



EKONOMI-
HÖGSKOLAN

Fingerad arbetsbrist

Arbetsdomstolens gränsdragning

Marina Åkerström

Kandidatuppsats i Handelsrätt, Arbetsrätt

HT 2019

Handledare: Andreas Inghammar

Innehåll

1. INLEDNING	1
1.1. BAKGRUND.....	1
1.2. SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR	2
1.3. AVGRÄNSNINGAR	2
1.4. METOD OCH MATERIAL	3
1.5. DISPOSITION	5
2. ANSTÄLLNINGSSKYDD	6
2.1. SAKLIG GRUND	6
2.1.1. <i>Omplaceringsskyldighet</i>	7
2.2. ARBETSBRIST.....	9
2.2.1. <i>Turordning</i>	10
2.3. PERSONLIGA SKÄL	12
3. FINGERAD ARBETSBRIST	14
3.1. BEGREPPET FINGERAD ARBETSBRIST.....	14
3.2. BEVISBÖRDAN VID FINGERAD ARBETSBRIST	14
3.3. SPLITTRAD MOTIVBILD.....	16
3.4. ANNAN LAGSTIFTNING SOM ARBETSTAGARSIDAN ÅBEROPAT	19
3.4.1. <i>Diskriminering</i>	19
3.4.2. <i>Missgynnande enligt föräldraledighetslagen</i>	20
3.4.3. <i>Föreningsrättskränkning</i>	21
3.4.4. <i>Facklig förtroendeman</i>	23
4. ANALYS	25
4.1. SAKLIG GRUND	25
4.2. ARBETSBRIST OCH PERSONLIGA SKÄL	26
4.3. FINGERAD ARBETSBRIST.....	27
4.4. SPLITTRAD MOTIVBILD.....	29
4.5. ANNAN LAGSTIFTNING	30
5. SLUTSATS	32
6. SUMMARY IN ENGLISH	35
7. LITTERATURFÖRTECKNING	36
8. BILAGOR	39

Förkortningar

DL	Diskrimineringslag (2008:567)
Ds	Departementsserien
FL	Föräldraledighetslag (1995:584)
FML	Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop.	Proposition
SOU	Statens offentliga utredningar

Sammanfattning

För att en uppsägning ska vara giltig i Sverige krävs det att det föreligger saklig grund. En uppsägning kan grundas på en av två saker; antingen arbetsbrist eller personliga skäl. Medan personliga skäl gäller sådant som är att hänföra till arbetstagarens person, täcker arbetsbrist upp allt annat såsom faktisk brist på arbetsuppgifter eller verksamhetsförändringar. I sin tur används begreppet fingerad arbetsbrist för att beskriva de situationer där en arbetstagare sägs upp på grund av arbetsbrist, medan uppsägningen egentligen grundar sig i skäl som är hänförliga till arbetstagaren personligen. Vid sådana fall har Arbetsdomstolen att pröva situationen efter den verkliga uppsägningsgrunden. Uppsägning på grund av personliga skäl är svårare att genomföra än en arbetsbristuppsägning, bland annat då arbetsbrist som sådan innebär att det föreligger saklig grund för uppsägning. Uppsatsen har därför tagit sikte på att undersöka hur Arbetsdomstolen valt att dra gränserna kring fingerad arbetsbrist, varför 51 rättsfall om fenomenet har studerats och sammanfattats i Bilaga 1. Praxis visar att så länge arbetsbrist faktiskt föreligger bedömer Arbetsdomstolen att en arbetsbristuppsägning grundats i arbetsbrist och således inte gäller fingerad arbetsbrist. Arbetsdomstolens bedömning är också att förekomsten av arbetsbrist går före den samtidiga förekomsten av personliga skäl.

Nyckelord: Saklig grund, fingerad arbetsbrist, Arbetsdomstolen, splittrad motivbild

1. Inledning

1.1. Bakgrund

År 1906 träffades decemberkompromissen mellan SAF och LO, där bland annat arbetsgivarens arbetslednings- och företagsledningsrätt erkändes. Dessa arbetsgivarprerogativ är också kända som § 32-befogenheterna och innebar att arbetsgivaren fritt kunde avskeda och antaga arbetstagare, samt leda och fördela arbetet.¹ Detta kom att ändras år 1974 när lagen (1974:12) om anställningsskydd bland annat kraftigt begränsade arbetsgivarens uppsägningsrätt genom införandet av lagregler om saklig grund för uppsägning. Uppsägning på grund av personliga skäl blev markant svårare att genomföra och vid arbetsbristuppsägningar fanns det numera en turordningslista att ta hänsyn till.²

Utöver det grundläggande anställningsskyddet som arbetstagare har enligt anställningsskyddslagen (SFS 1982:80) (LAS), finns det även ett visst extra skydd mot osakliga uppsägningar enligt diskrimineringslagen (2008:567) (DL) och i lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML). Vidare kan även lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) skydda arbetstagare mot en obefogad uppsägning om den utgörs av föreningsrättskränkning.

Uppsägningsgrunden personliga skäl är sådant som hänför sig personligen till arbetstagaren medan arbetsbrist är alla andra orsaker till uppsägningen. Även om uppsägningar blivit svårare att genomföra jämfört med innan lagens tillkomst, utgör arbetsbrist som sådan saklig grund för uppsägning.³ Därmed kan det finnas en viss risk för att arbetsbristuppsägningen företas för att bli av med en specifik arbetstagare när de personliga skälen inte är tillräckliga för att utgöra saklig grund för uppsägning. Det kan då vara på tal om fingerad arbetsbrist.

Medan arbetsbristuppsägningar av flertalet anställda kan vara lättare att koppla till faktisk arbetsbrist vid exempelvis en omfattande driftsinskränkning, är det inte alltid lika uppenbart när en enskild arbetstagare sägs upp på grund av arbetsbrist.⁴ Om en arbetstagare anser sig vara

¹ M Glavå, M Hansson, *Arbetsrätt* 3:e upplagan (Lund: Studentlitteratur 2016) 28 f och 51 f.

² M Glavå, M Hansson, *Arbetsrätt* 3:e upplagan (Lund: Studentlitteratur 2016) 33.

³ Prop. 1981/82:71 64 f.

⁴ Ds 2002:56 164.

utsatt för fingerad arbetsbrist har Arbetsdomstolen att bedöma vad den verkliga grunden för uppsägningen är. I de fall då Arbetsdomstolen finner att arbetsbrist de facto förelegat, spelar det inte någon roll om arbetsgivaren också haft personliga skäl för att säga upp arbetstagaren. En arbetsbristuppsägning är således sakligt grundad om det finns arbetsbrist trots att arbetsgivaren även haft personliga skäl för att säga upp arbetstagaren, sakligt eller ej.⁵

1.2. Syfte och frågeställningar

Syftet med uppsatsen är att analysera hur fingerad arbetsbrist hanteras av Arbetsdomstolen. Det har enligt förarbetena till LAS klarlagts att det är upp till Arbetsdomstolen att avgöra vad som utgör saklig grund för uppsägning. Det har också därför varit upp till Arbetsdomstolen att fatta beslut om hur ett fall av påstådd fingerad arbetsbrist ska hanteras.

Med detta sagt landar frågeställningarna för uppsatsen i: *Hur har Arbetsdomstolen dragit gränserna kring begreppet fingerad arbetsbrist ifråga om arbetsbrist och personliga skäl? Vilka faktorer påverkar Arbetsdomstolens bedömning?*

1.3. Avgränsningar

I syfte att göra en så pass överskådlig bild som möjligt, är avsikten att behandla och studera samtliga rättsfall från Arbetsdomstolen som berör situationer där en arbetstagare sagts upp på grund av arbetsbrist, men ändå hävdar att det egentligen berott på personliga skäl. Således görs det inte någon avgränsning gällande antalet rättsfall eller betydelsen av rättsfallen som prejudikat, även om vissa rättsfall har en mer framträdande roll i texten än andra på grund av just dess prejudicerande roll. Däremot kommer inte rättsfall som saknar referat från Arbetsdomstolen inkluderas då de saknar innehåll om omständigheterna samt avvägningarna från Arbetsdomstolen. De rättsfall som ligger till grund för uppsatsen kommer vara sådana som uppkommit efter år 1974, detta då det var året som den första anställningsskyddslagen infördes och också då som regeln om saklig grund för uppsägning tillkom.

En naturlig avgränsning för arbetet är att enbart kolla på tillsvidareanställningar eftersom tidsbegränsade anställningar, såsom allmän visstidsanställning eller vikariat, inte normalt upphör

⁵ AD 2004 nr 52.

genom uppsägning utan genom att den avtalade anställningstiden nått sitt slut eller att projektet för arbetet slutförts. Alltmedan det de facto går att avtala om att en tidsbegränsad anställning ska gå att avsluta i förtid,⁶ görs ändock denna avgränsning.

Medan det finns andra saker som påverkar huruvida en uppsägning är sakligt grundad, och som i vissa fall också kommer tas upp, kommer kollektivavtal inte redogöras för i någon vidare utsträckning trots att dessa kan ha inverkan på turordningen som ska beaktas vid arbetsbrist-uppsägningar. Detta eftersom de i sig inte påverkar frågan om en uppsägning varit fingerad arbetsbrist eller ”riktig” arbetsbrist samt inte heller påverkar sakligheten i uppsägningen, utan enbart bidrar till att avgöra om arbetsgivaren valt att säga upp rätt eller fel arbetstagare med hänsyn till turordningen. Vidare är frågan om huruvida arbetsbrist är något vars saklighet bör prövas rättsligt inte något som kommer diskuteras i denna text.

1.4. Metod och material

Den rättsdogmatiska metoden har använts för att kunna besvara de aktuella frågeställningarna. Den valda metoden utgår från gällande rätt, med hänsyn till normhierarkin.⁷ Med det avses de fyra primära rättskällorna; lagstiftning, praxis, förarbeten och doktrin.⁸ Även andra rättskällor kan dock inkluderas.⁹ Rättsdogmatiken kan användas i syfte för att undersöka såväl hur lagen ser ut, *de lege lata*, men också för hur lagen bör se ut, *de lege ferenda*.¹⁰ Rättsdogmatiken är lämplig för denna uppsats då frågeställningarna tar sikte på att analysera hur rättssystemet är.¹¹

Den rättsdogmatiska metoden är den som är vanligast inom praktisk juridik, men är också utgångspunkten i rättsvetenskaplig forskning. Även om en frågeställning kanske fordrar mer svar

⁶ M Glavå, M Hansson, *Arbetsrätt* 3:e upplagan (Lund: Studentlitteratur 2016) 373 ff.

⁷ F Papadopoulou, B Skarp, *Juridikens nycklar – introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg* 1:a upplagan (Stockholm: Wolters Kluwer 2017) 133 f.

⁸ M Nääv, M Zamboni, *Juridisk metodlära* 2:a upplagan (Lund: Studentlitteratur 2018) 21 f och 36 och B Lehrberg, *Praktisk juridisk metod* 11:e upplagan (Uppsala: Iusté 2019) 201 f.

⁹ F Papadopoulou, B Skarp, *Juridikens nycklar – introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg* 1:a upplagan (Stockholm: Wolters Kluwer 2017) 133 f.

¹⁰ M Nääv, M Zamboni, *Juridisk metodlära* 2:a upplagan (Lund: Studentlitteratur 2018) 21 f och 36 och B Lehrberg, *Praktisk juridisk metod* 11:e upplagan (Uppsala: Iusté 2019) 201 f.

¹¹ F Papadopoulou, B Skarp, *Juridikens nycklar – introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg* 1:a upplagan (Stockholm: Wolters Kluwer 2017) 142 f.

än vad rättsdogmatiken kan ge upphov till, behöver arbetet ha ett rättsdogmatiskt perspektiv för att kunna betraktas som rättsvetenskapligt.¹²

Samtliga av de fyra primära rättskällorna har använts för att producera texten till uppsatsen, däremot i varierande omfattning. Den huvudsakliga rättsliga utgångspunkten hamnade i huruvida en uppsägning varit sakligt grundad eller ej. Det innebar att LAS och dess föregångare från år 1974 (SFS 1974:12) blev högst aktuella då det är där uppsägning regleras, tillsammans med kravet om saklig grund.

Förarbetena till båda anställningslagarna har varit till hjälp för att förstå lagstiftarens motiv bakom samt avsikter med lagarna i relation till fingerad arbetsbrist. Däremot, eftersom varken själva lagtexterna eller dess förarbeten explicit uttrycker vad som utgör saklig grund för uppsägning, har doktrinen varit hjälpsam för att bland annat undersöka hur Arbetsdomstolen har tolkat och valt att tillämpa saklig grund samt fingerad arbetsbrist i uppkomna rättsfall.¹³

Emellertid är den mest betydande rättskällan i denna text praxis från Arbetsdomstolen. Hur fall av fingerad arbetsbrist ska behandlas har inte varit utskrivet i varken lag eller förarbeten, mer än att om arbetsgivaren har dolda motiv med en uppsägning ska detta undersökas.¹⁴ Av denna anledning har 51 rättsfall¹⁵ där fingerad arbetsbrist varit en fråga studerats. En klar majoritet av dessa rättsfall presenteras i texten, dock inte samtliga. Däremot finns samtliga rättsfall sammanställda i Bilaga 1 med en kort redogörelse för fallet tillsammans med Arbetsdomstolens bedömning för respektive fall.

¹² F Papadopoulou, B Skarp, *Juridikens nycklar – introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg 1:a upplagan* (Stockholm: Wolters Kluwer 2017) 22 och 133 f.

¹³ Se L Lunning, G Toijer, *Anställningsskydd - En lagkommentar* 11:e upplagan (Stockholm: Wolters Kluwer 2016) samt M Glavå, M Hansson, *Arbetsrätt* 3:e upplagan (Lund: Studentlitteratur 2016).

¹⁴ Prop. 1973:129 123 och prop. 1981/82:71 65.

¹⁵ AD 1975 nr 38, AD 1976 nr 26, AD 1976 nr 28, AD 1978 nr 84, AD 1978 nr 110, AD 1981 nr 146, AD 1982 nr 107, AD 1983 nr 49, AD 1983 nr 51, AD 1983 nr 94, AD 1983 nr 118, AD 1985 nr 79, AD 1986 nr 55, AD 1986 nr 158, AD 1987 nr 34, AD 1988 nr 32, AD 1988 nr 59, AD 1989 nr 47, AD 1990 nr 67, AD 1991 nr 66, AD 1991 nr 136, AD 1993 nr 80, AD 1993 nr 172, AD 1994 nr 1, AD 1994 nr 122, AD 1994 nr 140, AD 1995 nr 2, AD 1995 nr 40, AD 1995 nr 149, AD 1995 nr 152, AD 1996 nr 7, AD 2000 nr 18, AD 2000 nr 31, AD 2000 nr 35, AD 2001 nr 107, AD 2002 nr 25, AD 2003 nr 29, AD 2004 nr 52, AD 2005 nr 53, AD 2006 nr 68, AD 2008 nr 46, AD 2010 nr 74, AD 2012 nr 11, AD 2012 nr 51, AD 2015 nr 12, AD 2015 nr 57, AD 2016 nr 21, AD 2016 nr 44, AD 2017 nr 7, AD 2017 nr 58 och AD 2018 nr 76.

1.5. Disposition

För att kunna diskutera och förklara vad fingerad arbetsbrist är och hur det hanteras, krävs det att läsaren också får bakomliggande kunskap om uppsägningsgrunderna och vad som kan tänkas utgöra saklig grund. Således introduceras läsaren för LAS i kapitel 2, med fokus på begreppet saklig grund och vad som gäller vid omplacering. Vidare förklaras även uppsägningsgrunderna arbetsbrist och personliga skäl. Texten går sedan in på fingerad arbetsbrist i kapitel 3 där först begreppet fingerad arbetsbrist förklaras. Därefter går texten in på fördelningen av bevisbördan mellan arbetstagar- och arbetsgivarparterna, samt hur Arbetsdomstolen bedömer i en situation med splittrad motivbild. Slutligen avrundas kapitel 3 med en genomgång av andra grunder som arbetstagersidan använt för att invända mot en arbetsbristuppsägningen, dessa andra grunder kompletterar arbetstagersidans påstående om fingerad arbetsbrist. Därefter följer analys i kapitel 4 och uppsatsen avslutas med slutsatser i kapitel 5.

2. Anställningsskydd

2.1. Saklig grund

I prop. 1973:129 till 1974 års anställningsskyddslag (1974:12) konkluderades att vad som ska utgöra saklig grund för uppsägning varken är lämpligt eller möjligt att precisera i lag då varje fall är så pass unikt, och att vad som kan anses vara saklig grund i ena fallet kanske inte är det i det andra fallet.¹⁶ Det uppkom dock viss kritik mot hur Arbetsdomstolen valt att tolka begreppet. Då den nya anställningsskyddslagen (1982:80) (LAS) skulle tillkomma, valde departementschefen emellertid att i dess prop. 1981/82:71 vidhålla att det inte är lämpligt att i lagtext eller dylikt tydligt specificera vad saklig grund är.¹⁷ Det tillsattes en utredning av Staten i början av 90-talet där det bland annat föreslogs en närmre precisering av vad som utgör saklig grund,¹⁸ en sådan förändring av lagtexten skedde däremot aldrig.¹⁹

Det konstaterades däremot i prop. 1981/82:71 att det i vart fall inte föreligger saklig grund för uppsägning om det är skäligt att arbetsgivaren genomför en omplacering av arbetstagaren,²⁰ för så väl arbetsbrist som personliga skäl, vilket är inskrivet i 7 § 2 st. LAS.²¹ Denna omplaceringskyldighet som bekommer arbetsgivaren har som störst betydelse när det gäller arbetsbrist eller när en arbetstagare inte längre kan utföra sina sedvanliga arbetsuppgifter på grund av exempelvis sjukdom eller ålder.²²

Om en uppsägning befins sakna saklig grund kan den ogiltigförklaras, vilket resulterar i att arbetstagaren återfår sin anställning. Däremot innebär ett turordningsbrott inte att uppsägningen saknar saklig grund.²³ Ett sådant agerande kan enbart resultera i skadestånd.²⁴

¹⁶ Prop. 1973:129 62 och 118 och prop. 1981/82:71 64 f.

¹⁷ L Lunning, G Toijer, *Anställningsskydd - En lagkommentar* 11:e upplagan (Stockholm: Wolters Kluwer 2016) 327 ff.

¹⁸ SOU 1993:32 40.

¹⁹ L Lunning, G Toijer, *Anställningsskydd - En lagkommentar* 11:e upplagan (Stockholm: Wolters Kluwer 2016) 323.

²⁰ Prop. 1981/82:71 64 f.

²¹ M Glavå, M Hansson, *Arbetsrätt* 3:e upplagan (Lund: Studentlitteratur 2016) 401.

²² L Lunning, G Toijer, *Anställningsskydd - En lagkommentar* 11:e upplagan (Stockholm: Wolters Kluwer 2016) 323 f.

²³ 34 § 1 st. LAS.

²⁴ 38 § 1 st. LAS.

2.1.1. Omplaceringsskyldighet

För att en omplacering ska genomföras fordras det att det dels är skäligt men också att det är möjligt. Skäligheten innebär att de problem som orsakat behovet av omplacering ska lösas samt att det är rimligt med hänsyn till omständigheterna att arbetsgivaren genomför en sådan omplacering. Att det är möjligt innebär att det ska finnas en ledig befattning; arbetsgivaren behöver inte skapa nya tjänster. Vidare ska arbetstagaren ha tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna för att kunna bli omplacerad. Om en arbetstagare nekar till ett omplaceringserbjudande som anses skäligt föreligger det saklig grund för att säga upp arbetstagaren förutsatt att den bakomliggande anledningen till omplaceringen har saklig grund.²⁵

För att en arbetstagare ska kunna omplaceras till andra tjänster krävs det som tidigare skrivet att denne har tillräckliga kvalifikationer för den nya positionen. Medan arbetsgivaren får acceptera en viss inskolning av arbetstagaren på den nya befattningen, behöver denne inte tåla en omskolning. En arbetstagare kan inte kräva att bli omplacerad till en tjänst som denne saknar behörighet för.²⁶ Efter en omorganisering sades en säljare upp på grund av arbetsbrist i AD 1983 nr 49. Dock anställdes en ny person för den nybildade befattningen som företagssäljare, varvid arbetstagsidan hävdade att uppsägningen varit ett fall av fingerad arbetsbrist. Arbetsgivaren menade att positionen som företagssäljare ställde högre krav på arbetstagare än vad den tidigare tjänsten som säljare gjorde, bland annat fordrades det att företagssäljaren hade kunskaper inom ekonomi. Arbetsdomstolen fann att uppsägningen var sakligt grundad till följd av att den uppsagda säljaren saknade de tillräckliga kvalifikationerna som rollen som företagssäljare krävde.²⁷ Arbetsgivarsidan i AD 2006 nr 68 fick å andra sidan bakläxa av Arbetsdomstolen. Medan Arbetsdomstolen bedömde att uppsägningen föranletts av arbetsbrist, och inte personliga skäl som arbetstagsidan hävdade, gjorde de avvägningen att uppsägningen inte var sakligt grundad. Detta då arbetsgivaren misslyckades med att visa att den uppsagda arbetstagaren saknade tillräckliga kvalifikationer för att bli omplacerad till andra lediga tjänster.²⁸ Arbetsgivaren i AD 2018 nr 76 beslutade sig för att komplettera sin verksamhet genom att starta ett bageri, men efter att bageriet varit verksamt ett tag lade arbetsgivaren ned det då det var olönsamt. Arbetstagsidan menade att arbetsbristuppsägningen av en bagare var fingerad arbetsbrist och

²⁵ M Glavå, M Hansson, *Arbetsrätt* 3:e upplagan (Lund: Studentlitteratur 2016) 404 ff.

²⁶ L Lunning, G Toijer, *Anställningsskydd - En lagkommentar* 11:e upplagan (Stockholm: Wolters Kluwer 2016) 500.

²⁷ AD 1983 nr 49.

²⁸ AD 2006 nr 68.

de pekade bland annat på att en ny bagare anställdes och att arbetsgivaren fått nys om att den sedermera uppsagda bagaren varit misstänkt för skattebrott. Arbetsgivarsidan kunde visa att bageriverksamheten de facto lades ned och att den nya bagaren anställdes först efter sex månader då arbetsgivaren ämnade att återuppta bageriverksamheten. Emellertid fann Arbetsdomstolen att arbetsgivaren inte fullgjort sin omplaceringsskyldighet och ogiltigförklarade därför uppsägningen som saknade saklig grund.²⁹

Det är arbetsgivaren som avgör vilka kvalifikationer en tjänst ska ha och kan vid en omorganisering av verksamheten ställa högre krav på en viss befattning än vad som tidigare krävts.³⁰ En lärare angrep sin arbetsbristuppsägning i AD 2008 nr 46 och anklagade arbetsgivaren för fingerad arbetsbrist. Skolan genomgick en omorganisering varvid det beslutades att det inte skulle finnas obehöriga lärare som undervisade i kärnämnen. Den uppsagda läraren var en obehörig lärare som undervisade i svenska. Arbetstagsidan menade att det inte handlade om arbetsbrist då lärarens formella kompetens var personligen hänförlig till henne. Arbetsgivarsidan å andra sidan menade att det efter omorganiseringen inte fanns någon tjänst för obehöriga lärare i kärnämnen. Medan Arbetsdomstolen konstaterade att uppsägningen kunde bero på både arbetsbrist och på skäl som var att hänföra till arbetstagen personligen, menade de att förändringen inte skett avseende hennes personliga förhållanden, utan förhållandena på skolan. Även om arbetsuppgifterna kvarstod uppfyllde läraren inte längre behörighetskraven och det förelåg därmed arbetsbrist.³¹

Emellertid är det arbetsgivaren som har bevisbördan för att en arbetstagar saknar tillräckliga kvalifikationer och det finns förbehåll från Arbetsdomstolen i de fall då arbetsgivarens nya kvalifikationskrav strider mot god sed eller är vidtagna i syfte att bli av med en arbetstagar.³² I AD 1991 nr 136 återgick en tidigare sjukskriven arbetstagar till arbetet. Arbetsgivaren menade dock att arbetstagen vägrat delta i utbildning och till följd av det hade denne bristande kompetens, vilket gjorde att det förelåg saklig grund för uppsägning på grund av arbetsbrist. Samtidigt menade arbetstagsidan att uppsägningen berodde på personliga skäl, närmare bestämt arbetstagens sjukdom. Eftersom arbetsgivaren hänvisade till den bristande kompeten-

²⁹ AD 2018 nr 76.

³⁰ L Lunning, G Toijer, *Anställningsskydd - En lagkommentar* 11:e upplagan (Stockholm: Wolters Kluwer 2016) 501.

³¹ AD 2008 nr 46.

³² L Lunning, G Toijer, *Anställningsskydd - En lagkommentar* 11:e upplagan (Stockholm: Wolters Kluwer 2016) 500 f.

sen som grund för arbetsbristuppsägning, gjorde Arbetsdomstolen bedömningen att uppsägningen gällde personliga skäl eftersom bristande kompetens är att hänföra personligen till arbetstagaren. Det verkade enligt Arbetsdomstolen som att arbetsgivaren hellre ville behålla ersättaren för den tidigare sjuka arbetstagaren. Även om arbetsgivaren inte gjorde gällande att denne haft saklig grund för uppsägning om den ansågs bero på personliga skäl gjorde Arbetsdomstolen ändå en bedömning av rättsläget, där uppsägningen befanns sakna saklig grund.³³

2.2. Arbetsbrist

En uppsägning kan ske på två grunder; arbetsbrist eller personliga skäl. Det senare är sådant som personligen hänför sig till arbetstagaren.³⁴ Samtliga uppsägningar som inte beror på personliga skäl är arbetsbristuppsägningar. Således är begreppet arbetsbrist inte begränsat till just dess bokstavliga innebörd i detta sammanhang, att det skulle handla om enbart brist på arbetsuppgifter, utan avser samtliga organisatoriska och företagsekonomiska förändringar, och används därmed som ett rättstekniskt begrepp.³⁵ Det är arbetsgivaren som avgör när arbetsbrist föreligger,³⁶ vilket gör att Arbetsdomstolen inte i första taget utreder arbetsgivarens företagsekonomiska motiv.³⁷

Eftersom det är arbetsgivaren som bestämmer om arbetsbrist föreligger och hur verksamheten ska skötas och organiseras, kan denne också minska arbetsstyrkan oavhängigt om det egentligen finns ett behov av det.³⁸ Däremot uppmanar prop. 1981/82:71 arbetsgivare att överväga alla möjliga lösningar för att genomföra driftsinskränkningar och samtidigt undvika att säga upp arbetstagare.³⁹

Det är inte alltid lätt att skilja vad som är arbetsbrist och vad som är personliga skäl. Exempelvis vid fall som lönsamhetsskäl där en arbetstagare sägs upp på grund av att den individuella lönen är för hög och företaget behöver minska kostnader.⁴⁰ I AD 1994 nr 122 sades en arbetstagare upp på grund av arbetsbrist efter att han inte ville acceptera en lägre lön. I detta fall berodde

³³ AD 1991 nr 136.

³⁴ Prop. 1981/82:71 64 f.

³⁵ AD 1994 nr 140.

³⁶ AD 2000 nr 35.

³⁷ L Lunning, G Toijer, *Anställningsskydd - En lagkommentar* 11:e upplagan (Stockholm: Wolters Kluwer 2016) 483 f.

³⁸ AD 1987 nr 34.

³⁹ Prop. 1981/82:71 65.

⁴⁰ L Lunning, G Toijer, *Anställningsskydd - En lagkommentar* 11:e upplagan (Stockholm: Wolters Kluwer 2016) 471 ff.

bolagets vilja att sänka lönen på att arbetstagarens måttliga erfarenhet och kunskap med konventionella VVS-anläggningar inte motsvarade den höga lönen som arbetstagaren fått genom att arbeta exklusivt med vattenkraftverk under flera år. Han kunde alltså inte prestera i enlighet med sin lön. Eftersom detta var så pass hänförligt till den individuella arbetstagaren bedömde Arbetsdomstolen att det inte rörde sig om arbetsbrist, utan att uppsägningen föranletts av personliga skäl. Medan Arbetsdomstolen uttalade att det var förståeligt att arbetsgivaren ville sänka arbetstagarens lön, var det en annan sak om det fanns saklig grund för att säga upp honom. Då det var arbetsgivaren som placerat arbetstagaren uteslutande vid vattenkraftverk under flera år och också höjt dennes lön, fick arbetsgivaren enligt Arbetsdomstolen tåla att arbetstagaren inte hade tillräckliga prestationer inom konventionella VVS-anläggningar. Uppsägningen saknade därför saklig grund.⁴¹ En sjuksköterska i AD 1995 nr 152 accepterade inte heller en lönesänkning och blev därför uppsagd på grund av arbetsbrist. Att arbetsgivaren ville sänka sjuksköterskans lön berodde på att han ville minska kostnaderna för praktiken samtidigt som arbetstagaren i fråga hade en högre lön än de andra sjuksköterskorna. Eftersom arbetstagsidan inte kunde göra det sannolikt att uppsägningen berodde på skäl hänförliga till arbetstagaren personligen, fastslog Arbetsdomstolen att uppsägningen skett på grund av arbetsbrist till följd av de rationaliseringar som arbetsgivaren genomfört. Däremot ogiltigförklarades uppsägningen då arbetsgivaren inte fullgjort sin omplaceringsskyldighet.⁴²

2.2.1. Turordning

Då en eller flera arbetstagare ska sägas upp på grund av arbetsbrist blir 22 § LAS tillämplig där det bland annat stipuleras i vilken ordning arbetstagarna ska sägas upp. Platsen i turordningslistan baseras på anställningstid och turordningskrets. Det finns undantag från turordningsregeln som exempelvis att företag med högst tio anställda får undanta två arbetstagare om de bedöms ha särskild betydelse för den fortsatta verksamheten.⁴³ Regeln är dispositiv och det går således att göra undantag från den genom kollektivavtal med exempelvis avtalsturlistor.⁴⁴ Begreppet tillräckliga kvalifikationer appliceras även i turordningssammanhang. Om en arbetstages arbetsuppgifter försvinner i en arbetsbristsituation, exempelvis genom en omorganisering, och denne har längre anställningstid än dennes kollegor inom samma turordningskrets,

⁴¹ AD 1994 nr 122.

⁴² AD 1995 nr 152.

⁴³ 22 § LAS.

⁴⁴ L Lunning, G Toijer, *Anställningsskydd - En lagkommentar* 11:e upplagan (Stockholm: Wolters Kluwer 2016) 622 ff.

vilkas arbetsuppgifter finns kvar efter omorganiseringen, gäller det att arbetstagaren med längre anställningstid har tillräckliga kvalifikationer för att ha företrädesrätt till någon av de andras arbete. Följaktligen kan en arbetstagare med längst anställningstid vara den som får gå vid arbetsbrist om denne inte har tillräckliga kvalifikationer för de andra befattningarna.⁴⁵ Skulle det dock befinnas att en arbetstagare sagts upp i en arbetsbristsituation men att denne inte varit på tur enligt turordningsregeln, kan uppsägningen som tidigare skrivet inte ogiltigförklaras av enbart den anledningen.⁴⁶ En säljare sades upp i AD 1983 nr 5. Det fanns motsättningar mellan arbetstagaren och ledningen, som enligt arbetstagersidan bidrog till att arbetsgivaren skapade en arbetsbristsituation för att bli av med arbetstagaren. Däremot ansåg Arbetsdomstolen att motsättningarna inte var tillräckliga för att ge anledning att tro att anställningen hade kvarstått oavhängigt motsättningarna och därför ogillades arbetstagersidans påstående om fingerad arbetsbrist. Emellertid hade inte arbetsgivaren gjort det sannolikt att arbetstagaren saknade tillräckliga kvalifikationer för att kvarstå i tjänst vilket gjorde att arbetsgivaren bröt mot turordningsreglerna.⁴⁷

Arbetsdomstolen slog fast i AD 2009 nr 50 att innan arbetsgivaren turordnar arbetstagarna är denne skyldig att först fullfölja sin omplaceringsskyldighet enligt 7 § 2 st. LAS. Däremot är inte arbetsgivaren skyldig att omplacera arbetstagarna i någon särskild turordning då LAS saknar regler om turordning vid omplacering. Sätillvida det inte bryter mot DL eller mot god sed, kan arbetsgivaren följaktligen omplacera arbetstagarna utefter dennes bedömning för vad som är bäst för den fortsatta verksamheten. Om arbetstagaren nekar till omplaceringen och erbjudandet bedöms som skäligt föreligger det då saklig grund för uppsägning.⁴⁸

Arbetstagersidan i AD 1994 nr 1 tillstod att det förelegat en arbetsbristsituation på bolaget, men att det för den sakens skull inte förelegat en arbetsbrist för den uppsagda arbetstagarens egna arbetsuppgifter. Istället menade de att uppsägningen företagits på grund av skäl personligen hänförliga till arbetstagaren, vilket enligt arbetstagersidan styrktes av att bland annat att arbetsgivaren skrev i uppsägningsbeskedet att han saknade företrädesrätt till återanställning och att han sades upp trots att han inte stod på tur enligt turordningsreglerna. Beskedet om avsaknaden

⁴⁵ M Glavå, M Hansson, *Arbetsrätt* 3:e upplagan (Lund: Studentlitteratur 2016) 483 f.

⁴⁶ L Lunning, G Toijer, *Anställningsskydd - En lagkommentar* 11:e upplagan (Stockholm: Wolters Kluwer 2016) 649.

⁴⁷ AD 1983 nr 51.

⁴⁸ AD 2009 nr 50.

av företrädesrätt fick emellertid även de andra arbetstagarna som sades upp och arbetsgivar- sidan menade att arbetstagaren fick avsluta sin anställning på grund av att han saknade tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet. Det fanns inget enligt Arbetsdomstolen som pekade på att uppsägningen skulle företagits av andra skäl än arbetsbrist. Inte heller arbetstagsidans på- stående om att arbetsgivaren inte fullgjort sin omplaceringsskyldighet fick gehör hos Arbets- domstolen; arbetstagsidans gjorde inte ens gällande att det funnits någon ledig befattning för arbetstagaren att bli omplacerad till. Gällande turordningsbrott uttalade Arbetsdomstolen i do- men om att den situation att arbetsgivaren gjort en felaktig bedömning gällande en arbetstages kvalifikationer för det fortsatta arbetet, vilket gjort att någon med en kortare anställningstid får fortsätta arbeta, enbart medför att arbetsgivaren bryter mot LAS:s regler om turordning. Ar- betstagsidans fick i fallet rätt i att arbetsgivaren brutit mot 22 § LAS då arbetsgivaren under- värderat arbetstagens kvalifikationer och därför turordnat arbetstagarna felaktigt.⁴⁹ Även i AD 1978 nr 84 och AD 1991 nr 66 gjorde arbetsgivaren sig skyldig till turordningsbrott.⁵⁰

2.3. Personliga skäl

Den andra grunden som kan anges vid en uppsägning är som tidigare skrivet personliga skäl. Då Arbetsdomstolen har att ta ställning till huruvida det förelegat saklig grund för uppsägning vid personliga skäl, ska dess primära fokus inte vara på vad som hänt utan hur arbetstagens beteende kan tänkas ha framtida konsekvenser. Vidare läggs det vid bedömningen om saklighet också ansvar på arbetsgivaren och huruvida denne har markerat mot en arbetstages missköts- samhet. En misstanke om misskötsamhet eller brott är inte tillräckligt för att det ska föreligga saklig grund för att säga upp en arbetstages och det är arbetsgivaren som har bördan att bevisa att de omständigheter denne åberopat för uppsägningen de facto föreligger. En arbetstages får inte heller sägas upp enbart av skäl som arbetsgivaren haft kännedom om i längre än två måna- der.⁵¹

Exempel på sådant som är att hänföra personligen till arbetstagen är misskötsamhet generellt, såsom olämpligt uppträdande eller olovlig frånvaro, brottsliga gärningar eller samarbetssvårig- heter. Hur frekvent och grov misskötsamheten är, är avgörande för om beteendet utgör saklig

⁴⁹ AD 1994 nr 1.

⁵⁰ AD 1978 nr 84 och AD 1991 nr 66. Se Bilaga 1.

⁵¹ M Glavå, M Hansson, *Arbetsrätt* 3:e upplagan (Lund: Studentlitteratur 2016) 417 ff.

grund för uppsägning.⁵² Dock bör en uppsägning inte kunna vidtas av personliga skäl enbart baserat på att arbetstagaren misskött sig vid enstaka tillfällen, om inte arbetstagaren genom sin misskötsamhet eller förseelse visar sig klart olämplig för arbetet.⁵³ Därför spelar ofta själva arbetet och arbetsuppgifterna in i Arbetsdomstolens bedömning av huruvida en uppsägning varit sakligt grundad vid personliga skäl.⁵⁴

⁵² M Glavå, M Hansson, *Arbetsrätt* 3:e upplagan (Lund: Studentlitteratur 2016) 417 ff.

⁵³ Prop. 1973:129 125.

⁵⁴ M Glavå, M Hansson, *Arbetsrätt* 3:e upplagan (Lund: Studentlitteratur 2016) 417 ff.

3. Fingerad arbetsbrist

3.1. Begreppet fingerad arbetsbrist

Att en arbetsgivare behöver säga upp personal på grund av arbetsbrist, innebär inte nödvändigtvis att det är flera arbetstagare som sägs upp. Det kan istället handla om att en enda arbetstagare sägs upp på grund av arbetsbrist när dennes arbetsuppgifter försvinner av olika anledningar, exempelvis genom omorganisering eller att ett bemanningsföretag tar över arbetsuppgifterna. Det finns dock en problematik i att en arbetsgivare vill bli av med en viss person medan de personliga skälen för detta inte är tillräckliga för att det ska föreligga saklig grund för uppsägning, och vidtar därför en uppsägning som istället sägs bero på arbetsbrist. Detta kallas för fingerad arbetsbrist.⁵⁵

I förarbetena till LAS stipuleras det att om arbetsgivaren uppgivit arbetsbrist som skäl för uppsägningen av arbetstagare, medan det i verkligheten berott på andra orsaker, ska det inte godtas. Istället ska lovligheten av uppsägningen då prövas utifrån det verkliga skälet.⁵⁶

3.2. Bevisbördan vid fingerad arbetsbrist

Arbetsdomstolen har uttalat att då arbetsbrist normalt sett utgör saklig grund för uppsägning går Arbetsdomstolen normalt heller inte gå in och ifrågasätter huruvida arbetsgivarens beslut att inskränka personalstyrkan varit befogad eller ej.⁵⁷ Arbetsdomstolen applicerar å andra sidan en mer nyanserad bevisbedömning i de fall där enbart en arbetstagare snarare än flera arbetstagare sägs upp på grund av arbetsbrist.⁵⁸ Däremot går inte Arbetsdomstolen djupare in på de bakomliggande orsakerna, företagsekonomiska eller organisatoriska, som föranlett arbetsgivarens beslut att säga upp personal, i större utsträckning än vad som krävs för att bedöma huruvida arbetsbristen varit fingerad eller ej.⁵⁹ Arbetsgivaren i AD 1978 nr 110 hade visserligen starkt kritiserat den sedermera uppsagda arbetstagaren framför dennes kollegor, men planeringen av omorganiseringen uppkom innan konflikten mellan arbetstagaren och arbetsgivaren uppstod.

⁵⁵ L Lunning, G Toijer, *Anställningsskydd - En lagkommentar* 11:e upplagan (Stockholm: Wolters Kluwer 2016) 482.

⁵⁶ Prop. 1973:129 123 och prop. 1981/82:71 65.

⁵⁷ AD 1994 nr 140.

⁵⁸ AD 1976 nr 26.

⁵⁹ L Lunning, G Toijer, *Anställningsskydd - En lagkommentar* 11:e upplagan (Stockholm: Wolters Kluwer 2016) 483 f.

Vidare fanns det inte heller något som gjorde att Arbetsdomstolen kunde bedöma omorganiseringen som företagsekonomiskt omotiverat och således befanns uppsägningen som sakligt grundad.⁶⁰

Oftast, vid tvistemål, gäller det att den som påstår att något föreligger på ett visst sätt, också har bördan att bevisa det. Om inte det anges annat i lagregeln är beviskravet att denne ska styrka förhållandet som den påstår föreligger.⁶¹ I AD 1976 nr 26 uttalade sig Arbetsdomstolen om en lättnad i bevisbördan för arbetstagersidan vid fingerad arbetsbrist då desto mer sannolikt arbetstagersidan lyckas göra det att uppsägningen företagits av andra skäl än just arbetsbrist, desto högre krav ställs på arbetsgivaren att visa att uppsägningen hade skett oavhängigt av de andra omständigheterna.⁶² Medan beviskravet styrkt ligger mellan det högsta använda beviskravet, *uppenbart*, och *sannolikt*, innebär sannolikt i sin tur att säkerheten för bevisningen ligger på omkring 75 procent.⁶³ Det fordras därmed att arbetstagersidan kan visa på sannolika skäl för att uppsägningen föranletts av fingerad arbetsbrist, för att Arbetsdomstolen ska gå in och göra en bedömning av situationen. I övrigt genomför Arbetsdomstolen inte en egen prövning av det företagsekonomiska läget.⁶⁴ Det ska tilläggas att alltmedan Arbetsdomstolen uttalade sig i AD 1976 nr 26 om en delad bevisbördan mellan arbetstagar och arbetsgivare vid fingerad arbetsbrist, appliceras inte detta när arbetsbrist faktiskt föreligger.⁶⁵ I AD 2012 nr 11 blev en central ombudsman uppsagd efter att företaget genomgick en omplacering varvid behovet av en central ombudsman upphörde. Medan arbetstagersidan hävdade att uppsägningen grundade sig i missnöje över hur arbetstagaren utförde sina arbetsuppgifter, fann Arbetsdomstolen att de inte gjort det sannolikt att arbetstagaren blev uppsagd av skäl som var att personligen hänföra till honom och gick därför inte längre än så i sin prövning.⁶⁶ I ett annat rättsfall, AD 2000 nr 18, blev en sjukskriven kreditchef uppsagd på grund av arbetsbrist. Arbetsgivarsidan hade gjort bedömningen att kreditchefen inte skulle kunna återgå till sina tidigare arbetsuppgifter som var betydande. Detta styrkte arbetstagersidans påstående om att uppsägningen var att härleda till

⁶⁰ AD 1978 nr 110.

⁶¹ F Papadopoulou, B Skarp, *Juridikens nycklar – introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg 1:a upplagan* (Stockholm: Wolters Kluwer 2017) 243 f.

⁶² AD 1976 nr 26.

⁶³ F Papadopoulou, B Skarp, *Juridikens nycklar – introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg 1:a upplagan* (Stockholm: Wolters Kluwer 2017) 243 och Kullberg M, *Bevisbördan och beviskrav* (Visby: Karnov Group 2018) 105 f och 112.

⁶⁴ L Lunning, G Toijer, *Anställningsskydd - En lagkommentar 11:e upplagan* (Stockholm: Wolters Kluwer 2016) 483 f.

⁶⁵ Ds 2002:56 193.

⁶⁶ AD 2012 nr 11.

arbetstagarens person på grund av dennes sjukdom, Arbetsdomstolen ansåg att det därmed fanns sannolika skäl för att uppsägningen företagits på grund av personliga skäl och de gick därför vidare i prövningen. Uppsägningen bedömdes dock slutligen som sakligt grundad då arbetsgivarsidan kunde visa att omorganiseringen genomfördes av skäl som inte var att hänföra personligen till kreditchefen.⁶⁷

Arbetsgivarens bevisbörda går främst ut på att styrka att förändringen, som föranlett arbetsbristuppsägningen, faktiskt genomförts.⁶⁸ Detta misslyckades arbetsgivaren i AD 1976 nr 28 med som skulle avveckla sin verksamhet på grund av sin stigande ålder och därför sade upp en arbetstagare på grund av arbetsbrist. Medan Arbetsdomstolen konstaterade att uppsägningen de facto grundade sig i arbetsgivarens avsikt att avsluta verksamheten och därför inte berodde på personliga skäl, låg problematiken i att vissa av arbetstagarens arbetsuppgifter kvarstod. Av den anledningen förelåg det inte enligt Arbetsdomstolens mening arbetsbrist utan uppsägningen saknade saklig grund.⁶⁹ I AD 2017 nr 58 stannade sonen till den förra ägaren kvar på arbetet efter att fadern sålt verksamheten, och blev sedermera uppsagd på grund av arbetsbrist. Arbetstagar sidan hävdade att uppsägningen hade sin grund i att den nya ägaren inte ville ha kvar den tidigare ägarens son. Arbetsgivaren kunde dock visa på att en omorganisering skett då ingen av personalen längre skötte de arbetsuppgifter sonen gjorde då arbetsgivaren tagit in ett bemanningsföretag för att göra det.⁷⁰

3.3. Splittrad motivbild

En uppsägning har antingen arbetsbrist som orsak, eller personliga skäl. Gränsdragningen mellan de två uppsägningsgrunderna är ofta, men inte alltid, enkla att utgöra. Vid uppsägningar av flertalet arbetstagare är gränsdragningen enklare än när enstaka arbetstagare sägs upp.⁷¹ Enligt en arbetsgivare var lönetillägget för en organist inte företagsekonomiskt försvarbart och därför sades organisten upp med åberopande av arbetsbrist när denne inte accepterade att lönen sänktes. Arbetsgivaren anförde inte att det handlade om brist på medel eller en förändring av arbetsuppgifter som föranledde viljan att sänka arbetstagarens lön. Således fann Arbetsdomstolen att

⁶⁷ AD 2000 nr 18.

⁶⁸ S Öman, *Lagen om anställningsskydd - En kommentar 2:a upplagan* (Stockholm: Karnov Group 2017) 70.

⁶⁹ AD 1976 nr 28.

⁷⁰ AD 2017 nr 58.

⁷¹ Ds 2002:56 163 f.

uppsägningen företagits av skäl personligen hänförliga till organisten och inte av arbetsbrist. Arbetsgivaren hade själv tillstått att denne saknade saklig grund för uppsägningen om den skulle finnas bero på personliga skäl och inte arbetsbrist, uppsägningen ogiltigförklarades därför.⁷² Emellertid var uppsägningen sakligt grundad när en säljare i AD 2001 nr 107 inte ville acceptera den lägre lön, och övriga förändrade villkor, som följde av verksamhetens omorganisering. Eftersom ändringen genomfördes för att få till stånd enhetliga villkor för samtliga säljare bedömdes det inte som att uppsägningen föranletts av personliga skäl utan av arbetsbrist, och att uppsägningen därmed var sakligt grundad.⁷³

Det går att fundera över om en uppsägning kan ha en splittrad motivbild, vilket skulle innebära att uppsägningen dels beror på skäl som är att personligen hänföra till arbetstagaren och dels på arbetsbrist. Ett rättsfall från Arbetsdomstolen som illustrerar detta väl är AD 2000 nr 31.⁷⁴ I fallet blev en platschef uppsagd i besparingssyfte. Arbetsgivaren gjorde dock gällande att de även haft saklig grund för att säga upp arbetstagaren på grund av personliga skäl, detta eftersom platschefen enligt arbetsgivaren var inkompetent för sitt arbete. Av den anledningen uttalade Arbetsdomstolen att det ställdes starka krav på arbetsgivarsidan att visa att uppsägningen skulle genomförts även utan de personliga skälen för att säga upp platschefen, för att uppsägningen skulle ansetts vara föranledd av arbetsbrist. Arbetsgivarsidan lyckades med detta bland annat då kontoret i fråga gick back cirka 150 000 kr per månad, vilket arbetsgivaren menade berodde på platschefens inkompetens. Således fanns det en koppling mellan arbetsbristen och de skäl som arbetsgivaren ansåg sig ha att också säga upp arbetstagaren av de personliga skälen. Däremot gjorde Arbetsdomstolen bedömningen att platschefens skuld i frågan om det ekonomiska läget var irrelevant när det kom till huruvida arbetsbrist förelåg och varit orsaken till uppsägningen. Arbetsdomstolen kom fram till slutsatsen att platschefen hade blivit uppsagd även om denne inte varit orsaken till den uppkomna ekonomiska skadan och att det faktum att arbetsgivaren ansåg sig ha andra skäl än arbetsbrist för att säga upp arbetstagaren skulle förbises eftersom Arbetsdomstolen kom fram till att arbetsbrist förelåg i fallet, och därmed förelåg också saklig grund för uppsägningen.⁷⁵

⁷² AD 1995 nr 40.

⁷³ AD 2001 nr 107.

⁷⁴ Ds 2002:56 165 f.

⁷⁵ AD 2000 nr 31.

Att det faktum att arbetsgivaren har uppsägningsskäl som hänför sig personligen till arbetstagararen inte hindrar denne från att säga upp arbetstagararen av andra skäl, i.e. arbetsbrist, beror på att en arbetstagarare som misskött sig inte ska erhålla ett anställningsskydd som är starkare än övriga anställdas. Sådillvida inte de personliga skälen varit själva orsaken till uppsägningen accepteras en arbetsgivares uppsägning av en arbetstagarare på grund av arbetsbrist vid en splittrad motivbild.⁷⁶ Arbetsdomstolens uttalade praxis om att det spelar ingen roll om arbetsgivaren också haft andra skäl än arbetsbrist att säga upp arbetstagarare så länge arbetsbrist faktiskt föreligger, står sig fast.⁷⁷ Gällande avvägningen som Arbetsdomstolen gör mellan arbetsbrist och personliga skäl statueras väl i AD 2000 nr 35. En arbetstagarare blev först uppsagd på grund av personliga skäl. Arbetsgivaren tog tillbaka uppsägningen efter drygt en månad och arbetstagararen fortsatte sitt arbete. Efter ytterligare en månad blev arbetstagarare återigen uppsagd, denna gång åberopade arbetsgivaren arbetsbrist som orsaken. Med den första uppsägningen som bakgrund hävdade arbetstagararsidan att även den andra uppsägningen berodde på personliga skäl och att uppsägningen därmed var att betrakta som fingerad arbetsbrist. I rättegången bedömde Arbetsdomstolen att den första uppsägningen saknade saklig grund och tilldömde arbetstagararen allmänt skadestånd för kränkningen. I fallet med den andra uppsägningen var läget lite annorlunda. Arbetsdomstolen tillstyrkte att det kunde verka som att personliga skäl låg bakom även den andra uppsägningen. Däremot kunde arbetsgivarsidan visa på att arbetsbrist fanns då arbetstagararens arbetsuppgifter gradvis försvunnit eller övertagits av andra. Vidare kunde inte Arbetsdomstolen finna att förändringarna genomförts i syfte att kunna säga upp arbetstagararen. Således befanns den andra uppsägningen som sakligt grundad.⁷⁸

I ett annat fall, AD 1986 nr 158, upplevde arbetstagararen att han trakasserades av bolagsledningen i syfte att förmå honom att säga upp sig själv. Bland annat gav en i ledningen honom platsannonser om lediga tjänster på andra företag, utan att arbetstagararen efterfrågat det. Detta hävdade arbetsgivarsidan var för att de ville hjälpa arbetstagararen. Arbetsdomstolens utredning visade att det förelegat motsättningar mellan arbetstagararen och bolagsledningen. Samtidigt visade utredningen också att det förelåg arbetsbrist och uppsägningen bedömdes därför som sakligt grundad.⁷⁹

⁷⁶ Ds 2002:56 165 f.

⁷⁷ AD 2004 nr 52.

⁷⁸ AD 2000 nr 35.

⁷⁹ AD 1986 nr 158.

3.4. Annan lagstiftning som arbetstagersidan åberopat

3.4.1. Diskriminering

Om någon påstår att denne blivit diskriminerad enligt DL ska denne göra det antagligt genom att visa på omständigheter för att diskrimineringen skett, varvid bevisbördan går över till motparten som har att visa att sådant inte inträffat.⁸⁰ Det föreligger därmed en lättnad i bevisbördan för arbetstagersidan som hävdar att diskriminering förekommit.⁸¹ Bevisbördan är en presumptionsregel; om arbetstagersidan lyckas göra det antagligt att diskriminering skett, skapas då en presumtion att diskriminering föreligger. De omständigheter som arbetsgivarsidan då åberopar till sitt försvar ska ha saklighet.⁸²

Ett funktionsnedsatt butiksbiträde sades upp från arbetet i en livsmedelsbutik med åberopande av arbetsbrist i AD 2012 nr 51. I fallet uppkom det diverse frågor om fingerad arbetsbrist, arbetsgivarens rehabiliterings- och omplaceringsskyldighet samt stöd- och anpassningsåtgärder och direkt diskriminering. Arbetsdomstolen konstaterade att det förelåg arbetsbrist sedan en föräldraledig arbetstagarare återkom i arbetet och det uppstod övertalighet. Det befanns att den uppsagda arbetstagararen blivit missgynnad, men att det inte var en fråga om turordningsbrott då arbetstagararen inte kunde utföra de väsentliga uppgifterna i arbetet vilket då gjorde att hon inte var i jämförbar ställning med de andra arbetstagararna. Men inte heller genom skäliga stöd- och anpassningsåtgärder hade arbetstagararen kunnat komma i jämförbar ställning med de andra. Vidare saknades det lediga tjänster till vilka hon hade haft tillräckliga kvalifikationer för och kunnat omplaceras till. Därmed hade arbetsgivaren saklig grund för att säga upp den funktionsnedsatta arbetstagararen.⁸³

I ett annat fall, AD 2015 nr 57, blev också en funktionsnedsatt arbetstagarare uppsagd. Arbetstagersidan hävdade att arbetsbristuppsägningen egentligen grundades på skäl personligen hänförliga till arbetstagararen, i detta fall dennes sjukdomar dyslexi, ADHD och narkolepsi. Sjukdomarna bedömdes omfattas av DL. Problematiken för arbetstagersidan var att Arbetsdomstolens utredning visade att arbetsgivaren enbart var medveten om att arbetstagararen hade dyslexi, de

⁸⁰ F Papadopoulou, B Skarp, *Juridikens nycklar – introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg* 1:a upplagan (Stockholm: Wolters Kluwer 2017) 244.

⁸¹ L Viklund, M Wästfelt, *Arbetsrätt i praktiken – en handbok* 20:e upplagan (Lund: Studentlitteratur 2018) 146 f.

⁸² M Glavå, M Hansson, *Arbetsrätt* 3:e upplagan (Lund: Studentlitteratur 2016) 311 ff.

⁸³ AD 2012 nr 51.

andra sjukdomarna var de omedvetna om. Däremot gjorde arbetstagersidan det antagligt att uppsägningen kan ha orsakssamband med dyslexin och bevisbördan gick således över på arbetsgivaren. Arbetsgivaren kunde visa att sådant orsakssamband saknades och att uppsägningen föranletts av arbetsbrist.⁸⁴

3.4.2. Missgynnande enligt föräldraledighetslagen

I föräldraledighetslagen (1995:584) (FL) finns det regler som förbjuder att arbetstagare, och arbetssökande, missgynnas på grund av föräldraledighet. Detta förbud är vidsträckt och täcker nästintill alla av arbetsgivarens åtgärder. Förbudet har likheter med DL:s regler om förbud mot diskriminering och förbuden från de två olika lagarna kan bli aktuella samtidigt genom exempelvis könsdiskriminering i DL som samtidigt har samband med arbetstagersidans föräldraledighet enligt FL. Det finns fall då undantag från förbudet mot missgynnande i samband med föräldraledighet kan förekomma, det gäller då ledigheten har till följd att missgynnandet är nödvändigt. Det ska noteras att undantaget inte är att använda lättvindigt. Likt bevisbördan vid diskriminering ska arbetstagersidans här också göra det antagligt att missgynnandet skett och därefter är det arbetsgivarens uppgift att visa att det antingen inte varit en fråga om missgynnande eller att åtgärden uppfyller kraven för undantaget.⁸⁵

I AD 2015 nr 12 blev arbetsgivarens uppsägning av en frisör anklagad för att ha varit ett fall av fingerad arbetsbrist. Eftersom frisören i fråga var gravid blev det en fråga om direkt könsdiskriminering och missgynnande i strid med DL respektive FL. Arbetsgivaren menade att frisören sades upp då hon, sedan hon blev gravid, varit ovillig att utföra vissa behandlingar vilket ledde till ett minskat kundunderlag samt att hon hade avbokat kunder. En annan frisör anställdes kort efter uppsägningen vilket gjorde att kunderunderlaget återhämtade sig något enligt arbetsgivaren. Emellertid kunde inte arbetsgivaren styrka sina påståenden då de kunde varken påvisa att frisören avbokat och nekat till bokningar, inte heller kunde de presentera ekonomiskt underlag som bevis för de ekonomiska konsekvenserna av det påstådda agerandet. Därmed var det klarlagt att det inte rörde sig om arbetsbrist och arbetsgivaren bevisade inte heller att det inte rörde

⁸⁴ AD 2015 nr 57.

⁸⁵ M Glavå, M Hansson, *Arbetsrätt* 3:e upplagan (Lund: Studentlitteratur 2016) 615 f.

sig om könsdiskriminering enligt DL och missgynnande enligt FL. Utöver detta hade arbetsgivaren också brutit mot LAS.⁸⁶

I ett annat fall, AD 2017 nr 7, ansökte en arbetstagare om föräldraledighet som skulle pågå i drygt ett år men blev ett par dagar efter ansökan uppsagd på grund av arbetsbrist. Uppsägningen återtogs dock av arbetsgivaren innan uppsägningstiden hann löpa ut. Rättsfallet handlade om uppsägningen hade samband med den planerade föräldraledigheten. Eftersom uppsägningen skedde så pass kort inpå arbetstagarens föräldraledighetsansökan samt att arbetsgivaren, trots möten med arbetstagaren angående ledigheten, inte nämnde att företaget hade ekonomiska problem och funderade att säga upp honom på grund av arbetsbrist ansåg Arbetsdomstolen att det var antagligt att uppsägningen hade samband med föräldraledigheten. Arbetsgivaren, som då fick bevisbördan, misslyckades med att visa att bolaget hade dåligt ekonomiskt resultat som föranlett uppsägningen. Således befanns arbetsgivaren ha brutit mot missgynnandeförbudet i FL.⁸⁷

3.4.3. Föreningsrättskränkning

Den som hävdar att den har blivit utsatt för föreningsrättskränkning i strid med MBL har bevisbördan för att så har skett. Medan åtgärden kan vara lättare att bevisa, är det desto svårare att bevisa arbetsgivarens syfte bakom handlandet. Då det är syftet bakom åtgärden som är det väsentliga i mål gällande föreningsrättskränkning, har Arbetsdomstolen underlättat för arbetstagersidan då de behöver visa att sannolika skäl föreligger för att föreningsrättskränkning inträffat. Det blir därefter arbetsgivarens uppgift att styrka att åtgärden haft skäligen orsak och inte berott på föreningsrättsfrågan utan att denne har haft andra skäl, som är att bedöma som sakliga. Saklighetskravet innebär att åtgärden bedöms i enlighet med de regler som är relaterade till åtgärden. För uppsägning är det således regeln om saklighet i LAS som blir aktuell.⁸⁸ Två arbetstagare som hade tidsbegränsade anställningar fick tillsvidareanställningar, men blev tre veckor in i anställningen uppsagda på grund av arbetsbrist. Den egentliga orsaken till uppsägningen var enligt arbetstagersidan att arbetstagarna vänt sig till fackföreningen, vilket innebar att det gällde föreningsrättskränkning. Utredningen i rättsfallet gav inte stöd åt att förenings-

⁸⁶ AD 2015 nr 12.

⁸⁷ AD 2017 nr 7.

⁸⁸ M Glavå, M Hansson, *Arbetsrätt* 3:e upplagan (Lund: Studentlitteratur 2016) 151 f.

rättskränkning skett, däremot gjorde inte Arbetsdomstolen en bedömning om huruvida arbetsbrist förelåg. Uppsägningarna befanns osakliga av skälet att myndigheten fattat beslutet att ge arbetstagarna tillsvidareanställningar och därefter sagt upp dem väldigt snart därefter.⁸⁹

I AD 1978 nr 84 gick arbetstagersidan bet på sin anklagelse om att arbetstagaren genom uppsägningen blev utsatt för fingerad arbetsbrist och föreningsrättskränkning då arbetstagaren, i deras mening, blev straffad för att denna tagit hjälp av fackföreningen för att höja sin lön. Arbetstagersidan menade att det faktum att arbetsgivaren bortsett från turordningen var ytterligare bevis på att uppsägningen föranletts av skäl personligen hänförliga till arbetstagaren för att arbetsgivaren ville bli av med denne. Arbetsdomstolen konkluderade att arbetstagersidan inte gjort det sannolikt att arbetsgivaren åsyftade att kränka föreningsrätten då tidssambandet mellan fackföreningens agerande och uppsägningen inte ensamt var tillräckligt bevis, och arbetstagersidan uppgav inget ytterligare stöd för ett sådant syfte med uppsägningen. Däremot, som redan skrivet tidigare i texten, bröt arbetsgivaren mot turordningsreglerna.⁹⁰ Även i AD 1991 nr 66 försökte arbetstagersidan härleda en arbetsbristuppsägning till föreningsrättskränkning när en laboratoriechef blev uppsagd på grund av arbetsbrist. De menade att laboratoriechefen var engagerad i facklig verksamhet och att det var vad som föranledde uppsägning, samt att de även anade att personliga skäl kunde ligga bakom men att den i vilket fall inte var sakligt grundad. Arbetsdomstolen fann att arbetsbrist var orsaken till uppsägningen och inte någon föreningsrättskränkning. Däremot hade arbetsgivaren gjort sig skyldig till turordningsbrott, vilket också nämnts tidigare i texten.⁹¹

Fem av totalt sex biträdande jurister vid en advokatbyrå beslutade sig för att bilda en lokal fackförening. Två av dessa blev kort därpå uppsagda på grund av arbetsbrist, varav den ena redan hade sagt upp sig själv. Arbetstagersidan menade att detta utgjorde föreningsrättskränkning då åtgärderna vidtogs på grund av att arbetstagarna valt att utnyttja sin föreningsrätt. Utredningen visade att arbetsgivaren hade reagerat mycket negativt till den lokala fackföreningens bildande och arbetstagersidan hade styrkt att den ena arbetstagaren blev uppsagd utan saklig

⁸⁹ AD 1982 nr 107.

⁹⁰ AD 1978 nr 84.

⁹¹ AD 1991 nr 66.

grund och att den andra arbetstagaren, som redan själv sagt upp sig, blev avskedad under löpande uppsägningstid. Arbetsdomstolen fann att arbetsgivarens åtgärder grundade sig i arbetstagarnas nyttjande av föreningsrätten, därutöver hade också arbetsgivaren brutit mot LAS.⁹²

3.4.4. Facklig förtroendeman

Det finns även ett extra skydd för fackliga förtroendemän. I FML finns det en regel i 8 § som stipulerar att en facklig förtroendeman ges företräde vid arbetsbristuppsägningar, givet att det för den fackliga verksamheten är av särskild betydelse att förtroendemannen får fortsatt anställning. Skulle arbetsgivaren förbise detta kan uppsägningen ogiltigförklaras, trots att det egentligen utgör ett turordningsbrott för vilket det i normalfallet inte går att ogiltigförklara uppsägningar enbart av anledningen att turordningen ignorerats. Vidare får fackliga förtroendemän enligt 4 § FML inte särbehandlas negativt gällande arbets- och anställningsvillkor till följd av sitt uppdrag, samt erhåller de ett efterskydd som innebär att när de lämnar det fackliga uppdraget ska deras arbets- och anställningsvillkor vara som om arbetstagarna inte haft det fackliga uppdraget.⁹³

En facklig förtroendeman blev uppsagd i AD 1993 nr 80, vilket arbetsgivaren menade berodde på arbetsbrist och otillräckliga kvalifikationer som gjorde att det inte gick att omplacera denne. Arbetstagsidan menade att uppsägningen egentligen berodde på ett ansträngt förhållande mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. Arbetsdomstolen kom fram till att uppsägningen grundats i arbetsbrist till följd av en omorganisering. Däremot fanns det brister i hur arbetsgivaren genomfört sin omplaceringsskyldighet; de hade visserligen gett arbetstagaren erbjudande om en annan tjänst men arbetstagaren hade nekat detta och Arbetsdomstolen dömde ut erbjudandet som oskäligt. Det fanns andra tjänster, framförallt en, som var mer lämpliga och Arbetsdomstolen påpekade att det inte handlar om att arbetsgivaren har att välja att behålla den arbetstagare som är mest meriterande i hans eget tycka. Arbetsgivaren sade upp arbetstagaren trots att den fackliga organisationen gjort känt för arbetsgivaren att den fackliga förtroendemannen var viktig för den fackliga verksamheten, varvid arbetsgivaren befanns ha brutit mot 8 § FML. Uppsägningen blev därför ogiltigförklarad.⁹⁴

⁹² AD 1988 nr 59.

⁹³ M Glavå, M Hansson, *Arbetsrätt* 3:e upplagan (Lund: Studentlitteratur 2016) 710.

⁹⁴ AD 1993 nr 80.

Slutet blev något annorlunda i AD 1981 nr 146 där sex anställda, samtliga hade uppnått pensionsåldern, blev uppsagda i besparingssyfte. Arbetstagersidan menade att det inte förelegat arbetsbrist på sådant vis som motiverat uppsägningar samt att den ena av de sex uppsagda var facklig förtroendeman och att hans uppsägning berodde dels på motsättningar mellan denne och chefen och dels på det fackliga uppdraget. Arbetsdomstolen konstaterade att arbetsbrist förelåg och att den fackliga förtroendemannens verksamhet inte var av sådan särskild betydelse som 8 § FML avser. Av den anledningen var uppsägningen av den fackliga förtroendemannen, och av de övriga uppsagda arbetstagarna, sakligt grundad.⁹⁵ En serviceingenjör, som tidigare varit facklig förtroendeman, anförde att hans uppsägning var ett fall av fingerad arbetsbrist i AD 1988 nr 32. Han fick inte gehör på den ståndpunkten hos Arbetsdomstolen då Arbetsdomstolen fann att uppsägningen grundade sig i att kontoret som arbetstagaren arbetade vid lades ned av företagsekonomiska skäl. Däremot hade inte arbetsgivaren fullgjort sin omplaceringskyldighet då de inte tillhandahållit de utbildningar som arbetstagaren skulle haft enligt 4 § FML. Arbetsdomstolen påtalade att arbetsgivaren skulle ha bedömt arbetstagarens kvalifikationer som denne skulle ha fått genom erforderlig utbildning. Uppsägningen ogiltigförklarades därför.⁹⁶

⁹⁵ AD 1981 nr 146.

⁹⁶ AD 1988 nr 32.

4. Analys

4.1. Saklig grund

Sedan tillkomsten av kravet på saklig grund vid uppsägning har ett stort antal rättsfall om fingerad arbetsbrist prövats av Arbetsdomstolen. I denna uppsats har 51 rättsfall som gäller fingerad arbetsbrist studerats och sammanfattats i Bilaga 1. Av dessa är det enbart sex rättsfall som resulterat i att Arbetsdomstolen bedömt uppsägningen som ett fall av fingerad arbetsbrist.⁹⁷ Det är således bevisligen svårt för arbetstagersidan att få igenom i en rättegång att en arbetsbrist-upsägning utgjort fingerad arbetsbrist och därför saknar saklig grund. Sedan går det även att ifrågasätta hur pass väl grundade arbetstagersidans påstående om fingerad arbetsbrist är i alla de fall där Arbetsdomstolen bedömt att uppsägningen varit sakligt grundad i arbetsbrist.

I en del av rättsfallen har undertecknad upplevt att arbetstagersidan, i brist på andra sätt att ifrågasätta en uppsägning, valt att försöka få igenom att en uppsägning rört sig om fingerad arbetsbrist trots att de själva egentligen inte fört några tydliga argument för att en sådan situation skulle föreligga. Detta har också visat sig när Arbetsdomstolen inte funnit att det förelegat sannolika skäl för fingerad arbetsbrist och därför inte gått längre än så i sin prövning av själva uppsägningsgrunden i de fallen. Exempelvis i AD 2002 nr 25 där en arbetstagare blev miss-handlad av en kollega och därefter sjukskriven, och sedermera uppsagd på grund av arbetsbrist efter att denne nekade de arbetsuppgifter som erbjöds honom. Arbetstagersidan menade att det var ett fall av fingerad arbetsbrist, dock anmärkte Arbetsdomstolen på att arbetstagersidan trots sitt påstående inte anfört någon omständighet eller liknande som indikerade att uppsägningen berott på skäl som var att hänföra till arbetstagaren personligen snarare än arbetsbrist. Uppsägningen ansågs därför bero på arbetsbrist, och var därtill sakligt grundad.⁹⁸ Bristen på argument och bevis från arbetstagersidan är påtagligt i fallet ovan, och var inte ensamt av sitt slag bland de 51 genomgångna rättsfallen. Att enbart framföra en anklagelse om fingerad arbetsbrist utan att därefter följa upp anklagelsen med omständigheter som talar för det, gör att det inte är underligt att Arbetsdomstolen i 30 av rättsfallen bedömde uppsägningarna som sakligt grundade i arbetsbrist; om rättsfallen som slutade i turordningsbrott ska räknas med i den siffran landar

⁹⁷ Se AD 1975 nr 38, AD 1991 nr 136, AD 1994 nr 122, AD 1995 nr 40, 1996 nr 7 och 2015 nr 12.

⁹⁸ AD 2002 nr 25.

vi istället i 34 uppsägningar som var sakligt grundade. Det kan tänkas att anklagelsen om att fingerad arbetsbrist används i brist på bättre argument från arbetstagersidan när en arbetstagarare upplever sig ha blivit felaktigt uppsagd på grund av arbetsbrist.

4.2. Arbetsbrist och personliga skäl

Eftersom arbetsbrist som sådan utgör saklig grund för uppsägning och beslut om driftsinskränkningar och dylikt går under arbetsgivarens företagsledningsrätt, går inte Arbetsdomstolen heller in och ifrågasätter om minskningen av personalstyrkan varit motiverad eller inte. Däremot i de fall där en uppsägning rör personliga skäl, går Arbetsdomstolen in och gör en bedömning av situationen. I bedömningen tas bland annat hänsyn till vilka framtida konsekvenser arbetstagararens agerande kan tänkas ha, men också om och hur arbetsgivaren har agerat mot beteendet. Det ställs således till viss del höga krav för att kunna säga upp en anställd på grund av personliga skäl samt krav på att arbetsgivaren ska ha agerat mot beteendet, medan arbetsbrist som uppsägningsgrund per definition är sakligt grundad. AD 2000 nr 35 exemplifierar rätt tydligt problematiken kring uppsägningsgrunderna. Arbetstagararen blev först uppsagd på grund av personliga skäl och sedan på grund av arbetsbrist. Den första uppsägningen, som grundades i personliga skäl, dömdes ut av Arbetsdomstolen. De personliga skälen som arbetsgivaren angett som grund för uppsägningen var alltså helt enkelt inte tillräckliga för att utgöra saklig grund. Däremot när arbetsgivaren kort därpå istället sade upp samma arbetstagarare fast på grund av arbetsbrist, godtog Arbetsdomstolen uppsägningen. Detta trots att Arbetsdomstolen själv tillstod att det förefall som att personliga skäl kunde ligga bakom även den andra uppsägningen. Då arbetsgivaren kunde visa att det fanns arbetsbrist godkändes den andra uppsägningen. Rättsfallet illustrerar tydligt skillnaderna på kraven som ställs på arbetsgivarens bevisning vid de olika typerna av uppsägningsgrunderna. Vidare visar rättsfallet att arbetsbrist som uppsägningsgrund kan vara en väg att gå när en arbetsgivare vill bli av med en specifik individ när de personliga skälen är otillräckliga för att uppnå saklig grund.

Då bevisbördan övergår från arbetstagararen till arbetsgivaren efter att arbetstagararen gjort det sannolikt att det rört sig fingerad arbetsbrist, är det i princip upp till arbetsgivaren att visa att arbetsbrist faktiskt finns. I de fall där det handlar om att företaget genomgått en omorganisering

har arbetsgivaren att visa att förändringen av verksamheten de facto genomförts.⁹⁹ Däremot när det handlar om en faktisk brist på arbete, alltså en brist på arbetsuppgifter för arbetstagaren att utföra, går arbetsdomstolen närmre in och gör en utredning över huruvida arbetsuppgifterna försvunnit eller distribuerats till kollegor eller entreprenad.¹⁰⁰ Medan arbetstagaren får dra det tunga lasset, har ändå Arbetsdomstolen gjort det något lättare för arbetstagersidan när det kommer till bevisningen. Å andra sidan måste arbetstagersidan göra det sannolikt att fingerad arbetsbrist förelegat och även i när de lyckas har arbetsgivaren endast att visa att arbetsbrist funnits och uppkommit oavhängigt de personliga skälen, om det finns några sådana. Även med bevislättningen har arbetstagersidan ett svårt arbete framför sig ty det räcker med att arbetsgivaren kan visa att det finns arbetsbrist som inte arbetsgivaren skapat för att bli av med arbetstagaren för att en tvivelaktig uppsägning ska befinnas bero på arbetsbrist.

4.3. Fingerad arbetsbrist

Det följer av såväl prop. 1973:129 som prop. 1981/82:71 att om det uppgivna skälet för en uppsägning, vilket i fallen är arbetsbrist, inte verkar vara det verkliga skälet, ska den sakliga grunden i uppsägningen prövas baserat på det då verkliga skälet. Arbetsdomstolen prövar fall av fingerad arbetsbrist förutsatt att arbetstagersidan lyckas göra det sannolikt att det rör sig om fingerad arbetsbrist. Arbetsdomstolen gör först en prövning av vad det verkliga skälet är och om det behövs genomförs därefter även en prövning av sakligheten i fallet.

Av de sex rättsfall där fingerad arbetsbrist har konstaterats var två fall lika varandra. Både VVS-ingenjören i AD 1994 nr 122 och kyrkoorganisten i AD 1995 nr 40 blev uppsagda på grund av arbetsbrist när de inte accepterade en lönesänkning. I VVS-ingenjörens fall berodde arbetsgivarens initiativ på att arbetstagarens lön inte var i relation till dennes kunskaper inom traditionella VVS-konstruktioner. Medan Arbetsdomstolen uttalade att arbetsgivarens vilja att sänka lönen var förståelig, innebar inte det för den sakens skull att det förelåg saklig grund för uppsägning då arbetsgivaren hade sig själv att skylla för arbetstagarens bristande kompetens inom området. Kyrkoorganistens arbetsgivare hade däremot inget argument för lönesänkningen mer än att lönen inte var företagsekonomiskt försvarbart, vilket ogillades av Arbetsdomstolen då

⁹⁹ Se AD 2000 nr 18.

¹⁰⁰ Se AD 1976 nr 28.

det inte skett någon omorganisering eller förändring av arbetsuppgifterna. Däremot ansåg Arbetsdomstolen att sjuksköterskan i AD 1995 nr 152 fick tåla en lönesänkning till följd av arbetsgivarens rationaliseringar. Detsamma gällde för säljaren i AD 2001 nr 107 när arbetsgivaren ville åstadkomma enhetliga arbetsvillkor för samtliga säljare. Även om samtliga fyra nu nämnda rättsfall handlar om arbetstagare som inte accepterat en lönesänkning, blev två uppsägningar bedömda som fingerad arbetsbrist men inte de två andra. Den huvudsakliga faktorn till detta är att i AD 1995 nr 152 och AD 2001 nr 107 kunde arbetsgivaren visa att lönesänkningen berodde på verksamhetsrelaterade skäl. Visserligen påtalade VVS-ingenjörens arbetsgivare i AD 1994 nr 122 att denne inte kunde ta tillräckligt betalt av kunder för arbetstagarens arbetsprestation i relation till dennes lön. Däremot berodde lönesänkningen på inkompetens hos arbetstagaren vilket var att hänföra till honom personligen, och eftersom det var arbetsgivarens eget fel att arbetstagaren hade otillräckliga kunskaper saknade uppsägningen saklig grund.

I såväl AD 1991 nr 136 som AD 1975 nr 38¹⁰¹ bedömdes uppsägningarna som fall av fingerad arbetsbrist där de personliga skälen, vilket i båda fallen var bristande kompetens, inte var tillräckliga för att saklig grund skulle föreligga. I det förstnämnda rättsfallet berodde inkompetensen på att arbetsgivaren inte tillhandahållit en kort utbildning och i det senare rättsfallet fanns det ingen inkompetens då arbetstagaren faktiskt hade behörighet att framföra det aktuella fordonet.

Det femte fallet av konstaterad fingerad arbetsbrist är ett egendomligt fall olikt de andra rättsfall som undersökts då arbetstagaren som blev uppsagd från sin, enligt arbetsgivaren, tidsbegränsade anställning då det förelåg brist på arbetsuppgifter. Att fallet ändå inkluderats i uppsatsen beror på att Arbetsdomstolen bedömde att det var ett fall av fingerad arbetsbrist då arbetstagaren i deras mening hade en tillsvidareanställning. Avslutandet av anställningen, som Arbetsdomstolen ansåg var ett avskedande, vidtogs efter att arbetstagaren kontaktat facket för att få hjälp med ersättningskrav och var att hänföra till denne personligen.¹⁰² Således har det i tre av de totalt sex rättsfall där fingerad arbetsbrist funnits i grunden handlat om inkompetens hos arbetstagaren som inte varit tillräckligt för att utgöra saklig grund för uppsägning på grund av personliga skäl. I det fjärde fallet handlade det om ett försök att få ner lönen för en organist utan

¹⁰¹ Se AD 1975 nr 38.

¹⁰² AD 1996 nr 7.

att arbetsgivaren egentligen angav något organisatoriskt skäl för det och i det femte om en arbetsgivare som inte hade särskilt bra koll på varken regelverk eller anställningsform. Det sjätte rättsfallet, AD 2015 nr 12, kommer diskuteras senare.

4.4. Splittrad motivbild

En uppsägning kan ha personliga skäl, orsaker som hänför sig personligen till den uppsagda arbetstagaren, som grund eller arbetsbrist, vilket är allting annat. Uppsägningen har antingen den ena grunden eller den andra som orsak, dock inte båda två. Däremot kan en arbetsgivare tänkas ha en splittrad motivbild för att säga upp en arbetstagare, som i AD 2000 nr 31, där arbetsgivaren anser att det finns såväl arbetsbrist som personliga skäl tillräckliga för att utgöra saklig grund för uppsägning. Arbetsdomstolen har som uttalad praxis att så länge arbetsbrist föreligger är en arbetsbristuppsägning sakligt grundad, förutsatt så klart att omplaceringsskyldigheten är fullgjord och förfarandet inte bryter mot några andra lagar. I AD 2000 nr 31 godkändes arbetsbristuppsägningen då arbetsgivaren kunde visa att arbetsbrist förelåg samtidigt som Arbetsdomstolen gjorde bedömningen att platschefen hade blivit uppsagd på grund av arbetsbrist även om arbetsgivaren inte hade ansett att det var denne som orsakat förlusterna och därmed också arbetsbristen.

Av de genomgångna rättsfallen har en del arbetsgivare ansett sig ha saklig grund för att säga upp arbetstagaren för såväl arbetsbrist som personliga skäl. Däremot godkänner lagen och Arbetsdomstolen enbart en av uppsägningsgrunderna, de kan inte kombineras eller komplettera varandra. Emellertid har Arbetsdomstolen, som tidigare skrivet, att pröva en uppsägning från dess verkliga uppsägningsgrund. Det kan tänkas att det blir en svårare avvägning för Arbetsdomstolen eftersom för att en arbetsbristsituation ska anses vara saklig i sig, fordras det att den inte har skapats av arbetsgivaren i syfte att bli av med arbetstagaren. I de fall där arbetsgivaren själv tillstår att den även utöver arbetsbrist som grund för uppsägningen också anser sig ha tillräcklig grund för att säga upp arbetstagaren på grund av personliga skäl, blir det extra viktigt för Arbetsdomstolen att komma fram till att arbetsbristen saknar koppling till de personliga skälen. Spontant kan det tänkas att arbetsgivaren sätter käppar i hjulet på sig själv om denne öppet proklamerar att det finns saklig grund för såväl uppsägning på grund av arbetsbrist som på grund av personliga skäl då det innebär att det finns en påtaglig risk att arbetsbristen inte ensamt har påverkat beslutet att säga upp arbetstagaren på grund av arbetsbrist. Emellertid har Arbetsdomstolen att pröva uppsägningens saklighet utifrån den verkliga uppsägningsgrunden.

Skulle då Arbetsdomstolen komma fram till slutsatsen att en uppsägning beror på personliga skäl, gäller det att arbetsgivaren har saklig grund för den uppsägningsgrunden. Samtidigt vet vi som bekant att arbetsbrist som sådan innebär att det föreligger saklig grund för uppsägning.

4.5. Annan lagstiftning

Om en uppsägning befinns vara ett fall av fingerad arbetsbrist och sakna saklig grund, kommer det ha till följd att uppsägningen ogiltigförklaras, förutsatt att arbetstagersidan har yrkat på det. I majoriteten av de undersökta rättsfallen har inte arbetstagersidan enbart åberopat att uppsägningen utgjort ett fall av fingerad arbetsbrist, de har också kompletterat med exempelvis att arbetsgivaren inte fullgjort omplaceringsskyldigheten, förbisett turordningsreglerna och i vissa fall har även brott mot andra lagar tagits upp.

Totalt har fyra av de undersökta rättsfallen slutat i att arbetsgivaren dömts för turordningsbrott.¹⁰³ Även om turordningsbrott i sig inte resulterar i att en uppsägning ogiltigförklaras, får arbetstagersidan en monetär ersättning för lagbrottet. Värt att tillägga är att i en hel del av rättsfallen har arbetstagersidan använt anklagelsen om turordningsbrott som ett bevis för att arbetsbristuppsägningen företagits i syfte att bli av med just den aktuella arbetstagen. Däremot har inget av de fallen medfört att Arbetsdomstolen dragit slutsatsen att det rört sig om fingerad arbetsbrist.

Om arbetsgivaren inte uppfyller sin omplaceringsskyldighet kan det resultera i ett ogiltigförklarande av uppsägningen, förutsatt att arbetstagersidan åberopat den påföljden. Denna omplaceringsskyldighet är oavhängig om en uppsägning berott på arbetsbrist eller personliga skäl. I tre av rättsfallen har arbetsgivaren fått igenom att uppsägningsgrunden de facto varit arbetsbrist, men samtidigt misslyckats med att fullgöra sin omplaceringsskyldighet¹⁰⁴, och i ett fjärde rättsfall misslyckades arbetsgivaren med densamma efter att ha förbisett och brutit mot 4 § FML.¹⁰⁵

Det sjätte fallet av fingerad arbetsbrist utgörs av AD 2015 nr 12. Det redan omskrivna rättsfallet rör en gravid frisör som sades upp på grund av arbetsbrist. Arbetsdomstolen kunde, dels på grund av omständigheterna och dels på grund av arbetsgivarens tydliga brist på dokumentation

¹⁰³ Se AD 1978 nr 84, AD 1983 nr 51, AD 1991 nr 66 och AD 1994 nr 1.

¹⁰⁴ Se AD 1995 nr 152, AD 2006 nr 68 och AD 2018 nr 76.

¹⁰⁵ Se AD 1988 nr 32.

för sitt påstående om arbetsbrist, utröna att uppsägningen var ett fall av fingerad arbetsbrist samt att arbetsgivaren brutit mot såväl FL som DL. Inblandningen av FL och DL gjorde att arbetstagsidans bevisbörda lättades då de enbart behövde göra det antagligt att missgynnandet hade samband med graviditeten. I normalfallet när ett rättsfall gäller fingerad arbetsbrist har arbetsgivaren att visa att det förelegat arbetsbrist vilket föranlett uppsägning. Vid rättsfall som också inkluderar DL eller FL har arbetsgivaren att visa att missgynnandet inte haft samband med den aktuella diskrimineringsgrunden eller med föräldraledighet, förutsatt att arbetstagsidan gjort det antagligt att det finns ett sådant samband. Emellertid saknade arbetsgivaren i detta mål förmågan att ens kunna frambringa någon form av bevis för sina påstående om att arbetstagen bland annat nekat att utföra arbete samt avbokat kunder vilket enligt arbetsgivaren lett till arbetsbrist. Då arbetsgivaren inte ens kunde påvisa att arbetsbrist faktiskt funnits var utgången av rättsfallet ganska självskriven.

5. Slutsats

I grund och botten handlar en fråga om fingerad arbetsbrist om huruvida en uppsägning varit sakligt grundad eller ej. I sin hantering av vad som utgör saklig grund har Arbetsdomstolen fått nästintill fria händer av lagstiftaren att själv tolka begreppet. Även om SOU 1993:32 gav förslag på vad som skulle kunna inkluderas i lagtexten för att närmare definiera saklig grund, skedde förändringen inte. Och frågan får nog ändock ställas om det 26 år senare är aktuellt med en sådan lagändring, när Arbetsdomstolen efter 45 år från tillkomsten av den första anställningskyddslagen har etablerat en diger praxis av vad som utgör respektive inte utgör saklig grund för uppsägning.

Det kan kanske tyckas att det skulle finnas något extra skydd för godtyckliga arbetsbristuppsägningar i de fall då det är konstaterat att arbetsgivaren också har orsak att säga upp den aktuella arbetstagaren av personliga skäl. Som i AD 2000 nr 35 där arbetstagaren till och med kort innan sin arbetsbristuppsägning blev uppsagd på grund av personliga skäl. Där om någonstans kan det konstateras att det finns tvivel gällande arbetsbristen som orsak för den andra uppsägningen. Samtidigt skulle det finnas stora problem om arbetstagare som misskött sig skyddas från arbetsbristuppsägningar av den anledning att arbetsgivaren också får anses ha personliga skäl som anledning att säga upp denne. Då skulle ett beteende där arbetstagare missköter sig på arbetsplatsen och mot sina kollegor istället verka som ett skydd och gynna individen. Det skulle inte heller gå att kategorisera arbetstagarna utefter vilka personliga skäl arbetsgivaren kan tänkas ha för att säga upp denne då alla situationer är olika och har olika påverkan på olika företag.

Vid frågan om vad som ska krävas för att Arbetsdomstolen ska finna att en uppsägning föranletts av fingerad arbetsbrist, är svaret inte självskrivet. Såsom förarbetena till båda anställningskyddslagarna är skrivna har tolkningen för situationer som dessa lämnats till Arbetsdomstolen för att avgöra. I de fall där arbetsuppgifter helt enkelt försvunnit eller distribuerats till andra arbetstagare finns det kanske inte så mycket att göra för arbetstagersidan. Även omorganiseringar ligger väl inom arbetsgivarens rätt att besluta om och är svåra att ifrågasätta såtillvida omorganiseringen inte enbart riktar sig till en person och förändringarna är uppenbart genomförda för att bli av med arbetstagaren. Dock som vi såg i AD 1995 nr 152 kunde en förändring av verksamheten ge upphov till en sakligt grundad arbetsbristuppsägning trots att det gällde en enskild sjuksköterska.

Samtidigt kan det finnas mer att önska av Arbetsdomstolens bedömning i fall som är tvivelaktiga. Exempelvis det omnämnda rättsfallet AD 1986 nr 158 där arbetsgivaren trakasserade arbetstagaren genom att bland annat ge arbetstagaren platsannonser för andra jobb på andra företag. I det fallet, även om det befanns föreligga arbetsbrist, kan det tyckas vara något godtyckligt att acceptera arbetsgivarens uppsägning, trots det trakasserande beteendet mot arbetstagare, enbart för att uppsägningen grundades i arbetsbrist vilket Arbetsdomstolen inte har att gå in på. Å andra sidan får det ändå sägas att det finns godtagbart extra skydd för arbetstagare som utsätts för exempelvis diskriminering eller föreningsrättskränkning. Detta i sig beror inte på LAS utformning utan följer av den bevislättning samt det extra skydd för arbetstagaren som finns i de enskilda lagarna. I vissa av fallen har brott mot dessa sidolagar inneburit att en uppsägning varit ett fall av fingerad arbetsbrist, medan det i andra fall helt enkelt enbart inneburit att arbetstagarens anställning skyddas.

Den splittrade motivbilden utgår från att arbetsgivaren anser sig ha saklig grund att säga upp arbetstagaren på såväl personliga skäl som arbetsbrist. Det skulle däremot vara intressant om Arbetsdomstolen skulle ställa arbetsgivarens förklaring om arbetsbrist i relation till vad de personliga skälen skulle vara, men istället i försvar av arbetstagaren. Idag utförs en prövning av vad som föranlett uppsägningen och Arbetsdomstolen landar i princip alltid i att det är arbetsbrist som föranlett en arbetsbristuppsägning så länge arbetsbrist finns. Utan att genomföra en prövning av sakligheten av själva arbetsbristen går det att undra om det skulle gå att göra en skälighetsprövning av åtgärden sett till omständigheterna. AD 1986 nr 158 tas återigen upp som exempel - om arbetsbristen som föranlett uppsägningen av arbetstagaren skulle ställas i relation till de trakasserier som arbetstagaren utsatts för hade kanske uppsägningen inte godtagits. Det får ändå sägas att arbetsgivaren i fallet försökt provocera fram en uppsägning från arbetstagaren och när detta inte lyckats har arbetstagaren sagts upp på grund av arbetsbrist. Just på grund av arbetsgivarens agerande mot arbetstagaren bör kanske inte uppsägningen befinnas sakligt grundad enbart för att arbetsgivaren kan visa att arbetsbrist funnits.

Sammantaget får det sägas att med Arbetsdomstolens hantering av fenomenet fingerad arbetsbrist är det relativt svårt för arbetstagersidan att få igenom att en uppsägning grundats på personliga skäl. Komplexiteten av fingerad arbetsbrist blir tydlig när Arbetsdomstolen emellertid inte tillåter en splittrad motivbild som grund för saklighet, men samtidigt godtar en arbetsgivares förklaring om arbetsbrist trots att arbetsgivaren erkänt sig ha även andra skäl för att säga

upp arbetstagaren. Å andra sidan är det svårt att säga hur fingerad arbetsbrist skulle hanteras av Arbetsdomstolen på ett annorlunda och konsekvent sätt. Med regelverket, förarbeten och praxisen som har utvecklats till idag har Arbetsdomstolen en relativt klar riktning av hur de ska hantera fingerad arbetsbrist, även om ett rättsfall aldrig är det andra likt. Då arbetsbristens saklighet inte utsätts för prövning finns det emellertid inget annat val för Arbetsdomstolen i dagsläget än att acceptera en arbetsbristuppsägning såtillvida arbetsbrist finns, även om uppsägningen kan ha föranletts av personliga skäl.

6. Summary in English

For a termination to be valid in Sweden, it requires objective grounds. A termination can be based on two things; either redundancy or personal cause. While the latter covers everything that is to relate to the employee personally, redundancy covers all other things such as actual lack of work duties or reorganization. In turn, fingered work deficiency is used to describe a situation where an employee is let go due to redundancy while the actual cause is personally related to the employee. In such cases, the Labour Court's job is to try the dismissal based on the real cause. Terminations based on personal cause is harder to perform due to, amongst other things, redundancy generates objective grounds. The essay has aimed at examining how the Labour Court has decided to draw the limits concerning fingered work deficiency. Thusly, 51 court cases have been studied and summarized in Appendix 1. The court cases show that so long as redundancy exists, the Labour Court judges a redundancy termination as based on redundancy and not a case of fingered work deficiency. The Labour Court's judgement is also that the presence of redundancy precedes the simultaneous occurrence of personal cause.

7. Litteraturförteckning

Rättsfallsförteckning - Arbetsdomstolen

AD 1975 nr 38

AD 1976 nr 26

AD 1976 nr 28

AD 1978 nr 84

AD 1978 nr 110

AD 1981 nr 146

AD 1982 nr 107

AD 1983 nr 49

AD 1983 nr 51

AD 1986 nr 158

AD 1987 nr 34

AD 1988 nr 32

AD 1988 nr 59

AD 1991 nr 66

AD 1991 nr 136

AD 1993 nr 80

AD 1994 nr 1

AD 1994 nr 122

AD 1994 nr 140

AD 1995 nr 40

AD 1995 nr 152

AD 2000 nr 18

AD 2000 nr 31

AD 2000 nr 35

AD 2001 nr 107

AD 2002 nr 25

AD 2004 nr 52

AD 2006 nr 68

AD 2008 nr 46

AD 2009 nr 50

AD 2012 nr 11

AD 2012 nr 51

AD 2015 nr 12

AD 2015 nr 57

AD 2017 nr 7

AD 2017 nr 58

AD 2018 nr 76

Offentligt tryck

Departementsserien

Ds 2002:56

Propositioner

Prop. 1973:129 med förslag till anställningsskyddslag m.m.

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

Statens offentliga utredningar

SOU 1993:32

Litteratur

Glavå M, och Hansson M, *Arbetsrätt* 3:e upplagan (Lund: Studentlitteratur 2016)

Kullberg M, *Bevisbörda och beviskrav* (Visby: Karnov Group 2018)

Lehrberg B, *Praktisk juridisk metod* 11:e upplagan (Uppsala: Iusté 2019)

Lunning L, och Toijer G, *Anställningsskydd - En lagkommentar* 11:e upplagan (Stockholm: Wolters Kluwer 2016)

Nääv M, och Zamboni M, *Juridisk metodlära* 2:a upplagan (Lund: Studentlitteratur 2018)

Papadopoulou, F och Skarp B, *Juridikens nycklar – introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg* 1:a upplagan (Stockholm: Wolters Kluwer 2017)

Viklund L, och Wästfelt M, *Arbetsrätt i praktiken – en handbok* 20:e upplagan (Lund: Studentlitteratur 2018)

Öman S, *Lagen om anställningsskydd - En kommentar* 2:a upplagan (Stockholm: Karnov Group 2017)

8. Bilagor

Bilaga 1 – sammanställning av rättsfall från Arbetsdomstolen gällande fingerad arbetsbrist

Årtal och nr	Vad har hänt?	AD bedömer	Saklig grund?
1975 nr 38	Chaufför blev uppsagd efter verksamhetsövergång. Arbetsgivaren åberopade att arbetstagaren saknade behörighet att köra företagets transportbil. Arbetsgivaren riktade också kritik mot arbetstagarens sätt att sköta arbetsuppgifterna.	Arbetsgivaren styrkte inte att det förelåg arbetsbrist, och eftersom denne hade påtalat att det var saker som hänförde sig personligen handlade uppsägningen om personliga skäl. Transportbilen var lätt lastbil. Arbetstagaren hade äldre körkort som gav behörighet för sådant fordon.	Nej. Personliga skäl som inte hade saklig grund. Fingerad arbetsbrist.
1976 nr 26	Kolmården. Verkmästartjänst drogs in av företagsekonomiska skäl. Arbetstagsidan menade att det förelegat motsättningar/konflikter mellan arbetstagaren och arbetsgivaren.	Arbetstagsidan hade inte påvisat någon särskild omständighet som talade för att det var arbetstagarens person som föranledde uppsägningen. Arbetsuppgifterna hade successivt begränsats över tiden.	Ja.
1976 nr 28	Verksamhet skulle avvecklas men den planerade driftsinskränkningen genomfördes inte till alla delar - arbetsuppgifterna kvarstod i vissa delar. Arbetsgivaren menade att de fått klagomål från en kund om arbetstagaren och därför inte kunde ha honom för de kvarvarande uppgifterna	Uppsägningen föranleddes av att arbetsgivaren ämnade att avveckla verksamheten på grund av hög ålder. Men då arbetsuppgifterna kvarstod till viss del hade arbetstagaren kunnat arbeta kvar. Visserligen handlade det om förtroendeuppdrag men det fanns ej tillräckliga klagomål.	Nej. Arbetsuppgifter kvarstod till viss del. Arbetsbrist har därmed ej förelegat.
1978 nr 84	Arbetstagsidan menade att elektrikern blev utsatt för föreningsrättskränkning genom uppsägningen (då arbetstagaren låtit facket företräda honom och ökat dennes lön) och arbetsgivaren ignorerade turordningen vilket ytterligare indikerade att de ville ha bort just honom.	Bolaget visade att det förelåg arbetsbrist, samtidigt som arbetstagsidan inte gjorde det sannolikt att arbetsgivaren åsyftade att kränka föreningsrätten då tidssambandet mellan förbundets förhandlande för arbetstagaren och uppsägningen inte ensamt var tillräckligt som bevis, och arbetstagsidan uppgav inte heller något ytterligare stöd för ett sådant syfte med uppsägningen. Däremot gjorde arbetsgivaren sig skyldig till turordningsbrott.	Ja. Men åsidosatt turordningsregler.
1978 nr 110	Omorganisering ledde till uppsägning av en arbetstagarare, vilket arbetstagsidan sade berodde på motsättningar mellan direktören och arbetstagaren. Samtidigt sade arbetsgivarsidan att tjänsten som kontorist blev överflödig.	Arbetsgivaren hade starkt kritiserat arbetstagaren framför andra anställda, men planerna på omorganisering uppkom tidigare och det fanns inte heller någon indikation att det var företagsekonomiskt omotiverat.	Ja.
1981 nr 146	Sex anställda, samtliga pensionärer, sades upp i besparingssyfte, varav den ena var förtroendeman. Arbetstagsidan menade att det inte förelegat arbetsbrist som motiverade uppsägning av tillsvidareanställda, och att uppsägningen av förtroendemanen berodde på dennes uppdrag samt personliga motsättningar med chefen.	Arbetsbrist förelåg. Inte brott mot 8 § FML då arbetstagarens fackliga verksamhet inte var av sådan särskild betydelse som avses med paragrafen.	Ja.

1982 nr 107	Två statligt anställda på tidsbegränsade anställningar fick tillsvidare och blev uppsagda tre veckor in i tillsvidareanställningen. Arbetstagarna hade vänt sig till facket vilket arbetstagsidan menade var det egentliga skälet till uppsägningarna. Arbetsgivaren menade att det förelåg arbets- och medelsbrist.	Utredningen gav inte stöd för att uppsägningen hade sin grund i missnöje hos arbetsgivaren över att arbetstagarna vänt sig till facket. Däremot gjorde Arbetsdomstolen ingen bedömning om huruvida det funnits arbetsbrist då uppsägningarna befanns osakliga på grund av att myndigheten valde att ge dem tillsvidareanställning och väldigt kort därpå avsluta dessa.	Nej. Varken personliga skäl eller arbetsbrist. Ogiltigförklarande av uppsägning.
1983 nr 49	En säljare sades upp efter omorganisering. En ny "företagssäljare" anställdes. Arbetstagsidan ansåg att det inte fanns någon skillnad mellan de två tjänsterna och att omorganiseringen var svepskäl för att bli av med arbetstagaren. Arbetsgivaren menade att de ställde högre krav på rollen som företagssäljare, vilket arbetstagare inte hade tillräckliga kvalifikationer för, bland annat krav på ekonomikunskaper.	Konstaterade att omorganiseringen faktiskt hade skett där flera anställda fick avsluta sina anställningar. Arbetstagsidan gjorde det inte heller sannolikt att det funnits andra skäl än arbetsbrist för att säga upp arbetstagaren.	Ja.
1983 nr 51	Försäljare sades upp när bara en säljartjänst skulle vara kvar. Arbetstagaren saknade enligt arbetsgivaren tillräckliga kvalifikationer för fortsatt anställning. Arbetstagsidan anförde att arbetsgivaren brutit mot turordning samt att arbetsbristsituationen skapats för att bli av med arbetstagaren.	Det fanns motsättningar mellan arbetstagaren och bolagets ledning. Dock gav inte det anledning att tro att inte tjänsten ändock hade dragits in. Men arbetsgivaren hade inte gjort det sannolikt att arbetstagaren saknade tillräckliga kvalifikationer samt att omplaceringserbjudandet var oskäligt. De bröt därför mot turordningsreglerna när de lät en arbetstagare med kortare anställningstid kvarstå i anställningen.	Ja. Men åsidosatt turordningsregler.
1983 nr 94	Vaktmästare med halvskyddad sysselsättning sades upp vilket arbetstagsidan menade att det berodde på ett spänt förhållande mellan arbetstagare och direktören på grund av att denne inte fick fortsatt lönebidrag. Arbetstagarens arbetsuppgifter hade minskat över åren och det var inte längre var nödvändigt med en vaktmästartjänst.	Det framkom inte något (förutom ett undantag) som visade att det som hände försämrade relationen mellan bolaget och avdelningen. Uppsägning skedde två år efter lönebidraget försvunnit. Arbetsgivaren erbjöd arbetstagaren en annan tjänst och arbetsgivaren var därmed beredd på att säga upp annan en annan anställd istället.	Ja.
1983 nr 118	Bolaget likviderades vilket fick till följd att anställda sades upp på grund av arbetsbrist. Kort innan detta fick arbetstagaren i fråga ett brev om att arbetsgivaren funderade på att säga upp henne på grund av personliga skäl. Bolaget anställde en annan person för samma arbetsuppgifter men som tillförsäkrades 6 månaders uppsägningstid (vilket var längre än arbetstagaren). Arbetsgivaren menade att den nyanställda fick lång uppsägningstid var som en slags försäkring för henne då hon avslutade en annan anställning.	Alla sades upp samtidigt, även den nyanställda, vilket inte visar på annat än att det förelåg arbetsbrist.	Ja.
1985 nr 79	Fastighetsskötare som menade att uppsägningen föranleddes av personliga skäl och inte arbetsbrist. Bolaget å andra sidan syftade till att minska kostnaderna för fastigheten.	Arbetstagsidan gjorde ej det sannolikt att uppsägningen berott på personliga skäl. Arbetsdomstolen prövar inte i detta fall huruvida arbetsbrist förelåg.	Hänvisar parterna till att återuppta förhandlingarna.

1986 nr 55	Tjänsten som skyltmontör var egentligen en ungdomsplats men då arbetstagare hade haft svårt att anpassa sig till en ordnad livsföring och blev hjälpt av anställningen, blev arbetsgivaren kontaktad av skola och föräldrar och beslutade därefter att anställa honom. Dock sades han upp på grund av arbetsbrist, vilket arbetstagarsidan menade inte var sant utan uppsägningen grundades på arbetstagarens person och förhållandet mellan honom och bolagets ägare.	Vad som framkom i utredningen gav inte något starkare skäl för att andra skäl än arbetsbrist var avgörande för uppsägningen av arbetstagaren.	Ja. Men åsidosatt företrädesrätten när de nyanställde en person efter att en annan anställd slutade.
1986 nr 158	Ombudsman som blev trakasserad av bolagsledningen i syfte att få honom att säga upp sig själv. Bland annat överlämnade dessa platsannonser till arbetstagaren, vilket arbetsgivaren menade enbart var för att han ville hjälpa arbetstagaren.	Utredningen visade att det förelåg motsättningar mellan arbetstagaren och företrädare för bolagsledningen. Men utredningen visade samtidigt att arbetsbrist förelegat vilket gjorde att uppsägningen var sakligt grundad på grund av arbetsbrist.	Ja.
1987 nr 34	Anställd efter uppnådd pensionärsålder.	Arbetsbrist förelegat	Ja
1988 nr 32	Serviceingenjör som tidigare varit facklig förtroendeman sades upp till följd av, enligt arbetstagarsidan, att det fanns motsättningar mellan arbetstagaren och bolaget under dennes tid som klubbordförande.	Arbetsgivaren visade att nedläggningen av kontoret hade företagsekonomiska skäl. Men fullgjorde inte sin omplaceringsskyldighet då de själva bröt mot 4 § FML och inte hade gett arbetstagaren tillräcklig utbildning. Arbetsgivaren skulle därmed ha beaktat de kvalifikationer som arbetstagaren skulle haft med erforderlig utbildning.	Nej. Bolaget hade ej fullgjort sin omplaceringsskyldighet och brott mot 4 § FML.
1988 nr 59	Fem av sex biträdande jurister vid en advokatbyrå bildade en lokal fackförening. Kort därpå blev två av dessa uppsagda på grund av arbetsbrist. Arbetstagarsidan menade att det inte förelegat arbetsbrist utan att arbetsgivaren kränkt arbetstagarnas föreningsrätt. Den ena arbetstagaren blev uppsagd av arbetsgivaren medan den andra redan hade sagt upp sig själv då den fått annat jobb, där också frågan om den sistnämnda arbetstagaren blev avskedad då han blev ombedd att gå omedelbart.	De fem biträdande juristernas redogörelser gav ett synnerligt starkt stöd åt fackföreningens mening, att arbetsgivaren reagerat starkt negativt till bildningen av den lokala fackföreningen. Sammantaget hade arbetstagarsidan styrkt att den ena arbetstagaren blev uppsagd utan saklig grund från arbetsgivaren samt att den andra arbetstagaren blev avskedad under löpande uppsägningstid. Arbetsdomstolen fann att arbetsgivarens agerande grundade sig i arbetstagarnas utnyttjande av föreningsrätten. Därtill hade också arbetsgivaren brutit mot LAS.	Nej. Föreningsrättskränkning och brott mot LAS.
1989 nr 47	Restaurangchef sades upp trots att nya arbetstagare anställdes efter vilket arbetstagarsidan menade visade att det inte förelåg arbetsbrist utan att uppsägningen företogs på grund av personliga skäl. Arbetsgivar-sidan svarade med att de nyanställda inte var restaurangchefer.	Konstaterade att arbetsbrist förelegat.	Ja.
1990 nr 67	Speditionsföretag, 15 terminalarbetare sades upp vilket arbetstagarsidan menade hade sin grund i att dessa arbetstagare tillhörde i fackföreningen och bland annat deltog i stridsåtgärder vilket innebar att uppsägningen var en föreningsrättskränk-	Arbetstagarsidan visade inte påtagligt stöd för att uppsägningarna företagits i annat syfte än i arbetsbrist. Arbetsgivaren fick därför antas ha haft goda ekonomiska skäl att övergå från arbete i egen regi till att anlita ett utomstående företag.	Ja.

	ning. Uppsägningarna förleddes av arbetsbrist enligt arbetsgivaren då de istället tagit in entreprenad.		
1991 nr 66	Enligt arbetstagsidan berodde uppsägningen av laboratoriechefen på att denne var fackligt verksam, härutöver hade arbetstagsidan misstanke om personliga skäl. Arbetsgivarsidan menade att arbetstagsaren inte hade tillräckliga kvalifikationer för att kvarstå/bli omplacerad.	Utredningen visade inte att uppsägningen skulle ha andra skäl än arbetsbrist. Däremot hade arbetstagsaren brutit mot turordningsreglerna.	Ja. Men åsidosatt turordningsregler.
1991 nr 136	Sjukskriven som återgått till arbete. Arbetsgivaren menade att arbetstagsaren vägrat delta i utbildning och hade bristande kompetens och att det därför förelåg arbetsbrist. Arbetstagsidan menade att uppsägningen företogs av skäl hänförliga personligen till arbetstagsaren, närmare bestämt dennes sjukdom.	Uppsägningen var grundad på personliga skäl då den berodde på inkompetens hos arbetstagsaren, vilket är att personligen hänföra till denne. Arbetsgivaren ville hellre behålla ersättaren för den tidigare sjuka arbetstagsaren. Även om arbetsgivaren inte påstod att uppsägningen hade saklig grund om den befanns ha berott på personliga skäl, gjorde Arbetsdomstolen ändå en bedömning av rättsläget och befann att den inte var sakligt grundad. Arbetsgivaren hade underlåtit att låta arbetstagsaren genomgå en kort och enkel utbildning i datahantering.	Nej. Uppsägningen berodde på personliga skäl som inte varit tillräckliga för uppsägning. Uppsägningen ogiltigförklarades. Fingerad arbetsbrist.
1993 nr 80	Facklig förtroendeman blev uppsagd vilket arbetstagsidan menade berodde på ett ansträngt förhållande mellan arbetstagsaren och arbetsgivaren. Enligt arbetsgivaren fanns det arbetsbrist och otillräckliga kvalifikationer gjorde att det inte gick att omplacera denne.	Bolaget fullgjorde inte sin omplaceringskyldighet, de erbjöd en tjänst som han nekade då den var oskälig. Vidare sade arbetsgivaren upp arbetstagsaren trots att facket åberopade 8 § FML då han var viktig för den fackliga organisationen.	Nej. Brott mot 8 § FML.
1993 nr 172	Ingenjör vid Luftfartsverket.	Utredningen visade att arbetstagsaren inte hade haft tillräckligt med arbetsuppgifter under de senaste åren. Påståendena om personliga skäl fick inte något stöd i utredningen.	Ja.
1994 nr 1	Speditionsföretag där en arbetstagsare sades upp på grund av arbetsbrist till följd av personalinskränkningar.	Arbetsbrist förelåg och uppsägningen grundade sig inte i personliga skäl, även om arbetsgivaren brutit mot turordningsreglerna.	Ja. Men åsidosatt turordningsregler.
1994 nr 122	VVS-arbetare sades upp när denne inte ville acceptera en lönesänkning. Bolaget ville sänka arbetstagsarens lön då denne, efter att ha haft ett uppdrag hos Vattenfall som varat i 5 år, hade arbetat nästintill exklusivt med vattenkraft och inte konventionella VVS-anläggningar. Därför kunde hans lön enligt arbetsgivarens mening inte motsvara den prestation han visade när han skulle arbeta med konventionella VVS-konstruktioner.	Medan det var förståeligt att bolaget ville minska hans lön var det en annan sak om det förelåg saklig grund för uppsägning därtill. Arbetsgivaren fick tåla att arbetstagsarens arbetsprestationer inte varit tillräckliga inom de konventionella VVS-konstruktionerna eftersom det var de själva som placerat honom vid VVS-konstruktioner för vattenkraft under 5 år. Arbetsgivaren har också gett arbetstagsaren en högre lön genom åren. Därmed grundade sig uppsägningen i personliga skäl då lönesänkningen var att hänföra till arbetstagsaren personligen. Vidare bedömde Arbetsdomstolen att uppsägningen saknade saklig grund.	Nej. Personliga skäl som inte hade saklig grund för uppsägning. Fingerad arbetsbrist.

1994 nr 140	Forskare vid högskola sades upp på grund av arbetsbrist. Enligt arbetstagersidans mening grundade sig uppsägningen i personliga skäl då arbetstagaren fått anmärningar från högskolan såsom bristande kunskaper i svenska och ovillighet att bredda sin forskning. Arbetsgivarsidan menade att det fanns bristande ekonomiskt underlag för finansiering av lönen och bristande möjligheter att ge lämpliga arbetsuppgifter.	Uppsägningen hade företagsekonomisk och organisatorisk natur. Kommentarer från arbetsgivaren om att forskarens smala område utgjorde en förklaring till det låga sysselsättningsunderlaget.	Ja.
1995 nr 2	Yrkeslärare sades upp vilket arbetstagersidan menade berodde på att arbetsgivaren medvetet tilldelat arbetstagaren vissa ämnen vid en tidigare omplacering, för att sedermera kunna säga upp honom på grund av arbetsbrist. Arbetsgivaren menade att den sagda omplaceringen genomfördes på grund av konflikt på avdelningen.	Arbetsbrist förelåg då läroplanen för det nya läsåret innebar att arbetstagarens arbetsuppgifter försvann. Vidare bedömdes arbetstagaren ha såpass stora brister i sin tjänstgöring att han inte kunde anses ha tillräckliga kvalifikationer för att bli omplacerad till andra tjänster. Bland annat nedvärderade han elever, tog med och avfyra startpistol i skolan, uppmanade en gravid elev att göra abort, och ägnade lektioner åt att diskutera sex och samlevnad, sitt egna privatliv inkluderat, trots att det inte ingick i kursen.	Ja.
1995 nr 40	Organist i kyrka som blev uppsagd då arbetsgivaren ville ha bort dennes lönetillägg som inte var "företagsekonomiskt försvarbart". Dock anförde arbetsgivaren ej att det var brist på medel eller förändringar av arbetsuppgifter som motiverade en lönesänkning. Arbetsgivaren medgav att om Arbetsdomstolen skulle finna att uppsägningen var grundad på personliga skäl, att den inte var sakligt grundad.	Uppsägningen företogs av personliga skäl då arbetsgivaren ville minska arbetstagarens lön, vilket inte på grund av medelsbrist eller förändringar, utan handlade om hennes individuellt överenskomna lön.	Nej. Personliga skäl som arbetsgivaren medgav saknades. Fingerad arbetsbrist.
1995 nr 149	Läkare som arbetstagersidan menade blev uppsagd på grund av personliga skäl med grund i att arbetsgivaren försökt säga upp henne vid två tidigare tillfällen. Arbetsgivarsidan tillstod att det funnits konflikter men att det inte var därför hon blev uppsagd.	Förändringarna som genomförts var okej och påverkas inte av att arbetsgivaren tidigare velat bli av med arbetstagaren	Ja.
1995 nr 152	Sjuksköterska som inte ville acceptera lönesänkning sades upp. Arbetsgivarsidan menade att detta berodde på att de ville få ner kostnaderna för praktiken och arbetstagaren hade en betydligt högre lön än medianlönen för sjuksköterskor i företaget.	Förbundet gjorde inte det sannolikt att uppsägningen berott på skäl som hänför sig till arbetstagaren personligen. Däremot visade utredningen att uppsägningen föranletts av rationaliseringarna som genomfördes för att minska praktikens kostnader. Arbetsbrist förelåg därmed. Däremot fullgjorde inte arbetsgivaren sin omplaceringsskyldighet.	Nej. Bolaget fullgjorde ej sin omplaceringsskyldighet. Ogiltigförklaring av uppsägning.
1996 nr 7	Tvist om vilken anställningsform en arbetstagar har haft och om det funnits saklig grund att skilja denne från anställningen. Arbetsgivarsidan menade att arbetstagaren hade en tidsbegränsad anställning som det var tillåtet att avsluta när det inte fanns fler arbetsuppgifter.	Arbetstagaren hade en tillsvidareanställning och blev avskedad av skäl som inte ens var tillräckliga för en uppsägning. Åtgärden att avsluta anställningen vidtogs efter att arbetstagaren kontaktat fackförbundet och hade framfört ersättningskrav. Vilket är att hänföra till arbetstagaren personligen.	Nej. Personliga skäl som inte hade saklig grund för uppsägning. Fingerad arbetsbrist.

2000 nr 18	Omorganisering ledde till att en sjukskriven kreditchef sades upp då befattningen som kreditchef inte längre behövdes. Arbetstagersidan menade att uppsägningen berodde på arbetstagens sjukdom medan arbetsgivarsidan anförde att omorganiseringen hade genomförts även om arbetstagen inte varit sjuk.	Arbetsgivaren visade att omorganiseringen skedde av skäl som inte var att hänföra till arbetstagen personligen. Omplaceringskyldighet var fullgjord.	Ja.
2000 nr 31	Platschef sades upp i besparingssyfte. Arbetstagersidan menade att det behövdes en platschef på kontoret och att ersättaren inte var tänkt som en långsiktig lösning. Arbetsgivaren menade att det både fanns arbetsbrist men också saklig grund för uppsägning av personliga skäl. Det aktuella kontoret gick med 150 000 kr i förlust varje månad.	Bortsåg från bolagets åsikt om att det även förelegat personliga skäl. Uppsägningen bedömdes ha företagits på grund av arbetsbrist och var sakligt grundad.	Ja.
2000 nr 35	Sades upp på grund av personliga skäl. Uppsägningen återtog men arbetstagen blev kort därpå uppsagd på grund av arbetsbrist. Arbetsgivarsidan menade att uppsägningen berodde på arbetsbrist, medan arbetstagersidan ansåg att det tidigare försöket att säga upp arbetstagen tydligt visade att arbetsgivaren hade personliga skäl för uppsägningen.	Bedömde att det fanns indikationer på att det kan ha förelegat personliga skäl. Men Arbetsdomstolen ansåg att det fanns arbetsbrist och av den anledningen bedömdes uppsägningen som sakligt grundad.	Ja.
2001 nr 107	Säljare sades upp för att denne inte godtog att fortsätta sitt arbete på de villkor som bolaget erbjöd efter en omorganisering, bland annat lägre lön.	Förändringen genomfördes för att åstadkomma enhetliga villkor för samtliga säljare vilket gjorde det okej eftersom det gällde alla säljare.	Ja.
2002 nr 25	Arbetstagen blev misshandlad av kollega och därefter sjukskriven. Blev erbjuden att återgå till arbete men nekade till arbetsuppgifterna som erbjöds.	Inget som pekar på att uppsägningen berott på personliga skäl. Arbetstagen har erbjudits de arbetsuppgifter som funnits tillgängliga vilket gör att dennes nekande gjorde att det fanns saklig grund för uppsägning.	Ja.
2003 nr 29	Hallchef i bingohall sades upp vilket arbetstagersidan menade berodde på osämja med styrelseordförande då arbetstagen varit inblandad i samtal om att byta ut denne. Enligt arbetsgivaren fanns det problem med bioverksamheten och den enda möjliga lösningen var att minska personalkostnader. Styrelseordförande visste inget om samtalen.	Styrkt att styrelseordförande inte visste något om vad arbetstagen sagt, styrelseordförande fick enbart vetskapen om det när det kom med som bevisning till rättegången. Arbetstagersidan gjorde ej det sannolikt att uppsägningen varit grundad på annat än arbetsbrist.	Ja.
2004 nr 52	Omorganisering där 15 personer sades upp. Kort innan arbetsbristuppsägningen hölls förhandlingar om att säga upp den ena arbetstagen på grund av personliga skäl.	Inget stöd för att förändringarna skulle vidtagits i syfte att bli av med arbetstagen.	Ja.
2005 nr 53	Cateringarbetare som var helt sjukskriven uteblev från ett rehabiliteringsmöte och blev i nära anslutning uppsagd. Ett stort antal personer sades upp.	Omfattande uppsägningar inom bolaget vilket föranleddes av arbetsbrist.	Ja.

2006 nr 68	Arbetsgivarsidan menade att ordregången minskade med dugt 80 procent och att arbetstagaren inte kunde omplaceras på grund av bristande kvalifikationer. Arbetstagsidan menade att bolaget medvetet underlåtit att låta arbetstagaren utföra andra uppgifter och också att inte ha gett de eventuella introduktionerna och utbildning dessa hade krävt.	Arbetsbrist förelåg. Däremot visade bolaget inte att arbetstagaren inte skulle klara av de andra montörernas uppgifter och hade därför inte fullgjort sin omplaceringsskyldighet.	Nej. Bolaget fullgjorde ej sin omplaceringsskyldighet.
2008 nr 46	Omorganisering i en gymnasieskola. Nytt krav på behöriga lärare inom kärnämnen. En obehörig lärare blev uppsagd. Enligt arbetstagsidan har arbetsbrist inte förelagat då en lärares formella kompetens är en fråga som är hänförlig till arbetstagaren personligen. Arbetsgivarsidan menade att det efter omorganiseringen inte fanns befattningar i kärnämnen för lärare utan behörighet.	Fråga om vad som i rättslig mening kan sägas ha föranlett uppsägningen - uppsägningen kan vara både arbetsbrist men också (som förbundet sade) personliga skäl. Det skedde inte någon förändring avseende arbetstagarens personliga förhållanden, utan förhållandena på skolan. Hon uppfyllde inte längre behörighetskraven, även om arbetsuppgifterna kvarstod – därmed handlade det om arbetsbrist, vilket förelåg.	Ja.
2010 nr 74	Flera frågor i rättsfallet men en var om de har haft laga grund att skilja arbetstagaren från anställningen. Ekonomichef blev varslad om avskedande innan uppsägningen. Arbetsgivarsidan menade att det skett stora förändringar i bolaget, bland annat byttes styrelsen ut.	Visserligen varslat om avskedande innan uppsägningen, men på grund av omorganiseringen förelåg det arbetsbrist.	Ja.
2012 nr 11	Det fanns missnöjde över hur en central ombudsman utförde vissa arbetsuppgifter, denne blev uppsagd. Enligt arbetsgivarsidan var det en omorganisering där behovet av central ombudsman upphörde.	Arbetstagsidan gjorde inte det sannolikt att arbetstagaren blev uppsagd för skäl som är att hänföra till honom personligen.	Ja.
2012 nr 51	Säljare/butiksbiträde med funktionsnedsättning sades upp från arbetet i en matvarubutik. Fråga om fingerad arbetsbrist, rehabiliterings- och omplaceringsskyldighet, stöd- och anpassningsåtgärder, direkt diskriminering.	<i>Missgynnad?</i> = Ja genom uppsägningen och genom hur hon har turordnats utsattes hon för oförmånlig behandling. <i>Arbetsbrist?</i> = Den förelåg sedan en föräldraledig återkom till arbete och det uppstod övertalighet. <i>Turordningsbrott?</i> = Berodde på om arbetstagaren kunde utföra arbetsuppgifterna. <i>Kunde hon utföra de väsentliga uppgifterna i arbetet?</i> = Nej, hon saknade tillräckliga kvalifikationer för fortsatt arbete i butiken och var därmed inte i jämförbar ställning. <i>Skäliga stöd- och anpassningsåtgärder?</i> = Ja. arbetstagaren hade inte med åtgärderna kunnat komma i jämförbar ställning med en person utan funktionshinder. <i>Omplaceringskyldighet?</i> = Inte funnits något ledigt arbete att erbjuda som arbetstagaren haft tillräckliga kvalifikationer för. <i>Saklig grund?</i> = Ja.	Ja.

2015 nr 12	Frisör som var gravid blev uppsagd. Fråga om direkt könsdiskriminering och missgynnande i strid med föräldraledighetslagen. Arbetsgivarsidan menade att arbetsbrist uppstod på grund av arbetstagarens ovilja att genomföra vissa behandlingar vilket ledde till ett minskat kunderunderlag. En annan frisör anställdes kort efter uppsägningen.	Arbetsgivaren visade inte att arbetstagaren avbokade kunder och sagt nej till bokningar, visade inte heller ekonomiskt underlag eller dylik bevisning för dess ekonomiska konsekvenser. Därmed ej bevisat att uppsägningen berodde på arbetsbrist och arbetsgivaren hade därmed inte heller bevisat att könsdiskriminering enligt diskrimineringslagen och missgynnande enligt FL inte förekommit. Därmed brutit mot 7 § LAS, 2:1 DL, 16 § FL.	Nej. Brutit mot 7 § LAS, 2:1 DL, 16 § FL. Fingerad arbetsbrist.
2015 nr 57	Funktionsnedsatt arbetstagare blev enligt arbetstagsidans uppsagd på grund av sina funktionshinder. Enligt arbetsgivarsidan fanns det arbetsbrist och i vart fall saklig grund för personliga skäl på grund av bristande arbetsprestationer.	Arbetstagsidans visade inte att arbetsgivaren visste om att arbetstagaren hade narkolepsi och ADHD, utöver dyslexi (vilket arbetsgivaren visste). Uppsägningen hade inget samband med hans sjukdom(ar) och det förelåg arbetsbrist.	Ja.
2016 nr 21	En anställd blev, enligt arbetstagsidans mening, uppsagd på grund av vänskapsrelationen med den avskedade affärsutvecklingschefen. Arbetstagarens tjänst handlade om nyförsäljning, när sådana inte skett ville bolaget istället fokusera på insatser till befintliga kunder.	Arbetsbrist förelåg och det anställdes inte heller någon ny säljare efteråt.	Ja.
2016 nr 44	Resebolag där tjänsten som nordisk informationschef skulle försvinna och ersättas med en ny befattning, som arbetsgivaren ansåg att arbetstagaren (som höll tjänsten som nordisk informationschef) saknade tillräckliga kvalifikationer för.	Arbetsbrist förelåg. Arbetstagaren erbjöds en annan tjänst, som var skälig, och som hon tackade nej till.	Ja.
2017 nr 7	Arbetstagaren skulle vara föräldraledig under ett års tid, blev uppsagd strax därpå. Missgynnad i strid med FL?	Arbetstagaren gjorde det antagligt att åtgärden haft koppling till dennes stundande föräldraledighet. Bolaget visade inte att uppsägningen föranletts av dåliga ekonomiska resultat eller omorganisering och bröt därmed mot 16 § FL.	Nej, brutit mot 16 § FL.
2017 nr 58	Företagsöverlåtelse där sonen till den tidigare ägaren sagts upp efteråt. Arbetstagsidans menade att den nya ägaren inte ville ha kvar den tidigare ägarens son och därför sade upp denne.	Arbetsgivaren tog in bemanningsföretag och det fanns ingen kvar på företaget som gjorde det arbetstagaren gjorde då bemanningsföretaget utförde arbetet.	Ja.
2018 nr 76	Bageri lades ner på grund av bristande lönsamhet och kvalitet, och blev bake-off istället varvid en bagare blev uppsagd. En ny bagare anställdes därefter.	När arbetstagaren sades upp på grund av arbetsbrist lades bageriverksamheten ner. Den återupptogs först 6 månader senare varvid den nya bagaren anställdes. Irrelevant att det också fanns personliga skäl. Dock befinns det att arbetsgivaren inte fullgjort sin omplaceringsskyldighet.	Nej. Bolaget fullgjorde inte sin omplaceringsskyldighet. Ogiltigförklaring av uppsägning.