



LUNDS UNIVERSITET

Ekonomihögskolan

Omplacering vid arbetsbrist

- Hur ska arbetsgivaren förhålla sig till förhandlingsskyldigheten?

Författare
Fanny Arvidsson

Kandidatuppsats i arbetsrätt
HARH16
HT2019

Handledare
Andreas Inghammar

Innehållsförteckning

Förkortningar	3
Sammanfattning	4
1. Inledning	5
1.1 Bakgrund	5
1.2 Syfte	6
1.3 Metod och material	7
1.4 Avgränsning	8
2. Vad innebär omplacering vid arbetsbrist?	9
2.1 Omplaceringsrätt och omplaceringsskyldighet vid arbetsbrist	10
2.2 Hur selekterar arbetsgivaren arbetstagare när turordning vid uppsägning blir tillämplig?	16
2.2.1 Turordning enligt lag	18
2.2.2 Turordning enligt kollektivavtal	29
3. Arbetsgivarens förhandlingsskyldighet	22
3.1 Medbestämmandelagen	22
3.1.1 Vad är en viktigare förändringar?	23
3.2 Arbetstagarorganisationens medinflytande	26
3.2.1 Arbetsgivarens informationsskyldighet	27
4. Analys	30
4.1 Hur ska arbetsgivaren applicera omplaceringsreglerna när det råder arbetsbristuppsägningar?	30
4.2 I vilka situationer har arbetsgivaren en omplaceringsrätt och omplaceringsskyldighet?	31
4.3 När ska arbetsgivaren förhålla sig till turordningsreglerna i 22§ LAS?	32
4.4 På vilket sätt begränsas arbetsgivarens arbetsledningsrätt vid omplaceringar i samband med förhandlingsskyldighet med arbetstagarorganisation?	35
4.4.1 Hur långvarig är/sträcker sig arbetsgivarens förhandlingsskyldighet i dessa situationer?	37
4.5 Avslutande kommentarer	38
Abstract	40
Käll- och litteraturförteckning	41
Rättsfallsregister	42

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop.	Proposition
SOU	Statens offentliga utredningar

Sammanfattning

Lag om anställningsskyddslag är den lag som skyddar arbetstagare vid uppsägningar och avskedanden. Denna svenska lagstiftning finner vi i LAS som är från år 1974 men kom sedan att ändras år 1982. I 7 § andra stycket LAS stadgas omplaceringsreglerna som reglerar arbetsgivarens skyldighet att försöka bereda annat arbete hos sig. Uppsägningen från arbetsgivaren ska vara sakligt grundad. Innan arbetsgivaren fattar beslut gällande arbetstagaren har arbetsgivaren en primär förhandlingsskyldighet med arbetstagarorganisation. Denna förhandlingsskyldighet finns lagstadgad i lagen om medbestämmande i arbetslivet, MBL. Lagen reglerar förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Syftet med denna uppsats är att analysera hur arbetsgivaren ska förhålla sig till omplaceringsreglerna i 7 § LAS i samband med arbetsbristuppsägningar och hur arbetsgivaren ska förhålla sig till turordningsreglerna i 22 § LAS vid arbetsbrist. Det kommer diskuteras i uppsatsen om arbetsgivarens förhandlingsskyldighet med facklig organisation i situationer som arbetsbristuppsägningar och omplaceringar. Det kommer också diskuteras på vilket sätt arbetsgivarens arbetsledningsrätt begränsas vid omplaceringar när arbetsgivaren har en förhandlingsskyldighet med arbetstagarorganisation samt tidsramen för förhandlingsskyldigheten. För att reda ut dessa frågor kommer rättskällor såsom lagstiftning, förarbeten, doktrin att redogöras. För att få en bild av rättsläget kommer även rättsfall att presenteras.

I analysen och avslutande kommentar visar det att vid en arbetsbristsituation så ska arbetsgivaren uttömma omplaceringsreglerna innan de går vidare till turordningsregler i LAS. Det innebär att arbetsgivaren ska se över vilka arbetstagare som ska omplaceras till de lediga arbetena.

Turordningsreglerna i 22 § LAS blir tillämpliga vid arbetsbristuppsägning och när det finns flera arbetstagare som konkurrerar om de lediga arbetena som finns. I fråga om arbetsgivarens begränsningar i arbetsledningsrätten är den primära förhandlingsskyldigheten som arbetsgivaren måste ta hänsyn till. Dessutom, arbetstagarorganisationens medbestämmande eller medinflytande i arbetsgivarens verksamhet men också arbetsgivarens informationsplikt till facklig organisation.

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Arbetsgivarens arbetsledningsrätt, som även kallas för § 32 befogenheterna, innebär rätten till att leda och fördela arbetet samt fritt antaga samt avskeda arbetstagare. Arbetsgivarens ensidiga arbetsledningsrätt är en del i det så kallade arbetsgivarprerogativet och kom till uttryck i 1906 års decemberkompromiss.¹ Arbetsledningsrätten är långtgående men begränsas i bland annat diskriminerings- och föreningsrättskränkande grunder, vilket innebär att en arbetsgivare inte får diskriminera arbetstagare eller kränka föreningsrätten.² I början av 1930-talet förklarade Arbetsdomstolen att arbetsgivarens arbetsledningsrätt utgör en allmän rättsgrundsats som även gäller utan stöd i kollektivavtal. Det brukar sägas att denna allmänna rättsgrundsats utgör en dold klausul i kollektivavtalet.³ Med stöd av arbetsledningsrätten har arbetsgivaren en vidsträckt rätt att disponera arbetskraften⁴ och arbetstagare har en vidsträckt arbetsskyldighet där arbetstagarens huvudförpliktelse består i att utföra arbete. Denna arbetsskyldighet för en arbetstagare motsvarar arbetsgivarens omplaceringsrätt som är ett centralt moment i arbetsledningsrätten. Arbetsgivaren kan således fritt disponera arbetskraften inom arbetstagarens arbetsskyldighet som finns i kollektivavtal eller anställningsavtal. Arbetsgivaren kan följaktligen omplacera arbetstagare till annat ledigt arbete i företaget utan att rättsligt stå till svars till det föranledda beslutet. Däremot finns det rättsliga begränsningar som arbetsgivaren måste ta hänsyn till och det utgörs av förhandlingsskyldigheten i MBL.⁵

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist återfinns turordningsreglerna i 22 § LAS. Dessa stadgar att arbetsgivaren ska turordna om vem som ska få stanna kvar på företaget och vem som ska bli uppsagd. Den grundläggande principen i LAS innebär att den med kortast anställningstid ska sägas upp vid arbetsbrist, det vill säga "sist in först ut". Turordningsreglerna är semidispositiva

¹ Glavå, 2015, s.52

² Lunning och Toijer, 2016, s. 225

³ Glavå, 2015, s.35-36

⁴ Glavå, 2015, s.583

⁵ Glavå, 2015, s. 587-588

vilket innebär att det är möjligt att avtala bort eller avvika genom lokala överenskommelser. Det är vanligt att man gör turordningsavvikelser genom överenskommelser.⁶

Valet av uppsatsens ämne var för att lära sig mer om arbetsgivarens skyldighet vid omplaceringar och hur arbetsgivarens arbetsledningsrätt ser ut i samband med arbetsbrist. Detsamma gäller arbetsgivarens arbetsledningsrätt vid omplaceringar och förhandlingsskyldigheten i MBL som arbetsgivaren måste ta hänsyn till. Det vill säga, arbetsgivarens primära förhandlingsskyldighet med facklig organisation och hur denna skyldighet ser ut vid omplaceringar vid arbetsbrist.

1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med denna uppsats är att analysera hur arbetsgivaren ska förhålla sig till omplaceringsreglerna i 7 § LAS i samband med arbetsbristuppsägningar och hur arbetsgivaren ska förhålla till turordningsreglerna i 22 § LAS vid arbetsbrist. Det kommer även att analyseras hur arbetsgivaren rent rättsligt omplacerar en arbetstagarare initialt för att senare kunna göra nedskärningar vid en arbetsbristsituation. Vid viktigare förändringar av en arbetstagarares arbets- och anställningsförhållanden skall arbetsgivaren förhandla med facklig organisation. Det nyss nämnda gör det intressant att diskutera arbetsgivarens förhandlingsskyldighet med facklig organisation i situationer som arbetsbristuppsägningar och omplaceringar. Enligt MBL är arbetsgivaren skyldig att primärförhandla med facklig organisation vid arbetsbristuppsägningar.

Följande frågeställningar sökes besvaras för att uppnå syftet:

1. I vilka situationer har arbetsgivaren en omplaceringsrätt och omplaceringskyldighet? Hur skiljer sig dessa omplaceringsregler när det råder arbetsbristuppsägningar och arbetsgivaren måste förhålla sig till 22 §?
2. På vilket sätt begränsas arbetsgivarens arbetsledningsrätt vid omplaceringar när arbetsgivaren har en förhandlingsskyldighet med arbetstagarorganisation? Hur långvarig är/sträcker sig arbetsgivarens förhandlingsskyldighet i dessa situationer?

⁶ Glavå, 2015, s. 548

1.4 Metod och material

Metoden är avgörande för rättsvetenskapen då den i första hand avgör om arbetet anses vetenskapligt eller inte. Det som kännetecknar rättsvetenskapens empiri är materialet. I den rättsvetenskapliga metoden analyseras varje del av materialet noga, vilket ger en detaljanalys av materialet istället för generella påståenden. För att ge en tydligare bild av vad rättsvetenskapen egentligen innebär, så kan man säga att den primärt handlar om analys av själva texten och en sådan rättsvetenskaplig metod är kvalitativ. Rättsvetenskapen har åtskilliga metoder och många av dem går in i varandra men den metod som använts för uppsatsen är den traditionella juridiska metod; den rättsdogmatiska metoden. Sandgren har analyserat denna metod och menar att den bör vara fri från andra vetenskapernas uppfattningar,⁷ men rättsdogmatiken ska även innehålla en hänvisning till rättskällorna⁸ eftersom rättsdogmatiken har sin utgångspunkt i rättskällorna.⁹ I denna metod brukar man fastställa och beskriva gällande rätt, *lex lata*, vilken är en analys av rättspraxis och empiriskt material med hjälp av rättskällorna. I beskrivningen så innebär det att tolka och fastställa gällande rätt samt systematisera gällande rätt av regler, principer, eventuella läror och samband. Det bygger på resultatet av de rättskällor man beskriver samt det man tolkar och fastställer.¹⁰

Materialet kommer därmed utgöras av svensk författningstext, vetenskapliga framställningar såsom doktrin, samt förarbeten och rättspraxis. Rättsreglerna i lagtexten är den primära rättskällan i svensk rätt och de är den styrande organens maktutövning över medborgarna.¹¹ Vetenskapare undersöker de värderingar utifrån rättsreglerna och hur de ska tillämpas. Den rättsvetenskapliga litteraturen, doktrinen som är skriven av vetenskapare, är en argumentation som bygger på rättsutredningar. Doktrinen grundar sig i rättskällor där den rättsvetenskapliga litteraturen är av betydelse och bär på en viss auktoritativ kraft.¹² I denna uppsats kommer den vetenskapliga artikeln "*Det flexibla svenska anställningsskyddet*" skriven av Mia Rönnmar och

⁷ Sandgren s. 48

⁸ Olsen, 2004, s.119 f. (<https://svjt.se/svjt/2004/119>)

⁹ Lehrberg, 2010, s. 207

¹⁰ Sandgren, 2018, s. 49

¹¹ Samuelsen & Melander, 2003, s. 31

¹² Lehrberg, 2010, s. 208-209

Ann Numhauser-Henning att ligga till grund för att besvara dessa frågor kring omplacering vid arbetsbrist. Förarbeten, som är ett omfattande förberedande rättsutredningsarbete, anses ha betydelse vid tolkningen av lagtext. Förarbeten är en samlingsbeteckning och innehåller utredningar och yttranden från olika instanser.¹³ Rättspraxis är en rättskälla som är betydelsefull vid lagtillämpning och lagtolkning. Domstolar och andra myndigheter utformar vägledande tolkningsavgörande för framtiden och dessa tidigare rättsfall s.k. prejudikat kan vara avgörande för nya rättsfall.¹⁴ När domstolen redan har tagit ställning till en fråga, kan det hända att liknande fråga uppkommer igen. Det är då vanligt att följa det tidigare avgörandet. Därtill brukar domstolen följa prejudikat eftersom rättskällan är så stark och den utgör efter lagtexten den tyngst väsentliga rättskällan.¹⁵

1.5 Avgränsning

Uppsatsen kommer att fokusera på att förklara innebörden av omplaceringsreglerna i 7 § LAS i samband med arbetsbristuppsägningar och hur arbetsgivaren ska förhålla sig till turordningsreglerna i 22 § LAS. Det kommer kortfattat redogöras vad 22 § LAS innebär och hur indelningen för de olika turordningskretsar ser ut, det vill säga indelningen av arbetstagare. Uppsatsen kommer även behandla arbetsgivarens förhandlingsskyldighet vid omplaceringar och därför kommer bestämmelserna 11 och 13 §§ MBL att analyseras. Dessutom kommer 19 och 19a §§ i MBL beskrivas kortfattat för att besvara en av frågeställningarna.

Det kommer inte att redogöras eller diskuteras om skadestånd eller påföljder om arbetsgivaren strider mot LAS eller MBL. Det vill säga, brott mot 7 och 22 §§ LAS, kollektivavtal eller förhandlingsskyldigheten. Det kommer heller inte redogöras för vad som gäller för arbetsgivare i offentlig sektor, lagen om offentlig sektor, utan enbart arbetsgivare som tillämpar LAS och MBL.

¹³ Samuelson & Melander, 2003, s. 42

¹⁴ Hydén, 2019, s.114

¹⁵ Lehrberg, 2010, s.169

2. Vad innebär omplacering vid arbetsbrist?

I detta kapitel kommer 7 § LAS beskrivas då den innefattar omplaceringsregler, både vid arbetsbrist men också vid uppsägning. Dessutom kommer 22 § LAS att beskrivas och diskuteras eftersom denna beskriver turordningsregler som arbetsgivaren måste iaktta vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

7 § LAS stadgar bland annat att en uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara sakligt grundad¹⁶ samt att en uppsägning inte är sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.¹⁷

22 § LAS stadgar följande:

“Vid uppsägning på grund av arbetsbrist skall arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler.”¹⁸

“Innan turordningen fastställs får en arbetsgivare med högst tio arbetstagare oavsett antalet turordningskretsar undanta högst två arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten..”¹⁹

“Har arbetsgivaren flera driftsenheter, fastställs en turordning för varje enhet för sig.. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, fastställs en särskild turordning för varje avtalsområde. Finns det i ett sådant fall flera kollektivavtal, fastställs en särskild turordning för varje avtalsområde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, skall inom en arbetstagarorganisationens avtalsområde fastställas en gemensam turordning för samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 29§.”²⁰

“..Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter

¹⁶ Lag (1982:80) om anställningsskydd 7§ första stycket

¹⁷ Lag (1982:80) om anställningsskydd 7§ andra stycket

¹⁸ Lag (1982:80) om anställningsskydd 22§ första stycket

¹⁹ Lag (1982:80) om anställningsskydd 22§ andra stycket

²⁰ Lag (1982:80) om anställningsskydd 22§ tredje stycket

omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.”²¹

22 § LAS reglerar alltså de turordningsregler som arbetsgivaren måste iaktta vid uppsägning av arbetsbrist. Både 7 och 22 §§ LAS kan alltså aktualiseras vid en uppsägning och i detta kapitel kommer jag beröra frågan om arbetsgivaren måste beakta 22 § LAS när arbetsgivaren vill omplacera arbetstagare i samband med arbetsbristuppsägningar i enlighet med 7 § LAS.

2.1 Omplaceringsrätt och omplaceringsskyldighet vid arbetsbrist

Arbetsgivarens omplaceringsrätt går under arbetsgivarens arbetsledningsrätt och använder sin omplaceringsrätt när arbetsgivaren ska omplacera arbetstagare. Det behöver nödvändigtvis inte råda en arbetsbristuppsägning i verksamheten. Om arbetsgivaren anser att en arbetstagare inte kan ha kvar sina arbetsuppgifter kan de omplacera denna arbetstagare inom arbetstagarens arbetsskyldighet. Arbetsgivaren kan således använda sin omplaceringsrätt och omplacera arbetstagare till annat arbete i verksamheten.²²

Gällande förhållandet mellan omplaceringsskyldigheten och turordningsreglerna så är det inte helt utrett i juridisk doktrin hur de olika omplaceringsreglerna förhåller sig till varandra i 7 § andra stycket och 22 § LAS.²³ Catharina Calleman menar att förhållandet mellan omplaceringsskyldigheten respektive turordningsreglerna, det vill säga omplaceringsreglerna, är oklara och att man bör titta på- samt tolka- respektive regel ur ett situationsbaserat perspektiv. Calleman menar även att man inte håller isär omplaceringsskyldigheten i de olika situationerna utan istället försöker hitta en lösning för passande resultat.²⁴ Sten Zethraeus skriver i Juridisk Tidskrift 1997/98 (s.1219 f.) att omplaceringsskyldigheten enligt 7 § andra stycket LAS ska fullgöras utifrån arbetsgivarens bedömning gällande vad som lämpar bäst för verksamheten. Zethraeus kritiserar Callemans tolkning av omplaceringsreglerna och menar att arbetsgivaren

²¹ Lag (1982:80) om anställningsskydd 22§ fjärde stycket

²² Glavå, 2015, s.410

²³ Glavå, 2015, s. 411

²⁴ Glavå, 2015, s.411

inte skall göra det för komplicerat. Enligt Zethraeus gäller omplaceringsmöjligheter andra lediga befattningar i enlighet med ovan nämnda 7 § andra stycket LAS. Zethraeus menar att omplaceringsmöjligheterna ska vara uttömda innan turordningen. Turordningsreglerna blir först tillämpliga när arbetstagare ska sägas upp.²⁵ Lars Lunning och Gudmund Toijers skriver i “En kommentar till anställningsskyddslagen” att omplaceringsregeln enligt 7 § LAS ska huvudsakligen tillämpas först. De menar att omplacering utgör saklig grund och att arbetstagare inte får sägas upp förrän arbetsgivare ser över omplaceringsmöjligheterna och skäligen bereder annat arbete hos sig. Detta innebär att turordningsreglerna i 22 § i samma lag först blir tillämpliga när det råder uppsägning i en arbetsbristsituation och då omplaceringsmöjligheterna redan har utretts.²⁶ I arbetsrättskommitténs betänkande till SOU 1993:32 uttalades att den allmänna omplaceringskyldigheten först sker när arbetsgivaren i en driftsinskränkning iakttar omplaceringsmöjligheter till lediga befattningar i verksamheten. När arbetsgivaren har iakttagit omplaceringsmöjligheterna ska man gå vidare till turordningsreglerna, det vill säga avgöra vilka arbetstagare som får stanna kvar i verksamheten.²⁷ Arbetsdomstolen gjorde denna bedömning i rättsfallen AD 1978:161 och AD 1981:1. En arbetsgivare är skyldig att först göra en omplacering av arbetstagare till lediga arbeten hos sig innan denne är skyldig att göra turordning om vilka arbetstagare som får stanna kvar enligt 22 § LAS. Arbetsdomstolen anför att lediga arbeten inte skall fördelas mellan arbetstagare i turordning och arbetsgivaren ska fullgöra sin omplaceringskyldighet utifrån vad som lämpar bäst för den fortsatta verksamheten. Nyss nämnda innebär att om arbetsgivaren anser att en arbetstagare är mer kvalificerad än annan arbetstagare ska arbetsgivare ha rätten att placera “rätt man på rätt plats” och således fullgöra sin arbetsledningsrätt, såvida det inte “strider mot god sed på arbetsmarknaden eller regler i diskrimineringslagen”²⁸

I AD 2009:50 genomförde ett företag som hade verksamhet på flera orter i landet en driftsinskränkning. Ungefär hälften av de anställda på en av orterna fick inte längre vara kvar och företaget erbjöd istället lediga arbeten på angränsande orter. Två arbetstagare, som blev erbjudna lediga arbeten på närliggande orter och som hade arbetat längre än flera andra arbetstagare,

²⁵ Juridisk Tidskrift 1997/98 (s.1219 f.)

²⁶ Glavå, 2015, s.412

²⁷ SOU 1993:32

²⁸ Glavå, 2015, s.413

tackade nej till omplaceringserbjudandena och blev därmed uppsagda på grund av arbetsbrist. Tvisten handlade bland annat om huruvida företaget hade varit skyldigt att lämna omplaceringserbjudanden i turordning samt om omplaceringserbjudandena varit skäligen. Arbetstagarparten anförde att omplaceringserbjudandena skulle innebära en förflyttning från Uppsala till Stockholm, vilket skulle medföra pendling för båda två samt en lönesänkning för en av arbetstagarna. De anförde även att bolaget hade försökt kringgå turordningen genom att först omplacera de anställda som hade längst anställningstid till andra arbetsplatser och att omplaceringarna borde ha skett i turordning. Arbetstagarparten menade vidare att erbjudandet skulle innebära nya anställningar på andra driftsenheter vilket inte omfattades av arbetstagares arbetskyldighet. Företaget menade istället att arbetstagarna hade erbjudits skäligen omplaceringar men avböjt omplaceringserbjudande utan godtagbara skäl, vilket gjorde att turordningsreglerna inte var tillämpliga. Arbetsdomstolen hänvisade till juridisk doktrin där det inte helt klarlagt hur de olika omplaceringsreglerna förhåller sig till varandra. Arbetsdomstolen kom fram till att bolaget hade haft andra skäligen omplaceringserbjudanden att erbjuda när övertalighet uppstod på grund av organisationsförändringen i Uppsala. Domstolen anförde att bolaget inte hade haft anledning att tillämpa turordningsreglerna och anförde att bolaget heller inte hade brutit mot dem. Det ska emellertid tilläggas att det fanns två skiljaktiga mening i domslutet. De ansåg att 7 § bestämmelse utgör ett extra skydd för anställningen och att arbetstagare ska få behålla sin anställning trots att det föreligger saklig grund för uppsägning.²⁹ Syftet med arbetsgivarens omplaceringsskyldighet är till för att förstärka anställningsskyddet för arbetstagarna något som även diskuterats till prop. 1973:129 s. 122.³⁰

Det framgår av förarbetena till LAS att en förutsättning för att kunna genomföra omplacering, i enlighet med 7 § andra stycket LAS, är att ingen annan arbetstagare sägs upp. Nedan följer ett förslag till anställningsskyddslagen som regeringen lämnat till riksdagen.³¹

“Om en driftsinskränkning måste ske på en avdelning, kan det kanske finnas möjlighet att erbjuda de friställda arbetstagare arbete på en annan avdelning inom företaget. Det synes mig naturligt att saklig grund inte skall anses föreligga om arbetsgivaren har möjlighet att undvika

²⁹ AD 2009:50

³⁰ prop. 1973:129 s. 122

³¹ Prop. 1973:129 s.120

*friställningar genom omplaceringsåtgärder av detta slag. Uppsägningen bör vara den yttersta åtgärd som får sättas in först när alla andra möjligheter att lösa problemet har uttömts. Principen att arbetsgivaren ska vara skyldig att före uppsägning överväga alla möjligheter att flytta arbetstagare till annan arbetsuppgift inom företaget är enligt min mening så viktig att den bör slås fast i lagtexten.”*³²

När alla omplaceringsmöjligheter har utretts får uppsägning ske och turordningsreglerna kan tillämpas. Förhållandet mellan 7 § andra stycket och 22 § LAS berördes även i 1977 års anställningsskyddskommitté i promemorian Anställningsskydd (Ds A 1981:6). En arbetsgivare är skyldig att i första hand undersöka möjligheter till omplacering enligt 7 § andra stycket innan driftsinskränkning med uppsägning sker. Det innebär att frågan om turordning först blir aktuell när omplaceringsmöjligheterna är prövade.³³ Det bör även tilläggas att det inte finns några regler om turordning vid omplaceringar till andra lediga arbeten i 7 § andra stycket anställningsskyddslagen.³⁴

I ovan nämnda AD 2009:50 diskuterades om en övertalig arbetstagare har rätt till en likvärdig anställning vid omplacering om något sådant ledigt arbete skulle finnas hos arbetsgivaren men det står det inget om i lagen eller förarbetena till 7 § andra stycket LAS. I bestämmelserna kan det heller inte utläsas någon senioritetsprincip, vilket innebär att en arbetstagare inte har en företrädesrätt till ledigt arbete på grund av ålder eller anställningstid framför andra arbetstagare hos arbetsgivaren.³⁵ Arbetsdomstolen har uttalat sig i tidigare domar att avsikten med anställningsskyddslagen är inte att “skapa ett långtgående befattningsskydd” utan istället få en trygg anställning som innebär “ett skydd mot friställningar”.³⁶ I AD 2009:50 anfördes även att arbetsgivaren ska ha som utgångspunkt att uppfylla sin omplaceringsskyldighet enligt 7 § andra stycket LAS utifrån vad som som är bäst för den fortsatta verksamheten. Om arbetsgivaren bedömer att en arbetstagare är mer lämpad att utföra vissa arbetsuppgifter än andra arbetstagare ska det inte finnas något hinder för arbetsgivaren att fullgöra sin arbetsledningsrätt.³⁷

³² Prop. 1973:129 s. 121

³³ Ds A 1981:6

³⁴ Lag (1982:80) om anställningsskydd 7 § andra stycket

³⁵ AD 1996:144

³⁶ AD 2009:50

³⁷ AD 1978:161 och 1981:1

Arbetsdomstolen tog även upp frågan huruvida omplaceringserbjudandena hade ansetts vara skäliga eller inte. Enligt förarbetena så avser omplaceringsskyldigheten “i första hand sysselsättning på samma arbetsplats eller inom samma företagsenhet som den där arbetstagaren är eller tidigare har varit sysselsatt.” Om det inte visar sig möjligt, att omplacera arbetstagare inom ramen för anställningen, bör arbetsgivaren undersöka möjligheten att ordna en ny anställning inom företaget. Om företaget har flera driftsenheter, bör omplaceringen gälla alla företagets driftsenheter.³⁸ Om arbetstagare tackar nej till ett skäligt omplaceringserbjudande utan godtagbar anledning så har arbetsgivaren ingen skyldighet att lämna några ytterligare omplaceringserbjudanden och arbetsgivaren har därmed uppfyllt sin omplaceringsskyldighet.³⁹

Gällande frågan huruvida de två arbetstagarna i rättsfallet AD 2009:50 hade fått skäliga omplaceringserbjudanden eller inte så menade domstolen att de erbjudna omplaceringarna avsåg samma typ av arbete som arbetstagarna tidigare hade utfört. Domstolen menade att erbjudandena inte tydde på oseriösa eller icke-konkreta erbjudanden och båda arbetstagarna hade erhållit betänketid innan de tackade nej till de nya placeringarna. Arbetsdomstolen anförde även att det förelåg en arbetsbristsituation vid driftsenheten i Uppsala och att omplaceringserbjudandena lämnades i syfte att undvika att friställa arbetstagare. Arbetsdomstolen konstaterade att företaget inte hade varit skyldiga att lämna omplaceringserbjudandena till lediga arbetena på andra orter i turordning. Företaget hade därför ingen skyldighet att slutligt fastställa turordning enligt 22 § LAS eftersom en sådan situation där turordning med uppsägning inte förelåg. Domstolen anförde även att omplaceringserbjudanden kan anses som skäliga om det medför förändringar eller försämringar för arbetstagaren. Det kan exempelvis gälla om omplaceringen ligger på annan ort eller om det innebär en löneminskning.⁴⁰

Arbetsdomstolen framhöll att turordningsreglerna i 22 § LAS blir tillämpliga när arbetsgivaren ska välja mellan olika arbetstagare och när flera arbetstagare vid en övertalighetssituation konkurrerar om de arbeten som kommer att vara kvarvarande hos arbetsgivaren.⁴¹

³⁸ Prop. 1973:129 s.121

³⁹ Prop. 1973:129 s. 243

⁴⁰ AD 2009:50

⁴¹ AD 2005:57 och AD 2006:15

I artikeln “Det flexibla svenska anställningsskyddet” beskriver Mia Rönmar och Ann Numhauser-Henning hur 7 § andra stycket och 22 § LAS samspelar med varandra. Det vill säga, i vilken ordning arbetsgivaren är skyldig att gå vid arbetsbrist och när de vill omplacera arbetstagare i samband med arbetsbristuppsägningar. Frågan är huruvida arbetsgivaren skiljer på omplaceringsrätt och omplaceringsskyldighet. En omplaceringsrätt kan likställas med en frihet att erbjuda omplaceringar till vem som helst av arbetstagarna eftersom arbetsgivaren har en arbetsledningsrätt. Denna arbetsledningsrätt är en central del av den så kallade arbetsgivarprerogativen.⁴²

Rönmar och Numhauser-Henning menar att det är logiskt att arbetsgivarens arbetsledningsrätt innefattar friheten att bestämma i vilken ordning och vem arbetsgivaren erbjuder omplaceringsmöjligheter till. Frågan är om det krockar med arbetsgivarens omplaceringsrätt vid arbetsbristuppsägningar och 22 § LAS. Omplaceringsrätten och omplaceringsskyldigheten finns lagstadgad i 7 § LAS men samspelar med 22 § LAS när arbetsgivaren ska beakta turordningsreglerna och omplacering vid uppsägning. Frågan är om arbetsgivaren har rätt att omplacera arbetstagare innan arbetsgivaren gör turordningen och i vilken ordning omplacering skall ske enligt 7 och 22 §§ LAS. Rönmar och Numhauser-Henning skriver att “slutlig turordningslista sker för faktisk uppsägning” och att “omplacering enligt 22 § sker naturligtvis för varje uppsägning och förutsätter att turordningskretsen fastställs”. I förarbetena prop.1973:129 så har det diskuterats preliminär turordning och slutlig turordning vad gäller turordning för uppsägning. Om man särskiljer dessa termer skall omplacering i 7 § andra stycket ske före slutlig turordning. Slutlig turordning enligt 22 § skall ske innan uppsägning och arbetsgivaren kan således inte göra någon uppsägning förrän omplaceringar har gjorts. Arbetsdomstolen hänvisar till förarbetena där omplaceringserbjudanden ska lämnas i syfte att undgå uppsägningar och då föreligger det en möjlig arbetsbristsituation. Turordningsreglerna är tillämpliga när det gäller flera arbetstagare och dessa konkurrerar om kvarvarande arbeten som kommer att finnas kvar hos arbetsgivaren. Rönmar och Numhauser-Henning framhåller att arbetsgivaren har friheten att omplacera arbetstagare till annat arbete hos sig enligt turordningen så länge arbetstagare får skäligen omplaceringserbjudanden och innehar tillräckliga kvalifikationer. Finns det tillräckliga kvalifikationer för kvarvarande arbeten inom turordningen

⁴² Rönmar & Numhauser-Henning, 2010, s.391

så menar Rönmmar och Numhauser-Henning att man kan “tränga ut” en arbetstagare med sämre plats i turordningen.⁴³

Enligt rättspraxis och förarbetena är utgångspunkten att arbetsgivarens omplaceringsskyldighet i första hand skall gälla samma anställning och arbetsplats enligt 7 § andra stycket LAS. Denna omplaceringsskyldighet åligger arbetsgivaren även inom arbetstagarens arbetskyldighet. Vid arbetsbrist blir det fråga om vad som är skäliga omplaceringserbjudanden och om arbetstagare med tillräckliga kvalifikationer kan omplaceras till vilket ledigt arbete som helst inom driftsenheten fastän det går utöver arbetstagarens arbetskyldighet. Det bör emellertid noteras att nyss nämnda gäller vid en större driftsinskränkning i form av arbetsbrist. Om det är enskilda eller några få som berörs av driftsinskränkning kan rättsläget få en mer individualiserad innebörd och arbetsgivaren har inte lika omfattande frihet.⁴⁴

2.2 Hur selekterar arbetsgivaren arbetstagare när turordning vid uppsägning blir tillämplig?

I början av kapitel 2 beskrivs turordningsreglerna i 22 § LAS och hur och vilka situationer arbetsgivaren ska använda dem.

“Vid uppsägning på grund av arbetsbrist skall arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler.”⁴⁵

“Innan turordningen fastställs får en arbetsgivare med högst tio arbetstagare oavsett antalet turordningskretsar undanta högst två arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten..”⁴⁶

“Har arbetsgivaren flera driftsenheter, fastställs en turordning för varje enhet för sig.. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, fastställs en särskild turordning för

⁴³ Rönmmar & Numhauser-Henning, 2010, s. 391- 396

⁴⁴ Rönmmar & Numhauser-Henning, 2010, s. 401

⁴⁵ Lag (1982:80) om anställningsskydd 22§ första stycket

⁴⁶ Lag (1982:80) om anställningsskydd 22§ andra stycket

varje avtalsområde. Finns det i ett sådant fall flera kollektivavtal, fastställs en särskild turordning för varje avtalsområde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, skall inom en arbetstagarorganisationens avtalsområde fastställas en gemensam turordning för samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 29§.”⁴⁷

“..Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.”⁴⁸

2 § LAS stadgar att lagen är semidispositiv, vilken betyder att det går att göra avvikelser genom kollektivavtal. Bland annat är 22 § LAS semidispositiv, vilket innebär att det är en sådan lagbestämmelse som det går att göra avsteg från. I 2 § tredje stycket stadgas följande

“Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 5-6, 22 och 25-27 §§. Om avtalet inte har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, krävs dock att det mellan parterna i andra frågor gäller ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en sådan organisation eller att ett sådant kollektivavtal tillfälligt inte gäller.”⁴⁹

I enlighet med 2 § sjätte stycket LAS så får en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt tredje och fjärde stycket tillämpa avtalet även på andra arbetstagare som inte är medlemmar i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen fastän arbetstagare är sysselsatt i det arbete som avses med avtalet.⁵⁰

Bestämmelsen i 2 § tredje stycket LAS stadgar att 22 § LAS är semidispositiv och att det är möjligt att avvika från lagen helt genom lokala överenskommelser och upprätta avtalsturlista gällande turordningen mellan arbetstagarna. Reglerna om turordning blir tillämpliga om arbetsgivaren inte har avtalat med avtalsslutande arbetstagarorganisationen i fråga om turordningen.

⁴⁷ Lag (1982:80) om anställningsskydd 22§ tredje stycket

⁴⁸ Lag (1982:80) om anställningsskydd 22§ fjärde stycket

⁴⁹ Lag (1982:80) om anställningsskydd 2§ tredje stycket

⁵⁰ Lag (1982:80) om anställningsskydd 2§ sjätte stycket

2.2.1 Turordning enligt lag

Vad gäller indelningen i turordningskretsar innebär vilka grupper som ska turordnas alternativt stanna kvar vid en arbetsbristuppsägning. Nyss nämnda finns detta lagstadgat i 22 § LAS. Calleman skriver att ju större turordningskretsen är desto större "genomslagskraft" får principen om arbetstagarens anställningstid för turordningen. Om turordningskretsen är något snävare blir skyddet för anställningen som följer av en arbetstagares längre anställningstid mer uttunnat och begränsad. Enligt 22 § LAS framgår det vilken inledning i turordningen som styr turordningen. Denna indelning görs utifrån avtalsområde, driftsenhet, ort och arbetsgivare. Dessa begrepp blir även aktuella vid avgöranden såsom företrädesrätt till återanställning inom driftsenhet eller avtalsområde som arbetstagare tidigare varit anställd i. Vad som avses med avtalsområde är något oklart. Domstolen framförde i fallet AD 1996:149 att avtalsområde åsyftar kollektivavtalets område. Calleman framhåller att avgörandet för indelningen "avtalsområde" är de arbetsuppgifter som arbetstagare arbetar med och som avser avtalet. Frågan är huruvida turordningsindelningen om avtalsområde ska tillämpas om arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal men det inte omfattar alla arbetstagare i arbetsgivarens verksamhet. I ett tidigare avgörande fastställde domstolen att en arbetstagare som inte omfattades av kollektivavtalets tillämpningsområde inte skulle ingå i den turordningskretsen som de övriga arbetstagare omfattades av. Vad gäller turordning för varje driftsenhet skriver Calleman, som även diskuterats till prop. till 1974 års LAS, att omplaceringar vid en driftsinskränkning ska begränsas om det finns ett större företag. Om det gäller ett företag som driver olika rörelser i företaget men det gäller driftsinskränkning på en av dem, så avser driftsinskränkning de arbetstagare som berörs inom den rörelsen.⁵¹ Mats Glavå menar att begreppet driftsenhet avser en del av ett företag som är placerad inom en och samma byggnad eller inom ett och samma inhägnade område. Exempelvis kan driftsenhet vara fabrik, en butik, en restaurang. Glavå anför även att turordningsreglerna är geografiskt anpassade och menar att de inte är organisatoriskt bestämda. Om arbetsgivaren har flera driftsenheter på samma ort så menar Glavå att de fackliga organisationerna kan begära att det skall göras en gemensam turordningslista för samtliga

⁵¹ Catharina Calleman, 2000, s. 104-108

enheter som är belägna på samma ort.⁵² I rättsfallet AD 2011:30 hade en arbetsgivare verksamhet på två orter där en av verksamheterna skulle läggas ner. Arbetsgivaren erbjöd sina anställda omplacering till den andra orten men vid nedläggningen utgjordes en turordningslista för den ena driftsenheten. Det resulterade i att anställda med längre anställningstid sades upp än de som hade blivit erbjudna omplacering. Den fackliga organisationen menade att omplaceringarna skulle erbjudas i turordning och att de anställda vid den ort som lades ned skulle följa med till den andra driftsenheten varefter en gemensam turordningslista skulle upprättas.⁵³

2.2.2 Turordning enligt kollektivavtal

Om arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal så utgörs turordningen av respektive kollektivavtalsområde.⁵⁴ Lagens bestämmelser om turordningsregler kan ersättas med tillsatta lokala turordningsöverenskommelser, det vill säga avtalsturlistor. Överenskommelser om planerad driftsinskränkning kan träffas mellan de lokala parterna i samband med medbestämmandeförhandlingar. Dessa turordningsregler är semidispositiva vilket innebär att de kan ersättas, kompletteras eller avvikas i kollektivavtal i 2§ tredje stycket LAS.⁵⁵ I förarbetena till 1974 års anställningsskyddslag står det att det är tillåtet att träffa kollektivavtal med en facklig organisation även efter det att arbetsgivaren har varslat om arbetsbristuppsägning.⁵⁶ Lunning skriver att arbetsmarknadens parter har “vida ramar”, vilket även går att utläsa i AD 2004:52.⁵⁷ Domstolen anförde att parterna väljer själva att genom kollektivavtal reglera en turordningssituation som de finner är bäst samt att LAS inte innehåller några särskilda inskränkningar av avtalsfriheten. Däremot anförde de att överenskommelse om turordning kan sakna verkan när turordningen åsyftar att eliminera och selektera bort vissa arbetstagare på avtalsturlistan. Exempelvis medlemmar i andra arbetstagarorganisationer eller oorganiserade arbetstagare på arbetsplatsen.⁵⁸ Ett annat ingripande av överenskommelsen kan vara missbruk av

⁵² Glavå, 2015, s.476

⁵³ AD 2011:30

⁵⁴ Lag (1982:80) om anställningsskydd 22§ tredje stycket

⁵⁵ Lunning & Toijer, 2016, s.590

⁵⁶ Prop. 1973:129, s.233

⁵⁷ Lunning & Toijer, 2016, s.590

⁵⁸ AD 2004:52

avtalsfriheten eller stridande mot god sed på arbetsmarknaden eller regler i diskrimineringslagen.

⁵⁹ Arbetsmarknadsparterna skall i vissa fall inom varje driftsenhet göra en uppdelning av arbetstagarna. Om arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal, skall en särskild turordningslista fastställas och det görs för varje kollektivavtalsområde. Detta framgår i 22 § tredje stycket LAS. Lunning skriver att skilda turordningar kan förekomma och kan bestämmas utifrån arbetare och tjänstemän. I 22 § fjärde stycket LAS finns regler om arbetstagarens tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet. Det leder ofta till att det görs olika turordningar även för olika typer av yrkesgrupper. Det blir särskilt aktuellt när det enbart finns ett kollektivavtal på arbetsplatsen eller inget kollektivavtal alls. Detsamma gäller om yrkesgruppernas arbetsuppgifter skulle skilja sig från varandra, skall arbetsgivaren göra olika turordningar. I det fall när det finns ett avtalsområde med övergripande allmänna bestämmelser som handlar om anställningsvillkoren i stort men också specialbestämmelser för skilda verksamhetsområden menar Lunning att arbetsgivaren ska utgå från specialbestämmelserna. Skälet till det är att en sådan tillämpning stämmer bäst överens med begrepp som exempelvis tillräckliga kvalifikationer, likvärdiga arbetsuppgifter eller yrkeskategorier. Dessutom kan omfattande turordningskretsar få följder om de blandar i ett stort antal anställda i turordningskonkurrens eftersom fler arbetstagare kan drabbas.

Turordningsreglerna kan leda till att arbetsgivaren upprättar en gemensam turordning; en lista som bestäms utifrån yrkesgrupper som består av medlemmar i en kollektivavtalslutande organisation där arbetstagare antingen är oorganiserade eller medlemmar som inte i kollektivavtalslutande organisation. Lunning menar att avgörande i fallet är om arbetstagarna är sysselsatta inom ett och samma kollektivavtalsområde. Uppdelningen av kollektivavtalsområden är även tillämplig på oorganiserade medlemmar i avtalslutande organisation men bara under förutsättning att arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal på arbetsplatsen. ⁶⁰

Angående reglerna om anställningstid som finns i 22 § tredje stycket så innebär dessa att all anställningstid räknas in, oberoende av vad anställningen är för typ av art eller omfattning. Det spelar heller ingen roll vart arbetet har utförts någonstans och heller inte om arbetstagare arbetat heltid eller deltid. Däremot bör det nämnas att bestämmelserna om turordningsreglerna är semidispositiva vilket innebär att det möjligt att genom kollektivavtal reglera begränsningar om

⁵⁹ Lunning & Toijer, 2016, s. 591

⁶⁰ Lunning & Toijer, 2016, s. 601

vilken anställningstid som får åberopas när turordningslista blir aktuell. Dessa regler framgår inte i 2 § LAS.⁶¹

Det finns situationer när arbetsgivaren vill göra avsteg från lagens bestämmelser om turordningsregler, och LAS och kollektivavtalens möjligheter är uttömda när arbetsbristuppsägningar uppstår. Sådana situationer är exempelvis när arbetsgivaren vill behålla de bästa av flera tillräckligt kvalificerade arbetstagare eller ha kvar en arbetsgrupp för att garantera kontinuitet i verksamheten. Det kan likaså handla om att säga upp de äldsta arbetstagare på grund av omständigheter som har att göra med deras ålder, alternativt säga upp arbetstagare på grund av misskötsamhet på grund av att de har mycket frånvaro eller är illojala. Det finns fall då bestämmelsen med krav om tillräckliga kvalifikationer inte går att tillämpa eller då det inte finns tillräckliga grunder för att säga upp en arbetstagare på grund av personliga skäl. Calleman skriver att arbetsgivaren då kan försöka förmå den lokala arbetstagarorganisationen att ingå en lokal överenskommelse, det vill säga upprätta en avtalsturlista gällande turordningen mellan arbetstagarna. En avtalsturlista i kollektivavtalet mellan arbetsgivare och den lokala arbetstagarorganisationen som innehåller en turordning vid arbetsbristuppsägningar, och som dessutom ingås vid det enskilda tillfälle när arbetsbristuppsägningar väl har blivit aktuella.⁶²

Exempel på ett kollektivavtal är Almegas kollektivavtal som handlar om hur arbetsgivaren ska gå tillväga vid arbetsbrist:

“I samband med en driftsinskränkning är arbetsgivaren skyldig att pröva om arbetstagaren kan omplaceras till en annan ledig befattning på företaget. Observera att omplaceringsskyldigheten inte är inskränkt till den driftsenhet vid vilken arbetstagaren arbetar utan avser samtliga företagets driftsenheter. Om det finns en ledig tjänst på annan ort där företaget bedriver verksamhet är arbetsgivaren skyldig att erbjuda omplacering till den lediga tjänsten. På samma sätt sträcker sig omplaceringsskyldigheten även till företagets samtliga kollektivavtalsområden. Om arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för en ledig befattning är arbetsgivaren skyldig att erbjuda omplacering till denna. Arbetstagaren kan säga nej, och riskerar då att bli uppsagd

⁶¹ Lunning & Toijer, 2016, s. 611

⁶² Catharina Calleman, 2000, s. 269-270

på grund av arbetsbrist. Finns flera lediga befattningar väljer arbetsgivaren vilken befattning som arbetstagaren ska erbjudas. En medarbetare vars arbete försvinner som har tillräckliga kvalifikationer för en ledig tjänst kan därför behöva omplaceras till denna.

Omplaceringskyldigheten sträcker sig dock inte till andra juridiska personer, inte ens om de är i samma koncern. “⁶³

3. Arbetsgivarens förhandlingskyldighet

I fråga om begränsningar i omplaceringsrätten skriver Glavå att omplaceringsrätten är central i arbetsgivarens arbetsledningsrätt och att arbetsgivaren därmed “kan disponera arbetskraften inom de mer eller mindre klara gränserna för arbetskyldigheten”. Författaren menar att “den enda generellt applicerbara rättsliga begränsningen utgörs av förhandlingskyldigheten i MBL”. Om ett beslut innefattar viktigare förändringar av arbetstagarens arbets- och anställningsförhållanden är arbetsgivaren skyldig att på eget initiativ påkalla förhandlingar innan beslut fattas i arbetsgivarens verksamhet. Glavå skriver även att “permanenta omplaceringar bör i enlighet med hur begreppet viktigare förändringar uppfattas föranleda förhandlingskyldighet”. Andra begränsningar i arbetsledningsrätten är vilka arbetsuppgifter och arbetskyldighet arbetstagare har och om det eventuellt kan gå utanför anställningsavtal eller tillämpligt kollektivavtal.⁶⁴

3.1 Medbestämmandelagen

Arbetsgivaren har en skyldighet att förhandla med fackliga organisationer innan beslut tas i verksamheten. Denna skyldighet finns lagstadgad i MBL och arbetsgivaren har en primär förhandlingskyldighet i 11 och 13 §§.⁶⁵ Bestämmelsen i 11 § är semidispositiv på grund av att förhandlingskyldigheten ska kunna anpassas till de förhållandena som råder i branschen eller arbetsplatsen.⁶⁶ Däremot är bestämmelsen i 13 § tvingande. Det ska inte finnas möjlighet att begränsa förhandlingskyldigheten enligt 13 § genom kollektivavtal i förhållande till arbetstagarorganisationer som inte är bundna av kollektivavtal med arbetsgivaren⁶⁷ När det är

⁶³ Almega, <https://www.almega.se/app/uploads/2017/11/arbetsbrist-ratt-fran-borjan-till-slut.pdf> hämtad 18 dec 2019>

⁶⁴ Glavå, 2015, s. 588

⁶⁵ Glavå, 2015, s. 652

⁶⁶ Jonas Malmberg, 2018, s.101

⁶⁷ Malmberg, 2018, s.137

fråga om arbetsbristuppsägningar stadgas arbetsgivarens förhandlingsskyldighet i 29 § LAS som hänvisar till reglerna i 11 § MBL om medbestämmandeförhandlingar. Vad gäller förhandlingsskyldigheten om kollektiva uppsägningar så regleras den i EU-direktivet som sedan har kommit att införas i svensk rätt. Arbetsgivarens skyldighet innebär att den i samband med förhandlingen gällande beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist i god tid ska underrätta motparten skriftligen om skälen till de planerade uppsägningarna, hur många arbetstagare som avses bli uppsagda och vilken yrkeskategori de tillhör. De ska även underrätta motparten om hur många arbetstagare som sysselsätts och vilken yrkeskategori de tillhör. Arbetsgivaren ska dessutom ge motparten tidsperioden för uppsägningen samt ange de ersättningar som skall utbetalas utöver vad som står i lag och kollektivavtal vid uppsägning.⁶⁸ Denna förhandlingsskyldighet vid arbetsbristuppsägningar som finns reglerad i 29 § LAS gäller både en enskild arbetstagare och en grupp arbetstagare⁶⁹ men också nedläggningar och driftsinskränkningar.⁷⁰ Frågan är vad som är viktigare förändringar, om det berör den enskilda arbetstagarens arbets- och anställningsförhållande eller om det är viktigare förändringar för verksamheten.

3.1.1 Vad är en viktigare förändring?

Man brukar dela in dessa viktigare förändringar i två besluts kategorier i fråga om vilken förhandling det gäller. Den ena som innefattar arbetsgivarens verksamhet, verksamhetsfallet, men också viktigare förändringar för den enskilda arbetstagaren. Det vill säga, viktigare förändringar som berör arbetstagares anställningsförhållanden, en besluts kategori som kallas arbetstagarfallet.⁷¹ Arbetsbristuppsägningar och omplaceringar är något som berör både arbetstagarens arbets- och anställningsförhållande och verksamheten. Jonas Malmberg skriver att olika företags- och arbetsledningsbeslut tidigare berott på omständigheterna i fallet och sådana beslut har inneburit att förhandlingsskyldigheten ansetts gälla besluts kategorin arbetstagarfallet. Författaren menar att beslut som kräver förhandling exempelvis kan vara omplaceringar av en arbetstagare från en uppgift till en annan eller en tillfällig omflyttning för att under en viss period

⁶⁸ Glavå, 2015, s. 491

⁶⁹ Jonas Malmberg, 2018, s. 116

⁷⁰ Jonas Malmberg, 2018, s. 113

⁷¹ Glavå, 2015, s. 653

täcka ett arbetskraftsbehov.⁷² I ett avgörande kom Arbetsdomstolen fram till att arbetsgivaren ansågs vara förhandlingsskyldig då tre gruvarbetare förflyttades till ett arbete utanför gruvan. Arbetsdomstolen anförde att arbetsuppgifterna och förflyttningen ansågs skilja sig avsevärt från de vanliga arbetsuppgifterna. Den aktuella förflyttningen skulle sträcka sig under flera veckor och omflyttningen skedde till en plats långt ifrån den ursprungliga arbetsplatsen.⁷³ Dessa viktigare beslut berör arbetstagarna men även verksamheten.

Domstolen anförde även att bedömningen huruvida omplaceringar utgör en viktigare förändring för arbetstagarens arbetsförhållanden kan påverkas av förhållanden i den aktuella branschen. Domstolen anförde vidare att förflyttning från en arbetsplats till en annan inom verksamheten är något som ingår i arbetsförhållandena. Domstolen ansåg emellertid att en förflyttning i den branschen utmärker en typisk arbetssituationen för arbetstagare. Det kan i det fallet inte uppfattas som en "viktigare förändring" för arbetstagares anställningsförhållanden. Arbetsdomstolen menade därför att förhandlingsskyldigheten inte förelåg före beslut eftersom förflyttningen inte innebar några nya förändringar för arbetstagaren.⁷⁴ Gällande frågan huruvida ett beslut är tillfälligt eller inte så gör domstolen en helhetsbedömning i det enskilda fallet. Det har ingen betydelse om beslutet har en negativ eller positiv effekt på arbetstagarna.⁷⁵

Erland Olauson skriver att förändringarna måste jämföras med de förhållanden som normalt föreligger på arbetsplatsen och för den gruppen anställda. Olauson visar detta genom att beskriva ett fiktivt exempel där en resemontör får resa till en annan ort. Olauson menar att i ett sådant fall anses omständigheten utgöra en viktigare förändring av den anställdes arbets- och anställningsförhållandena. Resemontören är anställd att utföra sådana arbeten där resor ingår i arbetsuppgifterna och frågan är då om det utgör viktigare förändring av anställningsförhållandet. Om arbetsgivaren däremot kräver att en arbetstagare, som alltid utför sitt arbete på en viss ort, ska utföra ett arbete på annan ort skulle det vara fråga som faller under arbetsgivarens primära förhandlingsskyldighet. Nyss nämnda är under förutsättning att arbetsgivaren får fatta sådant beslut som följer av arbetstagarens arbetskyldighet enligt kollektivavtal eller

⁷² Malmberg, 2018, s. 117

⁷³ AD 1982:41

⁷⁴ Jonas Malmberg, 2018, s. 118

⁷⁵ Jonas Malmberg, 2018, s. 117

anställningsavtalet.⁷⁶ I prop. 1975/76:105 gällande tillfälliga förflyttningar framgår det att i de flesta situationer ska det finnas utrymme för omfördelning av tillfällig art, exempelvis för att kunna möta driftinskränkningar eller oförutsedda tillfälliga personalbehov som kan behöva göras inom en viss del av verksamheten. Dessutom kan det vara nödvändigt att snabbt fatta beslut om exempelvis nedläggningar som är av tillfällig art. Det kan gälla enskilda arbetstagare eller förflyttning av arbetstagare som tillfälligtvis ska förflyttas för en kortare tidsperiod. I propositionen står att “varje enskilt arbetsledningsbeslut av mindre omfattning kan sägas tillkomma för att möta en situation som uppstår till följd av nya faktiska omständigheter.”⁷⁷ Mot bakgrund av förarbetena till nyss nämnda proposition skriver Malmberg att “arbetsledningsbeslut som enbart medför en tillfällig förändring, är återkommande på arbetsplatsen eller i övrigt inte bedöms vara av annat än mindre betydelse för arbetstagarna i praxis inte ansetts medföra förhandlingsskyldighet”.⁷⁸ I beslutskategorin arbetstagarfallet omfattas arbetsledningsbeslut av mer begränsad omfattning än sådana beslut som avses i verksamhetsfallet. Malmberg menar då att det exempelvis är beslut som rör en viss avdelning eller en viss grupp av arbetstagare.⁷⁹

Som beskrivits ovan så innebär den primära förhandlingsskyldigheten i 11-13 §§ MBL att arbetsgivaren har en skyldighet att förhandla innan beslut fattas. Glavå skriver att förhandlingsskyldigheten innefattar även “det yttre ämnesområdet” som frågor gällande arbetsgivarens arbetsledningsrätt.⁸⁰ Arbetsgivaren ska avvakta med att fatta eller verkställa beslut till dess att förhandlingarna är avslutade. Arbetsgivarens förhandlingsskyldighet i 11§ avser arbetstagarorganisationer där arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal. I 13§ måste arbetsgivaren förhandla med organisationen där den anställda är medlem och arbetsgivaren ska ta initiativ till förhandling med arbetstagarorganisationen även om denne inte är bunden av kollektivavtal. När det råder arbetsbristuppsägningar och arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal, är arbetsgivaren skyldig att förhandla enligt 13§ med alla berörda arbetstagarorganisationer.⁸¹

⁷⁶ Erland Olauson, 2001, s. 93

⁷⁷ Prop. 1975:76:105

⁷⁸ Jonas Malmberg, 2018, s.119

⁷⁹ Jonas Malmberg, 2018, s.116

⁸⁰ Glavå, 2015, s. 653

⁸¹ Jonas Malmberg, 2018, s.98-99

3.2 Arbetstagarorganisationens medinflytande

Syftet med den primära förhandlingsskyldigheten är att de enskilda arbetstagarorganisationerna ska få stöd av sina organisationer i olika typer av situationer. Arbetstagarorganisationer ska ha rätt att delta i bedömningen i ett visst beslut och om det beslutet är bra eller dåligt för verksamheten och de berörda arbetstagarorganisationerna. Bestämmelserna i medbestämmandelagen är till för att stärka arbetstagarorganisationernas och arbetstagarorganisationens rätt till inflytande över frågor som de är berörda av. Arbetstagarorganisationen ska få möjlighet att påverka arbetsgivaren innan denne låser sig för ett beslut.⁸² Vad gäller tidpunkten för arbetsgivarens förhandlingsskyldighet menar Glavå att den avgörande tidpunkten för bedömningen av ett beslut föreligger när arbetsgivaren kan fatta beslutet. Glavå skriver "att det senare visar sig att verkningarna av beslutet faktiskt inte får den förväntade karaktären saknar således betydelse för förhandlingsskyldigheten som sådan."⁸³ Gällande tidpunkten och förhandlingsskyldigheten i medbestämmandelagen så har det uttalats i prop. 1975/76:105 bil. 1 att:

*"liksom enligt kommitténs förslag är avsikten på denna punkt att förhandlingsskyldigheten i princip skall innebära skyldighet att ta upp förhandlingar i så god tid att förhandlingen blir ett naturligt och effektivt led i beslutsprocessen hos arbetsgivaren. Vad som anförs av arbetstagarorganisationerna skall ha reella möjligheter att ingå på ett meningsfullt sätt i beslutsunderlaget. I många sammanhang, särskilt när det rör sig om mer omfattande eller komplicerade frågor, innebär detta att förhandlingen redan på ett tidigt stadium ingår som ett led i arbetsgivarens eget arbete med att skaffa fram beslutsunderlag och att i övrigt förbereda beslutet. Förhandlingarna bör då tas upp tidigt under planeringsstadiet och bör sedan kunna bedrivas återkommande under det att frågan bearbetas och beslutet förbereds."*⁸⁴

⁸² Erland Olauson, 2001, s. 96-100

⁸³ Glavå, 2015, s. 655-656

⁸⁴ Prop. 1975:76:105 bil. 1

Syftet med förhandlingsskyldigheten skall innebära att arbetsgivaren tar upp förhandlingar i god tid. Arbetstagsidan ska vara med i beslutsunderlaget, speciellt när det rör sig om mer omfattande eller komplicerade frågor. Denna prop. är alltså viktig för arbetstagarparten eftersom det innebär att arbetstagarorganisationen ska ha rätt till medinflytande och möjlighet att påverka arbetsgivarens beslut, det vill säga medbestämmanderätt i viktigare förändringar som berör arbetstagare.⁸⁵

3.2.1 Arbetsgivarens informationsskyldighet

I rättsfallen AD 2008:3 och AD 1980:49 uttalade domstolen att arbetstagarorganisation ska ha möjlighet att framföra synpunkter innan arbetsgivaren bestämmer sig för någon lösning i förhandlingsfrågan. Domstolen har framfört i andra rättsfall att arbetstagarparterna ska få möjlighet att få god kännedom om de förhållandena som förhandlingen avser för att kunna bilda sig en uppfattning för att sedan kunna framföra åsikter och argumentera innan beslut tas.⁸⁶ Glavå skriver att arbetstagarorganisationer måste ha ett visst påtagligt intresse för vad som sker i verksamheten och få insyn i det faktamaterial som ligger till grund för planeringen. Arbetstagarorganisationen ska därmed få tillfälle att lämna synpunkter på de ämnen som behandlas i beslutet. Arbetsdomstolen har uttalat att ett budgetbeslut ska betraktas som ett beslut i lagens mening; budgeteringen är ett första led i planerandet i enskilda beslut som exempelvis investeringar eller personalförändringar.⁸⁷ Frågan om när arbetsgivaren ska ta initiativ till förhandling är ofta svår att besvara menar domstolen. En arbetsgivare ska på egen hand göra vissa förberedande utredningar och bilda sig en uppfattning om de olika handlingsalternativ som är aktuella. Domstolen anför vidare att omständigheterna i fallet är huvudsakligen av betydelse.⁸⁸ Jonas Malmberg skriver att arbetsgivaren måste planera verksamheten så att förhandlingsskyldigheten med arbetstagarparten kan fullgöras utan att tidsnöd uppstår. Gäller beslutet omfattande eller komplicerade frågor så menar Malmberg att förhandlingar bör inledas i ett tidigt skede för att arbetsgivaren ska ha möjlighet att skaffa fram beslutsunderlag för att sedan kunna förbereda beslutet. I det skede när förhandling inleds så lämnar arbetsgivarparten

⁸⁵ Ibid.

⁸⁶ Jonas Malmberg, 2018, s.123

⁸⁷ AD 1979:149

⁸⁸ AD 1984:75

information i ärendet. Om väsentlig information uteblir till arbetstagarorganisationen, så tillförsäkras inte arbetstagarparten “den insyn och det medinflytande i arbetsgivarens verksamhet som lagens informations- och förhandlingsregler är avsedda att ge” (AD 1979:149). Malmberg menar att dessa informations- och förhandlingsregler hänger samman med den informationsfunktion som förhandlingen uppfyller. Förhandlingsskyldigheten om informationsplikten finns i 19 och 19a §§ i MBL. ⁸⁹

“19 § Arbetsgivare skall fortlöpande hålla arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal underrättad om hur hans verksamhet utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken. Arbetsgivaren skall dessutom bereda arbetstagarorganisation tillfälle att granska böcker, räkenskaper och andra handlingar, som rör arbetsgivarens verksamhet, i den omfattning som organisation behöver för att tillvarata medlemmarnas gemensamma intressen i förhållande till arbetsgivaren.” ⁹⁰

“19a § En arbetsgivare som inte är bunden av något kollektivavtal alls skall fortlöpande hålla arbetstagarorganisationer som har medlemmar som är arbetstagar hos arbetsgivaren underrättade om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjer för personalpolitiken.” ⁹¹

Regler om att arbetsgivaren skall lämna information till arbetstagarpart återfinns i 19 och 19a §§ MBL. Arbetsdomstolen klargjorde att informationsskyldigheten i 19 och 19a §§ inte är primär vilket innebär att information skall lämnas innan beslut fattas. I de flesta fall utgör 11 § MBL “informationsinhämtning” för arbetstagarparten i förändringen av förhandlingsprocessen (AD 1978:166) ⁹²

I rättsfallet AD 1981:77 uttalade Arbetsdomstolen att ju viktigare ett planerat arbetsgivarbeslut är utifrån ett arbetstagar synpunkt desto tidigare skall förhandling påkallas. Exempel på sådana

⁸⁹ Jonas Malmberg, 2018, s.124

⁹⁰ Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet 19 §

⁹¹ Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet 19a §

⁹² Jonas Malmberg, 2018, s.124

beslut är driftsinskränkningar eller nedläggningar som leder till arbetsbristuppsägning. I andra rättsfall har domstolen anfört att arbetsgivaren är skyldig i sin informationsskyldighet med fackliga organisationer informera om vilka alternativ som finns och varför arbetsgivaren väljer att besluta sig för det ena eller det andra alternativet.⁹³ Detta framgår i domen AD 1980:163 där frågan handlade om arbetsgivaren på ett korrekt sätt fullgjort sin förhandlingsskyldighet vid tillsättningen av en tjänst. Arbetsdomstolen anförde att fackliga organisationer vid den primära förhandlingen ska ha möjligheter att se vilka alternativ som finns. Arbetsdomstolen menar att arbetsgivaren är skyldig att redogöra sitt beslutsunderlag och vilka valmöjligheter som finns. Domstolen har gjort liknande tolkningar i andra domar vad gäller informationsskyldigheten i samband med förhandlingar.⁹⁴ Malmberg skriver att i de flesta rättstvister handlar det om vid vilken tidpunkt förberedelserna har kommit till stånd och när förhandling måste begäras. Problemen handlar i sådana fall om förberedelse utgör en viktigare förändring som aktualiserar arbetsgivarens förhandlingsskyldighet.⁹⁵

⁹³ Malmberg, 2018, s. 124-125

⁹⁴ Erland Olauson, 2001, s.102

⁹⁵ Malmberg, 2018, s. 124-125

4. Analys

4.1 Hur ska arbetsgivaren applicera omplaceringsreglerna när det råder arbetsbristuppsägningar?

Det finns skiljaktig mening om omplaceringsregeln i 7§ andra stycket LAS och hur arbetsgivaren ska förhålla sig till denna när det råder arbetsbristuppsägning i verksamheten. Calleman beskriver att omplaceringsreglerna är oklara och att man bör titta på och tillämpa respektive regel i 7§ andra stycket och 22§ LAS vid olika situationer samt försöka hitta en möjlig lösning som ger ett adekvat resultat. Zethraeus anför en skiljande mening och anser istället att arbetsgivaren inte ska separera omplaceringsskyldigheten. Zethraeus menar att arbetsgivaren bedömer vad som är bäst för sin verksamhet och att denne inte ska behöva komplicera till det.⁹⁶ Arbetsgivaren ska i första hand se över omplaceringsreglerna, det vill säga undersöka om det är möjligt att omplacera arbetstagare till lediga arbeten och sedan se över vilka som får stanna eller sägas upp vid en arbetsbristuppsägning. Lunning och Toijer har ungefär liknande uppfattning; vid övervägande skäl ska omplaceringsreglerna tillämpas först. Turordningsreglerna blir tillämpliga först då det finns en arbetsbristsituation och då arbetsgivaren redan har utrett omplaceringsmöjligheterna. I arbetsrättskommitténs betänkande till SOU 1993:32 framfördes att omplaceringsskyldigheten uppstår när arbetsgivaren i en driftsinskränkning iakttar omplaceringsmöjligheterna till lediga befattningar i verksamheten. Därefter går man vidare till turordningsreglerna om vilka arbetstagare som får stanna kvar i företaget. I tidigare avgöranden har Arbetsdomstolen anfört att de lediga arbetena inte skall fördelas mellan arbetstagare i turordning. De menar att arbetstagaren ska, i likhet med det som står i 22§, omplacera arbetstagare utifrån vad de anser är lämpligast för den fortsatta verksamheten. Arbetsgivaren ska ha rätten att omplacera kvalificerade arbetstagare och därmed kunna placera "rätt man på rätt plats" och fullgöra arbetsledningsrätten. I det nämnda rättsfallet AD 2009:50 hade arbetsgivaren erbjudit lediga arbeten som låg på närliggande orter. Arbetstagarna hade tackat nej till de lediga arbetena och blev uppsagda på grund av arbetsbrist. Domstolen kom fram till att det fanns skäliga omplaceringserbjudanden att erbjuda när bolaget befann sig i en arbetsbristsituation.

⁹⁶ Se avsnitt 2.2

Bolaget hade inte behövt tillämpa turordningsreglerna och domstolen anförde att bolaget inte hade brutit mot dem.⁹⁷ Eftersom domstolen kom fram till att det fanns skäligena omplaceringserbjudanden så hade bolaget tillämpat omplaceringsreglerna rätt. Arbetstagare tackade nej till de lediga arbetena som fanns men blev därmed uppsagda. Uppsägningen var sakligt grundad och bolaget hade tillämpat 7 § på ett korrekt sätt. Detta gällande omplaceringsreglerna framgår även i 1977 års anställningsskyddskommitté i promemorian Anställningsskydd. En arbetsgivare ska i första hand undersöka möjligheter till omplacering enligt 7§ andra stycket innan driftsinskränkning med uppsägning sker. I tidigare avgöranden har domstolen uttalat att turordningsreglerna i 22§ blir tillämpliga när arbetsgivaren ska välja mellan olika arbetstagare. Det vill säga, när flera arbetstagare vid en övertalighetssituation konkurrerar om de arbeten som kommer att finnas kvar hos arbetsgivaren.⁹⁸

4.2 I vilka situationer har arbetsgivaren en omplaceringsrätt och omplaceringsskyldighet?

Rönmar och Numhauser-Henning diskuterar slutlig turordning och menar att slutlig turordning är vid uppsägning. Omplacering ska ske före en slutlig turordning, det vill säga innan uppsägning. Arbetsgivaren får inte säga upp arbetstagare förrän den har sett över omplaceringsreglerna i 7 § andra stycket LAS. Slutlig turordning har även diskuterats i förarbetena.⁹⁹ Arbetsgivaren bestämmer när det föreligger arbetsbrist och vid sådana situationer är den skyldig att ge omplaceringserbjudanden till arbetstagare. Det bör emellertid framhållas att det är skillnad på kollektiva arbetsbristuppsägningar det vill säga driftsinskränkningar och enskilda arbetstagare som drabbas. Däremot, är omplaceringsregeln i 7§ alltid tillämplig. Rönmar och Numhauser-Henning diskuterar omplaceringsrätt och omplaceringsskyldighet. De menar att omplaceringsrätten ingår i arbetsledningsrätten och arbetsgivaren har en frihet att erbjuda omplaceringar till vem som helst.¹⁰⁰ Denna arbetsledningsrätt är central del av arbetsgivarprerogativet och innebär att arbetsgivaren har rätt att fritt leda och fördela arbetet. Det är därför logiskt att arbetsgivarens arbetsledningsrätt innefattar i vilken ordning och vem arbetsgivaren erbjuder omplaceringar till. Det kan exempelvis vara i sådana situationer när

⁹⁷ Se avsnitt 2.2

⁹⁸ Se avsnitt 2.2

⁹⁹ Se avsnitt 2.2

¹⁰⁰ Se avsnitt 2.2

arbetsgivaren anser att arbetstagare inte kan ha kvar sina arbetsuppgifter men det finns andra lediga befattningar inom arbetstagarens arbetskyldighet. Arbetsgivaren använder sin omplaceringsrätt som är en del av arbetsledningsrätten och omplaceras arbetstagare till annat arbete i verksamheten. Om arbetsgivaren bedömer att en arbetstagare är lämpligare att utföra vissa arbetsuppgifter än andra arbetstagare så ska det inte finnas något hinder för arbetsgivaren att fullgöra sin arbetsledningsrätt; det vill säga att omplacera denna arbetstagare till att arbeta med andra arbetsuppgifter. Frågan är om denna omplaceringsrätt är densamma som omplaceringsskyldighet i sådana situationer. När det råder större arbetsbristsituationer eller driftsinskränkningar så har arbetsgivare en omplaceringsskyldighet eftersom det berör flera arbetstagare. Skyldigheten eller den inskränkta friheten att omplacera arbetstagare uppstår vid sådana situationer som övertalighetssituationer när arbetsgivare är nödvändiga att omplacera arbetstagare innan de går över till turordningsreglerna i 22§. Syftet med LAS är inte att "skapa ett långtgående befattningsskydd" utan istället få en trygg anställning som innebär "ett skydd mot friställningar". Omplaceringsskyldigheten innebär i det sammanhanget att arbetsgivaren ska se till att omplacera arbetstagare innan arbetsbristuppsägning. Om arbetsgivare tackar nej till ett skäligt omplaceringserbjudande utan godtagbar anledning så har arbetsgivaren uppfyllt sin omplaceringsskyldighet. Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet ska i första hand gälla omplaceringar som är samma anställning och på samma arbetsplats och omplaceringsskyldigheten ska ligga under arbetstagarens arbetskyldighet. Det ska emellertid framhållas att vid arbetsbristsituationer så kan arbetstagare omplaceras till vilket arbete som helst inom driftsenheten fastän det går utöver arbetstagarens arbetskyldighet. Det vill säga, om det finns ett ledigt arbete så ska arbetsgivaren få omplacera arbetstagare till det lediga arbetet fastän det går ut över arbetstagarens arbetskyldighet.¹⁰¹

4.3 När ska arbetsgivaren förhålla sig till turordningsreglerna i 22§?

Nyss nämnda gällande arbetskyldigheten framgår även i Almegas kollektivavtal. Avtalet stadgar att "om det finns en ledig tjänst på annan ort där företaget bedriver verksamhet är arbetsgivaren skyldig att erbjuda omplacering till den lediga tjänsten". Det är således intressant

¹⁰¹ Se avsnitt 2.1

att innehållet i kollektivavtalet är nästan samma innehåll som framgår av förarbetena till LAS men att vissa bestämmelser inte står explicit i LAS. Exempelvis står det ej i lag att *“om det finns en ledig tjänst på annan ort där företaget bedriver verksamhet är arbetsgivaren skyldig att erbjuda omplacering till den lediga tjänsten.”* eller *“finns flera lediga befattningar väljer arbetsgivaren vilken befattning som arbetstagaren ska erbjudas”*.¹⁰²

På samma sätt sträcker sig omplaceringsskyldigheten även till företagets samtliga kollektivavtalsområden.¹⁰³ Detta gäller inte bara om finns kollektivavtal på arbetsplatsen utan denna “regel” är även tillämplig på arbetsgivare som inte är bundna av kollektivavtal. Arbetsgivaren har ingen skyldighet att lämna några ytterligare omplaceringserbjudanden utan arbetstagaren blir därmed uppsagd. Turordning i 22§ blir alltså aktuell när arbetsgivaren uttömt omplaceringsreglerna i 7§ och arbetsgivaren bedömer vilka arbetstagare som har tillräckliga kvalifikationer för de lediga arbetena. Frågan är om arbetsgivarens arbetsledningsrätt och frihet inskränks i 22§ vid bedömningen om vilka arbetstagare som får stanna kvar eller sägas upp. Lagen är semidispositiv, vilket innebär att turordningsreglerna kan ersättas med lokala turordningsöverenskommelser, det vill säga avtalsturlistor. Arbetstagarparten och arbetsgivarparten kan alltså göra en överenskommelse om turordning om vilka som får stanna kvar vid en planerad driftsinskränkning i samband med medbestämmandeförhandlingar. Turordningsreglerna kan alltså ersättas eller kompletteras i kollektivavtal i 2§ tredje stycket LAS. Parterna väljer att genom kollektivavtal reglera en sådan turordningssituation som de finner mest lämpligt. Domstolen har tidigare anfört att LAS inte innehåller några särskilda inskränkningar av avtalsfriheten. Detta är under förutsättning att arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal. Arbetsmarknadsparterna kan i vissa fall inom varje driftsenhet göra en uppdelning av arbetstagarna och en särskild turordningslista kan fastställas för varje kollektivavtalsområde. Dessutom är det möjligt att genom kollektivavtalsreglerna göra begränsningar som exempelvis vilken anställningstid som ska åberopas när turordning blir aktuell. Arbetsgivaren har alltså möjlighet att göra avsteg från bestämmelserna i LAS om turordningsregler när lagen och kollektivavtalens möjligheter är uttömda vid arbetsbristuppsägningar. Arbetsgivaren kan behålla de bästa av flera kvalificerade arbetstagare eller ha kvar en arbetsgrupp för att det gynnar

¹⁰² Se avsnitt 2.2.2

¹⁰³ Se avsnitt 2.2.2

verksamheten, eller istället välja att göra sig av med arbetstagare på grund av misskötsamhet eller mycket frånvaro.¹⁰⁴ När arbetsgivaren inte kan tillämpa kravet med tillräckliga kvalifikationer som återfinns i 22§ fjärde stycket LAS kan arbetsgivaren försöka se till att ingå en lokal överenskommelse med den lokala arbetstagarorganisationen, det vill säga en avtalsturlista om turordningen mellan arbetstagarna. Om arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal så är det bestämmelsen om turordningsreglerna i 22§ LAS som är tillämpliga. Det står lagstadgat att en arbetsgivare med högst tio arbetstagare oavsett turordningskretsar innan turordningen fastställs får undanta högst två arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Om arbetsgivaren har flera driftsenheter fastställs en turordning för varje enhet. Dessutom står det att arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. I sista stycket i bestämmelsen står det att arbetstagare med tillräckliga kvalifikationer får företräde enligt turordningen för det fortsatta arbete efter omplacering.¹⁰⁵ Dessa turordningsreglerna blir aktuella när arbetsgivaren inte har kollektivavtal på arbetsplatsen vilket är till nackdel för arbetsgivaren eftersom kollektivavtal ger arbetsgivaren frihet att välja vilka arbetstagare de vill ha kvar i verksamheten.

4.4 På vilket sätt begränsas arbetsgivarens arbetsledningsrätt vid omplaceringar i samband med förhandlingsskyldighet med arbetstagarorganisation?

Vid viktigare förändringar av arbetstagarens arbets- och anställningsförhållanden eller viktigare förändringar som berör arbetsgivarens verksamhet måste arbetsgivaren påkalla förhandlingar innan beslut fattas i verksamheten. Förhandlingsskyldigheten finns lagstadgad i 29 § LAS men hänvisar till reglerna i 11-13 §§ MBL. 11 § MBL handlar om primär förhandlingsskyldighet. Arbetsgivaren får helt enkelt inte fatta beslut förrän de har förhandlat med en facklig organisation. I medbestämmandelagen är det skillnad på förhandlingar, och för att särskilja dessa så delar man in viktigare förändringar i arbetstagarfallet och verksamhetsfallet. I arbetstagarfallet

¹⁰⁴ Se avsnitt 2.2.2

¹⁰⁵ Se avsnitt 2.2.1

är viktigare förändringar som berör arbetstagarens arbets- och anställningsförhållanden och i verksamhetsfallet är viktigare förändringar som berör verksamheten.¹⁰⁶ Malmberg skriver att arbetsgivaren ska förhandla när arbetstagare ska omplaceras från en arbetsuppgift till en annan eller vid tillfällig omflyttning under en viss period för att täcka personalbehov. Som nämnts tidigare i denna uppsats dömde domstolen i ett fall, att arbetsgivaren ansågs förhandlingsskyldig då tre gruvarbetare förflyttades till ett annat arbete utanför gruvan. Förflyttningen skulle sträcka sig under flera veckor och omflyttningen skedde till en plats långt ifrån den ursprungliga arbetsplatsen. Domstolen anförde att förflyttning från en arbetsplats till en annan arbetsplats inom verksamheten är något som ingår i arbetsförhållanden. Förflyttning i den branschen utmärker en typisk arbetssituation för arbetstagare. Det kan alltså inte uppfattas som viktigare förändringar av arbetstagares anställningsförhållanden. Domslutet innebar att förhandlingsskyldigheten inte förelåg före beslut eftersom förflyttningen inte innebar några nya förändringar för arbetstagare.¹⁰⁷ Nyss nämnda kan man tolka detta om vad som är vanligt förekommande och god sed för arbetstagaren på arbetsplatsen. Domstolen har anført att förändringarna måste jämföras med de förhållanden som normalt föreligger på arbetsplatsen men också vad arbetstagare har för arbetsuppgifter.

Arbetsgivaren får fatta ett arbetsledningsbeslut som följer av arbetstagarens arbetsskyldighet enligt kollektivavtal eller anställningsavtal. Arbetsgivaren måste emellertid ha i åtanke vad som utgör viktigare förändringar av arbetstagarens arbets- och anställningsförhållanden och om det faller under arbetsgivarens primära förhandlingsskyldighet. Det har diskuterats i förarbetena till medbestämmandelagen att det ska finnas utrymme för att omfördelning av tillfällig art, exempelvis för att möta oförutsedda tillfälliga personalbehov. Det innebär att det ska vara nödvändigt att snabbt kunna fatta beslut om exempelvis nedläggningar som är av tillfällig art.¹⁰⁸ Enligt Glavå är arbetsgivaren förhandlingsskyldig vid frågor gällande "arbetsgivarens arbetsledningsrätt" och arbetsgivaren ska avvakta med att fatta eller verkställa beslut tills förhandlingarna är avslutade.¹⁰⁹ Frågan är då om omplaceringen eller förflyttningen av en arbetstagare går under arbetsgivarens primära förhandlingsskyldighet eller om de kan fatta beslut

¹⁰⁶ Se avsnitt 3.1

¹⁰⁷ Se avsnitt 3.1

¹⁰⁸ Se avsnitt 3.1

¹⁰⁹ Se avsnitt 3.1

under arbetsgivarens arbetsledningsrätt utan att förhandla. I enlighet med nyss nämnda måste viktigare förändringar jämföras med de förhållanden som normalt föreligger på arbetsplatsen. I det ovan nämnda rättsfallet ska det emellertid tilläggas att förflyttningen var av tillfällig art och den skulle sträcka sig under flera veckor. Domstolen ansåg att det inte förelåg förhandling före beslut. Däremot är det fråga huruvida den primära förhandlingsskyldigheten ser ut när arbetsgivaren omplacerar arbetstagare som faller under arbetstagarens arbetskyldighet och omplaceringen inte är av tillfällig art. Glavå anför att permanenta omplaceringar bör uppfattas som viktigare förändringar och att det innebär en förhandlingsskyldighet för arbetsgivaren. Arbetsgivaren kan “disponera arbetskraften inom de mer eller mindre klara gränserna för arbetskyldigheten” och att omplacera en arbetstagare är centralt i arbetsgivarens arbetsledningsrätt men däremot så är den rättsliga begränsningen förhandlingsskyldigheten i MBL.¹¹⁰

Andra begränsningar i arbetsgivarens arbetsledningsrätt i samband med förhandlingar är arbetstagarorganisationens medinflytande. Arbetstagarorganisationer ska ha rätt att delta i bedömningen i ett visst beslut och ska ha rätt till inflytande över frågor som berör arbetstagarna. De ska få möjlighet att påverka arbetsgivaren innan denne låser sig för ett beslut och ha reella möjligheter att ingå i beslutsunderlaget,¹¹¹ det vill säga framföra synpunkter innan arbetsgivaren bestämmer sig för en lösning i förhandlingsfrågan. Det innebär att de skall få möjlighet att få god kännedom om de förhållandena som förhandlingen avser för att kunna bilda sig en uppfattning och sedan kunna framföra och argumentera sina synpunkter innan beslut tas. Arbetsgivaren måste dessutom lämna information till arbetstagarpart oavsett om de är bundna av kollektivavtal eller inte. Det gäller arbetsgivare som är bundna av kollektivavtal men också arbetsgivare som inte är bundna av kollektivavtal, det vill säga arbetstagarorganisationer som har medlemmar i sin organisation. En informationsskyldighet finns lagstadgad i bestämmelserna 19 och 19a §§ MBL. Informationsskyldigheten innebär att arbetstagarorganisation ska få insyn i det faktamaterial som ligger till grund för planeringen.¹¹²

¹¹⁰ Se avsnitt 3

¹¹¹ Se avsnitt 3.2

¹¹² Se avsnitt 3.2.1

4.4.1 Hur långvarig är/sträcker sig arbetsgivarens förhandlingsskyldighet i dessa situationer?

Som nyss nämnts har arbetsgivaren vissa begränsningar i sin arbetsledningsrätt vid omplaceringar i samband med förhandlingsskyldighet med arbetstagarorganisation. Arbetsgivaren har en primär förhandlingsskyldighet men måste också ge arbetstagarorganisationen medinflytande i vad som händer i verksamheten. Syftet med denna förhandlingsskyldighet är att arbetstagarna ska få stöd av sina organisationer i olika typer av situationer där arbetstagarorganisationer ska ha rätt att delta bedömningen om ett visst beslut är bra eller dåligt för verksamheten och de berörda arbetstagarna.¹¹³ Dessa begränsningar kan göra så att arbetsgivaren inte kan fullgöra sin arbetsledningsrätt eller omplaceringsrätt när de vill omplacera eller förflytta arbetstagare i verksamheten. Frågan är när arbetsgivare kan omplacera arbetstagare och hur länge förhandlingsskyldigheten sträcker sig. Glavå anför att den avgörande tidpunkten för bedömningen av ett beslut föreligger när arbetsgivaren kan fatta beslutet.¹¹⁴ Det innebär att arbetsgivaren måste primärförhandla med den fackliga organisationen om arbetstagarens arbets- och anställningsförhållanden för att ge den fackliga organisationen medinflytande och information. Det saknar således betydelse om det senare visar sig att beslutet eller omplaceringen inte leder till det förväntade resultatet.¹¹⁵ I enlighet med det ovan nämnda ska arbetsgivaren avvakta med att fatta eller verkställa beslut till dess att förhandlingarna är avslutade. Det innebär alltså att arbetsgivaren kan omplacera arbetstagare till ett annat ledigt arbete när arbetsgivarpart och arbetstagarpart har förhandlat klart om frågan. Det ska emellertid tilläggas att det är skillnad på en arbetstagare som ska omplaceras och att flera arbetstagare ska omplaceras på grund av arbetsbrist. Arbetsdomstolen har tidigare uttalat att ju viktigare ett planerat arbetsgivarbeslut är utifrån arbetstagar synpunkt desto tidigare skall förhandling påkallas. Sådana arbetsgivarbeslut är vid driftsinskränkningar och nedläggningar som leder till arbetsbristuppsägningar. Arbetsgivaren är skyldig i sin informationsplikt med fackliga organisationer att framföra vilka alternativ som finns och varför arbetsgivaren väljer att besluta sig för det ena eller det andra alternativet. Arbetsgivaren är alltså skyldig att redogöra sitt

¹¹³ Se avsnitt 3.2

¹¹⁴ Se avsnitt 3.2

¹¹⁵ Se avsnitt 3.2

beslutsunderlag och vilka valmöjligheter som finns.¹¹⁶ Vid dessa större nedskärningar, som kan leda till arbetsbristuppsägningar, uppstår en annan tidsram för förhandlingsskyldigheten eftersom det rör sig om mer omfattande eller komplicerade frågor. Förhandlingen innebär att arbetsgivaren på ett tidigt stadium måste skaffa fram beslutsunderlag och planera verksamheten så att förhandlingsskyldigheten med arbetstagarparten kan fullgöras utan att tidsnöd uppstår.¹¹⁷

4.5 Avslutande kommentarer

Uppsatsens syfte är att undersöka vilka situationer en arbetsgivare har en omplaceringsrätt och omplaceringskyldighet och hur dessa omplaceringsregler skiljer sig åt när det råder arbetsbristuppsägningar och arbetsgivaren måste tillämpa 22 § LAS. På vilket sätt begränsas arbetsgivarens arbetsledningsrätt vid omplaceringar när arbetsgivaren har en förhandlingsskyldighet med arbetstagarorganisation? Dessutom hur långvarig är/sträcker sig arbetsgivarens förhandlingsskyldighet i dessa situationer? I detta avslutande kapitel 4 har fyra frågeställningar besvarats för att uppnå syftet.

I avsnitt 4.1 analyseras hur arbetsgivaren ska applicera omplaceringsreglerna när det råder arbetsbristuppsägningar. Av genomgången ter det sig att vid arbetsbrist så ska arbetsgivaren uttömma omplaceringsreglerna innan de går vidare till 22 § LAS. Det innebär att arbetsgivaren kan således se över vilka arbetstagare som ska omplaceras till de lediga arbetena men vilket också kan innebära arbetsbristuppsägningar om arbetstagare tackar nej till omplaceringserbjudanden. Turordningsreglerna blir tillämpliga när flera arbetstagare konkurrerar om de lediga arbeten som finns. Mot beaktande av vad som framkommer i avsnitt 4.2 - 4.3 är att omplaceringsrätten är centralt i arbetsgivarens arbetsledningsrätt och arbetsgivaren har en frihet att omplacera arbetstagare som faller under deras arbetskyldighet medan omplaceringskyldigheten föreligger vid arbetsbrist och arbetsgivarens frihet inskränks. I avsnitt 4.3 analyseras turordningsreglerna som blir tillämpliga när det föreligger arbetsbristuppsägningar exempelvis nedläggningar och driftsinskränkningar. I avsnitt 4.4 och 4.4.1 analyseras arbetsgivarens förhandlingsskyldighet och arbetsgivarens begränsningar i arbetsledningsrätten

¹¹⁶ Se avsnitt 3.2.1

¹¹⁷ Se avsnitt 3.2.1

vid omplaceringar. Mot beaktande av som framkommer är det den primära förhandlingsskyldigheten en begränsning som arbetsgivaren har, likaså arbetstagarorganisationens medbestämmanderätt det vill säga medinflytande samt arbetsgivarens informationsplikt.

Abstract

The Employment Protection Act, LAS, is the law that protects workers in the event of dismissal and termination. This Swedish legislation can be found in LAS which is from 1974 but changed in 1982. Section 7, second paragraph in LAS, stipulates the relocation rules that regulate the employer's obligation to try to prepare other work with him. The dismissal from the employer must be objective grounds. Before the employer makes a decision regarding the employee, the employer has a primary bargaining obligation with the employee organization. This obligation to negotiate is statutory in the MBL, "Employment (Co-Determination in the Workplace) Act". The law regulates the relationship between employers and employees. The purpose of this essay is to analyze how the employer should relate to the relocation rules in § 7 LAS in connection with redundancies and how the employer should relate to the rules of redeployment rules in § 22 LAS in case of redundancy. It will be discussed in the essay on the employer's bargaining obligation with trade union in situations such as redundancies and redeployments. It will also be discussed how the employer's right of management is limited in relocation when the employer has a negotiating obligation with employee organization and the time frame for the negotiating obligation. In order to clarify these issues, sources of law such as legislation, the preparatory work for this regulation and doctrine will be presented. In order to get a picture of the legal situation, case law will also be presented. In the analysis and concluding comment, it shows that in the event of redundancy, the employer must exhaust the repositioning rules before moving on to the rules in § 22 LAS. This means that the employer must review which workers are to be relocated to the vacant jobs. The rules in Section 22 of the LAS become applicable in case of dismissal of employment and when there are several employees competing for the vacant work that exists. Regarding the employer's limitations on the right of employment law, the primary obligation of negotiation is something that the employer must take into account. In addition, the employee organization's co-determination or influence in the employer's company, but also the employer's duty to provide information to the trade union.

Käll- och litteraturförteckning

Offentligt tryck

Betänkanden

SOU 1993:32, *Ny anställningsskyddslag: delbetänkande*

Propositioner

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

Proposition 1975/76:105 bil. 1, *med förslag till arbetsrättsreform m.m.*

Litteratur

Callerman, Catharina, *Turordning vid uppsägning*, 1. Uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2000

Glavå, Mats & Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, 3., [uppdaterade] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2015

Hydén, Håkan & Hydén, Therese, *Rättsregler: en introduktion till juridiken*, Åttonde upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2019

Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, Tionde upplagan, Iusté, Uppsala, 2018

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

Malmberg, Jonas, Björknäs, Hanna, Hansson, Mikael, Herzfeld Olsson, Petra, Larsson, Tommy & Eriksson, Kurs, *Medbestämmandelagen: en kommentar Del 11-32§§*, Upplaga 1, Norstedts juridik, Stockholm, 2018

Olauson, Erland & Holke, Dan, *Medbestämmandelagen: kommentar med rättsfall*, 3. Uppl. [sic], Prisma, Stockholm, 2001

Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, Fjärde upplaga, Norstedts Juridik, Stockholm, 2018

Samuelsson, Joel & Melander, Jan, *Tolkning och tillämpning*, 2., [utök.] uppl., Iustus, Uppsala, 2003

Elektroniska källor

Almega kollektivavtal “Arbetsbrist - rätt från början till slut” (elektronisk) Tillgänglig:
<<https://www.almega.se/app/uploads/2017/11/arbetsbrist-ratt-fran-borjan-till-slut.pdf>>(2019-12-18)
Utgiven av Almega

“Det flexibla svenska anställningsskyddet” Mia Rönmar och Ann Numhauser-Henning (elektronisk) Tillgänglig:
<<http://arbetsratt.juridicum.su.se/Filer/PDF/miar/Numhauser-Henning%20och%20Ronmar,%20Det%20flexibla%20svenska%20anstallningsskyddet,%20JT%202010-11.pdf>> (2019-12-18)
Utgiven av Juridisk tidskrift vid Stockholms universitet

“Rättsvetenskapliga perspektiv” jur.dr Lena Olsen (elektronisk) Tillgänglig:
<<https://svjt.se/svjt/2004/119>> (2019-12-18)
Utgiven av Svensk juristtidning

Rättsfallsregister

AD 1978:161
AD 1978:166
AD 1979:149
AD 1980:49
AD 1980:163
AD 1981:1
AD 1981:77
AD 1982:41
AD 1984:75
AD 1996:144
AD 1996:149
AD 2005:57

AD 2006:15

AD 2008:3

AD 2009:50

AD 2011:30