yrkar på att ett kollektivavtalsbrott begåtts när arbetsgivaren inte erbjudit arbetstagaren kompetensutveckling.¹⁰⁹ Bara då kan AD pröva frågan om vad som gäller enligt avtal, och vidare vilka konsekvenser det skulle komma att få.

6. Kompetensutveckling efter anställning

I EU-kommissionens meddelande om gemensamma principer för flexicurity definieras begreppet flexicurity som en integrerad strategi för att på samma gång öka både flexibiliteten och tryggheten på arbetsmarknaden.¹¹⁰ För att flexibilitetaspekten ska kunna verkställas framgår att företagen måste kunna anpassa sin arbetsstyrka efter ändrade förutsättningar genom att rekrytera arbetstagare som bättre motsvarar deras produktions- och kompetensbehov.¹¹¹ Samtidigt måste ett sådant främjande åtföljas av att de arbetstagare som riskerar att bli uppsagda erhåller någon form av omställningstrygghet mellan olika arbeten.¹¹² I Sverige tillgodoses det senare genom att majoriteten av alla anställda omfattas av så kallade omställningsavtal.¹¹³

6.1. Omställningsavtalen

Omställningsavtal är kollektivavtal som har förhandlats fram mellan parterna på arbetsmarknaden med syftet att ge arbetstagare som blivit uppsagda pga. arbetsbrist stöd i övergången till ny sysselsättning.¹¹⁴ Avtalen omfattar medlemmarna inom respektive

¹⁰⁹ I varken AD 1999:36, AD 2004:39 eller AD 2005:75 hade arbetstagarparterna yrkat på att arbetstagarnas brist på kompetensutveckling utgjorde kollektivavtalsbrott, trots att UVA åberopades i två av fallen och Teknikavtalet (som innehöll ett kompetensutvecklingsavtal) åberopades i det senare fallet.

¹¹⁰ Meddelande från kommissionen - Gemensamma principer för ”flexicurity”: Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet, s. 5.

¹¹¹ *ibid.*, s. 3–5.

¹¹² *ibid.*, s. 10.

¹¹³ Enligt Medlingsinstitutets årsrapport om Avtalsrörelsen och lönebildningen 2016 är drygt 4 400 000 st. anställda i Sverige (s. 29, med hänvisning till SCB:s arbetskraftsundersökning, tillgänglig: http://www.mi.se/files/PDF-er/att_bestalla/arsrapporter/AR16_ny.pdf) varav drygt 3 300 000 st. anställda enligt en tabell över Sveriges elva omställningsorganisationer omfattas av omställningsavtal (tillgänglig i Lars Walter, Mellan jobb, s. 25, tabell 1.1.).

¹¹⁴ SOU 2002:59, s. 14–15.

avtalsområde och utgör ramverken för omställningsstödet utformning.¹¹⁵ Det gemensamma för samtliga avtal är att de inbegriper omställningsåtgärder i form av stöd och hjälp för arbetstagare att hitta ny försörjning samt ekonomisk ersättning under jobbsökarperioden.¹¹⁶

Det är kollektivavtalsstiftelser, med ett samlingsnamn kallade trygghetsråd, som förvaltar avtalen varav tre av dessa kommer belysas i kommande avsnitt. Urvalet av just dessa trygghetsråd har att göra med att ett av dem, TRR, rentav är den största omställningsorganisationen sett till antalet anställda och uppfattas ofta som synonymt med den svenska omställningsbranschen i stort. De andra två trygghetsråden, Trygghetsstiftelsen och Trygghetsrådet TRS, är upptagna med anledning av att de – till skillnad från andra råd – erbjuder insatser för att förebygga behovet av omställning genom att exempelvis tillhandahålla stöd till kompetensutveckling inom företaget.¹¹⁷

6.1.1. Trygghetsrådet TRR

TRR är en kollektivavtalsstiftelse som ägs av Svenskt Näringsliv och PTK efter att dessa parter år 1974 förhandlat fram omställningsavtalet för tjänstemän inom privat sektor.¹¹⁸ En förutsättning för att avtalet ska bli giltigt är att dels förbund tillhöriga PTK, dels arbetsgivarorganisationer tillhöriga SN, antar avtalet.¹¹⁹ Den omställningsprocess som TRR arbetar med avser dels åtgärder som ska underlätta för den uppsagde att få nytt arbete (omställningsstöd), dels möjligheter att erhålla ett ekonomiskt komplement till a-kassan i form av avgångsersättning.¹²⁰

¹¹⁵ Exempelvis omfattas privat anställda tjänstemän av Trygghetsrådet TRR (Svenskt Näringsliv och PTK). Privat anställda arbetare omfattas av Trygghetsfonden TSL (Svenskt Näringsliv och LO). Statligt anställda omfattas av Trygghetsstiftelsen (Arbetsgivarverket och Fackförbunden OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna, Saco-S och SEKO). Kommun- och landstingsanställda omfattas av Omställningsfonden (Sveriges Kommuner och Landsting, Arbetsgivarförbundet Pacta, Kommunal, OFR:s förbundsområden och AkademikerAlliansen).

¹¹⁶ Jfr t.ex. den ekonomiska förstärkningen i TSN:s kollektivavtal (för statligt anställda) som ger rätt till inkomstförstärkning i 780 dagar vid en ny anställning med lägre lön samt rätt till a-kasseförstärkning i 300 dagar liksom förlängd uppsägningstid och efterskydd i 18 månader (se Avtal om omställning, 2 kap. 5§, 10–11§§), med det ekonomiska stödet enligt TSL:s kollektivavtal (för privatanställda arbetare) som omfattar ett engångsbelopp (s.k. AGB/avgångsbidrag) som ligger på en summa mellan 22 850 kr och 49 250 kr beroende på ålder och anställningstid (källa: <https://www.tsl.se/fack/avgangsbidrag/>). Samt Niklas Hallstedt, *Olika villkor i omställningsavtalen*, Arbetsvärlden 2017, tillgänglig: <https://www.arbetsvarlden.se/olika-villkor-i-omstallningsavtalen/> (hämtad 2017-12-04).

¹¹⁷ Walter, 2015, s. 12 och s. 28.

¹¹⁸ <https://www.trr.se/om-trr/>.

¹¹⁹ Förhandlingsprotokoll 1997-12-18 avseende omställningsavtalet SAF-PTK, §2. Se även AD 2004:52.

¹²⁰ Omställningsavtalet PTK – SN, 7–18§§.

Detta kollektivavtal likväl etableringen av TRR är ett resultat av de partsförhandlingar som flera gånger uppkommit på den privata sidan angående turordningsreglerna.¹²¹ I förhandlingarna har främst fokus lagts på frågan om vad som bör gälla då uppsägningar på grund av arbetsbrist aktualiseras, vilket har medfört skrivningar i omställningsavtalet avseende att företagets kompetens och fortsatta konkurrenskraft ska beaktas i dessa situationer.¹²² Vad som därmed gäller är att arbetsgivaren med stöd av avtalet har möjlighet att göra avsteg från turordningsbestämmelserna i 22 § LAS när det uppstår övertalighet i en arbetsbristsituation. Det krävs vid sådana situationer att de lokala parterna värderar företagets krav och behov i bemanningshänseende och uppställer en turordningslista genom att göra ”ett urval av de anställda som ska sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet”.¹²³ På så sätt kan företaget bortse från begreppet tillräckliga kvalifikationer i LAS och behålla de personer som anses ha de bästa kvalifikationerna för arbetet det är fråga om.¹²⁴

6.1.2. Trygghetsstiftelsen TSn

Trygghetsstiftelsen är omställningsorganisationen inom det statliga avtalsområdet. Kollektivavtalet som inbegrep omställningsfrågor hette först Trygghetsavtalet, men sedan det upphörde att gälla i slutet av 2014 tecknades två nya avtal av Arbetsgivarverket och OFR/S, P, O, Saco-S och SEKO vilka liksom det förra syftar till att stödja en effektiv omställning.¹²⁵ Av förhandlingsprotokollet avseende dessa avtal framgår parternas gemensamma intresse att få till stånd ett ändamålsenligt omställningsavtal med utgångspunkt att dels stimulera till ett snabbt återinträde för individen på arbetsmarknaden genom tidiga och målinriktade åtgärder,

¹²¹ Martinson, IFAU 2005:15, s. 11–12 samt Walter, 2015, s. 28.

¹²² Förhandlingsprotokoll 1997-12-18 avseende överenskommelse om omställningsavtalet SN – PTK, 4§ ”... Detta innebär i sin tur ett åläggande för berörda parter att vid aktualiserad driftsinskränkning på endera partens begäran söka träffa överenskommelse om turordningen vid uppsägning. De har därvid ett gemensamt ansvar för att **den arbetsstyrka som sammansätts gör det möjligt för företaget att uppnå ökad produktivitet, lönsamhet och konkurrenskraft**” (min fetmarkering), samt Martinson, IFAU 2005:13, s. 12.

¹²³ Omställningsavtalet SN – PTK, Underbilaga A: ”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... De lokala parterna skall därvid göra ett urval av de anställda som skall sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.” Se även Omställningsavtalet SN – PTK, 1§ ”... De företag hos vilka övertalighet vid arbetsbrist uppstår skall beredas sådana förutsättningar i bemanningshänseende som i största möjliga utsträckning främjar dessas fortsatta verksamhet”.

¹²⁴ AD 2004:52. Jfr bestämmelserna om turordning i Saltsjöbadsavtalet 1938 för likheter (se avsnitt 3.1.).

¹²⁵ Avtal om omställning, Trygghetsstiftelsen, <https://www.tsn.se/f-r-arbetsgivare-och-fackliga-representanter/avtal-om-omstallning>.

och dels stödja förändring och omstrukturering av de statliga verksamheterna.¹²⁶ Det ena avtalet, Avtal om omställning, reglerar vad som gäller när en statligt anställd blir uppsagd på grund av arbetsbrist eller när en tidsbegränsad anställning löper ut.¹²⁷ Det andra avtalet, Avtal om lokala omställningsmedel, syftar till att skapa ett långsiktigt lokalt omställningsarbete genom förebyggande omställningsåtgärder som ska stödja både verksamhetens och arbetstagarnas utveckling.¹²⁸

De förebyggande åtgärderna är enligt Avtal om lokala omställningsmedel relevant då verksamhetsförändringar kan medföra t.ex. behov av förändrad eller ny kompetens eller nya organisationsformer vilket i sin tur kan leda till behov av lokala omställningsåtgärder.¹²⁹ När sådana situationer uppstår gäller det att parterna kommer överens om vilka åtgärder och aktiviteter som ska genomföras med hjälp av de lokala omställningsmedlen. Såväl verksamhetens som individens behov ska beaktas vid sådana beslut.¹³⁰ De åtgärder som sedan bestäms ska syfta till att bibehålla arbetstagarens anställningsbarhet eller öka förutsättningarna i övrigt till ett längre arbetsliv.¹³¹ Exempelvis kan särskilda utbildningsinsatser verkställas till utsatta arbetstagare i syfte för dem att bli kvalificerade för fortsatt anställning inom verksamheten.¹³²

6.1.3. Trygghetsrådet TRS

TRS Omställningsavtal är ett kollektivavtal som är tecknat mellan Arbetsgivaralliansen och Svensk Scenkonst på arbetsgivarsidan och förhandlings- och samverkansrådet PTK på arbetstagar sidan.¹³³ Avtalet omfattar ca 50 000 anställda i kultursektorn och den ideella

¹²⁶ Förhandlingsprotokoll 2014-06-25, *Överenskommelse rörande avtal om omställning samt avtal om lokala omställningsmedel*, 1§, tillgängligt: <https://www.arbetsgivarverket.se/globalassets/avtal-skrifter/centralaavtal/avtal-om-omstallning/forhandlingsprotokoll-omstallningsavtal-140625.pdf>.

¹²⁷ Avtal om omställning, 1 kap. 3§ samt 2 kap. och 3 kap., tillgängligt: <https://www.arbetsgivarverket.se/globalassets/avtal-skrifter/centralaavtal/avtal-om-omstallning/avtalomomstallning.pdf>.

¹²⁸ Avtal om lokala omställningsmedel, § 4, tillgängligt: <https://www.arbetsgivarverket.se/globalassets/avtal-skrifter/centralaavtal/avtal-om-lokala-omstallningsmedel/avtal-om-lokala-omstallningsmedel.pdf>.

¹²⁹ Avtal om lokala omställningsmedel, 5§.

¹³⁰ Avtal om lokala omställningsmedel, 5–6§§. Se även samma avtal §2 avseende finansieringen av de lokala omställningsmedlen.

¹³¹ Avtal om lokala omställningsmedel, 4–5§§. I Trygghetsavtalet (som upphörde att gälla i dec 2014) 12 § Skede 1 - åtgärder för att minska eller eliminera behov av uppsägning - går att finna en liknande lydelse: ”Syftet ska vara att ge arbetstagarna tillräckliga kvalifikationer för sådana arbetsuppgifter som arbetsgivaren kan erbjuda arbetstagarna i stället för de arbetsuppgifter som arbetsbristen avser... Här avses alltså inte sedvanlig kompetensutveckling”.

¹³² TSN köper in en hel del utbildning i svenska språket. Många av de arbetssökande har inte svenska som modersmål och får därför stöd i att förbättra sina språkkunskaper för att öka sina chanser att få jobb på den svenska arbetsmarknaden (Källa: <https://www.arbetsvarlden.se/olika-villkor-i-omstallningsavtalen/> samt Walter, 2015, s. 59).

¹³³ Omställningsavtal TRS 1 januari 2017, tillgängligt: https://www.trs.se/media/41066/trs_avtal_2017.pdf.

sektorn.¹³⁴ Vad som är utmärkande för detta kollektivavtal är att det inte bara tillhandahåller omställningsstöd till arbetstagare som blivit uppsagda på grund av arbetsbrist, utan även till tidsbegränsat anställda som inte längre kan erbjudas fortsatt anställning samt till arbetstagare som blir uppsagda på grund av ohälsa.¹³⁵ Därtill ger TRS liksom TSn ett förebyggande stöd, utan samband med övertalighet, till anslutna organisationer.¹³⁶ De förebyggande insatserna är organiserade enligt en standardiserad arbetsprocess kallad ”Kompetensutveckling för individ och verksamhet” (KIV-processen) i vilken det ingår för alla medarbetare att bland annat reflektera över verksamhetens behov, sätta upp resultatmål samt analysera kring vilka behov av kompetens som finns och vad som behöver utvecklas.¹³⁷ Utifrån det ska en handlingsplan för vidareutbildning uppställas.¹³⁸ Tanken är att genom att delta i en sådan process ska de anställda på arbetsplatsen förvärva rätt och aktuell kompetens som ska motsvara verksamhetens kort- och långsiktiga behov av kompetens. Det i sin tur ska skapa en starkare arbetsplats.¹³⁹

Sammanfattning

Den gemensamma nämnan för trygghetsrådets verksamhet kan sammanfattningsvis sägas vara att den innefattar diverse åtgärder för att ge arbetstagare som är uppsagda på grund av arbetsbrist hjälp vid omställning till ny försörjning. Den större skillnaden är att Trygghetsstiftelsen och TRS även inkluderar arbete kring förebyggande åtgärder – så som kompetensutveckling – som ska verkställas redan innan det är tal om övertalighet. Deras konstruktion av omställningsstöd förevisar att ett sådant stöd inte behöver avgränsas till personer som sägs upp pga. arbetsbrist utan kan breddas till att också inkludera insatser som syftar till att förhindra uppsägning eller att stödja individer som på eget initiativ väljer att söka nytt jobb eller annan ny form av försörjning.

¹³⁴ Walter, 2015, s. 25.

¹³⁵ Fr.o.m. 2017-01-01 enligt förhandlingsprotokoll 1 § Omställningsavtal TRS, tillgängligt: https://www.trs.se/media/41066/trs_avtal_2017.pdf.

¹³⁶ Walter, 2015, s. 41. Se även Omställningsavtal TRS 1§ 1st. samt 2§ Mom. 6: ”Stöd kan erbjudas till kompetensutvecklande åtgärder som arbetsgivaren tillsammans med de anställda eller fackliga företrädare för de anställda funnit kunna förebygga uppsägningar” samt SOU 2002:59, s. 16.

¹³⁷ Se ”KIV”-trappan, tillgänglig: <https://www.trs.se/media/153855/kiv-trappan.pdf> samt <https://www.trs.se/arbetsgivare-fack/verksamhets-kompetensutveckling/genomfoer-ett-projekt.aspx>.

¹³⁸ Martinson, IFAU 2005:15, s. 41.

¹³⁹ SOU 2002:59, s. 16 samt <https://www.trs.se/arbetsgivare-fack/verksamhets-kompetensutveckling.aspx>.

7. Analys och slutsatser

Vid behovet av ny kompetens kan man säga att arbetsgivaren ställs inför två alternativ: Att antingen ”byta ut” personal och nyrekrytera, eller att kompetensutveckla och vidareutbilda befintlig personal. Syftet med denna uppsats har varit att undersöka vilka begränsningar och möjligheter som finns vid arbetsgivarens val av dessa alternativ. Vad som framgått är först och främst att genom sin arbetsledningsrätt kan arbetsgivaren själv välja att t.ex. förändra sin verksamhet och uppställa nya kvalifikationskrav på de tjänster som ska finnas kvar. Den möjlighet som finns för arbetsgivare att byta ut arbetstagare med oväsentlig kompetens är främst i situationer då arbetsbrist föreligger. I dessa lägen har arbetsgivaren ett avgörande inflytande över vilka krav som en arbetstagare behöver uppfylla för att arbetstagaren ska kunna fullgöra sitt arbete och motsvara verksamhetens behov. Det innebär att arbetsgivaren inte sällan väljer att ändra eller höja kvalifikationskraven för kvarvarande tjänster. De arbetstagare som inte har tillräckliga kvalifikationer riskerar då att sägas upp. På så sätt kan arbetsgivaren behålla anställda som bättre matchar verksamhetens behov och som besitter kompetens som anses viktiga för företagets framtida verksamhet.

Samma möjlighet existerar emellertid inte om arbetsgivaren vill säga upp en arbetstagare pga. dennes bristande kompetens, och uppsägningen därmed hänför sig till personliga skäl. I sådana lägen åligger nämligen ett ansvar på arbetsgivaren att vidta kompetenshöjande åtgärder för att undvika uppsägning. Kort sagt kan därför sägas att det finns möjligheter för arbetsgivaren att byta ut personal med otillräckliga kvalifikationer men det görs med fördel i situationer då arbetsbrist föreligger, eftersom arbetsgivaren då får lov att ställa högre kvalifikationskrav på kvarstående arbetstagare. Begränsningen i att ”byta ut” arbetstagare med mindre tillfredställande kvalifikationer ligger i att uppsägningen inte anses sakligt grundad om arbetsgivaren har brustit i ansvaret att bekosta skäliga kompetenshöjande insatser för den berörda arbetstagaren. Det för oss vidare till frågeställningen ”*vilket ansvar har arbetsgivaren enligt lag och kollektivavtal att kompetensutveckla arbetstagarna?*”. Först kan sägas att det i lag inte finns någon uttrycklig skyldighet för arbetsgivaren att sörja för kompetensutveckling, men enligt praxis följer av kravet på saklig grund att arbetsgivaren har ett visst ansvar mot den enskilde att vidta kompetenshöjande åtgärder. Om arbetstagaren anses ha kompetensbrister som kan avhjälpas med utbildningsinsatser, har arbetsgivaren enligt praxis ett ansvar att antingen faktiskt avsätta sådana insatser eller åtminstone understödja arbetstagaren i ansträngningarna att komma upp till de kvalifikationskrav som

krävs genom att ge de råd och anvisningar som kan behövas för att så ska ske. Vad som faller utanför ramen för arbetsgivarens kompetensutvecklingsansvar är omständigheter där arbetstagarens prestationer eller kunskaper väsentligt understigit vad bolaget haft rätt att kräva och det är att anta att skäliga kompetenshöjande insatser inte kunnat avhjälpa problemet.

Arbetsdomstolen gör en skiljaktig bedömning i arbetsgivarens kompetensutvecklingsansvar beroende på vilken kategori som uppsägningen hänförs till, och det har som sagt framgått att detta ansvar åberopas framför allt vid personliga skäl-uppsägningar. Enligt min åsikt är det rimligt att det inte kan krävas av arbetsgivaren att bekosta utbildningar i arbetsbristsituationer enbart för att arbetstagare ska ha möjlighet att motsvara de nya kvalifikationskraven, då arbetsbrist ofta har samband med bolagets ekonomiska förutsättningar i mindre bra tider.

Efter att ha analyserat Utvecklingsavtalet och omställningsavtalen kan ett fullständigt svar på frågeställningen ges, då dessa utgör kollektivavtal på den svenska arbetsmarknaden.

Slutsatsen av UVA blev att dess bestämmelser om diverse insatser som skulle stärka arbetstagarens bestående anställning i företaget, visade sig inte ha så stor betydelse. Avtalet är nämligen konstruerat med svagt normativt innehåll och saknar pliktregler vilket innebär att det inte åvilar arbetsgivaren något rättsligt ansvar att tillhandahålla kompetensutveckling till sina anställda genom avtalet. Följden av det blir att arbetstagarna inte har någon ovillkorlig rätt till kompetensutveckling för att kvarstå i anställning, vilket enligt min uppfattning var ett av syftena med att avtalet först slöts mellan de centrala parterna. Däremot stipuleras denna rätt i två av de omställningsavtal som upptogs i uppsatsen, nämligen i avtalen som Trygghetsstiftelsen respektive TRS står bakom. Via dessa trygghetsråd erbjuds förebyggande åtgärder i form av exempelvis kompetensutveckling i syfte att undvika uppsägningar. Detta görs genom att arbetstagarna förvärvar kunskaper och kompetens som är menade att matcha verksamhetens framtida behov. Dessa trygghetsråd med respektive avtal visar på att omställningsstödet inte behöver avgränsas till processen *efter* att en arbetstagare blivit uppsagd, utan kan likväl inbegripa kompetenshöjande åtgärder *under* rådande anställning – vilket också är vad EU-kommissionen poängterar i deras förslag om gemensamma principer för flexicurity. Där framgår att bättre investeringar i mänskliga resurser, så som kompetensutvecklingsinsatser, behövs för att kraven på snabb förändring och innovation ska kunna tillgodoses.

Emellertid är det tredje omställningsavtalet, som TRR administrerar, av intresse att analysera ur en annan kompetensaspekt. Detta avtal stipulerar nämligen att företagets kompetens och fortsatta konkurrenskraft ska beaktas när personalinskränkningar aktualiseras, genom att bereda fortsatt arbete i verksamheten till de anställda som besitter mest lämpade kvalifikationer. Det synsättet har också samband med normerna i flexicurity, som bygger på att arbetstagare ska kunna bytas ut för att bättre tillgodose arbetsgivares behov av kompetens. Här kommer frågan in om *hur balansen ser ut mellan att säga upp och nyrekrytera personal alternativt satsa på att kompetensutveckla befintlig personal*. Ur ett arbetsgivarperspektiv är rimligtvis det främsta intresset att kompetensutveckla sina anställda för att behålla dem i företaget och se till att de presterar i arbetet till sin fulla potential. Emellertid vill arbetsgivare inte investera pengar och tid på att tillhandahålla kompetensutveckling till de arbetstagare som brister i sin arbetsprestation och kompetens, utan skulle i sådana lägen förmodligen snarare vilja ha möjligheten att säga upp dessa arbetstagare och nyrekrytera personer med rätt kompetens som bättre motsvarar företagets behov. Men som framgått i uppsatsen kan en arbetsgivare inte säga upp arbetstagare med bristande kompetens utan saklig grund, vilket innebär att arbetsgivaren ibland ”mot sin vilja” måste investera i kompetenshöjande insatser, även om han/hon förmodligen hade kunnat hitta en bättre lämpad arbetstagare för arbetet. Det måste därför finnas en balans mellan rättigheten att säga upp och skyldigheten att kompetensutveckla. Om endast kompetensutvecklingsaspekten tas hänsyn till, kan problem uppstå för arbetsgivaren då han/hon kan riskera att förlora nödvändig kompetens. En arbetstagare som besitter efterfrågad kompetens blir ju mer attraktiv på arbetsmarknaden och kan därmed känna sig lockad att ta sig an nya utmaningar, t.ex. på större företag och med en högre lön. Obalans uppstår även om endast hänsyn tas till rätten att säga upp anställda, då det får effekter på arbetskraften som förmodligen får svårare att hitta nytt arbete om de inte besitter tillräckliga kvalifikationer.

Balansen mellan friheten att säga upp och skyldigheten att kompetensutveckla kan, enligt min uppfattning, sägas bero på vilken arbetsmarknadsmodell som landet strävar efter. Jag tror att om Sverige vill närma sig en flexicurity-modell i vilken både flexibilitet och trygghet ska uppnås så måste uppsägningar som grundar sig i förändrade verksamhetsbehov kunna göras, men åtföljas av en sådan omställningstrygghet som arbetstagarna omfattas av via omställningsavtalen. Detta i syfte att beakta flexibilitets-komponenten. Fler trygghetsråd borde dock ta efter Trygghetsstiftelsens och TRS:s idéer om kompetensutveckling under anställning som en del av omställningsstödet, för att beakta trygghets-komponenten. Genom

att besitta uppdaterad och aktuell kompetens stärks nämligen deras anställningsbarhet, vilket medför att omställningen mellan olika sysselsättningar underlättas.

Slutligen kan sägas att i ett kunskapssamhälle som Sverige, där rätt kompetens anses vara av avgörande betydelse för företags konkurrenskraft och effektivisering, anser jag att det bör ses som en vinn-vinn-situation för såväl företag som arbetstagare att göra satsningar på arbetstagares kompetensutveckling. Det bidrar till att stärka företagens konkurrenskraft samtidigt som det ökar arbetstagarens anställningstrygghet i nuvarande befattning liksom sysselsättningstryggheten i relation till hela arbetsmarknaden. Arbetsgivaren måste hitta balansgången mellan att nyrekrytera och kompetensutveckla, i och med att de båda åtgärderna görs av samma syfte. Nämligen att ha anställda med rätt kompetens som motsvarar företagets behov.

Abstract

In order for employers to run competitive and efficient operations, the employees have to possess knowledge and skills that meet the business needs. The purpose of this paper is to analyze the legal situation regarding the employer's possibilities and limitations to meet the need for the required skills. By investigating circumstances where the employer can lawfully dismiss workers with inadequate skills, it was concluded that situations where there is shortage of work may be beneficial provided that the employer wants to take advantage of the opportunity and increase the qualifications in the business. Furthermore, the employer's obligations in both legislation and collective agreements are investigated to ensure capacity building, as such efforts can be said to be a prerequisite for employees to maintain and develop such skills that match the company's changing needs. In case of termination relating to personal reasons, it has been found that the employer has a limited such obligation, and the same limited obligation applies in accordance with the collective agreements that were analyzed in this paper. Only two of the eleven conversion agreements (“omställningsavtal”) that apply to the labor market stipulate preventive measures that include capacity building to employees in order to avoid redundancies. A general conclusion deriving from this is that more conversion agreements should include such measures in order to enhance the competitiveness of companies and to increase the employee's employability.

8. Källförteckning

Offentligt tryck

Nationellt material

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

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

Departementsserien 2002:56

Statens offentliga utredningar 2002:59

Europarättsligt material

Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén - *Gemensamma principer för "flexicurity": Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet* {SEK (2007) 861} {SEK (2007) 862}

/* KOM/2007/0359 slutlig */

Kollektivavtal

Utvecklingsavtal Svenskt Näringsliv – LO – PTK, 1982-04-15, tillgängligt:

[http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_1366026587231_utvecklingsavtal_lo_ptk_sn_1985.pdf/\\$File/Utvecklingsavtal_LO_PTK_SN_1985.pdf](http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_1366026587231_utvecklingsavtal_lo_ptk_sn_1985.pdf/$File/Utvecklingsavtal_LO_PTK_SN_1985.pdf)

Omställningsavtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK – Förhandlings- och samverkansrådet, 1998-01-01, tillgängligt:

<https://www.trr.se/globalassets/dokument/material/omstallningsavtalet.pdf>

Omställningsavtal Arbetsgivaralliansen - PTK - Svensk Scenkonst, 2017-01-01, tillgängligt:

https://www.trs.se/media/41066/trs_avtal_2017.pdf

Avtal om omställning, tillgängligt: <https://www.arbetsgivarverket.se/globalassets/avtal-skrifter/centralaavtal/avtal-om-omstallning/avtalomomstallning.pdf>

Avtal om lokala omställningsmedel, tillgängligt:

<https://www.arbetsgivarverket.se/globalassets/avtal-skrifter/centralaavtal/avtal-om-lokala-omstallningsmedel/avtal-om-lokala-omstallningsmedel.pdf>

Rättsfallsförteckning

AD 1932:100
AD 1933:159
AD 1934:179
AD 1994:4
AD 1994:73
AD 1999:36
AD 2004:39
AD 2004:52
AD 2005:75
AD 2007:95
AD 2008:46
AD 2010:34
AD 2011:20

Litteratur

Calleman, Catharina, *Rätten i den ekonomiska krisen*, Uppsala: Iustus, 2011

Calleman, Catharina, *Turordning vid uppsägning*, Stockholm: Norstedts Juridik, 2000

Edström, Örjan, *Anställningsskydd och förändrade kvalifikationskrav i kunskapssamhället*, Uppsala: Iustus, 2001

Edström, Örjan, *MBL och utvecklingsavtalet: samverkansförhandlingar i företag*, Stockholm: Fritze, 1994

Glavå, Mats och Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, Lund: Studentlitteratur, 2016

Hydén, Håkan och Hydén, Therese, *Rättsregler: en introduktion till juridiken*, Lund: Studentlitteratur, 2016

Josefsson, Carl, *Domstolarna och demokratin*, SvJT 2015

Källström, Kent, *Arrendators ersättningsrätt vid uppsägning av anläggningsarrende. Om ändamålstolkning av avvägningsnormer*, SvJT 1988

Lunning, Lars och Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd: en lagkommentar*, Stockholm: Norstedts Juridik, 2010

Martinson, Sara, *Omställningsavtalen: mellan vilka, för vilka och på vilket sätt?*, IFAU 2005:15

Nycander, Svante, *Makten över arbetsmarknaden: ett perspektiv på Sveriges 1900-tal*, Lund: Studentlitteratur, [2017]

Nycander, Svante, *Sist in först ut: LAS och den svenska modellen*, Stockholm: SNS Förlag, 2010

Olsen, Lena, *Rättsvetenskapliga perspektiv*, SvJT 2004

Perklev, Anders, *Rätt i tiden*, SvJT 2016

Rönmar, Mia, ”Arbetsgivarens arbetsledningsrätt – från arbetsgivarprerogativ till krav på saklig grund”, i: Numhauser-Henning Ann (red.), *Perspektiv på likabehandling och diskriminering*, Lund: Juristförlaget, 2000

Rönmar, Mia, *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet: en komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*, Lund: Juristförlaget, 2004

Rönmar, Mia, *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet – om kvalitativ flexibilitet i arbetslivet*, Särtryck ur juridisk tidskrift, 2005–06 Nr 1

Rönmar, Mia och Numhauser-Henning, Ann, *Det flexibla svenska anställningsskyddet*, Särtryck ur juridisk tidskrift, 2010–11 Nr 2

Samuelsson, Joel och Melander, Jan, *Tolkning och tillämpning*, Uppsala: Iustus, 2003

Skedinger, Per, *Effekter av anställningsskydd: vad säger forskningen?* Stockholm: SNS förlag, 2008

Ulander-Wännman, Carin, *Anställningsskydd och kvalifikationskrav i förändring?*, Arbetsmarknad och arbetsliv, 2016

Ulander-Wännman, Carin, *Arbetsbrist och arbetstagares rätt till kompetensutveckling*, SvJT 2017

Ulander-Wännman, Carin, *Flexicurity och utvecklingsavtalet*, IFAU 2010:19

Ulander-Wännman, Carin, ”Utvecklingsavtalets normer: en utgångspunkt för arbetstagarnas livslånga lärande”, i: Madell, Tom (red.), *Utblick och inblick: vänbok till Claes Sandgren*, Uppsala: Iustus, 2011

Walter, Lars, *Mellan jobb: omställningsavtal och stöd till uppsagda i Sverige*, Stockholm: SNS, 2015

Westregård, Annamaria, *Changes in the Swedish Sickness Insurance System and Labour Law due to Influence of Flexicurity*, EuZA, 2014

Internetkällor

Arbetsvärlden, Niklas Hallstedt, *Olika villkor i omställningsavtalen*,
<https://www.arbetsvarlden.se/olika-villkor-i-omstallningsavtalen/> hämtad 2017-12-04

Economist, *Denmark's Labour Market: Flexicurity*, 2006-09-07, tillgänglig:
<http://www.economist.com/node/7880198> (hämtad 2017-12-04)

IFAU Pressmeddelande 2010-10-29, *Normer i europeisk och svensk sysselsättningspolitik krockar*, tillgängligt: <https://www.ifau.se/sv/Press/Meddelanden/Normer-i-europeisk-och-svensk-sysselsattningsspolitik-krockar/> (hämtad 2017-11-29)

Medlingsinstitutet, *Den svenska arbetsmarknadsmodellen*, tillgänglig:
<http://www.mi.se/kollektivavtal-lagar/den-svenska-arbetsmarknadsmodellen/> (hämtad 2017-11-29)

Medlingsinstitutets årsrapport om *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2016*, tillgänglig:
http://www.mi.se/files/PDF-er/att_bestalla/arsrapporter/AR16_ny.pdf (hämtad 2017-11-20)

Svenskt Näringsliv, *Företagens kompetensbehov – en utmaning för Sverige*, tillgänglig:
https://www.svensktnaringsliv.se/migration_catalog/foretagens-kompetensbehov-en-utmaning-for-sverige_526053.html/BINARY/F%C3%B6retagens%20kompetensbehov%20-%20en%20utmaning%20f%C3%B6r%20Sverige (hämtad 2017-11-16)

TRR, *Om TRR – framgångsrik förändring*, <https://www.trr.se/om-trr/> (hämtad 2017-12-08)

TRS, Annika Hamrin, *Utveckla kompetensen och stärk verksamheten*, 2017-10-10,
<https://www.trs.se/arbetsgivare-fack/verksamhets-kompetensutveckling.aspx> (hämtad 2017-12-08)

TRS, Monica Held, *Dags för verksamhets- och kompetensutveckling!*, 2016-12-22,
<https://www.trs.se/arbetsgivare-fack/verksamhets-kompetensutveckling/genomfoer-ett-projekt.aspx> (hämtad 2017-12-08)

9. Bilagor

Bilaga 1: AD 2011 nr 20

Rättsfallet 2011:20 rör en pilot, H, som av flygbolagets flygchef hade meddelats flygförbud eftersom hon saknade erforderlig grundkompetens för flygning. Kompetensbristen hade uppkommit efter en längre tids frånvaro från flygning på grund av två graviditeter som följde av föräldraledighet. Under tiden som H varit frånvarande från arbetet hade den flygplanstyp som hon hade behörighet för (HS 748) avvecklats och ersatts av en ny (ATP). På grund av att hon på nytt var gravid beslutade bolaget att inte låta henne påbörja den typutbildning som skulle ge behörighet för den nya flygplanstypen, utan istället föreslog flygchefen att bolaget skulle satsa ytterligare resurser på kompletterande utbildning och träning när hon kom tillbaka från den andra föräldraledigheten. Trots att H hade haft fortlöpande kontakt med flygchefen fick hon inte något besked om när utbildning eller inskolning för ATP skulle ske. Genom att bolaget inte lät henne genomgå kursen förlängdes den tid då hon var borta från flygandet, och den s.k. ringrostigheten förvärrades. På egen bekostnad genomförde H så kallad repetitionsutbildning som bestod av simulatorpass och IR-träning, vilka hon sedan testades på och fick godkänt resultat. Först därefter bekostade bolaget typutbildning ATP för henne. Vid genomförandet av den 8 veckors långa tekniska delen av denna kurs bedömdes hon emellertid inte vara redo för uppflygning då hon inte klarade de avslutande delmomenten, utan ansågs behöva komplettera sina kunskaper med en relativt lång utbildning för att kunna uppnå den grundläggande kompetens som bolaget efterfrågade. På grund av att detta sades hon upp från sin anställning.

Pilotföreningen (kärande) har vitsordat att H, i enlighet med vad arbetsgivarparterna har gjort gällande, vid tidpunkten för uppsägningen saknade den grundläggande kompetens som krävs för flygning. Det parterna har olika uppfattning om är hennes möjligheter att uppnå erforderlig kompetens. Pilotföreningen har gjort gällande att H hade fullgod kompetens före föräldraledigheten och att hon genom utbildningsinsatser skulle kunna återfå kompetensen inom en rimlig inlärningstid. Arbetsgivarparterna har bestritt detta och har tillagt att hon redan före föräldraledigheten hade svagheter som pilot. Parterna delar inte heller samma uppfattning om vilket utbildningsansvar som åvilar ett flygbolag i en situation som den aktuella. Medan arbetsgivarparterna har gjort gällande att flygbolaget i princip inte har något

utbildningsansvar avseende den grundläggande pilotkompetensen, har pilotföreningen hävdad att bolaget i en situation som denna har ett relativt långtgående utbildningsansvar.

I Arbetsdomstolens bedömning av målet beaktas vissa specifika omständigheter. I första hand uppger domstolen att den rättsliga utgångspunkten är att en arbetstagare ska ha det kunnande och den förmåga som anställningen kräver. Det är arbetstagaren som svarar för att han eller hon har det allmänna kunnande som anställningen kräver, även i fall där yrkeskompetensen är av sådant slag att den måste underhållas genom praktisk utövning och så inte har kunnat ske på grund av arbetstagarens frånvaro från arbetet under en viss tid. Även om det är arbetstagaren som har ansvaret får arbetsgivaren i en sådan situation emellertid anses vara skyldig att understödja arbetstagaren i ansträngningarna att återfå den yrkeskompetens som krävs. Som ett absolut minimum bör gälla att arbetsgivaren ska ge arbetstagaren de anvisningar och råd som kan behövas samt att arbetstagaren i rimlig utsträckning ges tid för att kunna återfå sitt yrkeskunnande.

Med det anförda som inledning går AD sedan vidare i sin bedömning i om det förelåg saklig grund för uppsägning, där det exempelvis läggs vikt vid att H innan hennes flyguppehåll p.g.a. föräldraledighet arbetade som pilot utan anmärkning. Denna slutsats föranses av att arbetsgivarparterna inte bestridde pilotföreningens uppgifter om att det inte på något sätt framförts klagomål på hennes kompetens under hennes tjänstgöringstid. Enligt AD talar den omständigheten med betydande styrka att H måste antas ha förmåga att efter lämplig utbildning återfå den grundläggande kompetens som hon hade före frånvaron från flygningen. Arbetsdomstolen framför också det faktum att H visat stark vilja och engagemang att återfå sin kompetens genom att på egna initiativ avlagt väsentliga prov.

Vad gäller den repetitionsutbildning samt typutbildning som H genomförde, framstår det enligt Arbetsdomstolens mening som tydligt att H i själva verket inte var redo för ATP-typutbildningen utan borde ha erbjudits mer repetitionsutbildning eller i vart fall mer tid att på egen hand genomgå sådan utbildning innan typutbildningen påbörjades. I den uppkomna situationen hade bolaget ett medansvar för att H placerades på typutbildningen som hon inte klarade av med de förberedelser som förekommit. Denna felaktiga bedömning som bolaget gjorde kom att utgöra bakgrunden till att H misslyckades i typutbildningen. Hennes misslyckande bör därför enligt AD inte utan vidare kunna föranses slutsatsen att hon saknade möjlighet att efter en viss ytterligare utbildningsinsats återfå kompetensen som pilot.

Mot bakgrund av det anförda anser Arbetsdomstolen att bolaget efter H:s misslyckande i typutbildningen borde ha övervägt andra alternativ och åtminstone ha gett henne möjlighet att på egen hand genomgå ytterligare utbildning. Uppsägningen anses därav inte sakligt grundad, och Pilotföreningens yrkande om ogiltigförklaring av uppsägningen av H ska bifallas. Trots att H vid uppsägningen inte hade erforderliga baskunskaper, ansåg AD att hennes kompetensbrister hade kunnat avhjälpas med ytterligare utbildning.

Bilaga 2: AD 2007 nr 95

AD 2007:95 behandlar frågan om det funnits saklig grund för uppsägning av arbetstagaren ”S” som enligt arbetsgivaren har uppvisat bristande kompetens och dåliga arbetsprestationer. S kommer ursprungligen från Etiopien och erhöll där en mastersutbildning som maskiningenjör. I Sverige läste hon, efter studier på Komvux, en treårig teknisk gymnasieutbildning vid Tekniska Vuxengymnasiet samt ett års påbyggnadsutbildning med datateknisk inriktning. Därefter läste hon till elektroingenjör vid Chalmers Tekniska Högskola. År 1999 anställdes hon hos bolaget (Volvo Lastvagnar AB) som provningsingenjör vid allmänprovningen inom elektroniklaboratoriet. En provningsingenjör letar efter fel som inte är kända på förhand varför personliga egenskaper så som nyfikenhet, kreativitet och analysförmåga krävs. Enligt arbetsgivarparterna stod det klart relativt omgående att S saknade dessa egenskaper. Dessutom saknade hon förmågan att dra egna slutsatser och klarade inte av att utvärdera de prover hon gjorde. Därtill saknade det praktiska handlingsätt som krävdes i arbetet för att rätt kunna hantera och utnyttja testutrustningen. Hon fick därför mycket stöttning och vägledning av hennes chef men förbättrades ändå inte i sitt självständiga arbete och blev av den anledningen en belastning för kollegorna. Då chefen insåg att situationen var ohållbar, omplacerade han S till EMC där hon började arbeta i början av 2001. Arbetet var lika kvalificerat som det tidigare men innehöll mer standardiserade tester, vilket chefen trodde kunde passa S bättre. På EMC arbetade två personer utöver S, vilka snabbt konstaterade att S inte klarade av de arbetsuppgifter hon blivit tilldelad trots att kollegorna försökte hjälpa henne med både lathundar och checklistor samt utförandet av det praktiska handlingsättet. Även på denna avdelning blev S en belastningsbörda för medarbetarna. Bolaget insåg snart att S inte innehade de tekniska färdigheter som krävs för att vara ingenjör och inte heller hade hon känslan för att överföra teori till praktik. Eventuella teoretiska kurser hade inte varit meningsfulla i och med att hon saknar praktisk fallenhet för yrket.

Särskilda utvecklingssamtal hölls med S under 2004 med syftet att åstadkomma förutsättningar för att S skulle börja arbeta mer självständigt. Under dessa samtal tilldelades hon vissa enklare arbetsuppgifter med tydliga mål som senare under året skulle kunna följas upp. Utöver det bestämdes vid mötet att hon under året skulle genomgå en utbildning för lastbilskörkort (C-körkort) och en kurs i engelska. C-körkortet var en förutsättning för att kunna utföra alla arbetsmoment vid EMC. S klarade teoriprovet för körkortet men utbildningen avbröts snart av körskolan på grund av att de ansåg att S var en fara för trafiken

då hon inte kunde hantera lastbilen. Engelskutbildningen kunde inte ens påbörjas på grund av att S vid inledande tester ansågs ha bristande kunskaper i svenska. Vid uppföljande utvecklingssamtal framkom att S inte hade genomfört någon av de arbetsuppgifter hon tilldelats på tidigare möten.

Vid denna tidpunkt hade en ny gruppchef tillträtt, som konstaterade att S inte klarade av sina arbetsuppgifter och att hennes kollegor alltjämt var tvungna att efterkontrollera och göra korrigeringar av hennes tester. Därför presenterade bolaget två valmöjligheter för henne som innebar att hon kunde välja att åter börja på allmänprovningen eller att prova nya arbetsuppgifter, som innefattade mer administrativt arbete. Hon beslutade att hon ville börja arbeta på allmänprovningen och en teamledare på avdelningen fick i uppgift att stötta S i arbetet för att hon skulle lära sig att utföra arbetsuppgifterna korrekt. Utvecklingssamtal hölls en gång per månad med hela arbetsgruppen på allmänprovningen, under vilka framkom att S inte lärde sig vad som krävdes för att klara av arbetsuppgifterna på avdelningen.

Bolaget hade nu vidtagit flera omplaceringsåtgärder och avsåg att säga upp S, men så skedde inte då S:s dåvarande fackförbund uppgav att de skulle föra saken vidare om bolaget inte erbjöd henne ytterligare insatser med enklare arbetsuppgifter. Personalavdelningen sökte därför efter någon ytterligare omplaceringsmöjlighet som då skulle innefatta annat arbete, annan chef och andra arbetsuppgifter. En sådan möjlighet framkom vid enheten för teknisk materialanalys, TMA, där S skulle få arbetspröva så att ytterligare utvärdering av hennes arbetsprestationer kunde ske. De tydliga och enkla arbetsuppgifter som hon blev tilldelad kunde hon emellertid inte genomföra utan att exempelvis slarvfel uppstod. Hon varslades om uppsägning i slutet av 2005 av skäl som är hänförliga till henne personligen.

Arbetsdomstolen grundar sin bedömning i det faktum att de genom utredningen fått en entydig bild av att S inte hade tillräcklig kompetens och förmåga att utföra de arbetsuppgifter hon anställts för och inte heller de mindre kvalificerade arbetsuppgifter som funnits vid TMA. Det framkommer bl.a. av de kollegor som arbetade tillsammans samt av innehållet i de personliga utvecklingsplaner som upprättades för S under hennes år på bolaget. Därav återstår frågan om bolaget brustit i fråga om kompetensutveckling och i fråga om att tydliggöra för S vilka förbättringar som krävdes av henne. I sin bedömning belyser Arbetsdomstolen de stort antal särskilda utvecklingssamtalen där S fick möjlighet att utveckla sin kompetens genom att bli tilldelad särskilda arbetsuppgifter med tydligt angivna mål som sedan skulle följas upp.

Vid dessa samtal fick S även ta del av den kritik som riktades mot henne, från både kollegor och chefer, vilket klargjorde hennes bristande arbetsinsatser. Under dessa tillfällen tydliggjordes vad hon förväntades prestera. Därutöver har bolaget erbjudit ett flertal kurser till S som hon deltagit i. Trots deltagandet har inte de kunskaperna verkat förvärvas.

Av det anförda framgår att Arbetsdomstolen funnit att S:s arbetsprestationer väsentligen understigit vad bolaget haft rätt att kräva. Domstolen har inte funnit att bolaget brustit i att vidta de åtgärder som kan ha varit påkallade för att undvika en uppsägning. Bolaget har även uppfyllt sin omplaceringsskyldighet. Därav finner Arbetsdomstolen att uppsägningen av S har varit sakligt grundad.

Bilaga 3: AD 2005 nr 75

Rättsfallet rör uppsägningen av två montörer som blev uppsagda på grund av arbetsbrist vilka båda hade längre anställningstid än merparten av dem som blev kvar. Förbundet (kärande) har gjort gällande att bolaget genom att säga upp ”H” och ”U” gjort sig skyldigt till turordningsbrott, medan bolagets inställning är att ingen av dem hade tillräckliga kvalifikationer för de arbeten som blev kvar efter driftsinskränkningarna. Bolaget tillhandahåller service och reservdelar på anläggningar med den så kallade Hedemoramotorn (som finns installerad i bl.a. fartyg, ubåtar samt på oljeplattformar) över hela världen. Arbetet utförs av servicetekniker. År 2003 minskade behovet av servicearbete, dels på grund av en allmän nedgång, dels eftersom flera av Hedemoramotorerna då tagits ur drift och inga nya tillverkades. Efter lokala förhandlingar om omorganisation samt arbetsbristuppsägningar blev resultatet att en svetsare och fem servicetekniker skulle bli kvar i bolaget medan de enklare arbetsuppgifterna skulle försvinna. De arbetsuppgifter som H och U utförde (lagerarbete respektive enklare motorarbeten) skulle i fortsättningen ingå som en del av serviceteknikernas arbetsuppgifter i verkstaden i Hedemora. Befattningen som servicetekniker kräver dels breda tekniska kunskaper om Hedemoramotorn, och dels krävs stor flexibilitet för att lösa problemen i samverkan med kund och underleverantörer på plats vilka kan befinna sig såväl inom Norden som utanför Norden. Då arbetsspråket på oljeplattformar och inom shipping är engelska ställer tjänsten stora krav på engelska i tal och skrift, eller i vart fall motsvarande gymnasiekompetens. I den situation som en servicetekniker arbetar ställs speciella krav på erforderlig resvana. Serviceteknikern reser ensam och skall då kunna klara sig på egen hand och självständigt kunna lösa de eventuella problem som kan uppstå på en resa i utlandet. Efter att bolaget genomfört språktester i engelska på personalen, framkom i resultatet av testet att fyra personer inte behövde ytterligare utbildning, fem personer behövde en veckas intensivkurs och tre personer, däribland H och U, kunde inte ens ges utbildning i engelska på grund av bristande förkunskaper. Därtill bedömde bolaget att varken H eller U skulle klara det krävande arbetet som servicetekniker då de båda saknade resvana, hade inte erfarenhet av sådant servicearbete som efter omstrukturering blev aktuellt och de hade inte heller vana av arbetsledning utomlands av människor av annan nationalitet.

I Arbetsdomstolens bedömning om huruvida H och U hade tillräckliga kvalifikationer för att arbeta som servicetekniker illustreras de kunskaper och kompetenser som arbetsgivaren uppställt för de kvarvarande tjänsterna. Utöver att en servicetekniker ska ha ingående

kunskaper om Hedemoramotorn har arbetsgivarparterna gjort gällande att en servicetekniker självständigt skall kunna genomföra sina uppdrag över hela världen. Det innebär krav på bl.a. kunskaper i engelska, certifikat för offshorearbete, förmåga att ansvara för projekt- och arbetsledning, datorvana, kunskaper i el och styr och reglerteknik samt resvana. Enligt domstolen framstår dessa krav inte som överdrivna eller obefogade.

Både H och U uppfyller mer än väl det grundläggande kompetenskravet på kunskaper om själva Hedemoramotorn, vilket är ostridigt i målet. Vad gäller det övriga innehållet i bolagets kravprofil förefaller förmågan till självständigt arbete utomlands med engelska som arbetspråk vara av särskild betydelse. Bolaget menar på att det krävs i vart fall gymnasiekunskaper i det engelska språket för att kunna ta sig an ett sådant arbete. I denna fråga hänvisar Arbetsdomstolen till resultaten av de språktester som H och U genomfört vilka har visat att de inte nådde upp till den nivå som bolaget med fog kräver av en servicetekniker. Förbundet har invänt att både H och U under en rimlig upplärningstid hade kunnat skaffa sig de kunskaper i engelska som bolaget krävde, och har vidare framhållit bolagets ansvar för att bedriva kompetensutveckling och tycks mena att H och U måhända inte hade haft bristande språkkunskaper för det fall bolaget hade uppfyllt sina skyldigheter enligt den utbildningsplan som gällde för bolaget. Enligt Arbetsdomstolens mening utgör de grundkunskaper i engelska som det här är fråga om baskunskaper av ett slag som det inte kan krävas att bolaget skulle ha tillhandahållit. Inte heller har det framkommit något som visar att bolaget har åsidosatt sin skyldighet att bedriva kompetensutveckling på ett sätt som skulle kunna inverka på den bedömning av tillräckliga kvalifikationer som nu är aktuell. Arbetsdomstolen finner därav att H och U inte hade i anställningsskyddslagens mening tillräckliga kvalifikationer för de i bolaget efter driftinskränkningen kvarvarande arbetena som servicetekniker. Bolaget har därav inte åsidosatt turordningsreglerna i 22 § LAS när bolaget sade upp dem.

Bilaga 4: AD 2008 nr 46

Frågan i målet gäller huruvida en uppsägning av en gymnasielärare kan anses ha föranletts av arbetsbrist eller om det, som förbundet hävdar, varit fråga om en uppsägning av personliga skäl. Bakgrunden till uppsägningen är att skolan vid årsskiftet 2005/2006 bytte ägare och började i och med ägarbytet en genomgång av organisationen i syfte att bl.a. komma till rätta med de kvalitetsproblem som funnits. Kvalitén var god avseende undervisningen i de s.k. karaktärsämnen, men för skolans kärnämnesundervisning hade det saknats tydliga riktlinjer och krav för att nå samma nivå i kvalitet som skolan höll i övrigt. Skolan genomförde mot den bakgrunden en organisationsförändring innebärande bl.a. att tjänster som kärnämneslärare endast skulle bemannas av behöriga lärare. Efter organisationsförändringen saknade skolan tjänster som kärnämneslärare utan behörighet, och det fanns inte några lediga befattningar i övrigt. Kravet på behörighet bestod av gymnasielärarexamen eller lärarexamen för grundskolans senare år med komplettering i ämneskunskap till gymnasienivå. Eftersom K saknade formell behörighet att undervisa i svenska på gymnasienivå sades hon upp med hänvisning till arbetsbrist. Förbundet godtog inte uppsägningen av K och hävdade att omorganisationen i sig inte utgjorde saklig grund för uppsägning. Till stöd för sin talan poängterar de att det inte finns några krav utifrån, från myndighetshåll eller i form av lagregler, som ålägger arbetsgivaren att uppställa kompetenskrav på redan anställda lärare i kärnämnen på det sätt som har skett i detta fall. Därför anser förbundet att skolan inte har rätt att först tillsvidareanställa en person med full vetskap om hennes formella kompetens för att sedan, ett par år senare, säga upp henne med hänvisning till bristande kompetens. Dessutom framhäver förbundet att det inte förelåg någon arbetsbrist i egentlig mening vid tidpunkten för uppsägningen av K då skolan fortfarande hade behov av lärare som skulle utföra de arbetsuppgifter som K utfört. En annan lärare anställdes för att ta över K:s arbetsuppgifter.

Arbetsdomstolen har i denna dom att ta ställning till om de faktiska omständigheter som föranledde uppsägningen är att hänföra till arbetsbrist eller personliga skäl. I domskälen förklaras därför begreppet arbetsbrist vari de återger vad som framgått i tidigare domar samt i förarbeten till lagen. Bland annat sägs att det är ytterst arbetsgivaren som har att besluta om behovet av en viss förändring av verksamheten och det är också ytterst arbetsgivaren som har att bedöma vilka återverkningar en verksamhetsförändring får på behovet av arbetskraft. En sådan bedömning kan i princip inte ifrågasättas av domstol vid prövningen av om saklig grund i form av arbetsbrist föreligger. Domstolen påpekar att det inte finns anledning att i

detta fall gå närmare in på frågor om det berättigade i att genomföra förändringen eller i att genomföra den på det sätt som skett då arbetsgivaren, som nyss framgått, har rätt att vidta sådana åtgärder.

Även om det var K:s bristande formella behörighet – d.v.s. ett förhållande som hänför sig till henne personligen – som var anledningen till att hon blev uppsagd, anser domstolen inte att uppsägningen i rättslig mening var grundad på personliga skäl. Förklaringen till det ligger i att det var verksamhetsförändringen av skolan, d.v.s. ett organisatoriskt beslut från arbetsgivarens sida, som medförde att det inte längre fanns någon anställning kvar för vilken hon uppfyller kompetenskraven. Visserligen innebar det inte att hennes arbetsuppgifter försvunnit då en annan (behörig) lärare blivit anställd i K:s ställe, men begreppet arbetsbrist är ett lagtekniskt begrepp som innebär mer än endast brist på arbete. Det finns ingenting som tyder på att skolan vidtagit verksamhetsförändringen för att bli av med just K och det finns inte heller anledning att anta att K skulle ha blivit uppsagd om inte skolan genomfört organisationsförändringen. Uppsägningen av K har alltså skett som ett led i genomförandet av den av skolan beslutade organisationsförändringen och är därmed att hänföra till uppsägningsgrunden arbetsbrist.

Bilaga 5: AD 2010 nr 34

Detta mål handlar om ett bolag som under lång tid bedrivit städverksamhet på olika orter i Sverige men som på grund av minskade städuppdrag behövde genomföra en organisationsförändring sommaren 2008 och till följd av det säga upp fyra anställda på grund av arbetsbrist. Däribland blev M uppsagd trots att det fanns flera anställda hos bolaget med kortare anställningstid som inte sades upp. Anledningen till att hon var en av dem som sades upp berodde på att bolaget i och med verksamhetsförändringen hade valt att uppställa krav på att de anställda skulle inneha körkort, vilket M inte hade. Hennes arbetsuppgifter hade inbegripit att städa tågagnar för SJ vilka alltid stod uppställda på samma plats. Hon cyklade alltid fram och tillbaka till arbetsplatsen och använde aldrig bil i tjänsten. De arbetsuppgifter hon hade haft fanns periodvis kvar även efter arbetsbristuppsägningarna men de totala antalen uppdragen i Gävle, där städverksamheten delvis bedrevs och där M var bosatt, hade minskat. Bolaget hade redan före den aktuella verksamhetsförändringen ställt krav på körkort i nyanställningar. Av den upprättade turordningslistan framgick att de tio senast anställda, dvs. samtliga som anstälts under år 2007 eller senare, hade innehaft körkort. Arbetsgivaren ansåg att arbetet med att få verksamheten att gå ihop inte skulle fungera om för många anställda saknade körkort, då sjukfrånvaron var tämligen hög och det alltid var några som var borta från arbetsplatsen. De hade inte råd att riskera att förlora ett städuppdrag på en viss ort bara för att de anställda inte innehade körkort och av den anledningen inte hade möjlighet att ta sig dit i tid. När arbetsbristuppsägningarna blev aktuella till följd av organisationsförändringen valde bolaget därför att uppställa två turordningslistor till vilken den ena upptog samtliga anställda med körkort och den andra samtliga anställda utan körkort. Det var den andra som blev aktuell i uppsägningssituationen och av denna turordningslista framgår att de fyra sist anställda utan körkort var bland annat M.

Twisten gäller således om bolaget genom att säga upp M brutit mot turordningsreglerna i 22 § anställningsskyddslagen. Arbetsdomstolen har i denna fråga därmed att bedöma om så är fallet genom att utreda om arbetsgivaren hade rätt att uppställa det nya kvalifikationskravet som innebar innehav av körkort och däri om det kravet ansågs motiverat. I bedömningen ska Arbetsdomstolen även ta ställning till om det ålegat bolaget att bekosta en körkortsutbildning för M i syfte för henne att uppnå det villkor som förutsatte fortsatt anställning. Förbundet har nämligen gjort gällande, likt omständigheter i tidigare exemplifierade rättsfall, att det inte kan krävas av arbetsgivaren att arbetstagaren från första dagen ska behärska de nya

arbetsuppgifterna, utan arbetstagaren måste ges möjlighet att inom rimlig tid lära sig dem. I det ligger att det i vissa fall även kan ställas krav på arbetsgivaren att sörja för nödvändig vidareutbildning.

Arbetsdomstolen poängterar i första hand att bolaget har genomgått en sådan förändring i organisationen som "...mot bakgrund av domstolens tidigare praxis innebär att arbetsgivaren har rätt att uppställa andra kvalifikationskrav på de anställda än de som gällde före omorganisationen". Kravet på innehav av körkort är enligt domstolens mening inte obefogat eller överdrivet då de bedömer att en betydande andel av de anställda städarna i bolagets verksamhet i Gävle behöver ha körkort för att verksamheten ska fungera tillfredsställande. Vidare hänvisar de än en gång till tidigare praxis avseende att det inte anses föreligga en skyldighet för arbetsgivaren att tillhandahålla längre utbildningar eller utbildningar av mer grundläggande natur. Det förhållandet att M saknar körkort får anses innebära att hon saknar en grundläggande allmän kvalifikation för arbetet vilket anses vara en brist som inte kan avhjälpas inom ramen för vad arbetsgivaren enligt 22 § skäligen måste godta. Mot bakgrund av det anförda är Arbetsdomstolens helhetsbedömning i fallet att kravet på innehav av körkort anses sakligt grundat och att M således inte har haft tillräckliga kvalifikationer för fortsatt anställning i bolaget. Det har inte förelegat någon skyldighet för bolaget att tillse att M erhöll körkortsutbildning då det är att likställa med en utbildning av grundläggande natur.