



**LUND UNIVERSITY**  
School of Economics and Management

# Skyddslagstiftning eller åldersdiskriminering?

– *En undersökning av anställningsskyddslagen ur ett diskrimineringsperspektiv*

---

Maj Anglert

Kandidatuppsats i arbetsrätt

HARH16, VT 2018

Handledare: Andreas Inghammar



# Innehållsförteckning

1 Inledning.....	1
1.1 Bakgrund.....	1
1.2 Syfte och frågeställningar.....	2
1.3 Avgränsningar.....	3
1.4 Metod och material.....	3
1.5 Disposition.....	5
2 Förbudet mot åldersdiskriminering.....	7
2.1 Diskrimineringslagstiftningens utgångspunkter.....	7
2.1.1 Direktiv 2000/78/EG- arbetslivsdirektivet.....	7
2.1.2 2008-års diskrimineringslag.....	8
2.2 Diskrimineringsförbudet.....	9
2.2.1 Direkt diskriminering.....	9
2.2.2 Indirekt diskriminering.....	10
2.3 Undantag från förbudet mot åldersdiskriminering.....	10
2.3.1 Befogad särbehandling.....	11
3 Anställningsskyddet.....	15
3.1 Allmänt om anställningsskyddet i relation till ålder.....	15
3.2 Turordningsreglerna.....	15
3.2.1 Turordningsreglernas dispositivitet.....	16
3.2.2 Turordningslistan.....	17
3.2.3 Turordningskretsen.....	17
3.2.4 Tillräckliga kvalifikationer vid omplacering.....	17
3.2.5 Avtalsurlistor.....	18
3.2.6 Undantagsregeln.....	20
3.3 Avgångsskyldighet vid 67 års ålder.....	20
3.4 Visstidsanställning ersätter tillsvidareanställning.....	22
4 Åldersdiskriminering i anställningsskyddet.....	23
4.1 Inledning.....	23
4.2 Befogad särbehandling eller åldersdiskriminering?.....	23
4.3 På vilka sätt kan reglerna om turordning komma i konflikt med förbudet mot åldersdiskriminering?.....	24
4.4 Hur förhåller sig 67-årsregeln i 33 § LAS till förbudet mot åldersdiskriminering?.....	26
5 Slutsatser.....	30
Käll- och litteraturförteckning.....	33

## Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
Dir	Direktiv
EU	Europeiska unionen
FEUF	Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
Prop	Proposition
SOU	Statens offentliga utredningar
TurA-S	Avtal om turordning för arbetstagare hos staten

## Sammanfattning

Den demografiska utvecklingen med en åldrande befolkning inom EU och i Sverige har medfört att åldersdiskriminering i arbetslivet är en allt viktigare fråga. Ålder som diskrimineringsgrund infördes i Sverige 2009 genom implementeringen av direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling. Omfattande undantag från förbudet mot åldersdiskriminering tillåts dock för att främja en välfungerande arbetsmarknad. Lag (1982:80) om anställningsskydd ställer upp flera bestämmelser som relaterar till en arbetstagares ålder, bland annat turordningsreglerna i 22 § LAS och den så kallade 67-årsregeln i 33 § LAS som medför att en arbetsgivare har rätt att säga upp en arbetstagare som fyller 67 år utan att saklig grund behöver föreligga. Frågan som uppsatsen avser att besvara är om dessa bestämmelser kan komma i konflikt med förbuden mot åldersdiskriminering och om de i så fall kan anses utgöra befogad särbehandling. Slutsatsen som kan dras från undersökningen är att reglerna kan komma i konflikt med förbuden mot åldersdiskriminering eftersom det missgynnande reglerna medför kan hänföras till en arbetstagares ålder. Praxis från EU-domstolen har dock visat att reglerna kan utgöra befogad särbehandling eftersom syftet är att skydda särskilt utsatta grupper på arbetsmarknaden vilket anses vara ett godkänt sysselsättningspolitiskt mål enligt arbetslivsdirektivet. Resultatet från undersökningen visar att undantag från diskrimineringsförbuden i stor utsträckning tillåts i arbetslivet och kan utav EU:s medlemsländer utan större svårigheter motiveras av sysselsättningsmål. Endast i de fall en bestämmelse har visat vara allt för ingripande efter en proportionalitetsbedömning har åtgärden ansetts utgöra förbjuden diskriminering. Vad som däremot kan diskuteras är om 67-årsregeln, som väsentligt urholkar en äldre arbetstagares anställningsskydd, är förenligt med de övergripande målen i EU att öka sysselsättningsgraden för äldre arbetstagare. Slutsatsen som kan dras ifrån detta är att det råder viss tvetydighet kring gränsdragningen mellan befogad särbehandling och åldersdiskriminering.

# 1 Inledning

## 1.1 Bakgrund

Den demografiska utvecklingen inom EU de senaste decennierna har medfört en alltmer åldrande befolkning. Faktorer som högre levnadsstandard, bättre arbetsförhållanden och medicinsk utveckling har lett till en ökad medelålder inom hela EU som i framtiden förväntas att stiga ännu mer. Ett förbättrat hälsotillstånd bland befolkningen högre upp i åldern än tidigare medför flera fördelar, både för individen och för samhället i stort. Ett exempel är att många människor både kan och vill arbeta längre. Samtidigt medför en ökad livslängd i kombination med lägre födelsetal stora utmaningar inför framtiden, framförallt vad gäller försörjningsbördan.<sup>1</sup> I *The 2015 Ageing Report*, som ges ut av den Europeiska kommissionen, analyseras den förväntade demografiska åldersutvecklingen mellan år 2013–2060. Försörjningskvoten, vilket innebär personer över 65 års ålder i relation till personer i åldern 15–64, förväntas nästan fördubblas under perioden. I dagsläget försörjer fyra förvärvsaktiva en person över 65 och denna siffra förväntas att halveras till två förvärvsaktiva för varje person över 65.<sup>2</sup> En politik för ett hälsosamt och aktivt åldrande har integrerats i Europa 2020 strategin, EU:s gemensamma strategi för tillväxt och sysselsättning, för att öka sysselsättningsgraden för den äldre arbetskraften.<sup>3</sup> Vikten av integration av äldre på arbetsmarknaden uttrycks därför som ett av de övergripande målen i EU för att komma till rätta med de problem en åldrande befolkning medför.<sup>4</sup>

En viktig aspekt av främjandet av den äldre arbetskraftens möjlighet till sysselsättning är förbudet mot åldersdiskriminering.<sup>5</sup> Ålder som diskrimineringsgrund introducerades i Sverige till följd av implementeringen av arbetslivsdirektivet, direktiv 2000/78/EG om inrättandet av en allmän ram för likabehandling. Ett fullständigt förbud mot åldersdiskriminering ansågs emellertid inte ändamålsenligt och undantag från förbudet mot åldersdiskriminering får göras

---

<sup>1</sup> Titti Mattsson och Ann Numhauser-Henning, Vad är äldrerätt? I *Äldrerätt*, Titti Mattsson och Ann Numhauser-Henning (red.), 15–23. Stockholm: Wolters Kluwer, 2017, s. 15.

<sup>2</sup> Europeiska kommissionen (2015), *The 2015 Ageing Report. Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2013-2060)*, s. 22. [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/european\\_economy/2015/pdf/ee3\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2015/pdf/ee3_en.pdf), [hämtat 2017-12-10].

<sup>3</sup> Mia Rönnmar, Miriam Kullman, Ann Numhauser-Henning och Carin Ulander-Wänman, Employment protection and older workers, i *Elder Law*, Ann Numhauser-Henning (red.), 204–228, Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2017, s. 205.

<sup>4</sup> Jenny Julén Votinius och Mia Rönnmar, Intergenerational aspects of elder law: conflict, solidarity- or ambivalence, i *Elder Law*, Ann Numhauser-Henning (red.), 132-148, Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2017, s. 139 f.

<sup>5</sup> Rönnmar, Kullman, Numhauser-Henning och Ulander-Wänman, 2017, s. 214.

om syftet är berättigat enligt de nationella sysselsättningsmålen och om medlen att nå dit är lämpliga och nödvändiga.<sup>6</sup>

Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS) ställer upp flera bestämmelser som går att hänföra till en arbetstagares ålder. Vid en arbetsbristsituation aktualiseras turordningsreglerna i 22 § LAS som anges bygga på objektiva kriterier där längre anställningstid och högre ålder ger förtur till de kvarvarande arbetstillfällena, till nackdel för de som arbetstagare som har kortare anställningstid.<sup>7</sup> Ytterligare en regel som direkt relaterar till en arbetstagares ålder är den så kallade 67-årsregeln som regleras i 33 § LAS. Bestämmelsen ger en arbetsgivare rätt att säga upp en arbetstagare som fyller 67 år, samtidigt som arbetstagaren fråntas sin förtur enligt turordningsreglerna och inte har rätt till mer än en månads uppsägningstid. Vid införandet av förbud mot åldersdiskriminering ansågs reglerna inte utgöra förbjuden diskriminering då syftet med bestämmelserna var dels att skydda äldre personers ställning på arbetsmarknaden, men också att främja en välfungerande sysselsättningspolitik.<sup>8</sup> Med bakgrund i de utmaningar som den demografiska utvecklingen medför i både Sverige och EU, uppkommer frågan om dessa bestämmelser kan komma i konflikt med förbuden mot åldersdiskriminering.

## 1.2 Syfte och frågeställningar

Uppsatsens övergripande syfte är att undersöka turordningsreglerna och 67-årsregeln i anställningsskyddslagen ur ett diskrimineringsperspektiv, för att utreda gällande rätt kring åldersdiskriminering i arbetslivet. Mer specifikt ämnar jag utreda om dessa bestämmelser som relaterar till en arbetstagares ålder, uppfyller kraven om de förbud som föreskrivs mot åldersdiskriminering samt på vilka sätt reglernas tillämpning kan anses utgöra befogad särbehandling. Eftersom omfattande undantag från förbudet mot åldersdiskriminering tillåts i jämförelse med övriga diskrimineringsgrunder, anser jag ålder som diskrimineringsgrund vara särskilt intressant att undersöka i syfte att belysa den problematik som kan uppstå i gränsdragningen mellan åldersdiskriminering och befogad särbehandling. Genom att utreda gällande rätt kring turordningsreglerna och 67-årsregeln samt diskrimineringslagens (2008:567) uppställda förbud mot åldersdiskriminering, avser jag att besvara följande frågeställningar för att uppnå uppsatsens syfte:

---

<sup>6</sup> Ann Numhauser-Henning, Åldersdiskriminering och några anställningsrelaterade frågor, i *Vänbok till Ronnie Eklund*, Kerstin Ahlberg (red.), 439–473, Uppsala Iustus, 2010, s. 440 ff.

<sup>7</sup> prop. 1973:29, s. 70.

<sup>8</sup> prop. 2007/8:95, s. 182 f.

- På vilka sätt kan reglerna om turordning i 22 § LAS komma i konflikt med förbuden mot åldersdiskriminering?
- Hur förhåller sig 67-årsreglen i 33 § LAS till förbuden mot åldersdiskriminering?

### 1.3 Avgränsningar

Då uppsatsen syfte är att utreda hur turordningsreglerna och 67-årsregeln förhåller sig till de uppställda förbuden mot åldersdiskriminering, kommer enbart förbuden mot direkt diskriminering, indirekt diskriminering samt frågan befogad särbehandling att redogöras för då endast dessa förhållanden har betydelse för att besvara mina frågeställningar. Vad gäller turordningsreglerna kommer jag ej att beröra de speciella regler som tillämpas vid offentlig anställning enligt TurA-S.

### 1.4 Metod och material

För att uppnå syftet med uppsatsen och för att kunna besvara mina frågeställningar har jag till största del använt mig av rättsdogmatisk metod. Avseende diskrimineringslagstiftningen har även EU-rättslig metod tillämpats eftersom EU-rätten är en integrerad del i den svenska rättstillämpningen.<sup>9</sup>

Rättsdogmatikens framställs utgå från ett normativt förhållningssätt.<sup>10</sup> Något förenklat innebär detta att den gällande rätten är ett uttryck för de värderingar och moraliska synsätt som anses viktiga i samhället. Utifrån detta perspektiv förklaras lagregler uppstå som en lösning på ett konstaterat problem eller en fråga i samhället där den aktuella bestämmelsens syfte är att komma till rätta problemet.<sup>11</sup> Exempelvis kan anställningsskyddet i anställningsskyddslagen utifrån detta synsätt ses som ett uttryck för ett behov av att skydda den svagare parten i anställningsförhållandet.<sup>12</sup> Den rättsdogmatiska metoden beskrivs som det traditionella sättet att analysera och tolka gällande rätt i det rättssystem som undersöks.<sup>13</sup> Metoden kan förklaras som en rekonstruktion av de rättsregler som undersöks, genom att den aktuella rättsregeln appliceras på det rättsliga problem som studeras.<sup>14</sup> Uppsatsen avser att utreda om turordningsreglerna och 67-årsregeln i anställningsskyddslagen, som relaterar till en arbetstagares ålder, uppfyller kraven om de förbud mot åldersdiskriminering som föreskrivs

---

<sup>9</sup> Jane Reichel, EU-rättslig metod, i *Juridisk metodlära*, Fredrik Korling och Mauro Zamboni (red.), 109–140, Lund: Studentlitteratur, 2013, s. 115.

<sup>10</sup> Jan Kleineman, Rättsdogmatisk metod. I *Juridisk metodlära*, Fredrik Korling och Mauro Zamboni (red.), 21–45. Lund: Studentlitteratur, 2013, s. 24.

<sup>11</sup> Bert Lehrberg, *Praktisk Juridisk Metod*, 9 uppl., Uppsala: Iusté, 2016, s.102 f.

<sup>12</sup> Mats Glavå och Mikael Hansson, *Arbetsrätt*, 3 uppl., Lund: Studentlitteratur, 2016, s. 64.

<sup>13</sup> Aleksander Peczeni, Juridikens allmänna källor, *Svensk juristtidning*, 249-272, 2005, s. 249–252.

<sup>14</sup> Kleineman, 2013, s. 21.



samt om reglernas tillämpning i vissa fall kan anses utgöra befogad särbehandling. Utifrån lagtext, förarbeten och praxis kommer lagreglernas ändamål och tillämpning samt språkliga konstruktion och systematiska funktion i relation till andra regler att undersökas.

De allmänt accepterade rättskällorna i den rättdogmatiska metoden är vanligtvis lagtext, rättspraxis, förarbeten och doktrin.<sup>15</sup> Även sedvana inom viss bransch eller område kan användas som vägledning när svar inte går att finna i övriga rättskällor.<sup>16</sup> I svensk rätt utgör förarbetena en särskilt viktig rättskälla då lagtext i sig sällan är utförligt beskriven.<sup>17</sup> Vid analysen av de undersökta reglerna i anställningsskyddslagen och diskrimineringslagen har förarbetena till respektive lagar därför utgjort en viktig rättskälla då dessa uttrycker motiven till bestämmelserna och lagstiftarens vilja vid uttolkning av lagtexten. Den tolkningsmetod som främst tillämpas inom EU-rätten är ändamålsenlig tolkning vilket betyder att en rättsakts tillämpning avgörs mot bakgrund av dess syfte och övergripande mål. I uppsatsen har arbetslivsdirektivet 2000/78/EG utgjort den huvudsakliga rättskällan vad gäller förbudet mot åldersdiskriminering. Ur direktivet ingress har syftet kunnat utläsas och med hjälp av doktrin har innebörden förtydligats. Förarbeten har inte lika stor betydelse i EU-rätten som i svensk rätt varpå de svenska förarbetena får minskad betydelse i sammanhanget då nationell rätt måste tolkas direktivkonformt.<sup>18</sup>

På grund av de luckor i lagtexten lagstiftaren har lämnat är vägledningen från lagtext och förarbeten ibland är ofullständig. Ansvar för regelbildningen har därför i viss mån förskjutits på domstolarna.<sup>19</sup> I egenskap av högsta instans vid avgörande av arbetsrättsliga frågor är Arbetsdomstolens (AD) domar prejudicerande och utgör en viktig rättskälla.<sup>20</sup> I händelse av konflikt mellan den nationella rätten och EU-rätten har den senare företräde och EU-domstolens praxis har därför stor betydelse vid tillämpningen av den svenska diskrimineringslagen.<sup>21</sup> Avgöranden från EU-domstolen avseende åldersdiskriminering är omfattande. Urvalet av rättsfall är de som varit mest relevanta för uppsatsen innehåll, vilka är de som berör åldersdiskriminering i relation till anställningsupphörande och pensionsavgångar, samt de som tydliggjort innebörden av befogad särbehandling. Urvalet av domar från Arbetsdomstolen gällande åldersdiskriminering har följt samma princip. Gällande

---

<sup>15</sup> Kleineman, 2013, s. 21.

<sup>16</sup> Lehrberg, 2016 s. 215 f.

<sup>17</sup> Lehrberg, 2016, s. 149.

<sup>18</sup> Jörgen Hettne, *EU-rättslig metod: teori och genomslag i svensk rättstillämpning*, 2 uppl., Ida Otken Eriksson (red.), Stockholm: Norstedts juridik, 2011, s 114 f.

<sup>19</sup> Lehrberg, 2016, s. 165 f.

<sup>20</sup> Lehrberg, 2016, s. 172.

<sup>21</sup> Reichel, 2013, s. 124 f.

anställningsskyddslagen har de i doktrinen mest frekvent refererade rättsfallen från Arbetsdomstolen redogjorts för utifrån de som är av mest relevans för uppsatsens syfte, vilket är de som har berört turordningsreglernas olika delar.

De rättskällor som räknas till de auktoritativa är de som uttrycks i lag, förarbeten och prejudikat.<sup>22</sup> Den juridiska doktrinen räknas inte tillhöra de auktoritativa rättskällorna, men doktrinen betydelse ska emellertid inte underskattas. Doktrinen är i hög grad användbar i syfte att tillägna sig en grundläggande introduktion till det ämne som studeras. Dessutom får läsaren ta del av den juridiska diskussionen som pågår inom forskningsområdet.<sup>23</sup> I uppsatsens materiella del har jag delvis använt mig av böcker av mer grundläggande karaktär som behandlar diskrimineringslagen, anställningsskyddslagen samt EU-rätten, för att få ett övergripande uppfattning om den rättsliga situationen på området jag undersöker. De böcker jag har använt mig av på dessa områden är Fransson och Stübers ”Diskrimineringslagen- en kommentar”, Nyströms ”EU och arbetsrätten” samt Lunning och Toijers ”Anställningsskydd: en lagkommentar”. Jag har även använt mig av avhandlingar, artiklar och rapporter som ur olika perspektiv belyser den problematik som kan uppstå i relationen mellan anställningsskyddet och förbuden mot åldersdiskriminering. Antologin ”Elder Law” redigerad av Numhauser-Henning från 2017 och antologin ”Age Discrimination and Labour Law” redigerad av Nummhauser-Henning och Rönmar har i detta avseende varit till stor nytta för att ta del av den aktuella diskussionen som förs kring äldres ställning på arbetsmarknaden samt problematiken kring gränsdragningen mellan de två regelverk som undersöks. Angående turordningsreglerna har Catharina Callemans avhandling från år 2000 varit central. Även om den kan anses något föråldrad, exempelvis då regeln att en arbetstagare över 45 år kan tillgodoräkna sig extra uppsägningstid inte längre gäller, så anser jag att den på ett ingående sätt beskriver reglerna kring turordning och har därför varit till stor hjälp.

## 1.5 Disposition

I kapitel 2 behandlas förbuden mot åldersdiskriminering i arbetslivet med utgångspunkt i arbetslivsdirektivet och den svenska diskrimineringslagen (2008:567). Jag kommer att förklara begreppen direkt och indirekt diskriminering samt befogad särbehandling och exempel kommer att ges både från EU-domstolen och AD för att tydliggöra vad som utgör diskriminering respektive befogad särbehandling. Kapitel 3 behandlar anställningsskyddslagens bestämmelser om turordning samt 67-årsreglen.

---

<sup>22</sup> Lehrberg, 2016, s. 106.

<sup>23</sup> Lehrberg, 2016, s. 204 f.

Anställningsskyddslagens övergripande syfte redogörs för och därefter utreds turordningsreglernas och 67-årsregelns syfte och innebörd. Genom att besvara mina frågeställningar förs i kapitel 4 en diskussion kring problematiken gällande de uppställda förbuden mot åldersdiskriminering i relation till anställningsskyddslagens bestämmelser om turordning och 67-årsregeln. Gränsdragningen mellan diskriminering och befogad särbehandling redogörs för i syfte att påvisa avgörandet för bedömningen. I det avslutande kapitlet redovisas de huvudsakliga slutsatser som framkommit i undersökningen.

## 2 Förbuden mot åldersdiskriminering

### 2.1 Diskrimineringslagstiftningens utgångspunkter

Den svenska diskrimineringslagen har sin huvudsakliga grund i de tvingande regler mot diskriminering som uttrycks i Fördraget om den Europeiska unionens funktionssätt samt i de EU-direktiv som berör likabehandling.<sup>24</sup> Principen om likabehandling och icke-diskriminering uttrycks som ett av de gemensamma värdena i den Europeiska unionen och är således en grundläggande utgångspunkt för EU-rätten. Betydelsen av att säkerställa likabehandling fastslogs bland annat i stadgan om de grundläggande fri- och rättigheterna år 2000. EU-rättens utveckling på diskrimineringsområdet på senare tid har medfört att förbuden mot diskriminering har utökats till att omfatta fler diskrimineringsgrunder än nationalitet och kön som länge har funnits inom unionsrätten.<sup>25</sup> Genom artikel 13 i Amsterdamfördraget<sup>26</sup> som antogs 1999, fastställs att rådet efter Europaparlamentets godkännande, har befogenhet att vidta lämpliga åtgärder för att bekämpa diskriminering av kön, ras, etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning. Till följd av detta utvidgades möjligheten att lagstifta på området och två nya direktiv antogs år 2000, direktiv 2000/43/EG om likabehandling oavsett ras eller etniskt ursprung och direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling, även kallat arbetslivsdirektivet.<sup>27</sup>

#### 2.1.1 Direktiv 2000/78/EG- arbetslivsdirektivet

Arbetslivsdirektivets syfte är att motverka diskriminering i arbetslivet på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.<sup>28</sup> I förslaget till arbetslivsdirektivet framförde kommissionen att vissa åtgärder på arbetsmarknaden särskilt drabbar den äldre arbetskraften exempelvis diskriminering vid nyanställning, förlust av arbete samt diskriminering vid pensionering.<sup>29</sup> I ingressen till direktivet anförs att i enlighet med unionens gemensamma sysselsättningspolitik år 2000 kan diskriminering utgöra ett hinder mot de gemensamt uppsatta målen om hög sysselsättning och social integration på arbetsmarknaden.<sup>30</sup> Vikten av stöd till äldre arbetstagare för att de i högre grad ska kunna vara delaktiga på arbetsmarknaden betonas därför särskilt för att nå målsättningarna i den

---

<sup>24</sup> Susanne Fransson och Eberhard Stüber, *Diskrimineringslagen: en kommentar*, 2 uppl., Stockholm: Norstedts juridik 2015, s. 27.

<sup>25</sup> Birgitta Nyström, *EU och arbetsrätten*, 5 uppl., Stockholm: Wolters Kluwer, 2017, s. 194 f.

<sup>26</sup> Numera artikel 19 i Fördraget om den Europeiska unionens funktionssätt (FEUF), 2012/C 326/01.

<sup>27</sup> Nyström, 2017, s. 195.

<sup>28</sup> Direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling, artikel 1.

<sup>29</sup> Prop. 2007/8:95, *Ett starkare skydd mot diskriminering*, s. 139.

<sup>30</sup> Dir. 2000/78/EG, skäl 11.

europiska sysselsättningsstrategin och för att uppmuntra till mångfald.<sup>31</sup> Vidare anges att särbehandling på grund av ålder kan vara befogad under vissa omständigheter samt att de nationella bestämmelserna om pensionsålder inte ska påverkas av direktivet.<sup>32</sup>

För att likabehandlingsprincipen ska uppnås förbjuder direktivet direkt och indirekt diskriminering.<sup>33</sup> Undantag från förbudet mot indirekt diskriminering anges i artikel 2.2 och innebär att bestämmelser eller förfaranden som objektivt kan motiveras av ett berättigat mål anses inte utgöra indirekt diskriminering om medlen för att uppnå målet är lämpliga och nödvändiga. En intresseavvägning ska göras mellan de negativa effekter missgynnandet medför och det syfte som åtgärden avser att uppnå, exempelvis inom ramen för sysselsättningspolitiken, enligt den EU-rättsliga proportionalitetsprincipen som innebär att effekten av en åtgärd inte får vara orimlig i förhållande till det ändamål som åtgärden är avsedd att uppnå.<sup>34</sup> Befogad särbehandling på grund av ålder får föreskrivas av medlemsstaterna enligt artikel 6 och anses därmed inte utgöra diskriminering vilket kommer att redogöras för mer ingående i avsnitt 2.3.1.

Direktivet ska tillämpas på arbetslivet i stort och förbudet mot diskriminering gäller bland annat vid anställnings- och arbetsvillkor inklusive avskedande och löner.<sup>35</sup> Direktivet utgör ett minimidirektiv och medlemsstaterna måste upphäva lagar och författningar som strider mot principen om likabehandling. Även individuella avtal eller kollektivavtal som strider mot likabehandlingsprincipen ska ändras eller förklaras ogiltiga.<sup>36</sup> Vad gäller bevisbördan i diskrimineringsmål anges att en person som upplever sig vara diskriminerad ska kunna lägga fram fakta som ger anledning att anta att diskriminering har förekommit varpå det är upp till svaranden att kunna bevisa att brott mot likabehandlingsprincipen inte har förekommit.<sup>37</sup>

### **2.1.2 2008-års diskrimineringslag**

En ny samlad diskrimineringslag antogs i Sverige 2008 till följd av den EU-rättsliga utvecklingen på diskrimineringsområdet.<sup>38</sup> Den nya diskrimineringslagen (2008:567) ersatte sju av de tidigare lagarna inom diskrimineringsrättens område och två nya diskrimineringsgrunder tillkom, könsöverskridande identitet eller uttryck samt ålder.<sup>39</sup> En

---

<sup>31</sup> Dir. 2000/78/EG, skäl 8.

<sup>32</sup> Dir. 2000/78/EG, skäl 14 och skäl 25.

<sup>33</sup> Dir. 2000/78/EG, artikel 2.1.

<sup>34</sup> Fransson och Stüber, 2015 s. 77.

<sup>35</sup> Dir. 2000/78/EG, artikel 3.

<sup>36</sup> Dir. 2000/78/EG, artikel 8 och 16.

<sup>37</sup> Dir. 2000/78/EG, artikel 10.

<sup>38</sup> Fransson och Stüber, 2015, s. 27.

<sup>39</sup> Fransson och Stüber, 2015, s. 39.

samlad diskrimineringslag motiveras i förarbetena av att de tidigare sju lagarna var svåröverskådliga och en gemensam diskrimineringslag skulle tillhandahålla ett effektivare skydd mot diskriminering oavsett diskrimineringsgrund.<sup>40</sup> Innan 2008 års diskrimineringslag fanns det inget diskrimineringskydd i samband med ålder. I anställningsskyddslagen anges vissa bestämmelser för att skydda äldre, exempelvis turordningsreglerna i 22 § LAS, men dessa utgör inget förbud mot diskriminering.<sup>41</sup> Genom 2008 års diskrimineringslag blev arbetslivsdirektivet slutligen implementerat i svensk lagstiftning och diskriminering på grund av ålder förbjuden i Sverige sedan 2009.<sup>42</sup>

I 1 kap. 5 § p. 5 i diskrimineringslagen definieras ålder som uppnådd levnadslängd. Enligt förarbetena till diskrimineringslagen ska begreppet ålder tolkas utifrån levnadsålder räknad från en persons födelse. Samtidigt poängteras att behovet av skydd kan skilja sig mellan olika åldrar och att diskrimineringsförbuden således kan ha olika betydelser för äldre och yngre.<sup>43</sup> I kap. 3 § i diskrimineringslagen anges att lagen är tvingande vilket innebär att avtal som inskränker på de rättigheter lagen uppställer är utan verkan.<sup>44</sup> Förbuden mot diskriminering i arbetslivet anges i 2 kap. 1 § och här till räknas arbetsledningsbeslut som exempelvis rör omplaceringar, uppsägningar och avsked.<sup>45</sup> Fördelningen av bevisbördan i diskrimineringsmål följer samma princip om delad bevisbörda som anges i arbetslivsdirektivet, vilket anges i 6 kap. 3 § i diskrimineringslagen.<sup>46</sup>

## **2.2 Diskrimineringsförbuden**

### **2.2.1 Direkt diskriminering**

Direkt diskriminering definieras i 1 kap. 4 § p. 1 och innebär att någon missgynnas, att det föreligger en jämförbar situation och att det finns ett direkt orsakssamband mellan missgynnandet och den aktuella diskrimineringsgrunden. Särskilt vid påstådd åldersdiskriminering kan en faktisk jämförelse vara svår att göra, exempelvis vid en stor åldersskillnad mellan två arbetstagare. Åldersskillnaden kan betyda en motsvarande skillnad i erfarenhet och därmed befinner sig inte personerna i en jämförbar situation. En hypotetisk jämförelseperson kan därför vara mer användbart, där jämförbarheten består i kvalifikationer

---

<sup>40</sup> Prop. 2007/08:95, s. 84 f.

<sup>41</sup> Prop. 2007/8:95, s. 130.

<sup>42</sup> Prop. 2007/08:95, s. 2.

<sup>43</sup> Prop. 2007/8:95, s.130.

<sup>44</sup> Prop. 2007/8:95, s. 485.

<sup>45</sup> Fransson och Stüber, 2015, s. 137.

<sup>46</sup> Prop. 2007/8:95, s. 443.

och inte utefter ålder.<sup>47</sup> I AD 2010 nr 91 ansågs en 62-årig kvinna ha blivit åldersdiskriminerad efter att inte ha blivit kallad till intervju för en tjänst som jobbcoach på Arbetsförmedlingen. Arbetsdomstolen ansåg att den 62-åriga kvinnan kunde uppvisa bättre meriter än de yngre personer som kallats till intervju och invändningen från Arbetsförmedlingen att hon inte var personligt lämpad för tjänsten godtogs inte. Arbetsdomstolen fann att en jämförbar situation förelåg och eftersom Arbetsförmedlingen inte kunde motbevisa att ett orsakssamband mellan missgynnandet och kvinnans ålder inte förelåg utgjorde därmed åtgärden direkt åldersdiskriminering.

### **2.2.2 Indirekt diskriminering**

Indirekt diskriminering definieras i 1 kap. 4 § p. 2 och innebär att en bestämmelse, ett förfaringsätt eller ett kriterium framstår som neutralt, men är i praktiken särskilt missgynnande för personer med viss gruppstillhörighet som skyddas av diskrimineringsförbuden. En jämförelse mellan den grupp som missgynnats och en annan grupp som inte missgynnats måste göras för att avgöra om handlingen utgör indirekt diskriminering och en hypotetisk jämförelseperson är således inte tillräcklig. Indirekt diskriminering tillåts dock om bestämmelsen, förfarandet eller kriteriet objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga. En intresseavvägning görs mellan de negativa effekter missgynnandet medför mot det syfte som anges att särskilt missgynna en person från exempelvis en arbetsgivares sida. Syftet med missgynnandet måste kunna motiveras som särskilt viktigt för att principen om likabehandling ska göras avsteg ifrån, exempelvis för att tillgodose behov inom ramen för sysselsättningspolitiken. Finns det andra mindre ingripande åtgärder för att uppnå syftet utgör handlingen indirekt diskriminering.<sup>48</sup> Intresseavvägningen är ett uttryck för den EU-rättsliga proportionalitetsprincipen som också uttrycks i arbetslivsdirektivet och innebär att effekten av en åtgärd inte får vara orimlig i förhållande till det ändamål som åtgärden är avsedd att uppnå.<sup>49</sup>

### **2.3 Undantag från förbuden mot åldersdiskriminering**

Ett införande av förbud mot åldersdiskriminering har dels bakgrund i att stärka skyddet för de äldre på arbetsmarknaden samtidigt som särregleringar ska göra äldre mer attraktiva på arbetsmarknaden.<sup>50</sup> I större utsträckning än vad som gäller för övriga diskrimineringsgrunder

---

<sup>47</sup> Prop 2007/8:95, s. 487.

<sup>48</sup> Prop. 2007/8:95, s. 490 f.

<sup>49</sup> Fransson och Stüber, 2015, s. 77.

<sup>50</sup> Dir. 2000/78/EG, skäl 25.

finns det således särskilda möjligheter att göra undantag från diskriminering på grund av ålder. Detta beror på att det inte alltid anses förfalla ändamålsenligt att inte särreglera åldersdiskriminering, vilket visar sig i de undantag som föreskrivs i arbetsdirektivet och som även uttrycks i diskrimineringslagen.<sup>51</sup>

### 2.3.1 Befogad särbehandling

I artikel 6.1 i arbetslivsdirektivet fastslås att särbehandling på grund av ålder inte utgör diskriminering i de fall särbehandlingen objektivt kan motiveras av ett berättigat mål vad gäller sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning samt om medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga. Ytterligare en undantagsmöjlighet vad gäller åldersdiskriminering föreskrivs i artikel 6.2. Åldersgränser som anger när en arbetstagare kan erhålla pension- eller invaliditetsförmåner enligt företags- eller yrkesbaserade system får föreskrivas av medlemsstaterna och utgör därmed inte åldersdiskriminering.<sup>52</sup> Samtidigt understryks det i ingressen till direktivet att det är viktigt att särskilja på berättigad särbehandling som kan motiveras av sysselsättningspolitiska mål och diskriminering som ska anses vara förbjuden.<sup>53</sup> Bedömningen av artikelns tillämplighet görs utefter samma intresseavvägning som vid indirekt diskriminering.<sup>54</sup> I målet *Mangold mot Rüdiger Helm*<sup>55</sup>, ansåg EU-domstolen att en bestämmelse i tysk lagstiftning som innebar att utan begränsningar kunna anställa en arbetstagare på visstid enbart på grunden att arbetstagaren hade fyllt 52 år, utgjorde otillåten diskriminering enligt artikel 6.1 i arbetslivsdirektivet. Avsikten med bestämmelsen var att främja sysselsättningen bland äldre, vilket i sig ansågs av domstolen vara legitima skäl.<sup>56</sup> Vid val av åtgärder för att genomföra den nationella sysselsättningspolitiken ger arbetslivsdirektivet medlemsstaterna stort utrymme att avgöra detta själva, men EU-domstolen ansåg att bestämmelsen inte kunde rättfärdigas utifrån den intresseavvägning som görs enligt proportionalitetsprincipen. Möjligheten att obegränsat kunna anställa en arbetstagare så tidigt som från 52 år ålder ansågs gå ut över vad som är objektivt och nödvändigt för att nå det eftersträvade målet eftersom hänsyn inte togs till den enskilde arbetstagarens situation och den aktuella arbetsmarknadsstrukturen.<sup>57</sup> I målet

---

<sup>51</sup> Ann Numhauser-Henning, *Åldersdiskriminering och några anställningsskyddsrelaterade frågor*, i Vänbok till Ronnie Eklund. Kerstin Ahlberg (red.), 439–473, Uppsala: Iustus, 2010, s. 440 ff.

<sup>52</sup> Dir. 2000/78/EG artikel 6.2.

<sup>53</sup> Dir. 2000/78/EG skäl 25.

<sup>54</sup> Jenny Julén Votinius, *Age Discrimination and Labour Law in Sweden. I Age Discriminations and Labour Law: comparative and conceptual perspectives in the EU and beyond*, Ann Numhauser-Henning & Mia Rönnmar (red.), 279-296. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2015, s. 288.

<sup>55</sup> Mål C-144/04 *Werner Mangold mot Rüdiger Helm*.

<sup>56</sup> Mål C-144/04, p 59–60.

<sup>57</sup> Mål C-144/04, p 63–65.



fastslogs också att förbud mot diskriminering på grund av ålder utgör en allmän rättsprincip inom EU-rätten.<sup>58</sup>

Kommissionens avsikt med artikel 6 i arbetslivsdirektivet var framförallt att komma till rätta med ytterligheter av åldersdiskriminering.<sup>59</sup> Listan på uppräknade situationer där särbehandling anses befogad i artikeln är inte fullständig och medlemsstaterna ges utrymme att göra fler undantag än de uppräknade utifrån de nationella rättsliga traditionerna och politiska prioriteringarna.<sup>60</sup> Detta visade sig i målet *Age concern England*<sup>61</sup> där EU-domstolen ansåg att en bestämmelse i engelsk lagstiftning, som medförde att en arbetsgivare hade rätt att avsluta en anställning när en arbetstagare hade uppnått 65 års ålder, var förenlig med arbetslivsdirektivet. EU-domstolen framförde i målet att implementeringen av arbetslivsdirektivet inte medförde en skyldighet att upprätta en fullständig lista med särbehandling som kan berättigas enligt de nationella sysselsättningsmålen.<sup>62</sup> Istället ska bedömning göras utifrån varje enskilt fall för att avgöra om åtgärden är befogad.<sup>63</sup>

Situationer där särbehandling på grund av ålder kan vara befogad är exempelvis vid tillämpning av särskilda anställningsvillkor för unga och äldre för att tillhandahålla skydd och främja deras anställningsbarhet.<sup>64</sup> I målet *Palacios de la Villa*<sup>65</sup> godkändes en spansk lagregel som möjliggjorde att det i kollektivavtal kunde införas regler att en anställning automatisk kan upphöra vid uppnådd pensionsålder om arbetstagaren i övrigt uppfyller kraven för ålderspension. EU-domstolen ansåg att bestämmelsen på ett rimligt och objektiva sätt motiverade särbehandling på grund av ålder i enlighet med de sysselsättningsmål som angetts då medlemsstaterna ges stort bedömningsutrymme vad gäller val av åtgärder och medel för att uppnå de arbetsmarknadspolitiska målen.<sup>66</sup> Medlen ansågs rimliga då avgångsskyldigheten medförde att arbetstagaren kunde erhålla ekonomisk kompensation i form av ålderspension.<sup>67</sup> I *Kücükteveci*-målet<sup>68</sup> prövades huruvida en bestämmelse i tysk lagstiftning, som innebar att anställningstid innan 25 års ålder inte skulle tillgodoräknas vid beräkning av uppsägningstid, utgjorde åldersdiskriminering. Syftet med bestämmelsen var uppnå flexibilitet då regeln

---

<sup>58</sup> Mål C-144/04, p 74–75.

<sup>59</sup> Numhauser-Henning, 2010, s. 471.

<sup>60</sup> Numhauser-Henning, 2010, s. 471.

<sup>61</sup> Mål C-388/07 *Age Concern England*. Se även mål *Hörnfeldt mot Posten AB* C-141/11 vilket redogörs för i avsnitt 2.3 och mål *Rosenblatt* C-45/09.

<sup>62</sup> Mål C-388/07, p 55.

<sup>63</sup> Mål C-388/07, p 40.

<sup>64</sup> Dir. 2000/78/EG, artikel 6.

<sup>65</sup> Mål C-411/05 *Félix Palacios de la Villa mot Cortefiel Servicios SA* [2007].

<sup>66</sup> Mål C-411/05, p 66–68.

<sup>67</sup> Mål C-411/05, p 71–73.

<sup>68</sup> Mål C-555/07 *Seda Küçükdeveci mot Swedex GmbH & Co. KG* [2010]. Se även målet *Hütter* C-88/08 där en österrikisk regel som bortsåg från anställningstid innan 18 års ålder vid lönesättning underkändes.

medförde förmildrande krav på arbetsgivaren vid uppsägning av unga arbetstagare.<sup>69</sup> Med hänvisning till Mangold- och Palacios de la Villa målen framförde domstolen att medlemsstaterna ges stort utrymme vid bedömningen av val av åtgärder att genomföra sysselsättningspolitiska mål.<sup>70</sup> Syftet i sig ansågs av EU-domstolen vara berättigat, men domstolen fann dock att bestämmelsen utgjorde direkt diskriminering eftersom regeln medförde att arbetstagare med samma anställningstid behandlades olika vid en uppsägningssituation enbart utifrån vilken ålder de påbörjat sin anställning. Därmed ansågs regeln inte lämplig för att uppnå det sysselsättningsmål som angetts.<sup>71</sup> Generaladvokat Yves Bot framförde dock i sitt förslag till avgörande i målet att möjligheten till nyanställning kan minska för personer som varit anställda länge i ett företag då detta kan relateras till högre ålder. Ett förstärkt skydd baserat på anställningstid skulle därmed kunna utgöra ett berättigat sysselsättningspolitiskt mål eftersom det kan underlätta för arbetstagare som har varit anställda länge att få en ny anställning.<sup>72</sup>

I den svenska diskrimineringslagen tillåts befogad särbehandling på grund av ålder i 2 kap. 2 § p. 4 och innebär att både direkt och indirekt diskriminering på grund av ålder kan legitimeras vid en intresseavvägning i enlighet med proportionalitetsprincipen.<sup>73</sup> I 2 kap. 2 § p. 3 diskrimineringslagen återspeglas bestämmelsen om åldersgränser för pension som anges i arbetslivsdirektivet artikel 6.2. I propositionen ansågs ett diskrimineringsförbud utan undantag inte utgöra ett starkare skydd för varken yngre som äldre arbetstagare vilket istället skulle kunna innebära nackdelar för de berörda grupperna. Exempelvis kan användandet av åldersgränser vara ett berättigat tillvägagångssätt i strävan att främja såväl yngre som äldres möjligheter till att få och behålla en anställning.<sup>74</sup> Bland annat omnämns möjligheten för arbetsgivare att erbjuda äldre arbetstagare ålderspension istället för företräde till fortsatt arbetet vid förhandlingar om turordning. Undantag från diskrimineringsförbuden tillåts enbart om det inte finns det andra mindre ingripande handlingsalternativ, annars är förfarandet diskriminerande.<sup>75</sup> Detta exemplifierades i AD 2015 nr 51 som rörde två busschaufförer vars anställningar inte förnyades då bussbolaget hade en policy att inte förnya behovsanställningar för förare som har fyllt 70 år. Åldersgränsen motiverades från bolagets sida av trafiksäkerhetsskäl och i övrigt kunde bolaget inte uppge några sakliga skäl för att

---

<sup>69</sup> Mål C-555/07, p 34–35.

<sup>70</sup> Mål C-555/07, p 38.

<sup>71</sup> Mål C-555/07, p 40–41.

<sup>72</sup> Förslag till avgörande av generaladvokat Bot - Mål C-555/07 p 43.

<sup>73</sup> Fransson och Stüber, 2015, s. 224.

<sup>74</sup> Prop. 2007/8:95, s. 175 f.

<sup>75</sup> prop. 2007/8:95, s. 179.

anställningarna inte skulle förnyas. Trafiksäkerhet som anledning till policyn ansågs inte berättigat då åtgärden inte rörde de socialpolitiska mål som ställts upp enligt EU-domstolens praxis. Arbetsdomstolen konstaterade att 70-årsgränsen inte var lämplig och nödvändig och utgjorde inte befogad särbehandling enligt 2 kap. 2 § p. 4 i diskrimineringslagen.

## 3 Anställningsskyddet

### 3.1 Allmänt om anställningsskyddet i relation till ålder

Anställningsskyddslagen ställer upp flera bestämmelser som tar hänsyn till en arbetstagares ålder, bland annat reglerna kring turordning i 22 § LAS och 67-årsregeln i 33 § LAS som ger en arbetsgivare rätt att säga upp en arbetstagare som fyllt 67 år. I samband med införandet av ålder som diskrimineringsgrund i svensk lagstiftning gjordes en granskning av den arbetsrättsliga lagstiftningen för att se över om lagarna innehöll bestämmelser som kunde komma i konflikt med arbetslivsdirektivets uppställda förbud mot åldersdiskriminering. En del av bestämmelserna i anställningsskyddslagen har i syfte att underlätta möjligheterna för äldre på arbetsmarknaden vilket sedan länge är en viktig princip i den svenska sysselsättningspolitiken.<sup>76</sup> Ett förbud mot reglerna om turordning i 22 § LAS anges som ett exempel som skulle försvåra för den äldre arbetskraften att behålla en anställning.<sup>77</sup> Andra regler där åldersgränser anges har istället syfte att verka för en välfungerande arbetsmarknad, exempelvis 67-års regeln i 33 § LAS och ansågs därmed inte utgöra ett förbud åldersdiskriminering enligt EU-rätten.<sup>78</sup>

### 3.2 Turordningsreglerna

7 § LAS ställer upp ett krav på att en uppsägning från arbetsgivarens sida alltid ska vara sakligt grundad. Kravet på saklig grund ska utgöra ett skydd mot obehörig uppsägning från arbetsgivarens sida och härtill räknas arbetsbrist som ett accepterat motiv.<sup>79</sup> Någon rättslig prövning görs i regel inte vid arbetsbristsuppsägningar då arbetsgivarens bedömning av verksamhetens utformning och ekonomiska förutsättningar rimligtvis inte kan ifrågasättas.<sup>80</sup> Vid en arbetsbristsituation aktualiseras anställningsskyddslagens turordningsregler som anger vilka principer som ska tillämpas vid arbetsbristsuppsägningar då flera arbetstagare konkurrerar om de kvarvarande arbetstillfällena.<sup>81</sup> En uppsägning som endast bryter mot turordningsreglerna kan inte ogiltigförklaras enligt 34 § 2 st LAS och skadestånd blir istället påföljden.<sup>82</sup> Om uppsägningen och därmed turordningen är diskriminerande kan förfarandet ogiltigförklaras genom 5 kap. 3 § i diskrimineringslagen som ger arbetstagare möjlighet att rättsligt angripa avtal och rättshandlingar som är i strid med diskrimineringslagen.

---

<sup>76</sup> Prop. 2007/8:95 s. 182 f.

<sup>77</sup> SOU 2006:22 s. 428.

<sup>78</sup> Prop. 2007/8:95 s. 182 ff.

<sup>79</sup> Prop. 1973:129, s. 119 f.

<sup>80</sup> Prop. 1973:129, s.123.

<sup>81</sup> Lars Lunning och Gudmund Toijer, *Anställningsskydd: en lagkommentar*, 11 uppl., Stockholm: Wolters Kluwer, 2016, s. 622.

<sup>82</sup> Prop. 1973:129, s. 183.

Turordningsreglerna har sedan länge varit grund för debatt. Företrädare argumenterar att reglerna är utformade efter objektiva kriterier där längre anställningstid och högre ålder ger förtur för att motverka godtyckliga uppsägningar och kan på så sätt säkerställa anställningstryggheten. Vanligt förekommande argument emot reglerna är istället att de är alltför rigida och kan utgöra ett stort hinder för verksamheter ur effektivitetssynpunkt då de inte tillgodoser de kompetensbehov som existerar och att kompetens istället bör premieras.<sup>83</sup>

### 3.2.1 Turordningsreglernas dispositivitet

I egenskap av en skyddslagstiftning är utgångspunkten att bestämmelserna i LAS är tvingande. Enligt lagens förarbeten ansågs dock möjligheten att kunna ersätta vissa bestämmelser genom kollektivavtal vara nödvändig i syfte att kunna anpassa lagen till arbetsmarknadens varierande förhållanden och branscher.<sup>84</sup> Reglerna om turordning i 22 § LAS är semidispositiva och kan således ersättas genom överenskommelser i med kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation enligt 2 § LAS tredje stycket. De centrala kollektivavtalen innehåller bestämmelser om hur turordningen ska upprättas vid en uppkommen arbetsbrist. Ofta är dessa regler oprecisa och diffust uttryckta vilket gör att avtalsparterna har relativt obegränsade möjligheter att själva bestämma hur turordningen ska upprättas.<sup>85</sup> I exempelvis IKEM:s (Innovations- och kemiarbetsgivarna) kollektivavtal för tjänstemän föreskrivs i § 11 Mom 2:3 att vid personalinskränkningar ska företagets krav och behov värderas och urvalet av arbetstagare som sägs upp ska baseras på företagets möjligheter att bedriva fortsatt konkurrenskraftig verksamhet.<sup>86</sup> Vad som emellertid gäller genomgående för både turordningsbestämmelser i kollektivavtal och avtalsturlistor är att de anses ogiltiga i de fall de är diskriminerande, strider mot god sed på arbetsmarknaden eller på annat sätt är otillbörliga.<sup>87</sup> I AD 1983 nr 107 ansåg Arbetsdomstolen att en avtalsturlista stred mot god sed på arbetsmarknaden då turordningsöverenskommelsen medförde att de arbetstagare som enbart talade finska placerades sist i turordningen. Arbetsgivaren kunde inte uppvisa sakliga skäl för sitt förfarande och avtalsturlistan jämkades.<sup>88</sup>

---

<sup>83</sup> Catharina Calleman, *Turordning vid uppsägning*, Stockholm: Norstedts juridik, 2000, s. 13 f.

<sup>84</sup> Prop. 1973:129, s. 191.

<sup>85</sup> Kent Källström och Jonas Malmberg, *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, 4 uppl., Uppsala: Iustus, 2016, s. 158 och prop. 1973:129 s. 233.

<sup>86</sup> Tjänstemannaavtal 2017–2020, ingånget mellan IKEM (Innovations- och kemiarbetsgivarna) och Unionen, Sveriges Ingenjörer, Naturvetarna och Ledarna.

<sup>87</sup> Källström och Malmberg, 2016, s. 158 och prop. 1973:129, s. 233, AD 1983 nr 107 och AD 2011 nr 37.

<sup>88</sup> Se även AD 2011 nr 37 i avsnitt 3.2.5.

### 3.2.2 Turordningslistan

Utgångspunkten för en arbetstagares plats i turordningen beräknas utifrån den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren enligt 22 § LAS fjärde stycket. Längre anställningstid ger företräde framför kortare och vid lika anställningstid ger högre ålder företräde.<sup>89</sup> Principen om sist in-först ut, även kallad senioritetsprincipen, har sin bakgrund i att den äldre arbetskraften i egenskap av en mer utsatt grupp, ansågs vid anställningsskyddslagens tillkomst behöva ett förstärkt skydd i syfte att förbättra deras sysselsättningsmöjligheter, vilka ansågs inte vara lika goda som för den yngre arbetskraften.<sup>90</sup> Eftersom längre anställningstid ofta medför högre ålder kunde därmed åldersaspekten i viss mån tillgodoses.<sup>91</sup>

### 3.2.3 Turordningskretsen

En turordningskrets ska upprättas inom varje driftsenhet och kollektivavtalsområde enligt 22 § LAS. Driftsenheten har en geografisk utgångspunkt och utgörs av de delar av verksamheten som ligger inom samma byggnad eller är belägen inom samma inhägnade område.<sup>92</sup> Inom driftsenheten ska arbetstagarna delas upp inom varje kollektivavtalsområde som arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av, exempelvis en uppdelning mellan arbetare och tjänstemän. En gemensam turordning upprättas i huvudsak utifrån vilken sysselsättning arbetstagarna har.<sup>93</sup> På begäran av kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation kan en gemensam turordning upprättas om det finns flera driftsenheter på samma ort enligt 22 § LAS tredje stycket. I sin avhandling från 2000 menar Calleman att turordningskretsens omfattning kan påverka det genomslag som längre anställningstid medför. Då arbetsgivaren ensidigt bestämmer driftinskränkningens omfattning och förläggning kan en snäv turordningskrets försvaga anställningsskyddet eftersom det möjliggör att arbetsbristen styrs till att påverka vissa arbetstagare i högre grad än andra. En större turordningskrets menar Calleman kan därför hindra att driftinskränkningar görs enbart i syfte att få bort oönskade arbetstagare.<sup>94</sup>

### 3.2.4 Tillräckliga kvalifikationer vid omplacering

Om en arbetstagare endast efter omplacering kan få fortsatt arbete hos arbetsgivaren är en förutsättning att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet enligt 22 § LAS fjärde stycket. Vilka kvalifikationskrav som ställs på arbetsuppgifterna bestämmer

---

<sup>89</sup> Lunning och Toijer, 2016, s 623.

<sup>90</sup> Prop. 1973:129, s. 18.

<sup>91</sup> Prop. 1973:129, s. 156.

<sup>92</sup> Prop. 1973:129, s. 260.

<sup>93</sup> Prop. 1973:129, s. 261 och Lunning och Toijer, 2016, s. 635.

<sup>94</sup> Calleman, 2000, s. 94.

arbetsgivaren, men kraven på tillräckliga kvalifikationer får inte överstiga de krav som normalt ställs på arbetet vid en nyanställningssituation.<sup>95</sup> Precis som för en nyanställd bör en viss upplärningstid accepteras, men en mer ingripande omskolning ska arbetsgivaren inte behöva tolerera eller tillhandahålla.<sup>96</sup> Bevisbördan för huruvida arbetstagaren besitter tillräckliga kvalifikationer ligger hos arbetsgivaren.<sup>97</sup> Om flera arbetstagare uppfyller kvalifikationskravet kan arbetsgivaren inte välja att ha kvar den som anses vara bäst kvalificerad, den med längst anställningstid ska ges företräde.<sup>98</sup> Vad gäller tillräckliga kvalifikationer vid nedsatt arbetsförmåga till följd av ålder och sjukdom ska arbetsgivaren i första hand anpassa arbetsuppgifterna eller förflytta arbetstagaren till ett mindre krävande arbete. Endast om arbetstagaren inte längre kan utföra något arbete av betydelse kan en uppsägning vara aktuell.<sup>99</sup> Kravet på tillräckliga kvalifikationer leder till större flexibilitet eftersom kvalifikationskraven kan göra att en arbetstagare med kortare anställningstid får företräde framför en arbetstagare med längre om den senare inte uppfyller kvalifikationskraven.<sup>100</sup> Till följd av förändrade kompetenskrav i arbetslivet kan de kvalifikationer som en gång ansågs tillräckliga, vid ett senare tillfälle anses otillräckliga. En person som länge varit aktiv på arbetsmarknaden och på så vis har tillägnat sig sin utbildning en längre tid tillbaka kan därför ha svårare att konkurrera om de kvarvarande arbetstillfällena vid en arbetsbristsituation i jämförelse med personer som nyligen har inträtt på arbetsmarknaden. Yngre arbetstgares utbildningar är ofta mer anpassade efter de nuvarande kompetenskraven och en äldre arbetstagare kan därför ha svårare att konkurrera om kvarvarande arbetstillfällen vid en arbetsbristsituation.<sup>101</sup> Huvudprincipen att längre anställningstid ger företräde vid turordning är således i praktiken inte alltid utgångspunkten vid turordningssammanhang.

### 3.2.5 Avtalsturlistor

Turordningsreglernas dispositiva karaktär gör det möjligt för arbetsgivaren och den kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationen att enas om en lokal överenskommelse vad gäller turordningen i den enskilda uppsägningssituationen.<sup>102</sup> Tillåtligheten av avtalsturlistor har inte några direkta begränsningar och det är upp till parterna att själva bestämma en

---

<sup>95</sup> Prop. 1973:129, s. 159, 260.

<sup>96</sup> Prop. 1973:129, s. 261 och Lunning och Toijer, 2016, s 637 och AD 2005 nr 75.

<sup>97</sup> Lunning och Toijer, 2016, s. 638 och AD 1994 nr 1.

<sup>98</sup> Lunning och Toijer, 2016, s. 639 och Calleman, 2000, s. 144.

<sup>99</sup> Prop. 1973:129, s. 126.

<sup>100</sup> Catharina Calleman, *Turordningsreglerna och flexibiliteten*, Juridisk Tidskrift Nr 4 1999/00, s 814.

<sup>101</sup> Rönnmar, Kullman, Numhauser-Henning och Ulander-Wänman, 2017, s. 217.

<sup>102</sup> Lunning och Toijer, 2016, s. 623.

lämplig turordning genom kollektivavtal.<sup>103</sup> För en enskild arbetstagare kan detta innebära att en längre tids intjänad anställningstid inte garanterar företräde i turordningen.<sup>104</sup> Som nämnt ovan är syftet med turordningsreglerna att ge skydd mot godtyckliga uppsägningar och att skydda den äldre arbetskraften. Calleman menar att vid upprättande av avtalsturlistor blir detta skydd avsevärt försvagat då de inte går att angripa rättslig så länge parterna är överens och ger därför arbetsgivare ett tillfälle att försöka säga upp oönskade arbetstagare, exempelvis äldre.<sup>105</sup> Detta gäller förutsatt att turordningen inte strider mot god sed på arbetsmarknaden eller på annat sätt anses otillbörliga, exempelvis då de är diskriminerande.<sup>106</sup> I sådana fall måste arbetsgivaren kunna uppvisa sakliga skäl för avtalsturlistan utformning. AD 2011 nr 37 rörde en överenskommen avtalsturlista som upprättats mellan flygbolaget SAS och den lokala arbetstagarorganisationen. Kriteriet för övertaligheten i avtalsturlistan skulle beräknas utifrån vilka kabinanställda som var pensionsberättigade enligt det gällande kollektivavtalet, vilket var de som fyllt 60 år och avtalsturlistan resulterade i att 49 kabinanställda blev uppsagda. Endast de arbetstagare som fyllt 60 kunde uppfylla kriteriet pensionsberättigade varpå det uppställda kriteriet för beräkning av övertalighet inte kunde särskiljas från arbetstagarnas ålder. Arbetsdomstolen fastslog därmed att arbetstagarna hade utsatts för direkt åldersdiskriminering då uppsägningarna medförde ett missgynnande och en jämförbar situation förelåg i förhållande till de anställda som inte blev uppsagda. SAS framförde att om åtgärden ansågs diskriminerande utgjorde den i så fall befogad särbehandling eftersom alternativet hade varit att säga upp 125 arbetstagare enligt lagens turordningsregler. Med hänvisning till EU-domstolens praxis förklarade Arbetsdomstolen att en åldersgräns som anger när en anställning kan avslutas kan vara förenlig med arbetslivsdirektivet om syftet med bestämmelsen överensstämmer med nationella sysselsättningspolitiska mål. Syftet med åtgärden, som SAS menade var att trygga anställningen för så många som möjligt, ansågs av Arbetsdomstolen utgöra ett sådant berättigat mål som artikel 6.1 i arbetslivsdirektivet avser. Däremot ansågs inte åtgärden vara lämplig att nå det berättigade målet då avtalsturlistan stred mot den tvingande regeln i 32 a § LAS som ger en arbetstagare rätt att kvarstå i anställningen till 67 års ålder. Arbetsdomstolen menade att uppsägningarna kunde liknas vid en form av tvångspensionering och ansågs vara en allt för ingripande åtgärd än vad som ansågs vara lämplig och nödvändig. Arbetsdomstolen fastslog därmed att avtalsturlistan inte kunde

---

<sup>103</sup> Prop. 1973:129 s. 233, se t ex AD 2004:52.

<sup>104</sup> Lunning och Toijer, 2016, s. 627.

<sup>105</sup> Calleman, 2000, s. 263.

<sup>106</sup> Lunning och Toijer, 2016, s. 624, AD 1983:107.



rättfärdigas som befogad särbehandling enligt 2 kap. 2 p. 4 i diskrimineringslagen och uppsägningarna ansågs inte vara skaligt grundade enligt 7 § LAS.

### 3.2.6 Undantagsregeln

En undantagsregel från turordningsreglerna anges i 22 § LAS andra stycket och innebär att en arbetsgivare med högst tio arbetstagare får undanta högst två arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning anses vara av särskild betydelse för verksamheten, vilka har företräde till fortsatt anställning. Införandet av den nu gällande regeln som trädde i kraft år 2001, innebär att det är arbetsgivarens bedömning av vilka arbetstagare som anses vara av särskild betydelse gäller. Valet av arbetstagare som undantas ska därför i regel inte kunna prövas rättsligt.<sup>107</sup> En prövning kan dock ske om beslutet anses diskriminerande eller strida mot god sed.<sup>108</sup>

### 3.3 Avgångsskyldighet vid 67 års ålder

Bestämmelser som särskilt rör anställningsskyddet för äldre arbetstagare är den så kallade 67-årsregeln som regleras i 33 § LAS och kompletteras av 32 a LAS §. I förarbetena till anställningsskyddslagen anges som huvudregel att ålder inte utgör skalig grund för uppsägning. När en arbetstagare uppnått pensionsåldern kan istället en underrättelse från arbetsgivarens sida att anställningen upphör ersätta en uppsägning.<sup>109</sup> I 33 § LAS anges att om en arbetsgivare vill att en arbetstagare ska lämna sin anställning vid 67 års ålder, ska arbetsgivaren skriftligen ge besked om detta minst en månad i förväg. Regeln innebär att en arbetsgivare har möjlighet att avsluta en arbetstagares anställning i anslutning till att arbetstagaren fyller 67 år utan att saklig grund behöver föreligga. Det sig inte om någon skyldighet att avsluta anställningen. Regeln gäller dock enbart om anställningen upphör i samband med att arbetstagaren fyller 67 år, därefter måste arbetsgivaren kunna visa upp sakliga skäl för uppsägningen enligt 7 § LAS.<sup>110</sup> Vidare föreskrivs i 33 § tredje stycket LAS särskilda undantag från vissa av anställningsskyddslagens övriga regler för arbetstagare som är fyllda 67 år. En arbetstagare som har uppnått 67 år har inte rätt till längre än en månads uppsägningstid, vilket innebär att reglerna om uppsägningstid enligt 11 § LAS inte är tillämpliga. Vad som också anges är att arbetstagaren inte heller har företrädesrätt till 22, 23,

---

<sup>107</sup> Bet. 2000/01:AU4 s. 11.

<sup>108</sup> Bet. 2000/01:AU4 s. 12 och prop. 1999/2000:144, s 13.

<sup>109</sup> Prop. 1973:129, s. 126, AD 2005 nr 32.

<sup>110</sup> Lunning och Toijer, 2016, s. 708.

25 eller 25 a §§ i LAS. Reglerna om turordning tillämpas således inte på arbetstagare fyllda 67 år som fräntas företräde till fortsatt anställning vid en arbetsbristuppsägning.

I samband med införandet av ett nytt pensionssystem tillkom 32 a § LAS som innebär att en arbetstagare har rätt att kvarstå i sin anställning fram till 67 års ålder. Enligt 2 § LAS är regeln tvingande och kan därför inte avtalas bort. Innan lagändringen bestämdes en arbetstagares skyldighet att lämna sin anställning utifrån pensionsavtal, vilket oftast var vid fyllda 65 år.<sup>111</sup> Syftet med den nya bestämmelsen var att skydda mot tvångsmässiga avgångar och samtidigt ge arbetstagare tillfälle att utöka sin pension genom möjligheten att kvarstå i arbetet länge än vad det tidigare systemet tillät.<sup>112</sup>

Den kritik som har riktats mot regeln i 33 § LAS består främst i rätten att säga upp arbetstagare som har fyllt 67 år utan sakliga skäl och oberoende av arbetstagarens arbetsförmåga. Kritiken har besvarats med argumenten att en viss förutsebarhet gällande när anställningsförhållandet ska avslutas anses befogat för att hindra att anställningsförhållandet avslutas på ett ovärdigt sätt och för att undvika tvister mellan arbetstagare och arbetsgivare vid anställningens upphörande.<sup>113</sup> 67-årsregeln ska ge äldre arbetstagare möjlighet att arbeta efter uppnådd pensionsålder eftersom den underlättar för arbetsgivare att anställa berörda arbetstagare. Åldersgränsen 67 förklaras vara noga utvald och att inte behöva uppge skäl för anställningens avslut anses befogat eftersom arbetstagaren istället är berättigad pension.<sup>114</sup> I målet *Hörnfeldt mot Posten AB*<sup>115</sup> kom de svenska reglerna om pensionsålder att prövas i EU-domstolen. Målet rörde en arbetstagare vars anställning upphörde när han fyllde 67 år med stöd av 32 a § och 33 § LAS. Frågorna som ställdes EU-domstolen var om den så kallade 67-års regeln, som ger arbetsgivaren rätt att avsluta en anställning enbart på grund av att arbetstagaren har fyllt 67 år och som inte tar hänsyn till nivån på den pension som en enskild person kan komma att erhålla, utgjorde berättigad särbehandling.<sup>116</sup> De sysselsättningspolitiska skäl regeringen angav som bakgrund till reglerna var bland annat att de innebar en anpassning till den demografiska utvecklingen, att avgångsskyldighet vid bestämd ålder kunde gynna ungas inträdande på arbetsmarknaden och att den som har låg

---

<sup>111</sup> Lunning och Toijer, 2016, s. 704 f.

<sup>112</sup> SOU 2006:22, s. 440.

<sup>113</sup> SOU 2006:22 s. 443.

<sup>114</sup> SOU 2006:22 s. 443.

<sup>115</sup> C-141/11 Hörnfeldt mot Posten AB. Se *Ole Andersen C-499/08* där en dansk regel underkändes då den medförde att pensionsberättigade arbetstagare inte hade rätt till avgångsvederlag. Se även *Palacios de la Villa* i avsnitt 2.3.1 och *Rosenblatt C-45/09*.

<sup>116</sup> C-141/11, p.18.

intjänad pension kompenseras av socialförsäkringssystemet.<sup>117</sup> Utifrån intresseavvägningen ansåg EU-domstolen att en regel som ger en arbetsgivare möjlighet att avsluta en anställning enbart med anledning av att en arbetstagare uppnår 67-års ålder, utan att ta hänsyn till nivån på den pension som den enskilda personen kan komma att erhålla, kunde motiveras utifrån de nationella sysselsättningsmålen och att artikel 6.1 utgör därmed inte något hinder för 67-års regeln i 33 § LAS.<sup>118</sup>

### **3.4 Visstidsanställning ersätter tillsvidareanställning**

Vad som också hör till saken är att det är möjligt att avtala om tidsbegränsade anställningar för arbetstagare fyllda 67 år enligt 5 § p. 4 LAS. Ändamålet uppges vara att värna om äldre arbetstagets anställningsbarhet då äldres möjligheter till anställning anses vara försämrade i jämförelse med yngre arbetstagare. Alternativet att ersätta en tillsvidareanställning med en visstidsanställning för arbetstagare som uppnått 67 år motiveras av att det ger arbetstagaren möjlighet att vara kvar i arbete samtidigt efter uppnådd pensionsålder och som samtidigt medför ett flexibelt utträde från arbetsmarknaden.<sup>119</sup> Eftersom ålder inte utgör saklig grund för uppsägning kan en visstidsanställning minska de risker det medför att anställa en arbetstagare som nått 67 år då anställningen inte behöver förlängas om arbetstagaren till följd av tilltagande ålder får nedsatt arbetsförmåga.<sup>120</sup> Tidsbegränsade anställningar för såväl yngre som äldre är vanligt inom hela EU med avsikten att förlänga möjligheten att arbeta för äldre och möjliggöra inträdet på arbetsmarknaden för yngre. I Sverige är antalet tidsbegränsade anställningar som kan ingås för arbetstagare fyllda 67 år obegränsat.<sup>121</sup> Att tidsbegränsade anställningsavtal i allt större utsträckning ersätter tillsvidareanställningar kan förklaras av den ökade betoningen på flexicurity inom EU, vilket utgör en viktig del för att de gemensamma sysselsättningsmålen i Europa 2020 strategin.<sup>122</sup>

---

<sup>117</sup> C-141/11, p. 26 och p. 44.

<sup>118</sup> C-141/11, p. 47.

<sup>119</sup> SOU 2006:22, s. 435.

<sup>120</sup> SOU 2006:22, s. 435.

<sup>121</sup> Rönmar, Kullman, Numhauser-Henning och Ulander-Wänman, 2017, s. 211.

<sup>122</sup> Mia Rönmar, Employment Protection Regulation- Some Current Themes and Challenges. I *Festskrift till Ann Numhauser-Henning*. Mia Rönmar och Jenny Julén Votinius (red.), 703–720. Lund: Juristförlaget, 2017, s. 705.

## 4 Åldersdiskriminering i anställningsskyddet

### 4.1 Inledning

Genomgående i uppsatsen har argument framförts att förbud mot diskriminering på grund av ålder anses särskilt viktigt för att öka sysselsättningsgraden bland äldre i enlighet med politiken om ett aktivt åldrande som uttrycks som ett av de övergripande målen i Europa 2020 strategin. Förbudet mot åldersdiskriminering omfattar all kronologisk ålder, men till följd av den demografiska utvecklingen i EU betonas förbudet mot diskriminering av äldre starkare.<sup>123</sup> I större utsträckning än vad som gäller för övriga diskrimineringsgrunder tillåter förbudet mot åldersdiskriminering dock omfattande undantag. Äldres särställning på arbetsmarknaden är därför inte helt oproblematisk och en viss osäkerhet föreligger hur undantagen mot förbudet får tillämpas. Framförallt problematiskt har undantaget visat sig vara i relation till anställningsskyddet där åldersrelaterade bestämmelser är vanligt förekommande.<sup>124</sup> Uppsatsen syfte är att undersöka på vilka sätt anställningsskyddslagens bestämmelser om turordning som aktualiseras vid arbetsbristuppsägningar kan komma i konflikt med förbuden mot åldersdiskriminering samt hur 67-årsregeln förhåller sig till diskrimineringsförbuden. I följande kapitel görs inledningsvis en redogörelse för gränsdragningen mellan befogad särbehandling och förbjuden åldersdiskriminering utifrån arbetslivsdirektivet och EU-domstolens praxis. Genom att därefter besvara mina frågeställningar kommer en diskussion föras kring tillämpningen och konsekvenserna av turordningsreglerna och 67-årsregeln för att undersöka på vilka sätt de kan utgöra diskriminering och om de i så fall kan legitimeras som befogad särbehandling.

### 4.2 Befogad särbehandling eller åldersdiskriminering?

Av vad som har framkommit ovan är senioritetsbaserade bestämmelser, som exempelvis regeln om sist in-först ut och andra åldersrelaterade bestämmelser vanligt förekommande i arbetslivet. Tillåtligheten av bestämmelser som hänvisar till en arbetstagares ålder avgörs med vägledning från arbetslivsdirektivet och från rättspraxis. Enligt arbetslivsdirektivet anses en åtgärd eller bestämmelse inte utgöra diskriminering om särbehandlingen objektivt kan motiveras av ett berättigat mål vad gäller sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning och om medlen för att uppnå målet är lämpliga och nödvändiga. Av vad som framkommer av de redovisade rättsfallen i avsnitt 2.3.1 och 3.3 ges medlemsstaterna stort utrymme att själva avgöra vad som utgör berättigade syften så länge åtgärden relaterar till

---

<sup>123</sup> Rönmar, Kullman, Numhauser-Henning och Ulander-Wänman, 2017, s. 205–208.

<sup>124</sup> Julén Votinius, 2015, s. 295.

socialpolitiska mål. Flexibilitet, minskad arbetslöshet och högre sysselsättningsgrad för unga och äldre har av EU-domstolen ansett vara berättigade mål. De syften som medlemsstaterna angett ligga bakom de bestämmelser som prövats i domstolen har i de flesta fallen ansetts motiverade i enlighet med direktivet. Otillåten diskriminering har i de redovisade fallen endast ansetts förekomma då medlen att nå dit inte har ansetts lämpliga och nödvändiga efter en proportionalitetsbedömning, exempelvis i målen *Kücükdeveci* och *Mangold*, eftersom åtgärderna ansågs vara alltför ingripande för att kunna rättfärdigas av artikel 6.1 i arbetslivsdirektivet.<sup>125</sup> Detta innebär att det framförallt är proportionalitetsbedömningen som är den avgörande prövningen huruvida en åtgärd anses utgöra diskriminering eller inte. Min uppfattning utifrån detta är att tillåtligheten av särbehandling på grund av ålder överlag accepteras i arbetslivet och kan av medlemsstaterna utan större svårigheter motiveras av sysselsättningsmål. Alla människor har en ålder vilket gör att förbuden mot diskriminering berör alla. Att åldersrelaterade bestämmelser i stor utsträckning är tillåtna kan antas bero på att arbetslivsdirektivet syfte var att framförallt komma åt ytterligheterna av åldersdiskriminering. Till följd av de utmaningar en åldrande befolkning för med sig anser jag att ett diskrimineringsförbud utan inskränkningar inte är ändamålsenligt enligt de sysselsättningsmål som har satts upp. En viss ambivalens verkar dock råda kring åldersdiskriminering och en tydligare vägledning kring vad som anses vara befogad särbehandling anser jag behövas för att säkerställa att principen om likabehandling inte inskränks.

### **4.3 På vilka sätt kan reglerna om turordning komma i konflikt med förbuden mot åldersdiskriminering?**

Utgångspunkten för vilka arbetstagare som har företrädesrätt till fortsatt anställning vid arbetsbristuppsägningar enligt 22 § LAS avgörs utifrån senioritetsprincipen. Bestämmelsen medför att en arbetstagares ålder indirekt kan få betydelse eftersom längre anställningstid ofta är förenligt med högre ålder och kan därför anses potentiellt diskriminerande mot yngre. Likaså kriteriet att högre ålder premieras vid lika anställningstid kan antas utgöra direkt diskriminering mot yngre. I förarbetena till diskrimineringslagen motiveras senioritetsprincipen utifrån anställningsskyddslagen syfte att skydda äldre, vilka förklaras vara en utsatt grupp på arbetsmarknaden. Att ålder och längre anställningstid premieras är en

---

<sup>125</sup> Se avsnitt 2.3.1.

godtagbar princip i den svenska sysselsättningspolitiken och anses därmed utgöra berättigad mål i enlighet med arbetslivsdirektivet. Arbetslivsdirektivet föreskriver också att äldres möjligheter på arbetsmarknaden måste förbättras för att uppnå de gemensamma sysselsättningsmålen inom EU. I detta avseende anses alltså yngre arbetstagares intressen få ge vika för att främja äldres möjlighet till anställning. För att utgöra befogad särbehandling måste åtgärden vara lämplig för att nå det angivna sysselsättningspolitiska målet och inga mindre ingripande åtgärder får finnas till hands. Huruvida en senioritetsbaserad regel som principen om sist in-först ut anses utgöra diskriminering eller befogad särbehandling har dock ännu inte prövats i EU-domstolen.<sup>126</sup> Generaladvokat Bots förslag till avgörande i målet *Kücükdeveci* antyder emellertid att en sådan regel kan anses tillåtlig då längre anställningstid ofta relateras till hög ålder, vilket därmed främjar äldre arbetstagares möjligheter på arbetsmarknaden och kan antas utgöra ett berättigat sysselsättningsmål.

Avsteg från turordningsreglerna kan göras genom lokal överenskommelse mellan parter med kollektivavtal. Vid upprättandet av en avtalsturlista ställs det i anställningsskyddslagen inga krav på att listan ska utformas utefter objektiva kriterier och turordningsbestämmelser i kollektivavtal kan utformas så att de premierar kompetensbehov framför anställningstid.<sup>127</sup> En avtalsturlista går i regel inte heller att angripa rättsligt så länge parterna är överens. Avtalsturlistor medför därför att anställningsskyddet avsevärt försvagas, framförallt för äldre, eftersom förturen inte baseras på anställningstid och bestämmelsens avsikt att skydda äldre kan urholkas detta avseende. Turordningsreglernas syfte att skydda den äldre arbetskraften kan antas försvagas till följd av möjligheten att frångå lagregeln. Legitimiteten i en avtalsturlista kan dock rättsligt prövas utifrån såväl diskrimineringslagen som anställningsskyddslagen om den misstänks utgöra diskriminering, vilket exemplifieras i AD 2011 nr 37 där en avtalsturlista ansågs utgöra direkt diskriminering för arbetstagare över 60 år.<sup>128</sup> Avtalsturlistan ansågs inte kunna berättigas som befogad särbehandling med motiveringen att avtalsturlistan bröt mot tvingande nationell lagstiftning och medlet att nå målet ansågs därmed inte lämpligt. Kriterier som ställs upp i kollektivavtal kan på så sätt utgöra diskriminering mot så väl yngre som äldre om kriterierna kan hänföras till en arbetstagares ålder. Avtalsturlistans giltighet för då prövas utifrån artikel 6 i arbetslivsdirektivet som avgör huruvida kriteriet utgör befogad särbehandling. Vad domen

---

<sup>126</sup> Mia Rönnmar. Age Discrimination and Labour Law: A Comparative Analysis. I *Age Discrimination and Labour Law: Comparative and Conceptual Perspectives in the EU and Beyond*. Ann Numhauser-Henning och Mia Rönnmar (red.), 415–447. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2015, s. 441.

<sup>127</sup> Se exemplet på kollektivavtalsbestämmelser om turordning i avsnitt 3.2.1.

<sup>128</sup> Se avsnitt 3.2.5.

från 2011 visar är att även om turlistan upprättats i samråd mellan parterna har lagstiftaren inte gett parterna möjlighet att utforma en avtalsturlista som strider mot förbudet mot diskriminering.

Förutsättningen för att senioritetsprincipen ska tillämpas, enligt lagregelns konstruktion, är att en arbetstagare besitter tillräckliga kvalifikationer för fortsatt arbete. Vad lagregeln kan innebära är därmed att det är tillräckliga kvalifikationer och inte anställningstid som kan antas ha den största genomslagskraften vid en driftinskränkning, åtminstone i arbeten där mer kvalificerad kompetens krävs. Till följd av förändrade kompetenskrav i arbetslivet kan kravet på tillräckliga kvalifikationer särskilt drabba äldre arbetstagare som varit aktiva på arbetsmarknaden längre eftersom en utbildning som förvärvats en längre tid tillbaka kan antas vara mindre anpassad till de nya kompetenskraven. Om en arbetsgivare istället premierar egenskaper som erfarenhet och ansvarskänsla kan yngre indirekt missgynnas. Indirekt åldersdiskriminering kan dock vara svårt att påvisa eftersom en faktisk jämförelseperson måste finnas till hands. Samtidigt är en jämförelse vid påstådd åldersdiskriminering svår att göra då skillnad i ålder ofta speglar en skillnad i erfarenhet och arbetstagarna befinner sig därmed inte alltid i en jämförbar situation. Detta gör att bedömningen av indirekt diskriminering i relation till ålder försvåras i jämförelse med direkt åldersdiskriminering.<sup>129</sup> Vad som också bör diskuteras i sammanhanget är att visstidsanställningar som ett alternativ till tillsvidareanställningar är vanligt förekommande för såväl yngre som äldre i syfte att förbättra de berörda gruppernas anställningsbarhet och sysselsättningsgrad. Arbetstagare som fyllt 67 år fråntas dessutom sin företrädesrätt vid driftinskränkningar. Turordningsreglernas och därmed senioritetsprincipens effekt på både yngre och äldre arbetstagare kan därför antas ha en mindre betydande roll än vad som ofta förevisas eftersom reglerna inte alltid aktualiseras.

#### **4.4 Hur förhåller sig 67-årsregeln i 33 § LAS till förbuden mot åldersdiskriminering?**

67-årsregeln i 33 § LAS ger en arbetsgivare rätt att avsluta en anställning då en arbetstagare har fyllt 67 år. För den berörda arbetstagaren finns istället möjligheten att obegränsat ingå tidsbegränsade avtal enligt 5 § p. 4 i LAS. Förutom att 67-årsregeln medför att en anställning kan avslutas utan något krav på saklig grund från arbetsgivarens sida, fråntas också

---

<sup>129</sup> Jämför AD 2010 nr 91 i avsnitt 2.2.1 angående direkt diskriminering.

arbetstagaren företrädesrätt enligt turordningsreglerna vid arbetsbristuppsägningar och arbetstagaren har inte rätt till längre än en månads uppsägningstid enligt paragrafens tredje stycke. Anställningsskyddet för en arbetstagare som fyllt 67 år urholkas därmed väsentligt och frågan som uppkommer är därför hur dessa regler förhåller sig till förbuden mot åldersdiskriminering.

Ann Numhauser-Henning menar att det kan antas vara rimligt att ange en gräns för när en arbetsgivare kan avsluta en anställning eftersom ålder inte utgör saklig grund för uppsägning.<sup>130</sup> Mia Rönnmar argumenterar i samma linje och menar att utan en fast pensionsålder kan anställningsskyddet försvagas redan innan uppnådd pensionsålder. Vad Rönnmar framför är att det kan medföra en ovilja att anställa någon som närmar sig pensionsåldern då arbetsförmågan kan antas nedsättas till följd av tilltagande ålder vilket som ovan anfört inte utgör saklig grund för uppsägning.<sup>131</sup> Vad som därför kan tänkas förekomma utan en bestämd pensionsålder är att en arbetsgivare blir tvungen att ange ovidkommande personliga skäl för att kunna säga upp en äldre arbetstagare. Lagregeln kan därmed antas uppfylla syftet att förhindra att anställningsförhållandet avslutas på ett ovärdigt sätt, vilket anges som ett argument i diskrimineringslagens förarbeten.

Att en äldre arbetstagare fråntas sin företrädesrätt vid turordning och inte heller har rätt till mer än en månads uppsägningstid motiveras också i förarbetena av sysselsättningspolitiska mål. Reglerna ska främja yngres inträdande på arbetsmarknaden samt medföra ett flexibelt utträde från arbetsmarknaden för äldre arbetstagare. Eftersom en arbetstagare som uppnått pensionsåldern är berättigad ålderspension och av den anledningen inte behöver arbeta mer, anses arbetstagaren inte längre vara i behov av anställningstrygghet. Målet att förbättra sysselsättningsgraden för äldre och öka åldersmångfalden på arbetsmarknaden anser jag vara svårt att uppnå eftersom möjligheterna för äldre att behålla en anställning och arbeta vidare efter 67 år förminskas avsevärt. Den framtida anställningen är helt beroende av arbetsgivarens samtycke till att anställningen ska fortlöpa eller ersättas av en tidsbegränsad anställning. Att obegränsat kunna erbjuda visstidsanställningar till arbetstagare som fyllt 67 år anges i förarbetena bland annat vara att minska de risker det medför att anställa en arbetstagare som närmar sig pensionsåldern och har förklarats inte utgöra diskriminering eftersom arbetstagaren är berättigad ålderspension. I *Mangold*-målet underkändes en regel som medförde att det obegränsat gick att avtala om tidsbegränsade anställningar för arbetstagare

---

<sup>130</sup> Numhauser-Henning, 2010 s. 463.

<sup>131</sup> Rönnmar, 2017, s. 714.



som fyllt 52. Syftet i sig ansågs befogat men en proportionalitetsbedömning utvisade att åtgärden var alltför ingripande för att uppnå det angivna målet eftersom åtgärden i allt för stor utsträckning urholkade anställningsskyddet. Regeln i målet rörde betydligt yngre arbetstagare än de som den svenska regeln refererar till, men domen visar på att intresseavvägningen har stor betydelse vid och att befogad särbehandling inte får inskränka på principen om likabehandling.

Bestämmelser som tar direkt hänsyn till en arbetstagares ålder och som medför tvångsmässiga pensionsavgångar har ansetts tillåtna av i EU-domstolen, exempelvis i målen *Palacios de la Villa*, *Age concern England* och *Hörnfeldt*.<sup>132</sup> I fallet *Hörnfeldt* ansågs den svenska bestämmelsen om pensionsavgång i 33 § LAS utgöra befogad särbehandling. Målen ansågs objektivt berättigade och åtgärden var inte vara alltför ingripande även om bestämmelsen inte tar hänsyn till nivån på den ålderspension arbetstagaren har rätt till, vilket i Hörnfeldts fall var låg på grund av deltidsanställning. Vad domen visar är därmed att bestämmelser som innehåller en bestämd ålder för pensionsavgång, så som 67-årsregeln, anses utgöra befogad särbehandling enligt arbetslivsdirektivet. Målet *Palacios de la Villa* visar också att medlemsstaterna ges stor frihet avseende hur de nationella sysselsättningsmålen ska uppnås. En jämförelse kan göras med AD 2015 nr 51<sup>133</sup> där en åldersrelaterad bestämmelse underkändes eftersom trafiksäkerhet inte ansågs utgöra ett berättigat syfte. Av vad som framkommit från EU-domstolens praxis kan slutsatsen dras att det framförallt intresseavvägningen som avgör tillåtligheten av åldersrelaterad särbehandling.

En bestämd pensionsålder som också medför ett försvagat anställningsskydd anses därmed inte utgöra åldersdiskriminering med hänvisning till praxis och de sysselsättningsmål som angetts i förarbetena. Rönnmar framför att den här typen av bestämmelser kan vara sväromotiverade utifrån de övergripande målen inom EU som syftar till att öka sysselsättningen för äldre.<sup>134</sup> Bestämmelser som försvagar anställningsskyddet anser jag å ena sidan inte gå i linje med en politik som ska verka för ett aktivt åldrande. Å andra sidan kan reglerna anses ofrånkomliga då de möjliggör äldres integration på arbetsmarknaden eftersom de underlättar för arbetsgivare att anställa. Syftet med det försvagade anställningsskyddet i 67-årsregeln anser jag kunna accepteras eftersom den förklaras utgöra berättigade sysselsättningsmål i enlighet med de övergripande målen inom unionen. Det jag däremot ställer mig frågande till är hur reglerna kan anses lämpliga och nödvändiga eftersom befogad

---

<sup>132</sup> se avsnitt 2.3.1 och 3.3.

<sup>133</sup> se avsnitt 2.3.1.

<sup>134</sup> Rönnmar, 2017 s. 714.

särbehandling är endast tillåten om inga mindre ingripande åtgärder finns till hands. Vad som regeln inte tar hänsyn till är exempelvis arbetstagarens hälsotillstånd och arbetsförmåga. Rimligtvis kan inte en enskild prövning i varje enskilt fall anses befogat, men en äldre persons arbetsförmåga behöver nödvändigtvis inte vara försämrad i jämförelse med en yngre kollegas. Om det övergripande målet i både Sverige och EU är att öka möjligheterna för sysselsättning för äldre anser jag att en regel som den i 33 § LAS står i vägen för detta.

## 5 Slutsatser

Uppsatsen syftar till att undersöka åldersdiskriminering i arbetslivet genom att utreda hur anställningsskyddslagens regler om turordning och 67-årsregeln förhåller sig till de uppställda förbuden mot diskriminering. Ett generellt förbud mot åldersdiskriminering ställs upp genom arbetslivsdirektivet, samtidigt som omfattande undantag från diskrimineringsförbudet tillåts om särbehandlingen bedöms vara befogad i enlighet med artikel 6.1 i direktivet. Undantag från förbudet får göras om syftet med en bestämmelse eller ett förfarande kan motiveras utifrån sysselsättningspolitiska mål, samtidigt som åtgärden måste vara lämplig och nödvändig för att nå målet. Praxis från EU-domstolen visar att tillåtligheten av särbehandling på grund av ålder i stor utsträckning accepteras i arbetslivet och kan av EU:s medlemsstater utan större svårigheter motiveras av sysselsättningsmål. Endast i de fall en bestämmelse har visat vara allt för ingripande efter en proportionalitetsbedömning har åtgärden ansetts utgöra förbjuden diskriminering. En slutsats som kan dras från detta är att avgörandet huruvida ett förfarande anses vara diskriminerande eller utgöra befogad särbehandling är inte helt tydlig.

Principen om sist in-först ut i turordningsreglerna kan komma i konflikt med förbuden mot åldersdiskriminering då längre anställningstid och högre ålder premieras vid en arbetsbristsituation, vilket i regel missgynnar yngre arbetstagare. Turordningsreglernas syfte är att skydda äldre arbetstagare, vilket anses utgöra ett godkänt sysselsättningspolitiskt mål enligt artikel 6.1 i arbetslivsdirektivet. Reglerna har ännu inte prövats i EU-domstolen, men då de förbättrar äldre arbetstagares möjligheter att kvarstå i sin anställning kan reglerna antas uppfylla sitt syfte och utgör därmed en därför lämplig åtgärd. Möjligheten att göra avsteg från turordningsreglerna medför dock att skyddet för äldre urholkas eftersom förturen inte nödvändigtvis baseras på ålder eller anställningstid. Avtalsurlistor som upprättas mellan kollektivavtalsparterna får dock inte vara diskriminerande och en prövning utifrån arbetslivsdirektivet får avgöra listans giltighet.<sup>135</sup> Även kravet på tillräckliga kvalifikationer kan utgöra indirekt diskriminering om kriterierna som ställs upp av arbetsgivaren är missgynnande mot någon åldersgrupp. Indirekt åldersdiskriminering är dock svårt att påvisa eftersom kriteriet på en faktisk jämförelseperson är svårt att uppfylla samt att en jämförbar situation inte alltid föreligger då olika ålder ofta medför olika erfarenhet.

När en arbetstagare uppnår 67 års ålder urholkas anställningsskyddet avsevärt. Syftet med reglerna i 33 § LAS, att utan saklig grund kunna säga upp en arbetstagare som uppnår 67 år,

---

<sup>135</sup> Se AD 2011 nr 37 i avsnitt 3.2.5.

förklaras vara att öka möjligheterna för sysselsättning för äldre arbetstagare samtidigt som de ska verka för en välfungerande arbetsmarknad. Även att arbetstagen inte har rätt till mer än en månads uppsägningstid samt obegränsat kan anställas på visstidskontrakt, förklaras vara för att främja äldres anställningsbarhet. En bestämd ålder för när anställningsförhållandet kan avslutas förklaras är dels för att medföra ett flexibelt utträde från arbetsmarknaden samt förhindra att anställningsförhållandet avslutas på ett ovärdigt sätt. Ålder utgör inte saklig grund för uppsägning och regeln ska minska riskerna för arbetsgivare att anställa arbetstagare som fyllt 67 år, då nedsatt arbetsförmåga till följd av ålder inte utgör saklig grund för uppsägning. Därav kan reglernas angivna syfte att öka anställningsbarheten för äldre antas uppfyllas. Regeln i 33 § LAS har prövats och godkänts av EU-domstolen.<sup>136</sup> Vad utfallet av domen visar är att 67-årsregeln inte utgör åldersdiskriminering utifrån de sysselsättningspolitiska mål som angetts samt att bestämmelsen både är lämplig och nödvändig. Vad som däremot kan diskuteras är om regler som väsentligt urholkar en äldre arbetstages anställningsskydd är förenligt med de övergripande målen i EU att öka sysselsättningsgraden för äldre arbetstagare. Vad undersökningen i uppsatsen visar är att en ambivalens kring äldres ställning på arbetsmarknaden verkar föreligga. Den demografiska utvecklingen kommer med all säkerhet innebära att åldersdiskriminering i arbetslivet kommer bli ett allt mer aktuellt område och en tydligare gränsdragning mellan åldersdiskriminering och befogad särbehandling behöver klargöras.

---

<sup>136</sup> Se C-141/11 Hörmfeldt mot Posten AB i avsnitt 3.3.

## Abstract

The demographic development with an aging population in the EU and Sweden makes the discussion of age discrimination in working life an increasingly important issue. The prohibition of age discrimination was implemented in Sweden in 2009 by Directive 2000/78/EC, the Employment Equality Framework Directive. However, extensive exceptions from the prohibition are allowed in order to promote a well-functioning labour market. The Swedish Employment Protection Act contains several regulations that relates to an employee's age, including the priority rules in and the 67-year rule which gives an employer the right to terminate an employee who is 67 years old without objective grounds. The purpose of the thesis is to investigate if these regulations are in conflict with the prohibition of age discrimination and if they can be objectively justified according to the Employment Equality Framework Directive. One conclusion is that the regulations may be in conflict with the prohibition of age discrimination, as the disadvantage of the regulations can be related to an employee's age. However, practice from the European Court of Justice shows that the regulations may be objectively justified because the purpose of the regulations is to protect particularly vulnerable groups in the labour market, which is considered a legitimate and approved labour market policy according to the Equality Framework Directive. The results show that exceptions from the prohibition of age discrimination are generally accepted in working life and can easily be justified by the EU member states in terms of labour market and employment objectives. Provisions have been found to constitute discrimination only in cases where the measure is not considered appropriate and necessary following a proportionality assessment. What can be discussed, however, is whether the 67-year rule, which significantly obstructs the employment security of older employees, is consistent with the overall objectives of the EU to increase the employment rate of older employees. The conclusion that can be drawn from this is that there is some ambiguity about the boundaries between legitimate and prohibited age discrimination.

## Käll- och litteraturförteckning

### Offentligt tryck

#### Betänkanden

Arbetsmarknadsutskottets (AU:s) betänkande 2000/01:AU4, Undantag från turordningen m.m.

SOU 2006:22 En sammanhållen diskrimineringslagstiftning.

#### Propositioner

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

Prop. 1999/2000:144. Undantag från turordning.

Prop. 2007/08:95. Ett starkare skydd mot diskriminering.

### Litteratur

Calleman, Catharina, Turordningsreglerna och flexibiliteten, i *Juridisk Tidskrift*, Nr 4, (1999/2000), 808–822.

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

Fransson, Susanne och Stüber, Eberhard, *Diskrimineringslagen: en kommentar*, 2 uppl., Stockholm: Norstedts juridik, 2015.

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

Hettne, Jörgen, *EU-rättslig metod: teori och genomslag i svensk rättstillämpning*, 2 uppl., Ida Otken Eriksson (red.), Stockholm: Norstedts juridik, 2011.

Julén Votinius, Jenny, Age Discrimination and Labour Law in Sweden, i *Age Discrimination and Labour Law: comparative and conceptual perspectives in the EU and beyond*, Ann Numhauser-Henning & Mia Rönnmar (red.), 279-296, Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2015.

Kleineman, Jan, Rättsdogmatisk metod, i *Juridisk metodlära*, Fredrik Korling och Mauro Zamboni (red.), 21–45, Lund: Studentlitteratur, 2013.

Källström, Kent och Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, 4 uppl., Uppsala: Iustus, 2016.

Lehrberg, Bert, *Praktisk Juridisk Metod*, 9 uppl., Uppsala: Iusté, 2016.

Lunning, Lars och Tojter, Gudmund, *Anställningsskydd: en lagkommentar*, 11 uppl., Stockholm: Wolters Kluwer, 2016.

Mattsson, Titti och Numhauser-Henning, Ann, Vad är äldrerätt? I *Äldrerätt*, Titti Mattsson och Ann Numhauser-Henning (red.), 15–23. Stockholm: Wolters Kluwer, 2017.

Numhauser-Henning, Ann, Åldersdiskriminering och några anställningsskyddsrelaterade frågor, i *Vänbok till Ronnie Eklund*, Kerstin Ahlberg (red.), 439–473, Uppsala: Iustus, 2010.

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

Peczeni, Aleksander, Juridikens allmänna källor, i *Svensk juristtidning*, 249-272, 2005, <http://svjt.se/svjt/2005/249> [hämtad 15 december, 2017].

Reichel, Jane, EU-rättslig metod, i *Juridisk metodlära*, Fredrik Korling och Mauro Zamboni (red.), 109–140, Lund: Studentlitteratur, 2013.

Rönmar, Mia, Age Discrimination and Labour Law: A Comparative Analysis, i *Age Discrimination and Labour Law: Comparative and Conceptual Perspectives in the EU and Beyond*, Ann Numhauser-Henning och Mia Rönmar (red.), 415–447, Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2015.

Rönmar, Mia, Employment Protection Regulation- Some Current Themes and Challenges, i *Festskrift till Ann Numhauser-Henning*, Mia Rönmar och Jenny Julén Votinius (red.), 703–720, Lund: Juristförlaget, 2017.

Rönmar, Mia, Kullman, Miriam, Numhauser-Henning, Ann och Ulander-Wänman, Carin, Employment protection and older workers, i *Elder law*, Ann Numhauser-Henning (red.), 204–228, Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2017.

## Rapporter

Europeiska kommissionen (2015), *The 2015 Ageing Report. Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2013-2060)* [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/european\\_economy/2015/pdf/ee3\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2015/pdf/ee3_en.pdf), [hämtat 2017-12-10].

## Rättsfallsförteckning

### Domar från EU-domstolen

Mål C-144/04 Werner Mangold mot Rüdiger Helm, REG 2005 I-9981.

Mål C-411/05 Félix Palacios de la Villa mot Cortefiel Servicios SA, REG 2007 I-10799.

Mål C-388/07 The Queen, på begäran av: The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England) mot Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform, REG 2009 I-1569.

Mål C-555/07 Seda Küçükdeveci mot Swedex GmbH & Co. KG, EU:C:2010:21.

Förslag till avgörande av generaladvokat Yves Bot föredraget 2009-07-07, Mål C-555/07 Seda Küçükdeveci mot Swedex GmbH & Co. KG.

Mål C-499/08 Ingeniørforeningen i Danmark, för Ole Andersen mot Region Syddanmark, EU:C:2010:600.

Mål C-45/09 Gisela Rosenblatt mot Oellerking Gebäudereinigungsges GmbH, EU:C:2010:601.

Mål C-141/11 Torsten Hörnfeldt mot Posten Meddelande AB, EU:C:2012:421.

### Domar från AD

AD 1983 nr 107

AD 1994 nr 1

AD 2004 nr 52



AD 2005 nr 32

AD 2005 nr 75

AD 2010 nr 91

AD 2011 nr 37

AD 2015 nr 51

## Övriga källor

Allmänna anställningsvillkor, Lönebildningsavtal, Kompetensutvecklingsavtal, 1 april 2017–31 mars 2020, ingånget mellan IKEM (Innovations- och kemiarbetsgivarna) och Unionen, Sveriges Ingenjörer, Naturvetarna och Ledarna.