



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Kollektivavtalsreglerad turordning

En uppsats om hur turordningsregler skiljer sig i svenska kollektivavtal

Daniella Åberg & Malin Karlsson

Kandidatuppsats i arbetsrätt

HARG16

Termin HT17

Handledare

Andreas Inghammar

Innehållsförteckning

1. Inledning	6
1.1 Bakgrund	6
1.2 Syfte och frågeställningar	7
1.3 Metod	8
1.3.1 Rättskällor.....	9
1.4 Avgränsningar	11
2. Anställningsskyddsreglering	12
2.1 Lagreglering om anställningsskydd	12
2.1.1 Uppsägning.....	13
2.1.2 Turordning vid arbetsbristuppsägning.....	15
2.1.2.1 Särskilda bestämmelser angående turordning	17
2.2 Semidispositivitet vid arbetsbrist	18
2.3 Kollektivavtalsregler angående turordning	19
3. Kollektivavtalad turordning vid arbetsbristuppsägningar	21
3.1 Avtalet om turordning för arbetstagare hos staten	21
3.2 Arkitektavtalet	22
3.3 Avtalet för personlig assistans	22
3.4 Avtalet för kemiska fabriker	23
3.5 Teknikavtalet	23
3.6 Tjänstemannaavtalet	23
3.7 Tabell om kollektivavtalsreglerade avvikelser	24
4. Analys	26
4.1 Hur kan semidispositiviteten påverka turordningsreglerna i lag och kollektivavtal? .26	
4.2. Vilka avsteg från turordningsreglerna i LAS kan förekomma i kollektivavtal och hur påverkas arbetstagaren av dessa?	27
5. Diskussion	29
5.1 Ramverk för anställningsskyddsregleringar	29
5.2 Semidispositivitetens räckvidd	30
5.3 Upprättandet av turordningskretsar i lag och kollektivavtal	31
5.4 Lagstadgade turordningslistor mot kollektivavtalade avtalsturlistor	33
5.5 Bestämmelser om turordning i kollektivavtal för statlig och privat sektor	34
5.6 Turordningsbestämmelser i kollektivavtal tecknade för arbetare eller tjänstemän	36
6. Slutsats	37
7. Källförteckning	39

Ordlista

AD	Arbetsdomstolen
AKF	Avtal för kemiska fabriker
AKA	Arkitektavtalet
APA	Avtal för personlig assistans
LAS	Lagen om anställningsskydd
SIFU	Sist-in-först-ut-principen
TJA	Tjänstemannaavtalet
TKA	Teknikavtalet
TurA-S	Avtalet om turordning för arbetstagare hos staten

Sammanfattning

När arbetsbrist uppstår finns det en rad faktorer som påverkar vilken arbetstagare som kommer sägas upp. Enligt lag upprättas en turordningskrets utifrån kollektivavtalsområde och driftsenhet, samt principen om sist-in-först-ut tillämpas. Turordningsreglerna är semidispositiva, vilket gör att avsteg från lag kan förekomma genom kollektivavtal.

Avtalet om turordning för arbetstagare hos staten, Arkitektavtalet, Avtal personlig assistans, Kemiska fabriker kollektivavtal, Teknikavtalet och Tjänstemannaavtalet beaktas i uppsatsen. I utvalda kollektivavtal kan turordningskretsar upprättas utifrån faktorer som jämförbara arbetsuppgifter samt krav och behov i bemanningshänseende, vilket skapar andra förutsättningar än vid turordning enligt lag. En turordningskrets utformning påverkar om en turordningslista eller avtalsturlista upprättas, där ordningen avgör vilken arbetstagare som blir uppsagd. Följande frågeställningar ligger till grund för uppsatsen;

- 1) Hur kan semidispositiviteten påverka turordningsreglerna i lag och kollektivavtal?
- 2) Vilka avsteg från turordningsreglerna i LAS kan förekomma i kollektivavtal och hur påverkas arbetstagaren av dem?

Turordningsregler för statlig sektor ställs i relation till kollektivavtal tecknade för privat sektor. Likaså ställs kollektivavtal gällande arbetare i relation till kollektivavtal som omfattar tjänstemän. Jämförelsen mellan lagstiftade turordningsregler och kollektivavtalade turordningsregler leder till slutsatsen att kollektivavtalsreglerade avsteg förändrar arbetstagarens förutsättningar och plats i turordningen. Semidispositiviteten öppnar därmed upp för förändringar av arbetsmarknadens spelregler.

Abstract

Concerning redundancy, a few components occur that affect which employee whom will receive a notice of termination. According to law, the order of termination shall be established by operational units and agreement sectors. The order of termination is based upon each employee's total time of employment, though deviations may apply through collective agreements.

Six collective agreements have been displayed in the essay. These collective agreements determined the order of termination upon other aspects than established by law, which creates an opportunity for a different outcome. The aspect which the order of termination is established upon, affect which employee that will receive a notice of determination. The following research questions will accordingly be portrayed in the essay;

- 1) How does deviation from legal rules affect the rules of determination in law and collective agreements?
- 2) To what extent does deviation apply and how does it affect the employee?

The rules of determination in the different agreements is compared to one another, but also held in comparison to legislation established by law. The differences that arose out of the comparison lead to the conclusion that deviation concerning rules of determination affect the employee in various ways and hold the approach of a game changer on the labour market.

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Anställningen är idag betydelsefull för den enskilde på många plan. Anställningen har kommit att bli en social målsättning där full sysselsättning är socialt accepterat och eftersträvat av gemene man.¹ Då en heltidsanställd lägger en tredjedel av sin dag på arbetet är det ytterst relevant att tala om anställningsskydd och anställningstrygghet på arbetsplatsen. Anställningsskyddet består av flera olika moment och en intressant aspekt att belysa är hur anställningstryggheten är ämnad att öka i takt med att en arbetstagare kvarstår i anställning.² Anställningstryggheten refereras i detta fall till sist-in-först-ut-principen (SIFU),³ som är avsedd att skydda arbetstagare med längre anställningstid. Lagen har dock kritiserats med anledning av detta då SIFU anses missgynna både personer med invandrarbakgrund och unga, vilka båda är överrepresenterade grupper som har kortast tid på arbetsmarknaden.⁴

Det har framkommit att formuleringar i lagen om anställningsskydd (LAS) genom sin utformning både särbehandlar och missgynnar vissa grupper på arbetsmarknaden.⁵ Därmed är det intressant att ifrågasätta om LAS i realiteten innebär ett anställningsskydd för majoriteten av arbetstagarna eller om lagen enbart skyddar utvalda grupper. Då LAS är semidispositiv och delar av lagstiftningen kan avtalas bort kan frågan ställas angående i vilken utsträckning anställningsskyddet kvarstår efter att semidispositiviteten tillämpats. Vilka avsteg som förekommer vid upprättande av kollektivavtal är upp till arbetsmarknadens parter; arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation och arbetstagarorganisation, att bestämma. Avsteg från en lagstadgad reglering påverkar arbetstagare i olika utsträckning beroende på vilka avvikelser som förekommer. Det är därmed rimligt att ifrågasätta hur starkt anställningsskyddet i LAS är och hur trygg arbetstagaren i realiteten är på arbetsplatsen.

Ett område som vanligen diskuteras i relation till anställningsskydd är turordningsregler. Paragrafen om turordning är semidispositiv vilket innebär att om avvikelser från regleringen sker

¹ Källström, Kent, Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet*, 4:e uppl. Iustus förlag, Uppsala, 2016, s.19.

² Adlercreutz, Axel, Mulder, Bernard Johann, *Svensk Arbetsrätt*, 14:e uppl. Norstedts Juridik AB, Visby, 2013, s.85.

³ Källström, Kent, Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet*, 4:e uppl. Iustus förlag, Uppsala, 2016, s.152.

⁴ SOU 2006:79, s.177.

⁵ SOU 2006:79, s.177.

förekommer de i kollektivavtal. Det är därmed relevant att diskutera i vilken utsträckning som anställningsskyddet påverkas av att kollektivavtalsreglerad turordning gäller på arbetsplatsen istället för lagstadgad reglering om turordning.

Det kan därmed vara givande att ställa turordningsregler i olika kollektivavtal både mot varandra och mot lag för att se hur de skiljer sig i praktiken. Likaså för att se om arbetstagaren påverkas av vilka regleringar angående turordning som finns på arbetsplatsen. I uppsatsen kommer således kollektivavtal ställas mot varandra för att se hur semidispositivitet hanteras, om eventuella avsteg från lagreglerad turordning förekommer, hur avsteg upprättas och hur de kan påverka arbetstagaren.

1.2 Syfte och frågeställningar

När arbetsbrist inträffar på en arbetsplats blir uppsägning och turordning aktuellt. En turlista upprättas då för att avgöra vilken arbetstagare som riskerar att bli uppsagd på grund av arbetsbrist. Turlistan utformas antingen enligt lag och går under namnet turordningslista, alternativt genom bestämmelser i kollektivavtal och benämns då avtalsturlista. Vid upprättande av turlistorna finns många aspekter att ta hänsyn till beroende på vilken sektor verksamheten tillhör, samt vilka regleringar som efterföljs.

Huvudsyftet med uppsatsen är att redogöra för hur turordning regleras i lag och kollektivavtal. Det kommer att redogöras för vilka avsteg från lagstadgade regleringar om turordning som kan förekomma i kollektivavtal, samt hur dessa avsteg kan påverka arbetstagare i olika utsträckning. Kollektivavtalens hantering av turordning kommer jämföras, dels mellan statlig och privat sektor och dels mellan arbetare och tjänstemän. Kollektivavtalens bestämmelser kommer även diskuteras i förhållande till lagstadgad reglering om turordning. Syftet ligger till grund för följande frågeställningar:

- 1) Hur kan semidispositiviteten påverka turordningsreglerna i lag och kollektivavtal?
- 2) Vilka avsteg från turordningsreglerna i LAS kan förekomma i kollektivavtal och hur påverkas arbetstagaren av dem?

1.3 Metod

En vanligt förekommande metod som tillhandahålls inom traditionell rättsvetenskap är rättsdogmatisk metod. Rättsdogmatiken används för att fastställa gällande rätt på ett specifikt område, vilket innebär att gällande rätt beskrivs, tolkas och systematiseras.⁶ Att tolka och systematisera gällande rätt innebär att rättsdogmatiken ämnar formulera en lösning på en rättsfråga eller ett rättsligt dilemma genom att identifiera och tolka skiljaktigheter, likheter, samt principer och samband med hjälp av rättskällelära.⁷ Rättskällelära innefattar de rättskällor som är av relevans för att fastställa gällande rätt.⁸ Den rättsdogmatiska metoden har ett krav på förankring i allmänt accepterade rättskällor, vilka är lag, förarbeten, praxis och doktrin.⁹

Ytterligare en central aspekt inom rättsdogmatiken är vikten av en god problemformulering. Tid läggs ner och analys genomförs för att säkerställa att frågeställningar utformas korrekt och relevant i förhållande till dess sammanhang.¹⁰ Inom rättsdogmatiken betonas även hur analys och resultat bör eftersträva intersubjektiv prövbarhet och tillförlitlighet. Det görs för att studien skall kunna granskas, upprepas och därigenom få ett likvärdigt resultat oberoende av vem som genomför studien. Tillförlitligheten betonas för att säkerställa att relevant material inte förbises eller feltolkas samt för att analysen skall präglas av noggrannhet och pålitlighet.¹¹ Parallellt bör analys av rättskälleläran genomföras så att resultat speglar innehåll och betydelse av gällande rätt.¹² Rättsdogmatiken kommer i uppsatsen användas både för att fastställa vilka rättsregler som finns, *de lege lata* och för att framställa kritik och föreslå förändringar av dessa, *de lege ferenda*.¹³

⁶ Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*, Norstedts förlag, Stockholm, 2015, s.43f.

⁷ Korling & Zamboni, *Juridisk Metodlära*, Studentlitteratur, Lund, 2013, s.21.

⁸ Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*, Norstedts förlag, Stockholm, 2015, s.40.

⁹ Korling & Zamboni, *Juridisk Metodlära*, Studentlitteratur, Lund, 2013, s.29.

¹⁰ Korling & Zamboni, *Juridisk Metodlära*, Studentlitteratur, Lund, 2013, s.23.

¹¹ Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*, Norstedts förlag, Stockholm, 2015, s.43f.

¹² Korling & Zamboni, *Juridisk Metodlära*, Studentlitteratur, Lund, 2013, s.26.

¹³ Kulin- Olsson, Karin, *Juridikens fundament med grundläggande juridisk metodlära*, Jure, Stockholm, s.66, Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, 9:e uppl. Iusté, Uppsala, 2016, s.203.

1.3.1 Rättskällor

Det svenska rättssystemet utmärks av att arbetsmarknadens parter är styrande. Stora delar av den arbetsrättsliga lagstiftningen utgör ett ramverk, vilket skapar utrymme för parterna att reglera specifikt på området utifrån sina förutsättningar och behov.¹⁴ Utmärkande för arbetsrätten är dess semidispositivitet, vilket innebär att avsteg får göras från utvalda bestämmelser genom kollektivavtal.¹⁵ LAS är delvis semidispositiv, vilket regleras i 2 § som klargör att det genom kollektivavtal får göras avvikelser från bland annat 22 § om turordning.¹⁶

Sveriges rättssystem utgörs av olika rättskällor vilka fungerar som verktyg för att definiera huruvida vissa regleringar är rättsliga eller ej. Utöver identifiering av rättsregler bidrar rättskällorna till att skapa förståelse för de lagstadgade reglerna. Vid tolkning och tillämpning av rättsregler krävs mer information än vad som återfinns i författningstexterna vilka utgör den primära rättskällan.¹⁷ För djupare förståelse och ökad insikt nyttjas förarbeten, rättspraxis och doktrin.¹⁸

Betydelsefullt för medlemsländerna inom EU är de grundläggande principer som finns angående hur EU-lagstiftning hierarkiskt står över den nationella lagstiftningen. Varje medlemsland i EU är skyldiga att tillämpa och förhålla sig till EU-rätten.¹⁹ Vid konflikt står EU-rätten överordnad de svenska rättskällorna och dessa principer skall därför respekteras.

Inom svensk lagstiftning är författningar ett samlingsnamn som inkluderar både grundlagar, lagar, förordningar och föreskrifter. Författningarna är tydliga i sitt innehåll och ska följas. De har högst prioritet och större genomslag än andra rättskällor.²⁰ Står förarbeten och lagtext i konflikt mot varandra är lagtexten gällande.²¹ Samtliga svenska domstolar och myndigheter är

¹⁴ Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, 5:e uppl. Wolters Kluwer, Stockholm, 2017, s.63.

¹⁵ Sigeman, Tore, Sjödin, Erik, *Arbetsrätten*, 7:e uppl. Wolters Kluwer, Stockholm, 2017, s.42.

¹⁶ 2 § 3 st lagen (1982:80) om anställningsskydd.

¹⁷ Svensson, Lupita, *Rättsfallsanalys för icke-jurister*, Wolters Kluwer, Stockholm, 2017, s.25.

¹⁸ Kulin-Olsson, Karin, *Juridikens fundament*, 6:e uppl. Jure förlag, Stockholm, 2011, s.54.

¹⁹ Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, 5:e uppl. Wolters Kluwer, Stockholm, 2017, s.34.

²⁰ Zetterström, Stefan, *Juridiken och dess arbetssätt*, 3:e uppl. Iustus förlag, Uppsala, 2017, s.56.

²¹ Hydén, Håkan, Hydén, Therese, *Rättsregler*, 7:e uppl. Studentlitteratur, Lund, 2016, s.115.

bundna att följa dessa författningar.²² Författningar tillämpas i uppsatsen för att redogöra för hur anställningsskydd regleras i lag samt för att se vilka avsteg som kan förekomma i kollektivavtal.

Förarbeten är de texter som formuleras när lagar nyskapas eller ändras. De är statens offentliga utredningar, propositioner och utskottsbetänkanden, vilka är vägledande i rättstillämpningen, men inte bindande på samma sätt som författningarna.²³ Det viktigaste förarbetet är regeringens proposition, vilken är det slutgiltiga underlaget för en ny eller förändrad författning innan den eventuellt lagstiftas. Förarbeten innehåller både kommentarer, motiveringar,²⁴ syfte och ibland även detaljerade beskrivningar av berörda lagtexter.²⁵ Förarbeten kommer i uppsatsen användas som ett komplement till författningstexterna för att ge en djupgående förklaring av författningarnas syfte och ändamål, samt för bakomliggande motivering till dess utformning. Förarbeten används för att belysa hur innehållet i författningarna har förändrats fram till nutida lagstiftning.

Rättspraxis är vägledande avgöranden som uppkommer genom domstolarnas rättstillämpande verksamhet angående hur tolkning av liknande fall ska ske i framtiden. I Sverige har domstolar och myndigheter ingen formell skyldighet att följa dessa prejudikat, däremot har prejudikaten en viktig rättsbildande funktion.²⁶ Doktrin är juridikens vetenskapliga litteratur,²⁷ vilken tillämpas för att systematisera och sammanfatta gällande rätt och är likt förarbeten och rättspraxis främst vägledande för domstol.²⁸ Doktrin används, likt förarbeten, för att bredda insikten på ett område. Doktrin används i stor utsträckning i uppsatsen för att redogöra för grundläggande information om hur, bland annat, turordningslistor skiljer sig inom olika sektorer samt hur kollektivavtalsregler kan ligga till grund för detta. Rättspraxis används som ett komplement till ovan nämnda rättskällor.

²² Zetterström, Stefan, *Juridiken och dess arbetssätt*, 3:e uppl. Iustus förlag, Uppsala, 2017, s.59.

²³ Zetterström, Stefan, *Juridiken och dess arbetssätt*, 3:e uppl. Iustus förlag, Uppsala, 2017, s.56f.

²⁴ Svensson, Lupita, *Rättsfallsanalys för icke-jurister*, Wolters Kluwer, Stockholm, 2017, s.27.

²⁵ Hydén, Håkan, Hydén, Therese, *Rättsregler*, 7:e uppl. Studentlitteratur, Lund, 2016, s.115.

²⁶ Hydén, Håkan, Hydén, Therese, *Rättsregler*, 7:e uppl. Studentlitteratur, Lund, 2016, s.116.

²⁷ Svensson, Lupita, *Rättsfallsanalys för icke-jurister*, Wolters Kluwer, Stockholm, 2017, s.28.

²⁸ Zetterström, Stefan, *Juridiken och dess arbetssätt*, 3:e uppl. Iustus förlag, Uppsala, 2017, s.57.

Kollektivavtal är inte en traditionell rättskälla, men väger tungt på arbetsmarknaden och har fått stor genomslagskraft på senare tid.²⁹ Genom semidispositiviteten är en kollektivavtalsreglering gällande på området även om regleringen gör avsteg från vad stadgats i lag.³⁰ Kollektivavtal studeras och jämförs för att se hur turordning skiljer sig åt på arbetsmarknaden. Likväl för att belysa vilka likheter och skillnader som förekommer mellan kollektivavtal och lag.

1.4 Avgränsningar

Vid uppsatsskrivandets början fattades tidigt ett beslut att skriva om kollektivavtalsreglerad turordning. Det första kollektivavtalet som valdes ut omfattar arbetstagare inom staten. I samband med att avtalet valdes ut togs beslutet att endast tillämpa kollektivavtal som är slutna på central nivå, för att kunna göra en relevant jämförelse mellan kollektivavtalen. En process påbörjades med strävan om att hitta kollektivavtal som täckte in stora delar av arbetstagarna inom privat sektor för att kunna fastställa likheter och skillnader angående hur turordningsbestämmelser regleras i kollektivavtal för de olika sektorerna. Redan i processens början var det problematiskt att få tag på kollektivavtal inom privat sektor som uppfyllde de kriterier som valts ut till underlaget för uppsatsen. De kriterier som efterfrågades var kollektivavtal slutna på central nivå inom privat sektor som omfattar antingen tjänstemän eller arbetare och som berör turordningsbestämmelser i något avseende. Efter att ha kontaktat både fackförbund och företag utan större framgång, utökades insamlingsunderlaget och kollektivavtal som tidigare sållats bort blev återigen aktuella. Efter en andra insamling av kollektivavtal genomfördes det slutgiltiga urvalet där de sex kollektivavtalen som används i uppsatsen valdes ut, vilka är; Avtalet om turordning för arbetstagare hos staten (TurA-S),³¹ samt fem kollektivavtal inom privat sektor, vilka är; Arkitektavtalet,³² Avtalet för personlig assistans,³³ Avtalet för kemiska fabriker,³⁴ Teknikavtalet³⁵ och Tjänstemannaavtalet.³⁶

²⁹ Glavå, Mats, Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, 3:e uppl. Studentlitteratur AB, Lund, 2016, s.163, Hansson, Mikael, *Kollektivavtalsrätten*, Iustus Förlag, Uppsala, 2010, s.219.

³⁰ Glavå, Mats, Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, 3:e uppl. Studentlitteratur AB, Lund, 2016, s.71.

³¹ Avtalet om turordning för arbetstagare hos staten, Statens arbetsgivarverk, SACO/SR, SF, TCO-S, 1984-03-16 tillsvdare.

³² Arkitektavtalet, Almega tjänsteförbundet, Sveriges Arkitekter, 2017-04-01 - 2020-03-31.

³³ Avtal personlig assistans, KFS, Kommunal, 2017-11-01 - 2020-10-31.

³⁴ Kemiska fabriker kollektivavtal, IKEM, IF Metall, 2017-04-01 - 2020-03-31.

³⁵ Teknikavtalet, Teknikarbetsgivarna, Sveriges Ingenjörer, 2017-04-01 - 2020-03-31.

³⁶ Tjänstemannaavtalet, Unionen, Almega tjänsteföretagen, 2017-05-01 - 2020-04-30.

Ett av kollektivavtalen, Avtalet för personlig assistans, särskiljer sig från de andra då kollektivavtalet tillämpas på husligt anställda arbetstagare som går under annan lagstiftning än LAS. Avtalet för personlig assistans inkluderas för att visa på hur turordningsbestämmelser kan hanteras olika i kollektivavtal, däremot kommer särskild lagstiftning som berör de husligt anställda arbetstagarna inte inkluderas. Uppsatsen kommer redogöra för turordningsregler i LAS och kollektivavtal, annan lagstiftning kommer inte beröras.

2. Anställningsskyddsreglering

2.1 Lagreglering om anställningsskydd

De Arbetsrättsliga lagarna berör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare och är till arbetstagarens förmån tvingande.³⁷ LAS är allmänt gällande för alla arbetstagare men vid särskilda föreskrifter kan avvikelser från lagen ske.³⁸ Det främst betydande undantaget från LAS gäller de arbetstagare där lagen om offentlig anställning kan tillämpas. Undantaget berör arbetstagare som är anställda hos riksdagen, regeringen och deras myndigheter.³⁹ Avvikelser från lagen om anställningsskydd kan ske både genom speciallag och genom kollektivavtal.⁴⁰

LAS regleringar är delvis semidispositiva och kan genom kollektivavtal avtalas bort eller ändras.⁴¹ Ändamålet med lagen är att bidra till ökad anställningstrygghet för arbetstagarna. Det huvudsakliga syftet är att ge arbetstagarna ett rättsligt skydd vid anställning vilket sker både i form av krav på saklig grund för uppsägning från arbetsgivarens sida samt i reglering om upprättandet av turordning vid arbetsbristuppsägningar.⁴² Andra inskränkningar som ämnar bidra till anställningstrygghet är hårdare sanktioner vid brott mot uppsägningsskyddet, längre uppsägningstider med bibehållen lön samt företrädesrätt till återanställning.⁴³

³⁷ Glavå, Mats, Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, 3:e uppl. Studentlitteratur AB, Lund, 2016, s.71.

³⁸ 2 § lagen (1982:80) om anställningsskydd.

³⁹ 1 § lagen (1994:260) om offentlig anställning, Lunning, Lars, Gudmund, Toijer, *Anställningsskydd*, 11:e uppl. Wolters Kluwer, Stockholm, 2016, s.81.

⁴⁰ 2 § 3-4 st lagen (1982:80) om anställningsskydd.

⁴¹ 2 § 3-4 st lagen (1982:80) om anställningsskydd.

⁴² Prop. 1981/82:71, s.31.

⁴³ Adlercreutz, Axel, Mulder, Bernard Johann, *Svensk Arbetsrätt*, 14:e uppl. Norstedts Juridik AB, Visby, 2013, s.85.

I LAS 1 § klargörs det att lagen är gällande för arbetstagare i allmän och enskild tjänst. Emellertid kan LAS inte tillämpas på arbetstagare i företagsledande ställning, arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj, arbetstagare i arbetsgivarens hushåll, arbetstagare med särskilt anställningsstöd eller de som är anställda i gymnasial lärlingsanställning.⁴⁴ Då husligt anställda har en speciell relation till sin arbetsgivare kan anställningsskyddet inte utformas på annat sätt och därmed utesluts dessa arbetstagare från LAS.⁴⁵ Den arbetstagare som är anställd som personlig assistent av personen i behov av personlig assistans går under undantaget. Däremot om den personliga assistenten är anställd av annan arbetsgivare gäller LAS regleringar.⁴⁶

2.1.1 Uppsägning

I 7 § LAS tydliggörs det att arbetsgivaren ska motivera en uppsägning med personliga skäl eller arbetsbrist för att uppsägningen ska utgöra saklig grund.⁴⁷ Uppsägning på grund av personliga skäl skall baseras på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen och får enbart baseras på omständigheter som arbetsgivaren varit medveten om i mindre än två månader.⁴⁸ Uppsägning på grund av arbetsbrist inkluderar faktiska omständigheter av brist på arbetsuppgifter samt innefattar alla omständigheter som inte berör arbetstagaren personligen. Arbetsbrist inkluderar omständigheter som avveckling av verksamhet, samt situationer där en arbetsgivare säger upp arbetstagare som en konsekvens av organisatoriska eller företagsekonomiska skäl.⁴⁹

Vid en arbetsbristsituation är arbetsgivaren berättigad att redogöra för skälen till uppsägning samt hur de ska vara acceptabla och legitima för att uppsägningen ska genomföras korrekt utifrån saklig grund. Verksamhetsanknutna omständigheter är en allmänt godtagbar anledning för en arbetsbristuppsägning.⁵⁰ Utöver verksamhetsanknutna omständigheter som exempelvis

⁴⁴ 1 § lagen (1982:80) om anställningsskydd.

⁴⁵ Prop. 1973:129, s.195.

⁴⁶ AD 2013:2; Öman, Sören, *Lagen om anställningsskydd*, Karnov Group, Danmark, 2013, s.15.

⁴⁷ Källström, Kent, Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet*, 4:e uppl. Iustus förlag, Uppsala, 2016, s. 139,

Lunning, Lars, Gudmund, Toijer, *Anställningsskydd*, 11:e uppl. Wolters Kluwer, Stockholm, 2016, s. 323.

⁴⁸ 7 § 4 st lagen (1982:80) om anställningsskydd, Lunning, Lars, Gudmund, Toijer, *Anställningsskydd*, 11:e uppl. Wolters Kluwer, Stockholm, 2016, s.509f.

⁴⁹ AD 2003:29.

⁵⁰ Källström, Kent, Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet*, 4:e uppl. Iustus förlag, Uppsala, 2016, s.149f.

omorganisation har även brist på tillgångar och liknande situationer legat till grund för arbetsbristuppsägningar.⁵¹

Saklig grund för uppsägning föreligger inte om det är skäligt att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete genom en omplacering.⁵² Ett omplaceringserbjudande ska vara skäligt och kan ske inom hela verksamheten om lediga tjänster finns. Arbetsgivaren är berättigad att erbjuda vidare arbete till den arbetstagare som anses främst lämplig för tjänsten. Kvalifikationskraven för kvarstående tjänster får höjas, men arbetsgivarens agerande får vid en omplaceringsutredning inte strida mot god sed på arbetsmarknaden.⁵³ Vid ett omplaceringserbjudande krävs att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den erbjudna tjänsten.⁵⁴

Vid situationer om turordning, företrädesrätt och omplacering skall tillräckliga kvalifikationer tas hänsyn till.⁵⁵ Tillräckliga kvalifikationer innefattar både yrkeserfarenhet, utbildning, vana och personlig lämplighet.⁵⁶ En arbetstagares personliga egenskaper och färdigheter är också av betydelse vid bedömning för en viss tjänst.⁵⁷ Arbetstagaren behöver inte besitta fullständiga kvalifikationer vid tillträdet av en ny tjänst, utan berättigas vanligen viss tid för inskolning.⁵⁸ Arbetstagaren är vid ett omplaceringserbjudande däremot inte berättigad utrymme för omskolning och anses i sådana situationer sakna tillräckliga kvalifikationer och bedöms därmed obehörig för tjänsten.⁵⁹ Likaså har arbetstagare nekats omplacering, då arbetsgivaren har bedömt en arbetstagare obehörig för en specifik tjänst då egenskaper som rimligen kan krävas för tjänsten har saknats.⁶⁰

⁵¹ AD 1977:64.

⁵² 7 § 2 st lagen (1982:80) om anställningsskydd, Prop. 1981/82:71, s.64, Lunning, Lars, Gudmund, Toijer, *Anställningsskydd*, 11:e uppl. Wolters Kluwer, Stockholm, 2016, s.488.

⁵³ Källström, Kent, Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet*, 4:e uppl. Iustus förlag, Uppsala, 2016, s.154, Lunning, Lars, Gudmund, Toijer, *Anställningsskydd*, 11:e uppl. Wolters Kluwer, Stockholm, 2016, s. 489.

⁵⁴ AD 2012:53.

⁵⁵ Lunning, Lars, Gudmund, Toijer, *Anställningsskydd*, 11:e uppl. Wolters Kluwer, Stockholm, 2016, s.638.

⁵⁶ AD 1983:51.

⁵⁷ AD 2013:11.

⁵⁸ Källström, Kent, Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet*, 4:e uppl. Iustus förlag, Uppsala, 2016, s.155.

⁵⁹ Källström, Kent, Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet*, 4:e uppl. Iustus förlag, Uppsala, 2016, s.155.

⁶⁰ AD 1984:133, AD 1994:88, Lunning, Lars, Gudmund, Toijer, *Anställningsskydd*, 11:e uppl. Wolters Kluwer, Stockholm, 2016, s.640.

2.1.2 Turordning vid arbetsbristuppsägning

Bestämmelser angående vilka arbetstagare som drabbas av arbetsbrist kvalificeras genom turordningsreglerna i 22 § LAS⁶¹ där lagstiftningen utgör en inskränkning i arbetsgivarens arbetsledningsrätt.⁶² Turordningen tillämpas inom en turordningskrets och arbetsgivaren kan efter förhandling med arbetstagarorganisation, välja vilka turordningskretsar som ska komma att påverkas av arbetsbristen. Inom turordningskretsen tillämpas och följs turordningsreglerna.⁶³

Turordningskretsens omfattning fastställs vanligen genom att en turordning upprättas för varje driftsenhet och varje kollektivavtalsområde.⁶⁴ En driftsenhet avser en eller flera delar av verksamheten som är belägen inom en byggnad eller ett inhägnat område.⁶⁵ På begäran av arbetstagarorganisation kan det inom avtalsområdet fastställas en gemensam turordningskrets för samtliga driftsenheter på orten⁶⁶ om inte kollektivavtal reglerat annat.⁶⁷ En driftsenhets omfattning fastställs utifrån en geografisk bedömning.⁶⁸ Är en verksamhet fördelad i två närstående byggnader kan dessa räknas som samma driftsenhet om verksamheten är snarlik och byggnaderna har ett tydligt geografiskt samband.⁶⁹ Inskränkning på det geografiska förhållningssättet kan ske då arbetstagare som arbetar i sin bostad inte anses utgöra en egen driftsenhet, utan räknas till byggnaden där verksamheten är belägen.⁷⁰ Arbetstagare som arbetar i sin bostad har tidigare utgjort en egen driftsenhet.⁷¹ Detta ansågs utgöra ett försämrat skydd för dessa arbetstagare och därav kom lagen att ändras⁷² vilket resulterade i att arbete i privat bostad

⁶¹ 22 § lagen (1982:80) om anställningsskydd.

⁶² Calleman, Catharina, *Turordning vid uppsägning*, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2000, s.63.

⁶³ Källström, Kent, Malmborg, Jonas, *Anställningsförhållandet*, 4:e uppl. Iustus förlag, Uppsala, 2016, s.152.

⁶⁴ Källström, Kent, Malmborg, Jonas, *Anställningsförhållandet*, 4:e uppl. Iustus förlag, Uppsala, 2016, s.152,

Lunning, Lars, Gudmund, Toijer, *Anställningsskydd*, 11:e uppl. Wolters Kluwer, Stockholm, 2016, s.622.

⁶⁵ Prop. 1973:129, s.260, AD 1993:99, Lunning, Lars, Gudmund, Toijer, *Anställningsskydd*, 11:e uppl. Wolters Kluwer, Stockholm, 2016, s.632.

⁶⁶ Öman, Sören, *Lagen om anställningsskydd*, Karnov Group, Danmark, 2013, s. 118.

⁶⁷ AD 2011:30.

⁶⁸ Öman, Sören, *AD om arbetsbrist, turordning och företrädesrätt*, Lars Åhnberg AB, Stockholm, 2014, s.90,

Öman, Sören, *Lagen om anställningsskydd*, Karnov Group, Danmark, 2013, s.119.

⁶⁹ AD 2006:15.

⁷⁰ Källström, Kent, Malmborg, Jonas, *Anställningsförhållandet*, 4:e uppl. Iustus förlag, Uppsala, 2016, s.152.

⁷¹ AD 1988:32, AD 1988:100.

⁷² SOU 98:115 s. 99, Öman, Sören, *AD om arbetsbrist, turordning och företrädesrätt*, Lars Åhnberg AB, Stockholm, 2014, s.90.

inte längre anses utgöra en egen driftsenhet.⁷³ Viktigt att åberopa är att 22 § kan avtalas bort i kollektivavtal på central nivå⁷⁴ och att avsteg härifrån kan förekomma.⁷⁵

Är arbetsgivaren bunden av kollektivavtal ska en särskild turordningskrets fastställas för varje kollektivavtalsområde,⁷⁶ vilket innebär att arbetare och tjänstemän vanligen tillhör olika turordningskretsar⁷⁷ eftersom arbetstagare som tillhör olika kollektivavtalsområden vanligen har olika utformade arbetsuppgifter.⁷⁸ En arbetstagare som inte är bunden av kollektivavtal men som bedriver arbete som avses i kollektivavtalet inkluderas inom samma kollektivavtalsområde. Arbetstagare som bedriver arbete som faller utom kollektivavtalsområdet på arbetsplatsen bildar en egen turordningskrets, vilket kallas restområde.⁷⁹

Inom turordningskretsen har arbetstagare med längre anställningstid företräde till fortsatt anställning. En Arbetstagare har möjlighet att begära omplacering till en tjänst som arbetstagaren är behörig till och som innehas av arbetstagare inom turordningskretsen med kortare anställningstid. Arbetstagaren med kortare anställning riskerar därmed att förlora sin anställning vid en arbetsbristsituation oberoende om tjänsten ursprungligen skulle avvecklas. Erbjuds en arbetstagare en tjänst och tackar nej,⁸⁰ kan arbetsgivaren säga upp arbetstagaren på grund av arbetsbrist med saklig grund.⁸¹

En turordningslista upprättas utifrån 22 § reglering om SIFU, där arbetstagare med längre anställningstid tilldelas företräde över arbetstagare med kortare anställningstid. Turordningslistan upprättas utifrån ålder och anställningstid.⁸² Ett parallellt krav i relation till SIFU är att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för att bestå i tjänst. Påstår arbetsgivaren att en

⁷³ 22 § 3 st lagen (1982:80) om anställningsskydd.

⁷⁴ 2 § 3 st lagen (1982:80) om anställningsskydd.

⁷⁵ SOU 98:115 s.100.

⁷⁶ 22 § 3st lagen (1982:80) om anställningsskydd, Lunning, Lars, Gudmund, Toijer, *Anställningsskydd*, 11:e uppl. Wolters Kluwer, Stockholm, 2016, s.633.

⁷⁷ Källström, Kent, Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet*, 4:e uppl. Iustus förlag, Uppsala, 2016, s.153.

⁷⁸ Prop. 1973:129, s.158.

⁷⁹ AD 1993:179, Källström, Kent, Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet*, 4:e uppl. Iustus förlag, Uppsala, 2016, s.153.

⁸⁰ Källström, Kent, Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet*, 4:e uppl. Iustus förlag, Uppsala, 2016, s.153.

⁸¹ AD 2005:57.

⁸² Källström, Kent, Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet*, 4:e uppl. Iustus förlag, Uppsala, 2016, s.152.

turordningsberättigad arbetstagare saknar kvalifikationer för en specifik tjänst ligger bevisbördan hos arbetsgivaren att bevisa att så är fallet.⁸³

2.1.2.1 Särskilda bestämmelser angående turordning

Angående turordning finns ett antal undantagsregler att uppmärksamma.⁸⁴ Det första undantaget gäller de arbetstagare som bereds särskild sysselsättning i enlighet med 23 § LAS på grund av nedsatt arbetsförmåga.⁸⁵ Regleringen är ämnad att skydda arbetstagare i särskilt utsatt position genom att berättiga arbetstagaren företräde till fortsatt arbete vid en arbetsbristsituation. Företräde tillämpas under förutsättningen att det kan ske utan allvarliga olägenheter.⁸⁶ En uppsägning av en arbetstagare med nedsatt förmåga kan bedömas som sakligt grundad om arbetstagarens arbetsuppgifter ska avvecklas som en konsekvens av arbetsbristen.⁸⁷ Viktigt att påpeka är att bestämmelsen gäller arbetstagare vars faktiska arbetsförmåga är nedsatt i förhållande till vad som normalt skulle förväntas. Nedsatt arbetsförmåga på grund av ålder utgör därmed inget undantag från turordningen.⁸⁸

Det finns även ett undantag som berättigar arbetstagare med fackligt uppdrag företräde till fortsatt arbete vid en arbetsbristsituation under förutsättningar att den fackliga förtroendemannen är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten⁸⁹ samt för arbetsplatsens fackliga verksamhet.⁹⁰ Vid en arbetsbristsituation sker en avvägning mellan arbetsgivarens behov av den fackliga förtroendemannens tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet och betydelsen av att förtroendemannen bistår i tjänst för att skydda den fackliga verksamheten. Utifrån de förutsättningarna kan en facklig förtroendeman omplaceras till annat arbete inom verksamheten för vilket förtroendemannen är tillräckligt kvalificerad, oberoende av plats i turordningslistan.⁹¹

⁸³ AD 2013:11, Lunning, Lars, Gudmund, Toijer, *Anställningsskydd*, 11:e uppl. Wolters Kluwer, Stockholm, 2016, s.638.

⁸⁴ Lunning, Lars, Gudmund, Toijer, *Anställningsskydd*, 11:e uppl. Wolters Kluwer, Stockholm, 2016, s.622.

⁸⁵ Källström, Kent, Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet*, 4:e uppl. Iustus förlag, Uppsala, 2016, s.154.

⁸⁶ 23 § lagen (1982:80) om anställningsskydd.

⁸⁷ AD 2013:81.

⁸⁸ AD 1986:158.

⁸⁹ 8 § lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, Lunning, Lars, Gudmund, Toijer, *Anställningsskydd*, 11:e uppl. Wolters Kluwer, Stockholm, 2016, s.650.

⁹⁰ Calleman, Catharina, *Turordning vid uppsägning*, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2000, s.332.

⁹¹ Calleman, Catharina, *Turordning vid uppsägning*, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2000, s.333.

Lagstadgat finns det ett tredje undantag för småföretagare.⁹² Undantagsregeln är tillämplig på företag som har upp till tio arbetstagare⁹³ och berättigar arbetsgivaren att undanta två arbetstagare som är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten.⁹⁴ Arbetstagare som avses i 1 § LAS bortses vid beräkning av antalet anställda. De två arbetstagare som undantas från turordningslistan har vidare företräde till fortsatt anställning.⁹⁵ Åsidosätts kriteriet om arbetstagare med särskild betydelse riskerar arbetsgivaren att hållas ansvarig för åsidosättande av bestämmelser i både LAS och diskrimineringslagen.⁹⁶ Det sker ingen rättslig prövning angående arbetsgivarens efterföljd av undantagsreglerna, däremot kan prövning ske mot beslut som strider mot diskrimineringslagen eller god sed på arbetsmarknaden.⁹⁷

Vid upprättandet av turordningslistor inom statlig sektor, skall kravet på myndighetens möjlighet att på ett riktigt sätt fullfölja sina rättskipnings- och förvaltningsmöjligheter respekteras.⁹⁸ Lagregeln berör de arbetsuppgifter som innefattar myndighetsutövning och regeln ska tillämpas med försiktighet.⁹⁹

2.2 Semidispositivitet vid arbetsbrist

Semidispositiviteten omfattar många viktiga lagrum inom arbetsrätten¹⁰⁰ och innebär att avsteg från lag kan göras genom bestämmelser i kollektivavtal. Avsteg från lagbestämmelser kan däremot inte göras genom personliga avtal, utan enbart genom kollektivavtal.¹⁰¹ I LAS regleras semidispositiviteten i 2 §.¹⁰² Syftet med semidispositiviteten är att lagstiftning skall ges utrymme till komplettering av branschanpassade regleringar. Semidispositiviteten blir därigenom kollektivavtalsfrämjande, då arbetsgivare väljer att sluta kollektivavtal för att åstadkomma

⁹² Glavå, Mats, Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, 3:e uppl. Studentlitteratur AB, Lund, 2016, s.480.

⁹³ 22 § 2 st lagen (1982:80) om anställningsskydd, Prop. 1999/00:144, s.9, Lunning, Lars, Gudmund, Toijer, *Anställningsskydd*, 11:e uppl. Wolters Kluwer, Stockholm, 2016, s.622.

⁹⁴ Glavå, Mats, Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, 3:e uppl. Studentlitteratur AB, Lund, 2016, s.479f.

⁹⁵ 22 § 2 st lagen (1982:80) om anställningsskydd, Prop. 1999/00:144, s.9.

⁹⁶ Källström, Kent, Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet*, 4:e uppl. Iustus förlag, Uppsala, 2016, s.153.

⁹⁷ AD 2005:32.

⁹⁸ 12 § lagen (1994:260) om offentlig anställning.

⁹⁹ Lunning, Lars, Gudmund, Toijer, *Anställningsskydd*, 11:e uppl. Wolters Kluwer, Stockholm, 2016, s.646.

¹⁰⁰ Glavå, Mats, Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, 3:e uppl. Studentlitteratur AB, Lund, 2016, s.71.

¹⁰¹ Källström, Kent, Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet*, 4:e uppl. Iustus förlag, Uppsala, 2016, s.171, Sigeman, Tore, Sjödin, Erik, *Arbetsrätten*, 7:e uppl. Wolters Kluwer, Stockholm, 2017, s.148.

¹⁰² 2 lagen (1982:80) om anställningsskydd

anpassade bestämmelser utifrån dennes verksamhet.¹⁰³ Semidispositiviteten resulterar i en strävan att ingå kollektivavtal, både för arbetsgivar- och arbetstagarpart, då kollektivavtal kan bidra till mer förmånliga villkor än vad lagstiftningen ger.¹⁰⁴ Då branschanpassade regleringar kan kompletteras i kollektivavtal sker inga förändringar i lag.¹⁰⁵

Ett avtal är ogiltigt i den mån att det inskränker eller upphäver en arbetstagares rättigheter som är angivna i lag¹⁰⁶ eller kollektivavtal.¹⁰⁷ Enligt lag finns det inga krav på att bestämmelse i kollektivavtal ska vara mer förmånlig än en lagstadgad reglering för att göras giltig. Även under förutsättningen att en kollektivavtalsreglering är mindre förmånlig än lagstadgad reglering kan kollektivavtalet göras gällande.¹⁰⁸

Kollektivavtal och författningar ska respektera bestämmelser i EU-rätten. Rådet antog ett direktiv som innehåller regleringar om att arbetstagare ska ges större skydd vid kollektiva uppsägningar.¹⁰⁹ Direktivet redogör för hur en kollektiv uppsägning från arbetsgivarens sida ska baseras på skäl som inte hänför sig till arbetstagaren personligen och förtydligar att direktivet inte är tillämpligt hos offentliga myndigheter.¹¹⁰ Direktiv och annan EU-lagstiftning skall respekteras och får inte inskränkas på nationell nivå. EU-direktivet har införlivats genom semidispositivitet med EU-spärr och därmed får avvikelser från lagstadgad reglering endast ske i kollektivavtal under förutsättningen att de inte inskränker det som fastställts i direktivet.¹¹¹

2.3 Kollektivavtalsregler angående turordning

För att ett kollektivavtal ska göras gällande enligt 23 § i lagen om medbestämmande i arbetslivet så krävs att tre rekvisit föreligger. Rekvisiten är att avtalet ska vara skriftligt, innehållet ska beröra anställningsvillkor för arbetstagare eller behandla förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare, samt vara upprättat mellan arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation med

¹⁰³ Källström, Kent, Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet*, 4:e uppl. Iustus förlag, Uppsala, 2016, s.171f.

¹⁰⁴ Glavå, Mats, Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, 3:e uppl. Studentlitteratur AB, Lund, 2016, s.85.

¹⁰⁵ Prop. 1981/82:71, s.62f.

¹⁰⁶ 2 § 2 st lagen (1982:80) om anställningsskydd, AD 1995:108; AD 1977:56.

¹⁰⁷ 27 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

¹⁰⁸ Källström, Kent, Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet*, 4:e uppl. Iustus förlag, Uppsala, 2016, s.172.

¹⁰⁹ Rådets direktiv 98/59/EG.

¹¹⁰ Artikel 1, Rådets direktiv 98/59/EG.

¹¹¹ Sigeman, Tore, Sjödin, Erik, *Arbetsrätten*, 7:e uppl. Wolters Kluwer, Stockholm, 2017, s.42.

arbetstagarorganisation som motpart.¹¹² Vanligt förekommande är hängavtal där ett företag tillämpar ett utomstående, redan existerande kollektivavtal på sin verksamhet.¹¹³

Arbetsgivare får applicera regleringar i kollektivavtal som frångår lagen, även på arbetstagare som inte är medlemmar i avtalsslutande organisation om de sysselsätts av arbete som inkluderas i avtalet¹¹⁴ vilket kallas normerande verkan.¹¹⁵ Bestämmelser i kollektivavtal är alltid överordnade bestämmelser i enskilda anställningsavtal.¹¹⁶ Ett avtal mellan arbetsgivare och anställd som inskränker arbetstagarens rättigheter i LAS är ogiltigt.¹¹⁷ Likaså får en arbetstagares plats i turlistan inte avtalas om så det inkräktar på eller kränker en annan arbetstagares rättigheter.¹¹⁸ Däremot kan en arbetsgivare välja att genom ett personligt avtal åta sig ett längre gående anställningsskydd för en enskild arbetstagare än vad som angetts i kollektivavtal.¹¹⁹

I kollektivavtal förekommer bestämmelser som påverkar turordningsreglerna. Det kan exempelvis vara generella normer och bestämmelser angående hur uppsägning och turordning ska hanteras när en arbetsbristsituation uppstår.¹²⁰ Kollektivavtalsbestämmelserna får däremot inte strida mot god sed på arbetsmarknaden, vara diskriminerande, eller inskränka en arbetstagares rättigheter. Utöver det kriteriet kan parterna fritt reglera turordning i kollektivavtal utifrån vad som anses vara lämpligt och passande för verksamheten.¹²¹

En turlista upprättad utifrån bestämmelser i kollektivavtal kallas för en avtalsturlista och gäller då kollektivavtalsbestämmelser träder in i lagens ställe.¹²² Till skillnad mot en turordningslista baseras avtalsturlistan på andra kriterier än SIFU.¹²³ Varför arbetsgivaren skulle vilja upprätta en avtalsturlista är för att öka möjligheten att behålla den arbetstagare som är främst lämpad och som innehar tillräckliga kvalifikationer för fortsatt arbete. Det kan även vara för att säga upp en

¹¹² 23 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

¹¹³ Viklund, Lars, Wästfelt, Martin, *Arbetsrätt i praktiken*, 19:e uppl. Studentlitteratur, Lund, 2017, s.63.

¹¹⁴ 2 § 8 st lagen (1982:80) om anställningsskydd.

¹¹⁵ Sigeman, Tore, Sjödin, Erik, *Arbetsrätten*, 7:e uppl. Wolters Kluwer, Stockholm, 2017, s.148.

¹¹⁶ Viklund, Lars, Wästfelt, Martin, *Arbetsrätt i praktiken*, 19:e uppl. Studentlitteratur, Lund, 2017, s.67.

¹¹⁷ 2 § 2 st lagen (1982:80) om anställningsskydd.

¹¹⁸ AD 1996:67, Calleman, Catharina, *Turordning vid uppsägning*, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2000, s.227.

¹¹⁹ SOU 1993:32, s.422f.

¹²⁰ Calleman, Catharina, *Turordning vid uppsägning*, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2000, s.232f.

¹²¹ Källström, Kent, Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet*, 4:e uppl. Iustus förlag, Uppsala, 2016, s.158.

¹²² Calleman, Catharina, *Turordning vid uppsägning*, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2000, s.33.

¹²³ Calleman, Catharina, *Turordning vid uppsägning*, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2000, s.270.

äldre arbetstagare på grund av faktorer som hänger ihop med dennes ålder eller för att bibehålla kontinuitet och sammanhållning inom verksamheten.¹²⁴ Enligt lag finns det inga anvisningar angående om en avtalsturlista med avvikelser från lagens turordningsbestämmelser ska upprättas på central eller lokal nivå.¹²⁵ Genom avvikelser från lag ges arbetsmarknadens parter vidsträckt möjligheter för vad som kan regleras i kollektivavtal och kan gemensamt enas om vad som ska gälla för turordning när arbetsbrist uppstår.¹²⁶

3. Kollektivavtalad turordning vid arbetsbristuppsägningar

3.1 Avtalet om turordning för arbetstagare hos staten

TurA-S gör avsteg från 22 § 3 st LAS¹²⁷ vilket innebär att en turordningskrets ska upprättas utifrån arbetstagare som huvudsakligen har jämförbara arbetsuppgifter på den ort där myndigheten ligger och arbetsbristen förekommer.¹²⁸ Jämförbara arbetsuppgifter är arbetsuppgifter som huvudsakligen har likvärdig inriktning och beskaffenhet. Turordningen avgränsas till de arbetsuppgifter som arbetsbristen berör.¹²⁹ Om arbetsgivaren ska upprätta turordning utifrån jämförbara arbetsuppgifter och därigenom särbehandlar en eller flera arbetstagare måste arbetsgivaren visa på varför denna skiljaktighet varit nödvändig för verksamheten.¹³⁰ Arbetsgivaren ska även redogöra för hur indelning i turordningskrets gått till för en krets som endast omfattar någon eller några enstaka personer.¹³¹ Reglerna om hur turordningskretsar ska upprättas utifrån jämförbara arbetsuppgifter får inte avtalas bort eller göras avsteg ifrån i kollektivavtal på lokal nivå.¹³²

I lokal förhandling får beslut fattas gällande hur turordning ska omfatta arbetstagare med huvudsakligen jämförbara arbetsuppgifter vid en del av myndighet på orten, flera delar av

¹²⁴ Calleman, Catharina, *Turordning vid uppsägning*, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2000, s.269.

¹²⁵ AD 2004:52.

¹²⁶ AD 1983:112.

¹²⁷ 3 §, Avtalet om turordning för arbetstagare hos staten, Statens arbetsgivarverk, SACO/SR, SF, TCO-S, 1984-03-16 tillsvdare.

¹²⁸ 3 §, Avtalet om turordning för arbetstagare hos staten, Statens arbetsgivarverk, SACO/SR, SF, TCO-S, 1984-03-16 tillsvdare, Calleman, Catharina, *Turordning vid uppsägning*, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2000, s. 246.

¹²⁹ Calleman, Catharina, *Turordning vid uppsägning*, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2000, s. 245f.

¹³⁰ AD 1993:220.

¹³¹ AD 1998:50.

¹³² Calleman, Catharina, *Turordning vid uppsägning*, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2000, s.245.

myndigheten på flera orter eller myndigheten i sin helhet.¹³³ En turordningskrets kan genom lokalt kollektivavtal omfatta olika stora geografiska eller organisatoriska områden för grupper med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter.¹³⁴ Vid beslut angående en arbetstagares plats i turordningen ska all anställningstid inom den statliga sektorn räknas in. Om särskilda skäl föreligger får även anställningstid hos en annan arbetsgivare jämföras med statlig anställningstid.¹³⁵ Slutligen får det genom lokala avtal inte träffas en överenskommelse om arbetstagares inbördes placering i en turordningskrets.¹³⁶

3.2 Arkitektavtalet

Enligt Arkitektavtalet (AKA) ska en turordningslista som bestämmer de anställdas plats i turordningen upprättas enligt LAS. Utgångspunkten för turordningslistan är principen om SIFU. Uppstår arbetsbrist ska företagets krav och behov värderas i bemanningshänseende. Om företagets behov inte kan tillgodoses enligt lag kan avsteg från lagregleringar ske vid fastställande av turordningen.¹³⁷

3.3 Avtalet för personlig assistans

Enligt Avtalet för personlig assistans (APA) omfattas personliga assistenter av LAS reglering om tidsbegränsad anställning¹³⁸ och är den enda anställningsformen som används. Anställningen avslutas när assistentuppdraget upphör eller om det finns särskilda skäl att avbryta anställningen. Arbetsgivaren ska innan eventuell uppsägning se över möjligheterna att omplacera arbetstagaren.¹³⁹ Kollektivavtalet klargör att flertalet paragrafer i LAS, däribland 22 § om upprättandet av turordning, inte gäller för personliga assistenter. I APA redogörs det inte för andra turordningsregler utan avtalet understryker endast ett frånträde av lagstadgad reglering.¹⁴⁰

¹³³ 5 §, Avtalet om turordning för arbetstagare hos staten, Statens arbetsgivarverk, SACO/SR, SF, TCO-S, 1984-03-16 tillsvdare.

¹³⁴ Föreskrifter för tillämpning av TurA-S, Till 3-6 §§, Avtalet om turordning för arbetstagare hos staten, Statens arbetsgivarverk, SACO/SR, SF, TCO-S, 1984-03-16 tillsvdare.

¹³⁵ 10 §, Avtalet om turordning för arbetstagare hos staten, Statens arbetsgivarverk, SACO/SR, SF, TCO-S, 1984-03-16 tillsvdare.

¹³⁶ Föreskrifter för tillämpning av TurA-S, Till 10 §, Avtalet om turordning för arbetstagare hos staten, Statens arbetsgivarverk, SACO/SR, SF, TCO-S, 1984-03-16 tillsvdare.

¹³⁷ Bilaga 1, Arkitektavtalet, Almega tjänsteförbundet, Sveriges Arkitekter, 2017-04-01 - 2020-03-31.

¹³⁸ 5 § lagen (1982:80) om anställningsskydd.

¹³⁹ Bilaga 1, 2 §, Anställningens form, upphörande med mera, Avtal personlig assistans, KFS, Kommunal, 2017-11-01 - 2020-10-31.

¹⁴⁰ Bilaga 1, 2 §, moment 2, Avtal personlig assistans, KFS, Kommunal, 2017-11-01 - 2020-10-31.

3.4 Avtalet för kemiska fabriker

Avtalet för kemiska fabriker (AKF) redogör för hur LAS regler om turordning är gällande. Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation kan däremot träffa överenskommelse om ändringar och tillägg angående turordning vid arbetsbristuppsägningar. Överenskommelsen kan träffas vid uppsägningstillfället och om synnerliga skäl föreligger kan centrala parter begära förhandling om det.¹⁴¹

3.5 Teknikavtalet

Turordning vid arbetsbrist hanteras i Teknikavtalet (TKA) genom att en värdering av företagets krav och behov i bemanningshänseende ska genomföras. Om företagets behov inte kan tillgodoses vid fastställandet av turordning genom tillämpning av lag kan avsteg från 22 § LAS ske. De lokala parterna ska se över vilka tjänstemän som kan komma att sägas upp då hänsyn ska tas till både företagets behov av kompetens samt verksamhetens möjlighet att bedriva konkurrenskraftig verksamhet vidare.¹⁴²

3.6 Tjänstemannaavtalet

Tjänstemannaavtalet (TJA) klargör för hur turordning vid en arbetsbristuppsägning ska hanteras utifrån en värdering baserat på företagets krav och behov i bemanningshänseende. Går företagets behov inte att tillgodose genom tillämpning av 22 § LAS, skall turordning upprättas med avsteg från paragrafen. Företagets lokala parter ska göra ett urval av de anställda som kan riskera sägas upp baserat på företagets behov av kompetens samt dess möjlighet till att bibehålla en fortsatt konkurrenskraftig verksamhet och därigenom bereda fortsatt anställning till arbetstagarna. De lokala parterna ska träffa överenskommelse om hur turordning vid uppsägning ska hanteras utifrån bestämmelserna i 22 § LAS eller vilka avsteg från lagen som ska göras.¹⁴³

¹⁴¹ 14 §, 4 moment, Kemiska fabriker kollektivavtal, IKEM, IF Metall, 2017-04-01 - 2020-03-31.

¹⁴² 12 §, 2 moment, Teknikavtalet, Teknikarbetsgivarna, Sveriges Ingenjörer, 2017-04-01 - 2020-03-31.

¹⁴³ 13 §, 13.4 punkt, Tjänstemannaavtalet, Unionen, Almega tjänsteföretagen, 2017-05-01 - 2020-04-30.

3.7 Tabell om kollektivavtalsreglerade avvikelser

Nedan presenteras en tabell för en mer överskådlig jämförelse angående hur turordning hanteras i utvalda kollektivavtal som redogjordes för i punkt 3.1 till 3.6. Kollektivavtalens avsteg från turordningsreglerna kommer diskuteras mer ingående i punkt 4.2.

<i>Kollektivavtal</i> <i>- Tillhörande sektor</i> <i>- Befattning</i>	<i>Hur reglerar kollektivavtalet turordning?</i>	<i>Sker avsteg från LAS och vilka är de?</i>	<i>Vilken definition används vid upprättandet av turordning?</i>
TurA-S - Statlig sektor - Tjänstemän	Turordning ska omfatta arbetstagare som huvudsakligen har jämförbara arbetsuppgifter hos myndigheten på orten där arbetsbristen förekommer och avgränsas till de arbetsuppgifter som arbetsbristen berör.	TurA-S tar avsteg från 22 § 3 st LAS.	Jämförbara arbetsuppgifter hos myndigheten på orten.
Arkitektavtalet - Privat sektor - Tjänstemän	Turordning upprättas primärt enligt LAS & SIFU. Verksamhetens krav och behov ska värderas i bemanningshänseende och kan regleras genom kollektivavtalsbestämmelser.	Avsteg från 22 § LAS får göras om företagets krav och behov ur bemanningshänseende inte kan tillgodoses genom lagbestämmelser.	Företagets krav och behov ska värderas i bemanningshänseende.

Avtalet för personlig assistans - Privat sektor - Arbetare	Avtalet redogör inte för turordningsregler vid arbetsbrist.	Turordningsreglerna i 22 § LAS gäller inte.	-
Avtalet för kemiska fabriker - Privat sektor - Arbetare	LAS turordningsregler gäller. Ändringar eller tillägg angående turordning kan ske i överenskommelse på lokal nivå.	Avsteg från LAS kan göras genom överenskommelse.	SIFU, anställningstid och ålder (samt eventuell bestämmelse genom överenskommelse).
Teknikavtalet - Privat sektor - Tjänstemän	Turordning upprättas enligt LAS, samtidigt som företagets krav och behov ska värderas i bemanningshänseende. Hänsyn ska tas till möjligheten att bibehålla företagets kompetens och fortsättningsvis kunna bedriva konkurrenskraftig verksamhet.	Avsteg från 22 § LAS får göras om företagets krav och behov ur bemanningshänseende inte kan tillgodoses.	Företagets krav och behov ska värderas i bemanningshänseende.
Tjänstemannaavtalet - Privat sektor - Tjänstemän	Turordning upprättas enligt LAS, samtidigt som företagets krav och behov ska värderas i bemanningshänseende. Hänsyn ska tas till möjligheten att bibehålla	Avsteg från 22 § LAS får göras om företagets krav och behov ur bemanningshänseende inte kan tillgodoses.	Företagets krav och behov ska värderas i bemanningshänseende.

	företagets kompetens och fortsättningsvis kunna bedriva konkurrenskraftig verksamhet.		
--	---	--	--

4. Analys

4.1 Hur kan semidispositiviteten påverka turordningsreglerna i lag och kollektivavtal?

Semidispositiviteten skapar möjlighet till avsteg från turordningsreglerna i lagen. Däremot är det viktigt att påpeka att lagen står oförändrad, men att tillämpningen av lagreglerna kan påverkas. Genom kollektivavtal kan lagens regleringar åsidosättas helt eller delvis då andra bestämmelser träder i kraft i lagens ställe. Avsteg görs i kollektivavtal för att regler ska kunna anpassas till en verksamhets specifika behov. Från turordningsreglerna i LAS sker avsteg i vissa kollektivavtal från hela paragrafen, till exempel AKA, TKA och TJA och från ett visst stycke i andra kollektivavtal, exempelvis TurA-S som bara gör avsteg från 3 st. Beroende på hur bestämmelserna i kollektivavtalet formuleras skapar det olika förutsättningar att förhålla sig till vid upprättande av turordning. Kollektivavtal som har upprättat avsteg från hela paragrafen om turordningsregler kan skapa nya bestämmelser utifrån vad som passar den enskilda verksamheten. Däremot är kollektivavtal som bara gör vissa avsteg skyldiga att följa vissa lagregler. Parterna bundna av de kollektivavtalen kan inte fullt ut anpassa turordningsregler efter verksamhetens behov utan har vissa ramar att förhålla sig till. Avvikelse från lag får exempelvis inte inskränka eller avtala bort en arbetstagares rättigheter och får inte heller strida mot tvingande bestämmelser i varken nationell lag eller EU-direktiv.

Semidispositiviteten innebär att en turordningskrets kan upprättas utifrån andra faktorer än driftsenhet och kollektivavtalsområde, vilket gör att storleken på kretsen kan komma att variera och vilka arbetstagare som berörs kan komma att förändras. Hur kollektivavtal reglerar bestämmelserna om turordning påverkar i sin tur omfattningen av avtalsturlistan och därmed vilka arbetstagare som riskerar uppsägning genom arbetsbrist.

Genom semidispositivitet kan lagstadgad reglering om turordning frångås. Avtalsurlistor upprättas utifrån turordningskretsar baserat på andra faktorer än kollektivavtalsområde och driftsenhet, vilket resulterar i att andra arbetstagare kan riskera uppsägning jämfört med en turordningslista upprättad enligt lag.

4.2. Vilka avsteg från turordningsreglerna i LAS kan förekomma i kollektivavtal och hur påverkas arbetstagaren av dessa?

Kollektivavtalen som benämns i uppsatsen har valt att tillämpa semidispositiviteten, men hanterar den olika vilket exemplifieras i tabellen, se punkt 3.7. En likhet som omfattar samtliga kollektivavtal i uppsatsen, förutom APA, är att avsteg från turordningsreglerna innebär att turordningskretsen upprättas utifrån andra faktorer än driftsenhet och kollektivavtalsområde.

TurA-S gör avsteg från LAS där kollektivavtalets turordningsregler är skapade med utgångspunkt att turordning upprättas baserat på arbetstagare med jämförbara arbetsuppgifter på den ort där myndigheten ligger. Genom förhandling på lokal nivå kan beslut tas om turordningskretsen ska omfatta en del av myndigheten på orten, flera delar av myndigheten på flera orter eller inom hela myndigheten. Delen om jämförbara arbetsuppgifter går däremot inte att avtala bort.

APA är det kollektivavtal som särskiljer sig mest från de andra kollektivavtalen. Avtalet klargör att anställningens form omfattas av LAS regleringar men att turordningsreglerna i LAS inte är gällande. Det sker inget avsteg från turordningsreglerna då kollektivavtalet inte hanterar turordning alls. Det är en stor skillnad mot de andra kollektivavtalen som gör avsteg för att hantera turordningen på ett annat sätt. Anställningen avslutas när assistentuppdraget upphör och därför kan ingen eventuell arbetsbrist eller turordning uppstå.

AKF klargör att upprättandet av turordning ska ske i enlighet med LAS turordningsregler. Avsteg och ändringar angående turordningsreglerna kan förekomma genom överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation. Specifika regleringar angående vad dessa överenskommelser har för ramverk att förhålla sig till framgår inte.

TKA och TJA redogör båda för hur verksamhetens krav och behov ur bemanningshänseende skall beaktas när en arbetsbristsituation uppstår. Kan verksamhetens krav och behov ur bemanningshänseende inte tillgodoses genom upprättande av turordning enligt lag, får avsteg från lagstadgade turordningsregler genomföras. Utgångspunkten för upprättandet av turordning är därmed att följa lagens regleringar i den utsträckning som den aktuella situationen inom verksamheten tillåter. AKA påminner om TKA och TJA då företagets krav och behov ur bemanningshänseende ska värderas, samtidigt som turordningslistan ska upprättas i enlighet med LAS och SIFU. I praktiken är bestämmelserna lika varandra, däremot understryks det i AKA hur LAS och SIFU huvudsakligen ska efterföljas vilket sker i större utsträckning än vad som uttrycks i de andra kollektivavtalen.

Som redogjort för ovan nyttjas möjligheten att upprätta turordningskretsar utifrån andra kvalifikationer än driftsenhet och kollektivavtalsområde. Upprättande av turordning i utvalda kollektivavtal sker istället utifrån jämförbara arbetsuppgifter på orten där myndigheten ligger, alternativt att hänsyn visas till verksamhetens krav och behov i bemanningshänseende. Beroende på vilken utgångspunkt företaget har och vilka turordningsregler som kollektivavtalet redogör för kan olika former av turordningskretsar upprättas. En turordningskrets kan variera i omfattning av hur många arbetstagare som berörs, samt vilka arbetstagare det berör. Det kan leda till att arbetstagarna hamnar i en annan ordning i avtalsturlistan i jämförelse med vad de hade gjort i en turordningslista upprättad enligt SIFU.

Arbetstagaren påverkas i stor utsträckning av vilka turordningsbestämmelser som upprättas i kollektivavtal när turordningskretsarna fastställs utifrån andra grunder. Arbetstagarens plats i avtalsturlistan kan därmed komma att variera, vilket innebär att en arbetstagare med längre anställningstid inte sitter säkert i förhållande till en nyanställd, på samma sätt som när lagstadgad reglering om SIFU tillämpas. En arbetstagare kan påverkas i olika stor utsträckning utav de avsteg som görs från LAS där avstegen kan vara både till arbetstagarens fördel och nackdel.

5. Diskussion

5.1 Ramverk för anställningsskyddsregleringar

Utifrån vad som redogjorts för i uppsatsens tidigare delar kan det diskuteras i vilken utsträckning en arbetstagare i praktiken kan tillgodogöra sig sitt anställningsskydd. Både LAS och SIFU har kritiserats för att premiera vissa grupper av arbetstagare, medan andra arbetstagare får ta del av anställningsskyddet i en mindre utsträckning. Frågan är om kritiken gällande SIFU är en bakomliggande orsak till varför avsteg från LAS får genomföras, eller vilka bakomliggande faktorer det är som kan påverka behovet och möjligheten till avsteg. Det är även intressant att diskutera hur olika branscher har valt att nyttja semidispositiviteten, medan andra branscher väljer att följa LAS regleringar om turordning. Hur mycket påverkas anställningsskyddet om turordning hanteras enligt lag alternativt enligt kollektivavtal?

Genom avvikande bestämmelser om turordning kan arbetsgivaren i stor utsträckning påverka vilka arbetstagare som sägs upp, alternativt kvarstår i tjänst vid en arbetsbristsituation. Innan turordning upprättas kan arbetsgivaren omplacera arbetstagare till lediga tjänster inom verksamheten. Eftersom det kan ske innan turordning blir aktuellt, så kan arbetsgivaren fritt välja vilka arbetstagare som erbjuds omplacering och behöver inte välja de som annars skulle hamnat på turlistan. Redan i steget innan turordningens upprättande har arbetsgivaren möjlighet att påverka vilka arbetstagare som kan hamna i de turordningskretsar som blir aktuella för uppsägning, förutsatt att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet. Tillräckliga kvalifikationer innefattar förutom yrkeserfarenhet, utbildning och vana, även personlig lämplighet. Vad som räknas in i begreppet personlig lämplighet framgår däremot inte. Det kan därför ifrågasättas om en arbetsgivare kan välja bort en arbetstagare som har tillräckliga kvalifikationer i form av yrkeserfarenhet och utbildning, men som enligt arbetsgivaren inte anses ha personlig lämplighet för tjänsten. Beroende på i vilken utsträckning det sker ges arbetsgivaren stor möjlighet att påverka turordningens utformning utifrån egna preferenser och inte bara utifrån vilka kvalifikationer som krävs i tjänsten.

Som tidigare nämnt finns det en rad lagstadgade undantag som arbetsgivaren ska förhålla sig till när det kommer till turordning. Undantagen inskränker arbetsgivarens arbetsledningsrätt och innebär att arbetsgivaren måste ta hänsyn till vissa faktorer. Arbetsgivarens rätt att reglera fritt på

området är i viss mån begränsad då vissa av undantagen är tvingande. En Arbetstagare som tilldelats särskild sysselsättning på grund av nedsatt arbetsförmåga berättigas företräde till fortsatt arbete oberoende av turordningen om det kan ske utan allvarliga olägenheter. Vad som innefattas i uttrycket “allvarliga olägenheter” blir därav betydande, eftersom det öppnar upp för tolkning. Troligen kan uttryckets innebörd se annorlunda ut beroende på vilken situation verksamheten står inför och vilka förutsättningar som finns för att bereda arbetstagaren med särskild sysselsättning fortsatt arbete. Därmed kan det ifrågasättas om paragrafen är tvingande eller om verksamhetens behov under arbetsbristen innebär att full anpassning inte kan ske och att arbetstagaren blir uppsagd. Om så är fallet, ges arbetsgivaren återigen stor möjlighet att påverka vilken arbetstagare som får lämna arbetsplatsen vid en arbetsbristsituation.

Ett urval av LAS regleringar går att avtala bort vilket utgör ett val för varje bransch och arbetsgivare att ta beslut om att upprätta eller ansluta sig till ett kollektivavtal innehållande avsteg från lagreglerna. Trots att lagens regleringar är väl genomtänkta och klargjorda för i förarbeten väljer vissa arbetsgivare att inte följa dessa till viss del eller helt och hållet. Semidispositiviteten skapar ett tillfälle för både arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen att reglera mer eller mindre fritt på området. Att frångå regleringar i lag öppnar upp för nya möjligheter och andra förutsättningar för en arbetsgivare att utforma sin verksamhet. Eftersom olika verksamheter ser olika ut kan en verksamhet genom semidispositiviteten anpassa olika regleringar specifikt för den aktuella verksamheten.

5.2 Semidispositivitetens räckvidd

Med utgångspunkt i tidigare kapitel är det relevant att diskutera motivet bakom semidispositiviteten och varför det är allmänt accepterat att frångå lag. Semidispositiviteten är kollektivavtalsfrämjande då kollektivavtal kan frångå reglering i lag och en anpassad lagstiftning för verksamheter kan upprättas på lokal nivå. En anledning till upprättande av kollektivavtal är att ramverket skapar andra förutsättningar för reglering av turordning än vad som stadgas i lag.

En arbetstagares rättigheter angivna i lag eller i gällande kollektivavtal får inte inskränkas eller upphävas. Det finns däremot ingen reglering som uttrycker att ett kollektivavtal, vid avsteg från lag måste vara mer eller mindre förmånligt än lagens bestämmelser. Intressant är därför att

diskutera om avvikelserna från lag därmed bidrar till att både arbetstagarens och arbetsgivarens rättigheter tillgodoses eller om bestämmelser i kollektivavtal kan komma att inskränka en arbetstagares rättigheter. Det kan vara en svår balans att reglera turordning som innebär mindre förmånliga villkor för arbetstagaren, utan att regleringen utgör en inskränkning av arbetstagarens rättigheter.

Semidispositiviteten öppnar upp för en anpassad reglering på arbetsmarknaden. Även om vissa bestämmelser kan upplevas vara till fördel för endast ena parten kan inte bestämmelser göras ensidigt, utan ska ske i överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation. Arbetsgivaren har genom arbetsledningsrätten stor möjlighet att påverka. Trots det har arbetstagarorganisationen ett ansvar att tillgodose arbetstagarens skydd och rättigheter, om det inte tillgodoses från arbetsgivarens sida. Däremot är arbetsgivarens makt stor och kan utökas genom semidispositiviteten då arbetsgivaren inte är lika bunden av lagen som tidigare.

5.3 Upprättandet av turordningskretsar i lag och kollektivavtal

En turordningskrets kan upprättas enligt LAS utifrån driftsenhet eller kollektivavtalsområde och på begäran av arbetstagarorganisation kan en gemensam turordningskrets upprättas för alla driftsenheter på orten. Angående begreppen finns inget tolkningsutrymme för hur en krets ska upprättas då arbetstagaren tillhör den driftsenhet arbetet sker på och de kollektivavtalsområde för vilket arbetstagaren är bunden. Det är således tydligt vilka kretsar arbetstagaren tillhör och frågan är istället om arbetstagaren tillhör den eller de kretsar som omfattas av arbetsbristen eller inte.

Kollektivavtalen reglerar turordning annorlunda. Vissa kollektivavtal väljer att tillämpa lagens turordningsregler, vilket gör att turordningskretsarna förblir desamma baserat på driftsenhet och avtalsområde. Andra kollektivavtal väljer att följa lagens turordningsregler, samtidigt som krav och behov i bemanningshänseende ska beaktas. Går det inte att ta hänsyn till kraven kan avsteg från lagens turordningsregler göras. Vad krav och behov i bemanningshänseende betyder i praktiken är inte närmare preciserat. En slutsats är att uttrycket krav och behov i bemanningshänseende öppnar upp för olika utfall vid olika tillfällen, eftersom krav och behov kan se olika ut beroende på vilken situation och vilka förutsättningar som finns.

Gällande TurA-S uttrycks deras avsteg i form av att en turordningskrets ska upprättas utifrån jämförbara arbetsuppgifter på orten där myndigheten ligger. Ytterligare överenskommelser kan göras angående omfattningen av en krets. Även om turordningskretsen till viss del avgränsas till ort och myndighet öppnar dessa regleringar också upp för fri tolkning mer än vad de lagstadgade regleringarna gör. Vad som anses vara jämförbara arbetsuppgifter kan variera beroende på vart arbetsbristen uppstår och vilka typer av arbetsuppgifter som finns. Ytterligare något som ska tas hänsyn till inom statlig sektor är myndighetens möjlighet att fullfölja sina rättskipnings- och förvaltningsmöjligheter vid upprättandet av turordning. Lagregeln menar att särskild hänsyn ska tas till arbetsuppgifter som innefattar myndighetsutövning. Vid upprättandet av turordning behöver TurA-S förhålla sig till bestämmelserna, eftersom de inte går att ändra eller avtala bort.

APA uttrycker att turordningsreglerna vid arbetsbrist som finns i lagen, inte gäller för arbetstagare bundna av kollektivavtalet. Vad som sker vid arbetsbrist och hur turordning kan hanteras för dessa arbetstagare kommer därmed inte diskuteras vidare.

Begreppen som avtalsturlistan uträttas efter skiljer sig från de lagstadgade turordningsreglerna eftersom begreppen är tolkningsbara. Det innebär att tolkningen av begreppen påverkar hur stort område varje begrepp kan täcka. Hur ett begrepp tolkas är därmed betydelsefullt eftersom det påverkar vilka arbetstagare som hamnar i vilken krets.

En slutsats att dra i jämförelsen mellan lag och kollektivavtal blir således att arbetsmarknadens parter genom kollektivavtal får en större inverkan på hur turordningskretsar utformas samt vilka kretsar som kan komma att påverkas av arbetsbristen. En arbetsgivare kan i de utvalda kollektivavtalens fall utforma turordningskretsar efter vad arbetsgivaren anser innefattas i begreppen krav och behov och jämförbara arbetsuppgifter. Det är en frihet arbetsgivaren inte kan tillgodose vid tillämpning av de lagstadgade regleringarna om driftsenhet och kollektivavtalsområde. Däremot kan arbetsgivaren inte avgöra i vilken ordning arbetstagarna hamnar på turlistan som upprättas och beslutet angående vilka arbetstagare som tillhör vilken krets blir därför avgörande. Trots att arbetsgivaren inte får avgöra arbetstagares plats på turlistan är arbetsgivarens makt stor och kan påverka på individnivå. Vill arbetsgivaren påverka utfallet

angående vilken arbetstagare som blir uppsagd är upprättandet av turordningskretsen ännu viktigare, eftersom direkt påverkan av turlistan inte är möjlig för arbetsgivaren.

5.4 Lagstadgade turordningslistor mot kollektivavtalade avtalsturlistor

En annan del att belysa angående turordningsregler är skillnader och likheter mellan turordningslistan och avtalsturlistan. I praktiken är de båda en turlista som upprättas med de arbetstagare som tillhör den krets där arbetsbristen finns. Beroende på antalet arbetstagare som sägs upp i kretsen blir en eller flera arbetstagare längst ner på turlistan uppsagda. Ytterligare en likhet är att arbetsgivaren inte direkt kan påverka arbetstagarens plats i turlistan, då speciella avtal för enskild arbetstagares plats i turlistan inte får upprättas. En skiljaktighet är däremot hur turlistorna upprättas. Enligt lagstadgade regleringar upprättas turordningslistan enligt SIFU. Principen skapades för att ge ett stärkt skydd för arbetstagare som funnits på arbetsmarknaden en längre tid. Om en turordningskrets upprättas för alla driftsenheter på orten innebär det att turordningslistans omfattning och arbetstagarens plats i turlistan påverkas i stor utsträckning. Ett av uppsatsens kollektivavtal, AKF, upprättar sin turlista enligt principen om SIFU om inte speciell överenskommelse kring turordningsreglerna sker.

Avtalsturlistan baseras däremot på andra faktorer vilket innebär att det är andra arbetstagare som kan komma att påverkas än vid en turordningslista upprättad enligt SIFU. En avtalsturlista följer ingen uttalad princip, utan det är andra faktorer som påverkar. I TurA-S kan turordningskretsen upprättas i olika stor omfattning, vilket påverkar avtalsturlistans form och omfattning.

Då turordningskretsar upprättade för TurA-S, AKA, TKA och TJA inte har lika fasta ramar som i lag, uppstår samma problematik även kring avtalsturlistan. Då kollektivavtalade turordningskretsars utformning är mer flexibel än vad driftsenhet och avtalsområde är påverkas även avtalsturlistans utformning, då närmare förklaring av vad jämförbara arbetsuppgifter eller krav och behov innebär inte förtydligas.

Genom avtalsturlistor kan principen om SIFU inte längre appliceras vilket innebär att arbetstagare med längre anställningstid inte sitter säkert på samma sätt som när lagens bestämmelser om SIFU tillgodoräknas. Vid upprättandet av avtalsturlistor kan andra arbetstagare

påverkas och en arbetstagare med längre anställningstid behöver inte nödvändigtvis placeras högre på listan än en arbetstagare med kortare anställningstid. Arbetstagaren kan givetvis dra nytta av att turordningskretsen baseras utifrån andra faktorer än reglerat i lag, samtidigt som arbetstagarens utökade skydd genom SIFU faller bort.

Principen om SIFU skapar en trygghet för arbetstagare som arbetat länge på samma företag, vilket kan leda till att arbetstagare inte byter arbetsplats då de kan riskera att hamna längst ner på nästa turlista på den nya arbetsplatsen. Det kan diskuteras om en avtalsturlista därmed skapar möjlighet för en mer flexibel arbetsmarknad eller snarare hämmar en arbetstagare att byta arbete.

Vilken turlista som därmed är främst fördelaktig för en arbetstagare går därför att resonera kring. Vid tillämpning av turordningslistor kan arbetstagaren troligen på förhand räkna ut ungefär var på turlistan arbetstagaren kommer placeras enligt SIFU. Vid tillämpning av avtalsturlistor kan arbetstagaren däremot placeras på olika turlistor, samt på en annan plats i turlistan beroende på situation. Det kan därför vara problematiskt att konstatera om en typ av turlista är mer fördelaktig än en annan då en avtalsturlistas omfattning och form kan variera och det blir därmed svårt att ställa dem i relation till varandra. En turlista kan ha både fördelar och nackdelar och olika turlistor kan därför vara fördelaktiga för olika arbetstagare i olika situationer.

5.5 Bestämmelser om turordning i kollektivavtal för statlig och privat sektor

Ställs uppsatsens statliga kollektivavtal mot kollektivavtalen tecknade för privat sektor, baseras jämförelsen på TurA-S i relation till resterande fem kollektivavtal. En specialregel som endast gäller inom statlig sektor är hur all anställningstid kan tillgodoräknas inom staten. Då staten innehåller många myndigheter och olika arbetsgivare kan specialregeln vara förmånlig för en arbetstagare då ett byte av myndighet inom staten inte betyder att arbetstagaren hamnar längst ner på nästa turlista, vilket hade varit fallet utifrån SIFU. Kollektivavtalen tecknade för privat sektor har gemensamt två olika sätt att upprätta turordningen, vilka är krav och behov, samt valet att följa lagen. Då APA redogör för hur turordningsregler i 22 § LAS inte är gällande, kan inte någon större jämförelse göras baserat på de underlag som finns mer än att APA frångår lagregleringen om turordning medan TurA-S gör avsteg från den.

TurA-S bestämmelser om jämförbara arbetsuppgifter på orten innebär att arbetstagare som inte ursprungligen har samma tjänst, men däremot liknande arbetsuppgifter kan värderas som jämförbara arbetsuppgifter vid upprättandet av en avtalsturlista. Arbetsgivaren har en skyldighet att vid upprättandet av turordning motivera varför en krets ser ut som den gör, samt varför den innefattar de utvalda arbetstagarna. Likaså ska arbetsgivaren motivera beslut vid situationer där arbetstagare särbehandlas vid turordningen.

Vid indelning i turordningskretsar baserat på jämförbara arbetsuppgifter väljer arbetsgivaren vilken eller vilka jämförbara arbetsuppgifter som turordningskretsen ska utformas utifrån. Det kan ifrågasättas vilka motiv arbetsgivaren agerar utefter och om de kan baseras på önskan att bibehålla vissa arbetstagare i tjänst men inte andra. Upprättandet av turordning utifrån statens jämförbara arbetsuppgifter öppnar upp för en vid tolkning av begreppet och tillåter arbetsgivaren att i större utsträckning delta i processen angående vilka arbetstagare som hamnar i den aktuella turordningskretsen. Arbetsgivarens möjlighet att fatta ensidiga beslut om turordning kan leda till ett närmre granskande och kräver därför att arbetsgivaren kan redogöra för och motivera både beslut och agerande vid upprättande av turordning för att visa att allt har gått rätt till.

För AKF som följer lagens bestämmelser om turordning ifrågasätts inte arbetsgivarens motiv på samma sätt som det görs inom staten. Arbetsgivaren bedömer vilken turordningskrets som drabbas av arbetsbrist och därefter upprättas turordningslistan baserat på driftsenhet och kollektivavtalsområde. Arbetsgivaren är fri att påverka vilken turordningskrets som drabbas, men ska därefter följa lagens bestämmelser.

För de tre kollektivavtal som upprättar avtalsturlistan efter krav och behov i bemanningshänseende är arbetsgivarens möjlighet till påverkan utökad. Upprättandet av avtalsturlistan kan därmed se olika ut mellan de olika branscherna eftersom de innefattar olika typer av både tjänster och arbetsuppgifter.

Vid tolkning av uttrycket krav och behov i bemanningshänseende är det intressant att resonera kring vad en arbetsgivare inkluderar i begreppet. Troligen kan begreppets innebörd se olika ut både branscher emellan, men även mellan olika situationer som uppstår på samma arbetsplats.

Arbetsgivare som är bundna av dessa avtal har flertalet val att göra vid upprättandet av turordningskrets. Arbetsgivaren kan förhålla sig till lagens reglering eller kollektivavtalets formulering om krav och behov i bemanningshänseende. Möjligheten till fler val vid upprättandet av turordningskrets i AKA, TKA och TJA skiljer sig från TurA-S som endast utgår ifrån jämförbara arbetsuppgifter. Det går därmed att konstatera att AKA, TKA och TJA har fler alternativ till upprättandet av turordningskrets än vad resterande kollektivavtal har.

En likhet mellan samtliga kollektivavtal, bortsett från AKF och APA, är hur avsteg görs från lagstadgad reglering angående turordning. En skillnad är däremot kollektivavtalens formuleringar kring upprättandet av turordning. Begreppen som används är tolkningsbara inom både statlig och privat sektor. En slutsats är att arbetsgivaren har stor frihet att påverka vilka arbetstagare som ska sägas upp vid en arbetsbristsituation, alternativt vilka arbetstagare som får kvarstå i tjänst. I vilken utsträckning en arbetstagares anställningsskydd förändras av de avsteg som görs i kollektivavtal beror på var en enskild arbetstagare hamnar på avtalsturlistan. En arbetstagares anställning kan komma att få både positiva och negativa konsekvenser beroende på hur avtalsturlistan slutligen upprättas.

5.6 Turordningsbestämmelser i kollektivavtal tecknade för arbetare eller tjänstemän

Ställs kollektivavtalen för tjänstemän i relation till kollektivavtalen för arbetare kan andra resonemang poängteras. Ser vi till kollektivavtalen som omfattar arbetare är AKF och APA gällande. Intressant att belysa i dessa fall är att AKF följer lagen och att APA förklarar att 22 § inte gäller, vilket gör att kollektivavtalen i princip står i motsats till varandra.

Kollektivavtalen som berör tjänstemän kan däremot upplevas väldigt lika eftersom tre av dem, som tidigare nämnt, ser till krav och behov. En anledning till varför de är lika kan vara att Almega, en arbetsgivarorganisation, tecknat två av kollektivavtalen. Däremot kan avtalsturlistorna i realiteten se väldigt annorlunda ut eftersom det är olika typer av verksamheter som inkluderas i de olika avtalen. Det är därmed rimligt att anta att verksamheterna står inför olika situationer, där arbetsgivaren kan och behöver agera olika. Det resulterar i att kollektivavtalens liknande formuleringar kan se väldigt olika ut i praktiken. Tolkningsutrymmet angående krav och behov kan innebära att turordningskretsarna kan skilja sig i omfattning och

form trots att de utgår från samma formulering. Utöver AKA, TKA och TJA är TurA-S också ett avtal för tjänstemän. En slutsats som kan konstateras för kollektivavtalen tecknade för tjänstemän är att de har formuleringar som öppnar upp för tolkning, vilket skapar stor frihet för arbetsgivaren i relation till lagens bestämmelser.

Eftersom uppsatsen endast inkluderat ett mindre urval av kollektivavtal är det svårt att dra generella slutsatser angående skillnader och likheter för kollektivavtalen i förhållande till befattningen i allmänhet. Det är även problematiskt att dra generella slutsatser utifrån kollektivavtalen i uppsatsen då de troligen inte är representativa för hur hela arbetsmarknaden ser ut. En skillnad mellan de kollektivavtal som ligger till grund för uppsatsen är däremot att kollektivavtal tecknade för arbetare antingen väljer att följa lagen, alternativt tar avstånd från den. Till skillnad mot kollektivavtalen för tjänstemän där samtliga kollektivavtal gör avsteg från lagen och väljer att branschpassa regleringarna angående turordning utifrån verksamhetens behov och förutsättningar.

6. Slutsats

Baserat på ovanstående analys och diskussion kan det konstateras att kollektivavtalsregler som tillämpas genom semidispositiviteten förändrar arbetstagarens anställningsskydd. Det kan därmed diskuteras i vilken utsträckning arbetstagarens anställningsskydd tas hänsyn till i framställningen av kollektivavtal. Eftersom syftet med LAS är att ge arbetstagare ett anställningsskydd bör det inte kunna kompromissas, även om avsteg från turordningsreglerna sker eller ej.

Eftersom arbetsgivaren har stort inflytande gällande turordningskretsens utformning är det intressant att beakta i vilken utsträckning arbetsgivaren väljer att nyttja denna möjlighet. Beslut kan fattas utifrån verksamhetens vinning eller utifrån arbetsgivarens personliga preferens angående vilka arbetstagare som arbetsgivaren anser ska kvarstå i tjänst alternativt lämna arbetsplatsen. Beslutets bakomliggande motiv är av betydelse eftersom arbetstagarens anställning och anställningsskydd kan komma att påverkas i olika stor omfattning. Därmed är det relevant att ifrågasätta hur beslut om turordningsregler fattas och vilka grunder de baseras på.

Det går att problematisera hur turordningsregler påverkar arbetstagarens anställningsskydd och i vilken utsträckning en arbetstagares rättigheter kompromissas i kollektivavtal. Likaså kan det ifrågasättas hur arbetsgivaren väljer att nyttja kollektivavtalens formuleringar angående turordning vid arbetsbrist, om det är utifrån arbetsgivarens personliga åsikt eller verksamhetens vinning. Baserat på ovanstående innehåll och analys blir slutsatsen att kollektivavtalsbestämmelser som gör avsteg från lag skapar nya spelregler på arbetsmarknaden, vilket påverkar arbetstagarens anställning och anställningsskydd. Därmed ifrågasätter uppsatsförfattarna i vilken utsträckning semidispositivitet och kollektivavtalsregler i slutändan är fördelaktiga för samtliga parter inom arbetsrätten.

7. Källförteckning

Internationell lagstiftning

Rådets direktiv 98/59/EG

Författningar

Lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen

Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Lagen (1982:80) om anställningsskydd

Lagen (1994:260) om offentlig anställning

Förarbeten

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

Proposition 1981/82:71 *om ny anställningsskyddslag m.m.*

Proposition. 1999/00:144 *undantag från turordningen*

SOU 1993:32 *Ny anställningsskyddslag*

SOU 1998:115 *Distansarbete*

SOU 2006:79 *Integrationens svarta bok*

Rättsfallsförteckning

AD 1977 nr 56

AD 1977 nr 64

AD 1983 nr 51

AD 1983 nr 112

AD 1984 nr 133

AD 1986 nr 158

AD 1988 nr 32

AD 1988 nr 100

AD 1993 nr 99

AD 1993 nr 179

AD 1993 nr 220

AD 1994 nr 88
AD 1995 nr 108
AD 1996 nr 67
AD 1998 nr 50
AD 2003 nr 29
AD 2004 nr 52
AD 2005 nr 32
AD 2005 nr 57
AD 2006 nr 15
AD 2011 nr 30
AD 2012 nr 53
AD 2013 nr 2
AD 2013 nr 11
AD 2013 nr 81

Doktrin

Adlercreutz, Axel, Mulder, Bernard Johann, *Svensk Arbetsrätt*, 14:e uppl. Norstedts Juridik AB, Visby, 2013

Andersson, Anderz, Bejstam, Lars, Edström, Örjan, Zanderin, Lars, *Arbetsrätten i staten*, 2:a uppl. Studentlitteratur, Lund, 2004

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

Glavå, Mats, Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, 3:e uppl. Studentlitteratur AB, Lund, 2016

Hansson, Mikael, *Kollektivavtalsrätten*, Iustus Förlag, Uppsala, 2010

Hydén, Håkan, Hydén, Therese, *Rättsregler*, 7:e uppl. Studentlitteratur, Lund, 2016

Korling, Fredric, Zamboni, Mauro, *Juridisk metodlära*, Studentlitteratur, Lund, 2013

Kulin-Olsson, Karin, *Juridikens fundament*, 6:e uppl. Jure förlag, Stockholm, 2011

Källström, Kent, Malmborg, Jonas, *Anställningsförhållandet*, 4:e uppl. Iustus förlag, Uppsala, 2016

Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, 9:e uppl. Iusté, Uppsala, 2016

Lunning, Lars, Gudmund, Toijer, *Anställningsskydd*, 11:e uppl. Wolters Kluwer, Stockholm, 2016

Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, 5:e uppl. Wolters Kluwer, Stockholm, 2017

Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*, 3:e uppl. Norstedts juridik, Stockholm, 2015

Sigeman, Tore, Sjödin, Erik, *Arbetsrätten - en översikt*, 7:e uppl. Wolters Kluwer Sverige AB, Stockholm, 2017

Svensson, Lupita, *Rättsfallsanalys för icke-jurister*, Wolters Kluwer, Stockholm, 2017

Viklund, Lars, Wästfelt, Martin, *Arbetsrätt i praktiken*, 19:e uppl. Studentlitteratur, Lund, 2017

Zetterström, Stefan, *Juridiken och dess arbetssätt*, 3:e uppl. Iustus förlag, Uppsala, 2017

Öman, Sören, *AD om arbetsbrist, turordning och företrädesrätt*, Lars Åhnberg AB, Stockholm, 2014

Öman, Sören, *Lagen om anställningsskydd*, Karnov Group, Danmark, 2013

Kollektivavtal

Avtalet om turordning för arbetstagare hos staten, Statens arbetsgivarverk, SACO/SR, SF, TCO-S, 1984-03-16 tillsvidare, <https://www.saco.se/globalassets/lokala-webbplatser/saco-s/dokument/avtal/tura-s-1984.pdf>

Arkitektavtalet, Almega tjänsteförbundet, Sveriges Arkitekter, 2017-04-01 - 2020-03-31, https://www.arkitekt.se/wp-content/uploads/2014/06/Arkitektavtalet-2017_webb-003.pdf

Avtal personlig assistans, KFS, Kommunal, 2017-11-01 - 2020-10-31, <http://www.kfs.net/Documents/Avtal%2017/Personlig%20assistans%20-%20webbversion.pdf>

Kemiska fabriker kollektivavtal, IKEM, IF Metall, 2017-04-01 - 2020-03-31, http://www.ikem.se/MediaBinaryLoader.axd?MediaArchive_FileID=fd9481ea-07c8-414a-9627-14a99fde160f&FileName=Avtal2017_Kemiska+fabriker.pdf

Teknikavtalet, Teknikarbetsgivarna, Sveriges Ingenjörer, 2017-04-01 - 2020-03-31

Tjänstemannaavtalen, Unionen, Almega tjänsteföretagen, 2017-05-01 - 2020-04-30, https://www.unionen.se/sites/default/files/259_0842_avtalstryck_2017-2020.pdf