



**LUND UNIVERSITY**  
School of Economics and Management

# **Är det tur att vara näst på tur?**

- En uppsats om turordningsreglerna i svensk arbetsrätt

**HARH16 Handelsrätt: Kandidatuppsats i handelsrätt**

**HT2018**

**15 hp**

**Författare**

**Emil Christensen**

**Handledare**

**Annamaria Westregård**

**Examinator**

**Andreas Inghammar**

# Innehållsförteckning

1. Inledning.....	4
1.1 Bakgrund.....	4
1.2 Syfte.....	4
1.3 Frågeställning.....	5
1.4 Avgränsningar.....	5
1.5 Material och Metod.....	6
1.6 Disposition.....	9
2. Turordningsreglernas del i den svenska arbetsrätten.....	10
2.1 Tiden innan LAS.....	11
2.2 1974 års LAS.....	11
2.3 1982 års LAS.....	12
2.3.1 Undantaget av två.....	13
2.3.2 Driftsenhet.....	16
2.3.3 Betydelsen av anställningens längd.....	17
2.3.4 Tillräckliga kvalifikationers betydelse.....	18
2.4 Skyddet för de äldre justeras.....	19
2.5 Turordning i kollektivavtal.....	20
2.5.1 Bestämmelser på central nivå.....	20
2.5.2 Bestämmelser på lokal nivå.....	22
3. Analys.....	24
3.1 Undantaget av två.....	25
3.2 Driftsenheter.....	25
3.3 Anställningens längd.....	26
3.4 Tillräckliga kvalifikationer.....	26
3.5 Skyddet av äldre justeras.....	27
3.6 Kollektivavtal.....	27
4. Sammanfattning och slutsatser.....	29
5. Källförteckning.....	33

## Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
IKEM	Innovations- och kemiindustrierna i Sverige
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige
Prop.	Regeringens proposition
SACO	Svenska akademikers centralorganisation
SAF	Svenska Arbetsgivareföreningen (numera Svenskt Näringsliv)
SN	Svenskt Näringsliv
TCO	Tjänstemännens centralorganisation

## Sammanfattning

Följande är en arbetsrättslig uppsats med fokus på turordningsreglerna i Lagen (1982) om anställningsskydd. Texten förklarar vilket syfte som fanns bakom 22 § i lagen och går in på hur det resonerades vid dess införande. Hur är lagen konstruerad, vad är dess rekvisit, har syftet förändrats över tid eller är det detsamma i dag som när den instiftades? För att svara på dessa funderingar dekonstrueras lagen och de olika delarna analyseras och förklaras. Lagen innehåller bland annat en möjlighet till avsteg från reglerna genom kollektivavtal, hur kollektivavtalens regler är utformade analyseras också för att på så sätt nå en större förståelse för hur turordning fungerar på den svenska arbetsmarknaden. Uppsatsen analyserar de olika delarna och slår fast att det finns gott om utrymme för en arbetsgivare att göra avsteg från lagreglerna via kollektivavtal om så skulle önskas. För de arbetsplatser som inte har kollektivavtal så är de lagregler som finns utformade på ett rättvist och rimligt vis.

# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund

Ett anställningsförhållande kan ta slut på en rad olika sätt. Arbetsgivaren kan lägga ner verksamheten, arbetstagaren kan säga upp sig, arbetstagaren kan gå i pension och oräkneliga fler situationer. Alla situationer där anställning avslutas finns olika regler och lagar som ska följas.

Då ett anställningsförhållande avslutas på grund av att arbetsgivaren säger upp arbetstagaren med arbetsbrist som skäl finns det ett antal regleringar i lagen som måste beaktas av parterna. Turordningsreglerna i 22 § Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS) utgör vissa av dessa regleringar och dikterar i vilken ordning som arbetstagarna ska sägas upp.<sup>1</sup> De två mest grundläggande delarna av 22 § LAS är anciennitetsprincipen som statuerar att den med längsts anställningstid har företräde till fortsatt anställning, i folkmun ofta uttryckt som sist in – först ut, samt att en turordningslista ska upprättas för varje så kallad driftsenhet.

Lagen föreskriver alltså att det är den som har jobbat mest och inte den som jobbat bäst som ska få företräde till fortsatt anställning. Det innebär att en arbetsgivare kan vara nödvändig att behålla arbetstagare X på grund av att den personen har längre anställningstid trots att arbetstagare Y anses tillföra mer till företagets välmående. Denna företeelse anser jag vara intressant och värd att diskutera.

I 22 § LAS står även att i ett fall av lika anställningstid mellan arbetstagare gäller att högre ålder har företräde.<sup>2</sup> Det betyder att äldre arbetstagare har ett starkare skydd än yngre. Det går att ifrågasätta om den regeln innebär att yngre arbetstagare är utsatta för indirekt åldersdiskriminering på arbetsmarknaden.

## 1.2 Syfte

Texten syftar till att analysera och diskutera turordningsreglerna vid arbetsbristuppsägningar inom den svenska arbetsrätten, mer specifikt 22 § i Lagen (1982:80) om anställningsskydd. Hur kommer det sig att dessa regler infördes i lag, har reglerna justerats över tid, är det initiala syftet

---

<sup>1</sup> Lag (1982) om Anställningsskydd, 22 §

<sup>2</sup> Lag (1982) om Anställningsskydd, 22 § 4 st

bakom lagen fortfarande syftet idag och hade det varit möjligt att utforma reglerna annorlunda för att nå samma resultat är frågor som kommer stötas och blötas i texten.

Att analysera turordningsreglerna är intressant då en föränderlig arbetsmarknad konstant ställer nya krav och presenterar nya möjligheter för de olika aktörerna. För att förbättra förhållandena för arbetstagare, arbetsgivare och andra som är aktiva på den svenska arbetsmarknaden är det av stor vikt att utvärdera och reflektera noga över både de regler som väntas införas men även de som redan finns.

Det är inte otänkbart att en tidigare införd regel blir överflödigt eller så pass omodern att den bör justeras eller raderas för att på bästa sätt tillmötesgå de rådande förhållandena. Idealet är att en rättsvetenskaplig uppsats som denna ska bidra till nya insikter och kunskaper hos läsare<sup>3</sup> och därav är förhoppningen är att texten ska ge läsaren större förståelse för turordningsreglerna och uppmuntra till reflektion och diskussion kring denna viktiga del av det svenska anställningsskyddet.

### 1.3 Frågeställning

För att uppfylla tidigare nämnda syfte och för att försöka bidra till genomarbetade resonemang ska texten försöka svara på följande frågeställningar:

*Vad är syftet bakom turordningsreglerna i LAS, hur har det förändrats med tiden och är reglerna förenliga med dagens arbetsmarknad?*

*Om regler i kollektivavtal skiljer sig från lagreglerna, hur kan de vara utformade och är de mer anpassade till dagens arbetsmarknad?*

Förhoppningen är att frågorna ska uppmana läsaren att ta ett steg tillbaka och reflektera över huruvida en relativt gammal regel har en plats i dagens lagtext.

### 1.4 Avgränsningar

Det här är en uppsats som riktar sig till personer med grundläggande kunskap om arbetsrätt. Därför går inte texten in i förklaringar kring vad de arbetsrättsliga begreppen uppsägning, arbetsbrist och liknande inom ämnet kända begrepp innebär.

---

<sup>3</sup> Trolle Önnerfors & Wenander, *Att skriva rätt*, s. 17

Uppsatsen är i huvudsak avgränsad till att beröra turordningen på den privata marknaden och tar inte med de turordningsregler som finns föreskrivna i Avtal om turordning för arbetstagare hos staten (TurA-S). Detta val gjordes delvis på grund av att platsbegränsningen inte hade tillåtit att gå in på både det privata och statliga området samt att den statliga, som jag förstått det, inte innehåller turordning med inriktning på ålder, något som jag var intresserad av att analysera.

Texten tar heller inte upp exempel på lokala kollektivavtal på samma sätt som centrala. Anledningen till detta var för att det finns oändliga varianter och jag såg en risk i att diskussionen skulle fastna i ett enstaka exempel istället för att prata om de lokala avtalens möjligheter och generella typer.

Inte heller de övriga turordningsreglerna i 23 § LAS tas i beaktning i texten. Detta då utrymmet inte är tillräckligt samtidigt som de reglerna är nischade till en specifik typ av arbetstagare vilket inte passar i denna text som är mer övergripande och allmänt fokus. Med samma argument har inte heller förhållandena för de arbetstagare som undantas av 1 § LAS tagits i beaktning.

## 1.5 Material och Metod

Detta kapitel ska redogöra för vilken metod och material som använts för att uppfylla syftet med uppsatsen. Metoden är också ett medel för att kunna besvara den rättsfråga som framställs i texten.<sup>4</sup>

### *Rättsanalytisk metod*

Rättsanalytisk metod har använts i uppsatsen då uppsatsen syftar i viss mån till att finna förbättringsmöjligheter och andra svar på frågan om turordning. Den rättsanalytiska metoden medför även möjligheten att använda sig av fler källor än rättskällor,<sup>5</sup> vilket möjliggör användandet av en rapport från LO och SN i uppsatsen. Den rättsanalytiska metoden ger mer spelrum åt värderingar,<sup>6</sup> något som är användbart då diskussion förs kring huruvida skyddet av äldre värderas tyngre än andra arbetstagares intressen.

---

<sup>4</sup> Trolle Önnerfors & Wenander, *Att skriva rätt*, s. 16

<sup>5</sup> Sandgren, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*, s. 51

<sup>6</sup> Sandgren, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*, s. 52

### *Rättsdogmatisk metod*

För att ha möjlighet att uppfylla syftet med uppsatsen och besvara den frågeställning som framställts har den rättsdogmatiska metoden använts. Denna metod används för att finna svar på frågor om gällande rätt<sup>7</sup>. Rättsdogmatiken har sin grund i de olika rättskällorna och har som mål att fastställa vilka rättsregler som föreligger alternativt bör instiftas av lagstiftare. I rättsdogmatiken ingår även att göra rättshistoriska samt rättsjämförande undersökningar, något som använts i den här text då äldre lagregler samt kollektivavtal analyserats.<sup>8</sup>

Den rättsdogmatiska metoden kommer även till användning vid anskaffandet av kunskap kring den aktuella lagtexten och alla dess förarbeten då den metodens uppgift är att beskriva gällande rätt. Genom användande av rättsdogmatisk metod går det att tolka och fastställa gällande rätt samt att systematisera densamma i form av exempelvis regler och principer.<sup>9</sup> För att kunna besvara frågeställningen och uppfylla syftet med uppsatsen krävs förståelse för de aktuella lagarna, något som jag anser rättsdogmatisk metod bidrar till.

### *Tolkning av lagtext*

Detta är en uppsats som berör en lagregel och dess rättsliga innebörd. När det gäller tolkning av lagregler bör en språklig tolkning vara utgångspunkten. Det ska dock inte glömmas att för att förstå en lag måste rekvisiten identifieras för att förstå hur de bidrar till lagens tillämplighet. Efter det bör det undersökas om rekvisiten är uppfyllda för att se om regeln är tillämpliga i den aktuella situationen.<sup>10</sup> Detta har följts på ett sådant sätt att alla rekvisit har lyfts ut var för sig och förklarats och analyserats.

### *Förförarbeten*

För att förstå lagregler finns mycket hjälp att få av förarbeten, prejudikat och doktrin.<sup>11</sup> Förarbeten är i regel utförliga och kan innehålla både lagstiftarnas motiv bakom utformningen

---

<sup>7</sup> Lehrberg, *Praktisk juridisk metod*, s. 34

<sup>8</sup> Lehrberg, *Praktisk juridisk metod*, s. 207 - 208

<sup>9</sup> Sandgren, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*, s. 49

<sup>10</sup> Lehrberg, *Praktisk juridisk metod*, s. 141 - 142

<sup>11</sup> Trolle Önnersfors & Wenander, *Att skriva rätt*, s. 20



av bestämmelserna samt specifika anvisningar kring hur lagen bör tolkas.<sup>12</sup> Förarbeten har i den svenska rätten stor betydelse vid tolkning av lagtext.<sup>13</sup>

Propositioner är en typ av förarbeten och av de olika förarbetena har propositioner en särskild ställning. En proposition är ett slutgiltigt lagförslag med tillhörande argument för och emot. Utöver detta innehåller de dessutom ordalydelsen för lagen och riktlinjer kring hur den bör tolkas. Med bakgrund i detta är propositioner den typ av förarbete som är av mest värde vid studier av lagtext.<sup>14</sup>

Användandet av förarbeten är i denna text tydligt framstående och det är vid analys av dessa texter, som Trolle Önnerfors & Wenander förklarar, viktigt att ha i åtanke att dessa texter inte allt för sällan har ett politiskt motiv och därför väljer att vinkla sina argument på ett sätt som stöder detta.<sup>15</sup>

### *Doktrin*

Doktrin är skrivit av en person med, ofta stor, rättsvetenskaplig kunskap och utgör således ett rättsvetenskapligt alster. En doktrin är dock fortfarande baserat på en persons åsikt och kommer troligtvis aldrig vara bindande för en domstol.<sup>16</sup> För att en doktrin ska tillskansas sig sådan auktoritet och tyngd att den får betydelse inom juridiken krävs bland annat att den har en viss ålder, vara tillförlitlig, ha bra lösningar samt en tydlig bredd. Detta gör att den hinner läsas av många samt att juristerna får orsak att återvända till den.<sup>17</sup> I denna uppsats används flera doktriner där Glavå och Hanssons samt Lunning och Toijers böcker är de mest framträdande, båda kan anses uppfylla dessa kriterier. Glavå och Hanssons bok klassas visserligen som studentlitteratur och en sådan skrift kan kritiseras för att vara förenklad.<sup>18</sup> Det är dock, enligt mig, försumbar kritik.

Texten behandlar bestämmelser i Huvudavtalet från 1938 vid ett par tillfällen. Det har gjorts försök att få tag på detta avtal i sin originalform för att korrekt kunna referera och analysera ordalydelsen men det har visat sig väldigt svårt. Jag har varit i kontakt med både LO och SN som var de upprättande parterna av avtalet men de har tyvärr inte haft möjlighet att uppfylla

---

<sup>12</sup> Lehrberg, *Praktisk juridisk metod*, s. 153

<sup>13</sup> Samuelsson & Melander, *Tolkning och tillämpning*, s. 42

<sup>14</sup> Samuelsson & Melander, *Tolkning och tillämpning*, s. 44

<sup>15</sup> Trolle Önnerfors & Wenander, *Att skriva rätt*, s. 20

<sup>16</sup> Samuelsson & Melander, *Tolkning och tillämpning*, s. 48

<sup>17</sup> Lehrberg, *Praktisk juridisk metod*, s. 209

<sup>18</sup> Samuelsson & Melander, *Tolkning och tillämpning*, s. 49

önsknigen att läsa avtalet. Försök att lokalisera avtalet på internet har tyvärr inte heller gett frukt. Lösningen blev att åtminstone referera till parterna som var med och skrev avtalet. En rapport utgiven av SN och LO som behandlar turordningsreglerna och som i sin tur talar om Huvudavtalet har fått agera källa. Det är alltid önskvärt att hänvisa till originaldokumentet<sup>19</sup> men i detta fall har jag tyvärr inte lyckats åstadkomma det.

## 1.6 Disposition

Texten är uppdelad på ett till viss del kronologiskt vis för att läsaren enkelt ska ha möjligt att få en bra bild av hur turordningsreglerna har utvecklats över tid och vilka diskussioner som förts vid de olika tidpunkterna. Utöver det har upplägget försökt ta upp varje del av turordningsreglerna för sig för att steg för steg bygga upp en heltäckande förståelse för hur reglerna fungerar och hur de påverkar arbetsmarknaden. Efter det följer analys och efterföljande slutsats.

Det första kapitlet av uppsatsen presenterar en kortare bakgrund till ämnet samt berör det grundläggande syftet bakom och vad frågeställningen är. Texten går sedan vidare till att behandla hur regler kring turordning såg ut innan de infördes i lagen. Då behandlas Huvudavtalet som tecknades av LO och SAF 1938 och vilka turordningsregler de parterna ansåg vara viktigt vid uppsägningar på grund av arbetsbrist.

Nästa del av uppsatsen går igenom de första anställningsskyddslagarna. Dessa lagar innehöll de första paragraferna om turordning i lag och är därför en viktig del i diskussionen om turordning. Kapitlet går först igenom hur de första lagreglerna ser ut, vad propositioner säger ligger bakom dem samt hur doktrin har valt att tolka reglerna.

Efter det beskrivs de olika rekvisiten i 22 § LAS. Först diskuteras vikten av anställningens längd och den välkända principen sist in – först ut. Vad innebär den för arbetstagare och arbetsgivare och innebär den att det alltid är medarbetaren med längst anställningstid som går säker vid driftsinskränkningar är funderingar som kapitlet går igenom och letar svar på.

Nästa del går igenom det så kallade undantaget av två. Det är ett lagstadgat undantag från turordningsreglerna i 22 § LAS och är applicerbart på mindre företag. Undantaget infördes 2001

---

<sup>19</sup> Trolle Önnerfors & Wenander, *Att skriva rätt*, s. 20 - 21

och gav möjligheten till mindre företag att undanta arbetstagare från turordningen som är av särskild betydelse för verksamheten.

Tillräckliga kvalifikationer är nästa dels fokus. Begreppet är nära kopplat till turordningen och kan ha stor betydelse för vilken arbetstagare som berörs av driftsinskränkningar. Vilka typer av egenskaper som ryms i begreppet och hur det appliceras belyses.

Följande del av texten berör vilka arbetstagare som påverkas av en driftsinskränkning, det vill säga hur en turordningslista tas fram. Lagen säger att en turordningslista ska tas fram för varje driftsenhet, vad innebär det för arbetstagarna och hur görs en sådan avgränsning. Här lyfts även att turordningslistor ska avgränsas enligt avtalsområden och vad det innebär.

Nästa del av kapitlet behandlar en förändring som gjordes i lagen om de äldre arbetstagarnas skydd. En del av lagen som gav äldre arbetstagare extra skydd togs bort i inledningen av 2007. Förändringen gjordes då det hade lyfts tankar om huruvida dessa regler med inriktning på ålder var diskriminerande mot yngre och om de faktiskt bidrog till att skydda äldre arbetstagare. En förändring av LAS är intressant då det skulle kunna medföra att skyddet efteråt fungerar olika eller att det är ett tecken på att lagstiftarna värderar arbetsmarknaden på ett annat sätt än vad som gjorts tidigare.

Sedan följer två delar som tar upp bestämmelser i olika kollektivavtal. Där lyfts centrala och lokala avtal för att se skillnader och likheter samt för att ha möjlighet att jämföra med reglerna i lagtexten. En stor del av den svenska arbetsmarknaden regleras av kollektivavtal vilket medför att det i en sådan här text är fundamentalt att ha med de bestämmelserna om en reliabel beskrivning av turordningsreglerna i den svenska arbetsrätten ska gå att göra.

Efter genomgången av 22 § LAS samt kollektivavtalsbestämmelser och dess delar följer sammanfattande analys av turordningsreglerna och dess funktioner. Diskussion förs om vad de innebär i praktiken och om tankarna bakom skiner igenom i hur lagen tillämpas.

Uppsatsen avslutas med en slutsats kring vad författarens uppfattning om turordningsreglerna och ett svar på frågeställningen presenteras.

## **2. Turordningsreglernas del i den svenska arbetsrätten**

## 2.1 Tiden innan LAS

Innan den svenska staten beslutade om lagstadgat anställningsskydd hade arbetsmarknadens parter, det vill säga arbetstagarerna och arbetsgivarna via sina samarbetsorganisationer LO och SAF, nått ett antal överenskommelser som gällde vid uppsägningar på grund av arbetsbrist. I en rapport som LO och SN (tidigare SAF) har framtagit tillsammans framgår att överenskommelserna återfanns i något som kallades för Huvudavtalet som träffades 1938.<sup>20</sup>

Huvudavtalets regler statuerade främst att det vid arbetsbristuppsägningar skulle tas hänsyn till arbetstagarens lämplighet och duglighet samt verksamhetens beroende av densamma. Först vid lika lämplighet skulle anställningstiden men också försörjningsplikt tas i beaktning. Fram till den första anställningsskyddslagen kom var det Huvudavtalet som dikterade vilka arbetstagare som omfattades vid driftsinskränkningar.<sup>21</sup> Här låg alltså fokuset i första hand på arbetstagarens egenskaper och inte på längden på anställningen.

## 2.2 1974 års LAS

Att skydda äldre arbetstagare sågs som ett viktigt skäl vid införandet av anställningsskyddet i lag. I propositionen som kom 1971 och låg till grund för den första arbetskyddslagen uttrycks det i den allra första meningen att skälen bakom åtgärderna som föreslås är att ”förbättra den äldre arbetskraftens sysselsättningsmöjligheter”.<sup>22</sup> 1974 kom en ny och mer omfattande lag som bland annat hade till syfte att utöka skyddet för andra arbetstagare än de äldre.<sup>23</sup>

Det var i den nya anställningsskyddslagen som turordningsreglerna först gjorde entré i lagtext. Propositionen till lagen beskriver att bestämmelser om turordningsregler redan fanns i Huvudavtalet, även om de hade mer av en rekommenderande roll, men att det med införande av den nya lagen blev större fokus på anställningens längd.<sup>24</sup>

Propositionen förklarar att skiftningen från Huvudavtalets större fokus på ”lämplighet och duglighet”<sup>25</sup> till att lägga större vikt vid anställningens längd i lagen grundar sig i sociala synpunkter och arbetstagarernas trygghet i anställningen. Att fokusera på anställningens längd

---

<sup>20</sup> Rudeberg & Ingelskog, *Faktiska konsekvenser av turordningsreglerna i LAS och avtal*, s. 8

<sup>21</sup> Rudeberg & Ingelskog, *Faktiska konsekvenser av turordningsreglerna i LAS och avtal*, s. 63 - 64

<sup>22</sup> Prop. 1971:107, *Kungl. Maj:ts proposition till riksdagen med förslag till lag om anställningsskydd för vissa arbetstagare m.m.*, s. 1

<sup>23</sup> Prop. 1973:129, *Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m.*, s. 18

<sup>24</sup> Prop. 1973:129, *Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m.*, s. 151

<sup>25</sup> Rudeberg & Ingelskog, *Faktiska konsekvenser av turordningsreglerna i LAS och avtal*, s.66

medför att de arbetstagare som är i störst behov av att behålla sin anställning löper mindre risk att bli av med den. I praktiken ansågs detta behov finnas hos äldre arbetskraft eller arbetskraft med lägre yrkesutbildning. Vidare understryks att en lag som för med sig turordningsregler och anställningsskydd måste uppfylla trygghetsbehovet för de arbetstagare som har det svårast på arbetsmarknaden.<sup>26</sup>

Propositionen väljer även att lägga ett förslag som syftar till att nyansera principen om att längre anställning ska vara den avgörande faktorn. Detta görs genom en regel om att arbetstagare över 45 år ska kunna tillräkna sig extra anställningstid, upp till 60 månader extra.<sup>27</sup> Den här regeln kommer slutligen med i lagen och innebär alltså ett ytterligare förtydligande om att det är äldre arbetstagare som behöver skydd.

## 2.3 1982 års LAS

Lagen från 1974 kom att ersättas av en ny lag under 1982. I inledningen av den proposition som föregick den nya lagen nämns att:

*”Förslaget överensstämmer i väsentliga hänseenden med gällande rätt. Den enskilde arbetstagarens anställningsskydd består ograverat.”*<sup>28</sup>

Det fastslås senare i propositionen att även då det funnits idéer om förändringar på turordningsreglerna har dessa inte resulterat i förslag om förändring av de gällande reglerna. Följande stycken i propositionen klargör att några större förändringar när det gäller turordningsreglerna inte var aktuellt.<sup>29</sup>

Därmed inte sagt att turordningsreglerna inte diskuteras vid införandet av den nya lagen. 22 § LAS diskuteras och möjliga förändringar av densamma lyfts fram. Arbetsgivarsidan hade gjort det känt att det fanns intresse av att se en möjlighet i lagen att beakta att vissa arbetstagare besitter ”särskilt kunnande” och med den motiveringen kunna behålla dessa i arbete vid arbetsbristuppsägningar.<sup>30</sup> Som skäl till detta anger propositionen att det ligger i arbetsgivarens intresse att behålla de mest lämpade arbetstagarna, vilket står emot lagens skyddande av trygghet i anställningen som är av extra vikt för äldre arbetstagare. Här menas dock att de två

---

<sup>26</sup> Prop. 1973:129, *Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m.*, s. 155

<sup>27</sup> Prop. 1973:129, *Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m.*, s. 70

<sup>28</sup> Prop. 1981/82:71, *Om ny anställningsskyddslag m.m.*, s. 1

<sup>29</sup> Prop. 1981/82:71, *Om ny anställningsskyddslag m.m.*, s. 37

<sup>30</sup> Prop. 1981/82:71, *Om ny anställningsskyddslag m.m.*, s. 57

olika intressena inte sällan hänger ihop. Det skulle vara svårt för de arbetstagare som är kvar att känna sig trygga i sin anställning om det inte finns hopp om att verksamheten ska ha chans till återhämtning även efter förändringen, något som, om inte förutsätter, åtminstone chansen ökar för om de medarbetare som anses vara av stor betydelse får vara kvar.<sup>31</sup>

Arbetsgivarsidan menade vidare att användandet av kollektivavtal som lösning för dessa problem sällan var effektivt och att det genom en lagändring skulle kunna ges stöd för dessa avväganden som är av vikt för båda sidor. De tryckte även på att de oorganiserade bör finnas i åtanke som inte ens åtnjöt en möjlighet att använda sig av kollektivavtal för att nå dessa typer av lösningar.<sup>32</sup>

Från arbetstagersidan upplevs att en lagändring som gör möjlighet till sådana avvikelser som arbetsgivarna förespråkar inte är ett alternativ då risken är att skyddet för de äldre arbetstagarna minskar på ett oacceptabelt sätt samt att möjlighet till avvikelse redan finns via kollektivavtal.<sup>33</sup> Vidare uttrycks det av propositionen att behovet av att skydda äldre arbetstagare fortfarande står fast samt att det inte finns någon anledning att ändra på denna så kallade grundsats.<sup>34</sup>

Författarna till propositionen inser att det finns gott om tillfällen där den grundläggande principen om sist in - först ut är svår att tillämpa. Detta innebär dock inte att det föranleder en ändring av lagen. Lagen är semidispositiv just för att det ska gå att justera och situationsanpassa dessa typer av bestämmelser. Så har även gjorts i stor utsträckning, speciellt i fråga om turordningslistor.<sup>35</sup>

### **2.3.1 Undantaget av två**

I 22 § LAS finns ett speciellt undantag, här kallat undantaget av två, som gäller för mindre företag. Undantaget innebär att ett företag med högst tio anställda får lov att göra undantag från turordningen för två arbetstagare vid uppsägningar på grund av arbetsbrist.<sup>36</sup>

---

<sup>31</sup> Prop. 1981/82:71, *Om ny anställningsskyddslag m.m.*, s. 58

<sup>32</sup> Ibid.

<sup>33</sup> Prop. 1981/82:71, *Om ny anställningsskyddslag m.m.*, s. 59

<sup>34</sup> Ibid.

<sup>35</sup> Prop. 1981/82:71, *Om ny anställningsskyddslag m.m.*, s. 60

<sup>36</sup> Lag (1982) om Anställningsskydd, 22 § 2 st

Undantaget av två infördes i lag en första gång 1994, då utan begränsningen att det bara gällde företag med inte mer än tio anställda. Undantaget togs bort 1995 och infördes igen 2001, nu med begränsningen om företagets storlek för att regeln skulle få tillämpas. Skälen till införandet av undantaget 1994 lyfts i Proposition 1993/94:67 och handlade om att det söktes en större möjlighet att undanta så kallade ”nyckelpersoner” från turordningslistorna.<sup>37</sup>

### *Argument för och emot*

Den dåvarande alliansregeringen ansåg att utrymmet att undanta vissa arbetstagare som fanns via kollektivavtal och tillräckliga kvalifikationer inte var stort nog. Det nya undantaget ansågs syfta speciellt till att hjälpa mindre företag som allt som oftast hade särskilt svårt att hantera turordningsreglerna. Vidare trycktes det på att det var orimligt att det krävdes kollektivavtal för att göra, i många fall helt nödvändiga, avsteg från lagreglerna och att de som inte hade kollektivavtal helt enkelt lämnades utan chans till dessa anpassningar.<sup>38</sup>

Prop. 1993/94:67 lyfte att den befintliga regeln om tillräckliga kvalifikationer inte fungerade som en given försäkring för företag att behålla nödvändig kompetens. Att justera regeln och ge lydelsen större innebörd ansågs inte heller kunna lösa problemet. Den rådande åsikten var att ett undantag av den föreslagna sorten bättre skulle reflektera avvägningen mellan arbetsgivarens intresse av fortsatt välfungerande verksamhet och arbetstagarens intresse av att behålla sin anställning.<sup>39</sup>

LO kom med invändningen att en regel likt undantaget av två skulle ge plats åt godtyckliga uppsägningar utan chans till prövning. Detta menade dock författarna till den aktuella propositionen var argument som var överdrivna. Det borde gå att lita på att arbetsgivaren såg verksamhetens bästa som vägledande och inte godtycklighet.<sup>40</sup>

Prop. 1993/94:67 lyfter att undantaget är tänkt att vara till störst nytta för de små företagen men i det läget diskuteras inte en möjlighet att begränsa den nya regeln till företag av en viss storlek. Syftet skiner dock igenom då ett förslag om att regeln skulle innebära en möjlighet att undanta en viss andel av arbetstagarna, en femtedel, jämfört med ett fast antal på två stycken, diskuteras.

---

<sup>37</sup> Prop. 1993/94:67, *Om ändringar i lagen om anställningsskydd och i lagen om medbestämmande i arbetslivet*, s. 43

<sup>38</sup> Prop. 1993/94:67, *Om ändringar i lagen om anställningsskydd och i lagen om medbestämmande i arbetslivet*, s. 43 ff

<sup>39</sup> Prop. 1993/94:67, *Om ändringar i lagen om anställningsskydd och i lagen om medbestämmande i arbetslivet*, s. 45 ff

<sup>40</sup> Prop. 1993/94:67, *Om ändringar i lagen om anställningsskydd och i lagen om medbestämmande i arbetslivet*, s. 47

Ett sådant förslag sågs av propositionen vara allt för stort ingrepp på turordningsreglerna och uppfyllde inte syftet att framförallt underlätta för de små företagen.<sup>41</sup>

När en socialdemokratiskt ledd regering senare tog bort undantaget av två ur lagen argumenterades det för att undantaget hade skapat en obalans mellan arbetstagarens och arbetsgivarens intressen vid uppsägningar på grund av arbetsbrist. Införandet av undantaget innebar att det öppnades en risk för godtyckliga uppsägningar då en arbetsgivare kunde säga upp arbetstagare utan att redovisa för skälen bakom det, något som LO hade lyft redan vid införandet.<sup>42</sup>

### *Fokus på mindre företag*

Då en socialdemokratisk regering på nytt införde regeln framfördes att vikten av att behålla arbetskraft med särskild betydelse för verksamheten är särskilt stor för mindre företag.<sup>43</sup> Det framhölls att en möjlighet att behålla viss kompetens kan vara avgörande för om mindre företag ska kunna driva vidare verksamheten efter driftsinskränkningar.<sup>44</sup>

Det framförs även argument om att en regel som innebar att undantaget för två begränsades till mindre företag stimulerar småföretagare. Möjligheten som regeln medför för mindre företag att locka välutbildad och kompetent arbetskraft utan att dessa arbetstagare sätts under ett hot om att vara den första som sägs upp vid arbetsbrist ses också som en fördel med förslaget.<sup>45</sup>

Regeln om högst tio anställda kan innebära att små företag väljer att inte växa sig större för att de då tappar möjligheten att utnyttja undantaget av två. Det visar sig genom Callemans undersökning att de mindre företag som inte använde sig av regeln, åtminstone under tiden som undantaget av två var möjligt att användas av företag av alla storlekar, argumenterade för att det medföljde en risk att konflikter uppstod på arbetsplatsen samt att vissa såg en risk för missbruk av regeln. Fördelar som lyftes fram handlade bland annat om att regeln var enkel att applicera samt att användandet av den inte krävde inblandning av den fackliga organisationen.<sup>46</sup>

---

<sup>41</sup> Prop. 1993/94:67, *Om ändringar i lagen om anställningsskydd och i lagen om medbestämmande i arbetslivet*, s. 46

<sup>42</sup> Prop. 1994/95:76, *Förändringar av vissa arbetsrättsliga regler*, s. 18

<sup>43</sup> Departemensserien 2000:6, s. 18

<sup>44</sup> Departemensserien 2000:6, s. 27

<sup>45</sup> Ibid.

<sup>46</sup> Calleman, *Turordning vid uppsägning*, s. 221 - 222



### *Särskild betydelse för den fortsatta verksamheten*

Det andra rekvisitet för att en arbetstagare skulle kunna undantas, att hen enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten,<sup>47</sup> bör även beaktas. Arbetstagarens prestation, kunskap eller kundrelationer ska ha tydlig påverkan på företagets fortsatta överlevnad för att hen ska kunna anses uppfylla rekvisitet. Det kan innebära att arbetstagaren besitter särskilt viktig kunskap eller har en specialistfunktion i verksamheten. Dock får villighet att arbeta övertid eller personlig vänskap inte vara utslagsgivande vid en sådan bedömning. Urvalet får inte på något sätt vara godtyckligt eller diskriminerande.<sup>48</sup> Det är dock fortsatt arbetsgivaren som gör bedömningen om vad som innebär särskild betydelse för verksamheten och det går inte att pröva denna bedömning rättsligt<sup>49</sup> trots att det uttrycktes av Departementsserien att en sådan möjlighet borde föreligga.<sup>50</sup>

Eftersom det är arbetsgivaren som avgör vilken arbetstagare som är av särskild betydelse och samtidigt arbetsgivaren som avgör när arbetsbrist föreligger lämnar det utrymme för godtyckliga uppsägningar,<sup>51</sup> något som endast lagen ansågs kunna skydda mot och att ge andra organisationer inflytande över personalfrågor skulle medföra att de mest utsatta arbetstagarna hade ett sämre skydd.<sup>52</sup>

### **2.3.2 Driftsenhet**

I tredje stycket 22 § LAS står skrivet att en turordningslista ska uppställas för varje enskild driftsenhet.<sup>53</sup> Reglering om att turordningen ska bestämmas separat för varje driftsenhet förekommer för första gången i propositionen för 1974 års lag om anställningsskydd.<sup>54</sup> Reglerna som föreslås i propositionen lyder i stort sett likadant som motsvarande regler gör i dagens anställningsskyddslag och menar att det vid uppsägningar på grund av arbetsbrist ska upprättas en turordningslista för varje driftsenhet och för varje kategori av arbetstagare för sig.<sup>55</sup>

Huruvida det är lagens uppgift att ställa fram en kategorisering av arbetstagare eller inte besvaras nekande av Prop. 1973:129 och det föreslås istället att bestämmelsen borde innebära

---

<sup>47</sup> Lag (1982) om Anställningsskydd, 22 § 2 st

<sup>48</sup> Departementsserien 2000:6, s. 19

<sup>49</sup> Glavå & Hansson, *Arbetsrätt*, s. 482

<sup>50</sup> Departementsserien 2000:6, s. 20

<sup>51</sup> Glavå & Hansson, *Arbetsrätt*, s. 481

<sup>52</sup> Prop. 1973:129, *Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m.*, s. 114

<sup>53</sup> Lag (1982) om Anställningsskydd, 22 § 3 st

<sup>54</sup> Prop. 1973:129, *Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m.*, s. 8

<sup>55</sup> Prop. 1973:129, *Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m.*, s. 157

att turordningslistor tas fram baserat på avtalsområde. Detta för att undvika en svårtolkad kategorisering som är svår att applicera på en skiftande arbetsmarknad. Att följa avtalsområden gör regleringen mycket enklare att tillämpa.<sup>56</sup>

Trots att driftsinskränkningen ska begränsas till en driftsenhet innebär det inte att det saknar påverkan på andra delar i verksamheten. Detta då turordningsreglerna trots driftsenhetsregler ger rum för omplacering i hela verksamheten. En arbetstagare har rätt att bli omplacerad till andra delar av verksamheten och kan där slå ut arbetstagare i en del av verksamheten som vid första anblick inte tros vara påverkade av inskränkningen.<sup>57</sup>

Det ska heller inte glömmas att tredje stycket i 22 § LAS ger en möjlighet för den lokala arbetstagarorganisationen att begära att turordningen fastställs för samtliga driftsenheter.<sup>58</sup> En sammanslagen turordningslista för alla driftsenheter medför att driftsinskränkningen blir mindre fokuserad på ett specifikt område inom verksamheten.

En tillagd regel om uppdelning enligt avtalsområde gör att det ska göras ett antal olika turordningslistor, en för varje avtalsområde inom den berörda driftsenheten.<sup>59</sup> Även i de fall när alla anställda går under samma kollektivavtal, eller då vissa delar av verksamheten inte går under något kollektivavtal alls, görs avtalslistor för olika arbetsgrupper som skiljer sig åt.<sup>60</sup>

### 2.3.3 Betydelsen av anställningens längd

Anställningens längd är av stor betydelse för vilken arbetstagare som hamnar på vilken plats i turordningen. Anciennitetsprincipen är en del av gällande rätt och innebär att den arbetstagare som har längre sammanlagda anställningstid har företräde till fortsatt arbete.<sup>61</sup>

Begreppet sammanlagd anställningstid innefattar all tid inom verksamheten oberoende av vilket avtalsområde eller ort som arbetet har skett inom. Lunning förklarar med stöd i Prop. 1981/82:71 att syftet bakom att all anställningstid ska beaktas var att det efterfrågades en enkel regel som inte tog alla förutsättningar som gällde för den enskilda anställningen i beaktning, det viktigaste var att det hade förelegat ett anställningsförhållande.<sup>62</sup>

---

<sup>56</sup> Prop. 1973:129, *Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m.*, s. 158

<sup>57</sup> Lunning & Toijer, *Anställningsskydd: en lagkommentar*, s. 629 - 630

<sup>58</sup> Lag (1982) om Anställningsskydd, 22 § 3 st

<sup>59</sup> Lunning & Toijer, *Anställningsskydd: en lagkommentar*, s. 633

<sup>60</sup> Lunning & Toijer, *Anställningsskydd: en lagkommentar*, s. 634

<sup>61</sup> Lundberg m.fl., *Juridik: civilrätt, straffrätt, processrätt*, s. 345

<sup>62</sup> Lunning & Toijer, *Anställningsskydd: en lagkommentar*, s. 645

Att en arbetstagare kan röra sig mellan olika avtalsområden under sin anställningstid hos en arbetsgivare i samband med att det är den sammanlagda arbetstiden som räknas öppnar för intressanta situationer. Lunning tar upp ett exempel om en verkstadsarbetare som nyss blivit befordrad till arbetsledare och därmed byter avtalsområde. En sådan person kan vid arbetsbrist tänkas slå ut en förman med längre tid på just den posten men med kortare total anställningstid. Det är dock inte möjligt för den arbetstagare som i exemplet varit förman en längre tid att hävda att hen ska ha rätt att slå ut en verkstadsarbetare med kortare anställningstid.<sup>63</sup> Detta på grund av att turordningslistor upprättas efter avtalsområden.

I de fall där två anställda skulle ha lika anställningstid är det enligt 22 § LAS, fjärde stycket, den arbetstagare med högre ålder som ges företräde.<sup>64</sup> Att ålder ska spela roll har varit med i lagen sedan 1974 års lag och ansågs vara viktigt för att skydda de äldre arbetstagarna då deras arbetskraft ”ofta inte är lika attraktiv på arbetsmarknaden som yngre arbetstagares”.<sup>65</sup>

### 2.3.4 Tillräckliga kvalifikationers betydelse

Det finns en förutsättning för turordningsreglerna som uttrycks i 22 § LAS och som är väsentligt för vilken eller vilka arbetstagare som sägs upp vid arbetsbrist. Det uttrycks i förhållande till den omplaceringsskyldighet som gäller vid uppsägning och handlar om tillräckliga kvalifikationer för fortsatt arbete.<sup>66</sup>

Det nämns i förarbetena till 1974 års anställningsskyddslag att arbetstagaren måste ha tillräckliga kvalifikationer för att kunna ha möjlighet till företräde till fortsatt anställning.<sup>67</sup> Det poängteras dock att tillräckliga kvalifikationer inte ska tolkas ha en vidare innebörd än att det är de allmänna kvalifikationer som ställs på en person som är aktuell för arbetet i fråga som gäller.<sup>68</sup> Detta uttalande stärks även av AD 2005:75 där det står följande:

*”arbetstagaren skall ha de allmänna kvalifikationer som normalt ställs på den som söker det arbete det är fråga om. Det är alltså inte fråga om att bestämma vem av flera företrädesberättigade som är mest lämpad för arbetet.”*<sup>69</sup>

---

<sup>63</sup> Lunning & Toijer, *Anställningsskydd: en lagkommentar*, s 645 - 646

<sup>64</sup> Lag (1982) om Anställningsskydd, 22 § 4 st

<sup>65</sup> Prop. 1973:129, *Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m.*, s. 133

<sup>66</sup> Lag (1982) om Anställningsskydd, 22 § 4 st

<sup>67</sup> Prop. 1973:129, *Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m.*, s. 158 - 159

<sup>68</sup> Prop. 1973:129, *Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m.*, s. 159

<sup>69</sup> AD 2005:75

Det blir härigenom tydligt vad begreppet innebär. Det är inte tal om någon jämförelse mellan två arbetstagare eller värdering av två olika liknande meriter utan bara om kvalifikationer på en grundläggande nivå.

Det är även viktigt att påminna sig om att kravet om tillräckliga kvalifikationer ska ses i förhållande till de framtida arbetsuppgifterna. Det betyder att en arbetstagare som är aktuell för omplacering istället för uppsägning vid arbetsbrist måste ha tillräckliga kvalifikationer för det nya arbetet som ska utföras, det är irrelevant om personen i fråga är ytterst kompetent inom den nuvarande arbetet.<sup>70</sup>

Lundberg m.fl. understryker vad som kan omfattas av begreppet tillräckliga kvalifikationer och förklarar att det inte bara handlar om utbildning och yrkeserfarenhet utan även om personliga egenskaper, exempelvis samarbetsförmåga och stresstålighet.<sup>71</sup> Arbetsdomstolen har i ett mål från 1996 gjort bedömningen att det i begreppet tillräckliga kvalifikationer även ryms egenskaper så som kreativitet och talang.<sup>72</sup>

Glavå och Hansson ger sin syn på diskussionen och menar att det är just kravet om tillräckliga kvalifikationer, och inte anciennitetsprincipen som många tror, som är det mest väsentliga momentet när det kommer till turordningsreglerna.<sup>73</sup> Att regeln om tillräckliga kvalifikationer finns medför enligt Glavå och Hansson att en arbetsgivare i större utsträckning har chans att behålla de mest kompetenta arbetstagarna, oberoende på vilken anställningstid som föreligger.<sup>74</sup>

## 2.4 Skyddet för de äldre justeras

Regeln om att äldre ska kunna tillgodoräkna sig extra anställningstid från 1974 togs genom en ändring av lagen bort 2007. Det ansågs att regeln kunde ha negativa effekter, exempelvis sämre rörlighet, diskriminering mot yngre samt att den kunde försvåra för äldre arbetstagare att få anställning.<sup>75</sup>

---

<sup>70</sup> Lunning & Toijer, *Anställningsskydd: en lagkommentar*, s. 640

<sup>71</sup> Lundberg m.fl., *Juridik: civilrätt, straffrätt, processrätt*, s. 346

<sup>72</sup> AD 1996:42

<sup>73</sup> Glavå & Hansson, *Arbetsrätt*, s. 483

<sup>74</sup> Glavå & Hansson, *Arbetsrätt*, s. 484 - 485

<sup>75</sup> Prop. 2006/07:111, *Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning m.m.*, s. 46

TCO var en av få som motsatte sig justeringen, de menade att den dåvarande regeln inte medförde en otillåten diskriminering av de yngre arbetstagarna. Regeringen och en övervägande majoritet av remissinstanserna, däribland Lunds Universitet och SACO, höll dock inte med och 22 § LAS ändrades.<sup>76</sup>

Om regeln om att äldre arbetstagare har rätt att tillgodoräkna sig extra anställningstid kan vara diskriminerande mot yngre arbetstagare på det sätt som propositionen förde fram kan det anses finnas skäl att ifrågasätta de övriga turordningsregler som också inriktar sig på ålder. De kvarvarande turordningsreglerna som indirekt har med ålder att göra diskuterades senare och det slogs fast att de fortsatt har som syfte att skydda äldre arbetstagare.<sup>77</sup> I Prop. 2007/08:95 framgår dock att Svenskt Näringsliv inte håller med, de menar att det inte längre finns ett framträdande behov av att skydda äldre på arbetsmarknaden. De menar också att, i likhet med de regleringar som togs bort 2007, de kvarvarande reglerna bidrar till sämre rörlighet på arbetsmarknaden och hindrar yngre från att etablera sig på densamma. Kritiken möts med att skyddet av äldre är en sedan länge godtagen princip på den svenska arbetsmarknaden samt att de äldres intresse jämfört med de yngres helt enkelt väger tyngst.<sup>78</sup> Att de kvarvarande reglerna skulle vara diskriminerande mot yngre lyftes även vid införandet av diskrimineringslagen men där underströk Diskrimineringskommittén att de reglerna inte stod i motsats till det EG-direktiv som diskrimineringslagen grundar sig i.<sup>79</sup>

## 2.5 Turordning i kollektivavtal

Att det fanns kollektivavtal som reglerade turordning innan liknande regler infördes i lag har vi sett tidigare i texten. Men eftersom turordningsreglerna som senare trädde i kraft var dispositiva har kollektivavtal fortsatt att innehålla regleringar på detta område.

### 2.5.1 Bestämmelser på central nivå

#### *Tjänstemän*

När det gäller avtal på central nivå kan turordningsbestämmelserna se ut på olika sätt. I avtalet för tjänstemän från 2017 som skrevs mellan Innovations- och kemiindustrierna i Sverige

---

<sup>76</sup> Prop. 2006/07:111, *Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning m.m.*, s. 40 - 41

<sup>77</sup> Prop. 2007/08:95, *Ett starkare skydd mot diskriminering*, s. 182 - 183

<sup>78</sup> Prop. 2007/08:95, *Ett starkare skydd mot diskriminering*, s. 183

<sup>79</sup> Prop. 2007/08:95, *Ett starkare skydd mot diskriminering*, s. 183

(IKEM) på ena sidan och Unionen, Sveriges Ingenjörer samt Naturvetarna på andra sidan återfinns regleringar om turordning i 11 § Mom 2:3. Där går att läsa följande:

*”Om det blir aktuellt med personalinskränkning ska de lokala parterna värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska turordningen fastställas med avsteg från lagens bestämmelser.*

*De lokala parterna ska då göra ett urval av de anställda som ska sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning”<sup>80</sup>*

Avtalet, som vi kan kalla Tjänstemannaavtalet, lägger fram bestämmelser för hur parterna ska agera vid uppsägningar på grund av arbetsbrist. I första delen belyser avtalet att det är företagets krav och behov som går först när det ska bestämmas vilka arbetstagare som blir kvar. Tjänstemannaavtalet har en synvinkel som är helt fokuserad på företagets välmående och det nämns inget om hur enskilda anställningar kan skyddas.

Det nämns dock att parterna ska undersöka möjligheterna att uppfylla företagets behov med hjälp av lagreglerna i första hand och att det är då detta misslyckas som möjligheten till avsteg görs gällande. Formuleringen kan dock uppfattas ge förhållandevis stor möjlighet till sådant avsteg. Det står inte att parterna först efter att har uttömt alla möjligheter att uppfylla behovet med hjälp av lag åtnjuter möjligheten till avsteg eller att om det skulle anses helt gå emot företagets behov att följa lag finns möjligheten att frångå lagens bestämmelser. Hade formuleringen gått mer i de linjerna kanske lagens bestämmelser haft en starkare ställning i detta partsförhållande trots tjänstemannaavtalets reglering.

I andra stycket fastställs vad som gäller vid selektion av arbetstagare vid uppsägningar på grund av arbetsbrist. Tjänstemannaavtalet anger inte att det, till skillnad från lagtexten, är anställningstidens längd som ska vara den utslagsgivande faktorn utan att det är företagets behov av kompetens och möjlighet till en välmående verksamhet som ska verka utslagsgivande.

I ett senare stycke visar dock avtalet att LAS bestämmelser, trots att det finns ett kollektivavtal, fortsatt har betydelse. Tjänstemannaavtalet uttrycker nämligen att om en av de lokala parterna begär det ska en överenskommelse om att följa 22 § LAS och dess regler träffas.<sup>81</sup>

---

<sup>80</sup> Avtal mellan IKEM, Unionen, Sveriges Ingenjörer samt Naturvetarna, *Tjänstemän Allmänna anställningsvillkor Lönebildning Kompetensutvecklingsavtal*, 1 april 2017 till 31 mars 2020, s. 40

<sup>81</sup> Ibid.

## Arbetare

IKEM har ett annat kollektivavtal med IF Metall som gäller arbetare. Även detta kollektivavtal, hädanefter kallat Kemiavtalet, innehåller bestämmelser om turordning vid arbetsbrist-uppsägningar.<sup>82</sup>

I Kemiavtalet står det om turordningsbestämmelser i 14 § Mom 4. Där går att utvärdera att de lokala parterna ges möjlighet att träffa överenskommelser angående turordning.<sup>83</sup> Kemiavtalet dikterar inte hur dessa överenskommelser ska se ut. Det framgår inte av avtalet att lokala parter behöver följa varken LAS regler om sist in – först ut, en Huvudavtalsliknande regel om lämplighet och duglighet, eller en regel om företagets behov i likhet med Tjänstemannaavtalet. Här ges alltså relativt stort utrymme för de lokala parterna att ta hänsyn till sin specifika situation och agera därefter.

Både Tjänstemannaavtalet och Kemiavtalet innehåller vissa föreskrifter angående turordning. Av dessa två är det andra avtalet den vanligaste typen av centrala avtal, det vill säga ett sådant avtal som endast innehåller en fullmakt för lokala parter att själva teckna avtalsturlistor.<sup>84</sup>

### 2.5.2 Bestämmelser på lokal nivå

Turordningsregler som bestäms mellan lokala parter är ingen ovanlighet. Det finns troligtvis ingen annan regel i LAS som lett till en så vidsträckt anpassning i kollektivavtal som turordningsreglerna har gjort.<sup>85</sup> Möjligheten till detta görs gällande av 2 § LAS 3 st. Av detta stycke framgår att det är möjligt att göra avsteg från reglerna om turordning i 22 § LAS även utan ett centralt kollektivavtal, så länge parterna har eller brukar ha ett lokalt kollektivavtal gällande andra frågor rörande anställningsförhållanden som en central organisation har godkänt.<sup>86</sup> Utan ett centralt godkänt avtal är det inte möjligt för ett lokalt förbund att tillsammans med en arbetsgivare träffa avtal om avsteg från turordningsreglerna.<sup>87</sup>

En arbetsgivare som har kollektivavtal kan applicera detta även på arbetstagare som inte är medlemmar i den avtalskrivande organisationen, oavsett om de är oorganiserade eller är

---

<sup>82</sup> Avtal mellan IKEM och IF Metall, *Kemiska fabriker Kollektivavtal*, 1 april 2017 till 31 mars 2020

<sup>83</sup> Avtal mellan IKEM och IF Metall, *Kemiska fabriker Kollektivavtal*, 1 april 2017 till 31 mars 2020, s. 33

<sup>84</sup> Lunning & Toijer, *Anställningsskydd: en lagkommentar*, s. 628

<sup>85</sup> Lunning & Toijer, *Anställningsskydd: en lagkommentar*, s. 623

<sup>86</sup> Lag (1982) om Anställningsskydd, 22 § 3 st

<sup>87</sup> Calleman, *Turordning vid uppsägning*, s. 231

medlem i en annan organisation som inte har kollektivavtal med arbetsgivaren, så länge arbetstagaren arbetar inom avtalsområdet.<sup>88</sup>

### *Förbestämd turordning*

Det finns lite olika typer av lokala avtal som reglerar turordning. En typ av sådana avtal är att parterna i förväg genom lokalt kollektivavtal anger vilka regler som ska gälla vid uppsägningar. En sådan lösning ger lokala parterna fria tyglar att tillsammans komma överens om vilka riktlinjer som ska gälla vid uppsägningar på grund av arbetsbrist. Så länge de riktlinjerna följer god sed på arbetsmarknaden, inte är diskriminerande eller på annat sätt kränkande är de i princip inte angripbara. Att skriva ett avtal som har i syfte att inrikta sig mot medlemmar i övriga organisationer eller mot arbetstagare som inte är medlemmar i en organisation alls är verkningslöst.<sup>89</sup>

### *Avtalsturlistor*

En annan typ av kollektivavtal som reglerar turordning kallas för avtalsturlistor. Dessa upprättas när parterna ställs inför ett aktuellt fall av uppsägningar och de tecknar då ett avtal just för det enskilda tillfället. Avtalsturlistor kan vara önskvärt då arbetsgivaren exempelvis vill kunna behålla de arbetstagare som anses vara bäst av en grupp med tillräckliga kvalifikationer, säga upp äldre arbetstagare med hänvisning till en specifik faktor som har direkt kausalitet med deras ålder eller säga upp en arbetstagare som har misskött sig men inte till den grad att det räcker för att säga upp personen på grund av personliga skäl.

Det finns väsentliga skillnader mellan avtalsturlistor å ena sidan och turordningar upprättade av arbetsgivaren på ett sätt som följer lagtexten eller en turordning som är avgjord genom kollektivavtal på lokal eller central nivå å andra sidan.<sup>90</sup> En sådan skillnad är att en avtalsturlista inte går att attackeras av en arbetstagare med talan om ogiltigförklaring eller skadestånd. Det krävs särskilda grunder för att de bakomliggande övervägandena ska gå att prövas.<sup>91</sup>

Alltså finns det en möjlighet för en arbetsgivare att genom överenskommelse med den lokala arbetstagarorganisationen avtala bort i stort sett alla turordningsregler vid ett enskilt tillfälle.

---

<sup>88</sup> Ibid.

<sup>89</sup> Lunning & Toijer, *Anställningsskydd: en lagkommentar*, s. 624

<sup>90</sup> Calleman, *Turordning vid uppsägning*, s. 269 - 270

<sup>91</sup> Calleman, *Turordning vid uppsägning*, s. 270



Detta kan ses som ett hål i det annars relativt starka svenska anställningsskyddet, då det ger utrymme för väldigt skilda åtgärder vid olika tillfällen. Det varierar från verksamhet till verksamhet vad bakgrunden till avtalsrullistorna och utformningen av densamma ser ut men det kan sägas vara att uppfylla ett behov som lagreglerna inte klarar av att tillfredsställa, oavsett om det handlar om specialbehandling av specifika arbetstagare eller för att arbetsgivaren vill säkerställa kontinuiteten i verksamheten genom att behålla vissa arbetstagare.<sup>92</sup>

### *Anciennitetsprincipen på lokal nivå*

Anciennitetsprincipen är en grundpelare bland turordningsreglerna i lag men det innebär inte att den är det även i kollektivavtal. Calleman's undersökning visade att ungefär en fjärdedel av de arbetsplatser som hon granskade följde anciennitetsprincipen. I regel handlade det om verksamheter som hade anställda med likvärdiga kvalifikationer och där kraven på vilka kvalifikationer som behövdes för arbetet var relativt låga.<sup>93</sup>

I de fall där längre anställningstid var gällande princip trots att verksamheten hade krav på mer kvalificerad arbetskraft var arbetsgivarna ofta väldigt måna om att ha möjlighet till avsteg från principen för att på så sätt kunna säga upp de arbetstagare som saknade de rätta kvalifikationerna.<sup>94</sup>

## **3. Analys**

Turordningsreglerna i den svenska arbetsrätten har diskuterats länge, justerats ett antal gånger och finns idag främst föreskrivet av 22 § LAS. Det lagstadgade regelverket är uppbyggt med en tanke att det ska skydda äldre arbetstagare som lagstiftarna ansett vara en särskilt utsatt grupp av arbetstagare. Skyddet av de äldre har tidigare varit ännu starkare än det är idag då det tidigare fanns en regel om att äldre kunde tillgodoräkna sig längre anställningstid. Utöver det lagstadgade skyddet finns det möjlighet att genom kollektivavtal göra avsteg från reglerna och författa nya.

---

<sup>92</sup> Calleman, *Turordning vid uppsägning*, s. 316

<sup>93</sup> Calleman, Catharina, *Turordning vid uppsägning*, 2000, s. 136 f

<sup>94</sup> Ibid.

### 3.1 Undantaget av två

Undantaget av två är med sina två införanden och ett avskaffande den kanske mest omdiskuterade delen av 22 § LAS. Argumenten mot undantaget har handlat om att det blir en alldeles för stor risk för godtyckliga uppsägningar när arbetsgivaren får bestämma både *när* arbetstagare ska sägas upp och *vilka* arbetstagare som drabbas. De som är för regeln har å andra sidan lyft att övriga regler är för stelbenta och att även den arbetsgivaren som saknar kollektivavtal ska ha möjlighet att göra vissa avsteg från reglerna.

Undantaget av två kan ses som ett försök av lagstiftarna att anpassa sig till en mer specialiserad arbetsmarknad. Införandet av regeln ger ett mer flexibelt skydd för de arbetstagare som är oorganiserade. Det är dock ett avsteg från det originella syftet att skydda äldre arbetstagare då det ger vissa arbetsgivare möjlighet att helt bortse från ålder och anställningens längd vid arbetsbristuppsägningar.

### 3.2 Driftsenheter

I tredje stycket 22 § LAS beskrivs hur en arbetsgivare ska fastställa en turordning för varje driftsenhet.<sup>95</sup> Uppdelningen i driftsenheter och enligt avtalsområden är tänkt att medföra en begränsning av uppsägningarna till den del av verksamheten som berörs av arbetsbristen.

Reglerna om turordning för varje avtalsområde för sig har påverkan på vilken arbetstagare som sägs upp. En mer specialiserad verksamhet kan innebära att det ingår ett fåtal arbetstagare inom varje avtalsområde, något som i sin tur ger arbetsgivaren möjlighet att välja vilket avtalsområde som drabbas av arbetsbristen för att på så sätt kunna säga upp specifika arbetstagare. Regeln öppnar upp en möjlighet för arbetsgivare att välja att säga upp en arbetstagare med längre anställningstid genom att justera vilket avtalsområde som drabbas av arbetsbristen. Det är även denna regel som öppnar upp för avtalsturlistorna som i sin tur leder till specialanpassade regler vid ett specifikt tillfälle.

Möjligheten för arbetstagarorganisationen på arbetsplatsen att begära att turordningen ska beräknas gemensamt för alla arbetstagare blir en typ av försäkring för arbetstagarna. De kan på så sätt, om de bedömer att det finns risk för orättvis turordning, gå tillbaka till att ge anciennitetsprincipen större påverkan på uppsägningarna.

---

<sup>95</sup> Lag (1982) om Anställningsskydd, 22 § 3 st

Lagstiftarna visar prov på förståelse för att arbetsmarknaden ständigt förändras genom att vid införandet av regeln om driftsenheter gör den allmän och enkel att tillämpa. En tolkningsbar regel hade gett utrymme för arbetsgivare att på egen hand avgöra hur lagen ska tillämpas på arbetsplatsen.

### 3.3 Anställningens längd

I dagsläget anger lagen att en arbetstagare med längre anställningstid har företrädesrätt till fortsatt anställning samt innehåller ett tillägg som säger att vid lika anställningstid gäller högre ålder för företrädesrätt.<sup>96</sup> Detta är det tydligaste tecknet på att syftet bakom turordningsreglerna var att skydda äldre arbetstagare.

En typ av kritik som kan framställas mot de regler som riktar sig mot arbetstagarens ålder är att de kan anses vara diskriminerande mot yngre arbetstagare. Som tidigare angetts i texten så stödjer sig dock turordningsreglerna både på EG-direktivet om diskriminering samt att argumentet att skyddet för äldre arbetstagare är grundläggande. Det är fullt möjligt att inte hålla med och mena att regeln om anställningens längd borde innebära diskriminering mot yngre men det blir troligtvis svårt att få medhåll från lagstiftare.

### 3.4 Tillräckliga kvalifikationer

Regeln om tillräckliga kvalifikationer är det sista som står föreskrivet i 22 § LAS<sup>97</sup> och kan vid en första anblick anses som en självklarhet. Vid närmre inspektion menar dock Glavå och Hansson att den även ger arbetsgivare en större möjlighet att behålla arbetstagare som har värdefull kompetens, trots att anställningstiden hos denne inte är nog för företräde till fortsatt anställning.<sup>98</sup> Regeln ger alltså arbetsgivare chans att genom användandet av regeln om tillräckliga kvalifikationer ställa anciennitetsprincipen åt sidan för att på så sätt behålla önskvärd personal. Detta innebär att en arbetsgivare har möjlighet att avgöra vad som passar bäst på just hens arbetsplats: att använda sig av anciennitetsprincipen eller tillräckliga kvalifikationer.

---

<sup>96</sup> Lag (1982) om Anställningsskydd, 22 § 4 st

<sup>97</sup> Lag (1982) om Anställningsskydd, 22 § 4 st

<sup>98</sup> Glavå & Hansson, *Arbetsrätt*, s. 484

Faktumet att regeln om tillräckliga kvalifikationer är införd i lag bidrar till en typ av försäkring för arbetsgivare då de slipper oro sig över att tvingas ha kvar underkvalificerad personal efter arbetsbristuppsägningar. Samtidigt gör utformningen av regeln att arbetstagare inte behöver vara oroliga för att arbetsgivaren ska bedöma dem olika och införa godtyckliga kriterier då det är just *tillräckliga* kvalifikationer som gäller och inte exempelvis ”bäst kvalificerad” eller dylikt.

Om lagstiftare önskat att tillräckliga kvalifikationer och liknande kompetensbegrepp hade en ännu större roll i turordningen hade de kunnat ändra turordningsreglerna genom att exempelvis ange att vid lika anställningstid ger bättre kvalifikationer företräde till fortsatt anställning.

### **3.5 Skyddet av äldre justeras**

Att skydda äldre arbetstagare har sedan införandet av LAS varit det tydligaste målet. Den regel som fanns i lag fram till 2007 var tillsammans med anciennitetsprincipens tillägg om att högre ålder ger företräde de två regler som tydligaste illustrerade detta syfte. Att en av dem numer är borttagen innebär att det finns skäl att fundera på huruvida varför lagstiftare inte längre ansåg att skyddet var lika viktigt.

Vid tiden för avskaffandet av regeln lyftes frågan om huruvida även den kvarvarande regeln om äldres företräde till fortsatt anställningen medförde indirekt diskriminering av yngre. Att den i viss mån gör det men att skyddet av äldre även fortsatt var av stor vikt lyftes fram. Det visar på att lagstiftaren fortsatt anser att det är viktigt att skydda äldre arbetstagare även om behovet har minskat något.

Den regel som togs bort ansågs kunna medföra sämre förhållanden för äldre då de inte vill förlora sin intjänade anställningstid genom att byta anställning. Om det stämde för den regeln så är det inte orimligt att anta att liknande effekter kan gälla för den regel inriktad på ålder som är kvar. Det medför i så fall att resultatet av reglerna är den totala motsatsen mot vad som var förhoppningen att de skulle medföra när reglerna inrättades.

### **3.6 Kollektivavtal**

Då turordningsreglerna i LAS är dispositiva finns det mängder med andra turordningsregler på den svenska arbetsmarknaden. Olika arbetsplatser har olika regler vid uppsägningar, antingen

författade i förväg på central eller lokal nivå, eller i form av avtalsturlistor upprättade i samband med att uppsägningar ska äga rum.

Enligt de kollektivavtal som redogörs för i texten går det att utrona att, eftersom de har valt olika vägar i sina kollektivavtal, arbetare och tjänstemän har olika behov och värdesätter annorlunda när det kommer till turordning. Detta illustrerar att vikten av att göra en turordningsregel dispositiv ligger i att det ger chans till lokala och specialanpassade regler för olika verksamheter. Om det finns möjlighet att utgå från den speciella situationen och de aktuella behoven för verksamheten ökar troligtvis chansen för att både arbetsgivare och arbetstagare ska vara av uppfattningen att det är för företagets bästa som åtgärderna görs.

Att kollektivavtals turordningsregler skiljer sig från motsvarande regler i lagen finner delvis sin förklaring i att staten har ett helt annat typ av ansvar mot arbetstagare. Statens ansvar att skydda alla arbetstagare på arbetsmarknaden medför att det ställs andra krav på de reglerna än på kollektivavtalsreglerna som egentligen bara behöver ta den egna verksamheten i beaktning.

I Kemiavtalet redogörs inte för hur lokala avtal ska se ut. Frågan lämnas i stort sett helt fri till de lokala parterna. Det kan tolkas som att detta är ett tecken på att de centrala förbunden har stort förtroende för sina lokala motsvarigheter och litar på att de ska agera på bästa sätt, både ur arbetsgivarens och arbetstagarens perspektiv. Detta är också den vanligaste typen av avtal, det innebär att stora delar av landets kollektivavtalsbundna arbetsplatser är fria att komma fram till egna lösningar.

Att många lokala arbetsplatser har denna möjlighet medför troligtvis även till att användandet av avtalsturlistor är vanligt. Då avtalsturlistor skapas inför ett enskilt tillfälle gör att kriterierna för att ha företrädesrätt till fortsatt anställning kan variera från gång till gång. Ett företags behov kan se olika ut från år till år och genom användandet av avtalsturlistor är det större chans att behovet uppfylls vid varje fall av arbetsbristuppsägningar.

Det är möjligt att ett företag som använder sig av avtalsturlistor skapar en känsla av osäkerhet och orättvishet bland sin arbetstagare om avtalsturlistornas kriterier för att få stanna kvar skiljer sig från gång till gång. Om det ena året är anställningens längd som gäller och nästa år handlar om hur mycket pengar arbetstagaren dragit in till verksamheten finns risken att irritation sprider sig, trots att det gäller två helt skilda situationer och kriterierna bygger på starka argument.

## 4. Sammanfattning och slutsatser

Vid införandet av turordningsreglerna låg vikten tydligt på att skydda de äldre arbetstagarna. Den balansen i lagreglerna har justerats över tid då skyddet av äldre minskat genom borttagandet av reglerna om att äldre får tillräkna sig längre anställningstid samtidigt som skyddet för de yngre har ökat genom införandet av undantaget av två. Båda förändringarna har inneburit att lagen till viss del frångått att skydda äldre arbetstagare som var det originella syftet bakom turordningsreglerna.

Jag anser att undantaget av två delvis fyller ett önskemål om större flexibilitet på ett bra sätt. Det är viktigt för framförallt mindre företag att kunna behålla rätt kompetens och undantaget av två ger en större sådan möjlighet. Så länge det inte leder till en situation där väldigt många arbetstagare utsätts för ogrundade godtyckliga uppsägningar innebär undantaget fler fördelar än nackdelar.

Då det är arbetsgivarens bedömning som gäller vid undantaget av två, samtidigt som det inte går att pröva rättsligt medför att lagen ger möjlighet för små företag att beakta kriterier förutom anställningens längd och därmed frångå lagens originella syfte.

Även reglerna om tillräckliga kvalifikationer ger visst utrymme för kollektivavtalslösa arbetsgivare att utföra uppsägningar på det vis som hen finner mest passande. Regeln tar hänsyn till verksamhetens behov av rätt kompetens och borde vara väl använd av de arbetsgivare som inte finner att anciennitetsprincipen är den föredragna lösningen.

Argument om att lagen trots dessa bestämmelser inte är flexibel nog för de kollektivavtalslösa och inte tar nog hänsyn till verksamhetens välmående anser jag inte stämmer.

För de arbetsplatser med kollektivavtal ger dispositiviteten turordningsreglerna oändlig flexibilitet. Att genom kollektivavtal ha möjlighet att skraddarsy en turordning efter företagets behov av kompetens samtidigt som hänsyn kan tas till den enskildes intresse av skyddad anställning borde ge lösningar som accepteras och uppskattas av både arbetstagare och arbetsgivare. Det går att se att avsteg görs i stor utsträckning och på olika sätt vilket understryker att det är uppskattat att kunna ta fram turordningsregler som passar de specifika situationer som olika arbetsgivare och arbetstagare ställs inför.

Idag finns bara möjlighet till avsteg från lagen för de som har kollektivavtal vilket kan anses vara ofördelaktigt för aktörer på arbetsmarknaden utan sådana avtal. Det innebär dock inte per automatik att de regler som är fastställda för de kollektivavtalslösa partsförhållandena är

felaktigt utformade. Jag anser snarare att de är allmänna nog att täcka många olika situationer samtidigt som de ger utrymme för flexibilitet till en rimlig nivå.

Alternativet hade varit att minska skyddet för de oorganiserade vilket jag ser skulle kunna medföra att svagare grupper på arbetsmarknaden skulle riskera att bli exploaterade eller orättvist behandlade.

Är den rådande inställningen att det är äldre arbetstagare som anses vara svagare och i behov av extra skydd skulle det, i min mening, vara fel att hävda att de nuvarande reglerna inte ger skydd åt dessa. Detta då anciennitetsprincipen utgör ett förhållande som i de flesta fall ger företräde till den som är äldre samtidigt som tillägget att högre ålder ger företräde vid lika anställningstid medför extra skydd.

Skulle en lagstiftare bestämma sig för att justera turordningsreglerna är det i mitt tycke viktigt att komma ihåg att precis som i dagsläget skulle en förändrad regel i LAS behöva ha som ambition att kunna täcka i stort sett alla typer av anställningsförhållanden och situationer. Det gör att regeln måste vara väldigt allmän då en alldeles för specifik regel hade blivit väldigt svårapplicerad. Det är också viktigt att analysera om den införda regeln faktiskt skulle uppfylla sitt syfte. Om det var önskvärt att skydda yngre och det därför infördes en regel som exempelvis sa att arbetstagare under 30 års ålder skulle ges företräde till fortsatt anställning hade hypotetiskt sett kunna leda till att företag inte anställde dessa alls för att undvika risken att bli av med äldre arbetstagare med mer erfarenhet och kunskap om verksamheten.

När arbetet med denna uppsats började var jag av uppfattningen att anciennitetsprincipen var förlegad och omodern. ”Varför går man inte bara på kompetens?” var frågan jag ställde mig själv. När jag analyserade justeringen av de äldres skydd som skedde 2007 funderade jag dessutom på om behovet av att skydda äldre sjunkit ännu mer under de år som gått sedan justeringen eller har det vänt tillbaka till att de äldre återigen behöver skydd.

Till sist landar jag dock i följande: Syftet bakom turordningsreglerna är att skydda äldre arbetstagare, vilket fortsatt är viktigt på dagens arbetsmarknad. Skyddet kommer troligtvis fortsätta vara aktuellt med tanke på att pensionsåldern ser ut att öka vilket leder till att fler äldre är verksamma på arbetsmarknaden. Skyddet har tonats ner över tid men är fortfarande närvarande i lagens turordningsregler, något som jag anser är bra även på dagens arbetsmarknad. Jag har svårt att finna en annan regel som skulle vara mer välfungerande och så pass generellt applicerbar som dagens lag. Kompetens är såklart fortfarande väldigt viktigt för att verksamheter ska vara framgångsrika även efter en driftsinskränkning men genom

användandet av begreppet tillräckliga kvalifikationer går det att komma rätt långt i det avseendet. Är en arbetsgivare trots det inte nöjd finns det i stort sett oändliga möjligheter att skapa egna regler via kollektivavtal. Den möjligheten används också och kan tydligt skilja sig från reglerna i lagen. Det innebär dock bara att de är mer anpassade till specifika lokala förhållanden, inte att de är bättre anpassade till dagens arbetsmarknad i stort. Där anser jag att lagreglerna har ett fortsatt övertag.



## **Abstract**

This is a labour law essay with a focus on the priority rules in the Swedish employment protection law (Lag (1982) om Anställningsskydd). The text explains the reasoning and purpose behind the 22 § in this law. How are the law constructed and what are its requisites, has the purpose changed over the years or is it the same today as when the law was introduced? To answer this the text deconstructs the law and tries to analyse and explain its various parts. The law contains a possibility to, through collective agreement, design specialized rules to meet local workplaces demands. Those agreements are also examined to find a greater understanding on how these kinds of rules work on the Swedish labour market. The text analyses these different rules and concludes that there is quite extensive room for an employer to establish different rules through collective agreement than those described by the law if he or she wishes to. The text also finds that for those without collective agreement the law is designed in a just and reasonable way.

## 5. Källförteckning

### Litteratur

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

Glavå, Mats & Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, 2016, Studentlitteratur, Stockholm, uppl. 3

Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, 2018, Iusté, Uppsala, uppl. 10:1

Lundberg, Konrad m.fl. *Juridik: civilrätt, straffrätt, processrätt*, 2017, Sanoma utbildning, Stockholm, uppl. 4

Lunning, Lars & Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd: en lagkommentar*, 2016, Wolters Kluwer, Stockholm, uppl. 11:1

Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*, 2018, Norstedts Juridik, Stockholm, uppl. 4:1

Trolle Önnersfors, Elsa & Wenander, Henrik, *Att skriva rätt*, 2016. Wolters Kluwer, Stockholm

### Elektroniska källor

Rudeberg & Ingelskog, *Faktiska konsekvenser av turordningsreglerna i LAS och avtal*, 2011, Hämtad den 11 december 2018 från:

[https://lo.se/home/lo/res.nsf/vres/lo\\_fakta\\_1366027492914\\_faktiska\\_konsekvenser\\_pdf/\\$file/Faktiska\\_konsekvenser.pdf](https://lo.se/home/lo/res.nsf/vres/lo_fakta_1366027492914_faktiska_konsekvenser_pdf/$file/Faktiska_konsekvenser.pdf)

### Offentliga tryck

Departementsserien 2000:6

Lag (1982) om Anställningsskydd

Prop. 1971:107, *Kungl. Maj:ts proposition till riksdagen med förslag till lag om anställningsskydd för vissa arbetstagare m.m.*

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

Prop. 1981/82:71, *Om ny anställningsskyddslag m.m.*

Prop. 1993/94:67, *Om ändringar i lagen om anställningsskydd och i lagen om medbestämmande i arbetslivet*

Prop. 1994/95:76, *Förändring av vissa arbetsrättsliga regler*

Prop. 2006/07:111, *Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m.*

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

## **Rättsfallsförteckning Arbetsdomstolen**

AD 2005:75

AD 1996:42

## **Övriga källor**

Avtal mellan IKEM och IF Metall, *Kemiska Fabriker Kollektivavtal*, 1 april 2017 till 31 mars 2020

Avtal mellan IKEM, Unionen, Sveriges Ingenjörer samt Naturvetarna, *Tjänstemän Allmänna anställningsvillkor Lönebildning Kompetensutvecklingsavtal*, 1 april 2017 till 31 mars 2020