

Tvåundantaget i LAS och dess relation till kollektivavtal

Carolina Ljunggren & Sally Hansen

Kandidatuppsats i handelsrätt

HARH16

HT2020

Handledare

Andreas Inghammar



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	1
Inledning	7
1.1 Ämne och bakgrund	7
1.2 Syfte och frågeställning	9
1.3 Avgränsningar	9
1.4 Metod och material	10
1.5 Disposition	13
2. Svensk arbetsrätt och anställningsskyddslagen	15
2.1 Inledande om den svenska modellen	15
2.2 En historisk tillbakablick	15
2.3 Kort om vad det svenska anställningsskyddet innebär	16
3. Turordning enligt 22 § LAS	18
3.1 Turordningskrets och driftsenhet	19
3.2.1 Syften bakom tvåundantaget	19
3.3 Semidispositiviteten i 22 § LAS	23
4. Kollektivavtal	24
4.1 Inledande om kollektivavtal	24
4.2 Organisationsgrad	25
4.3 Överenskommelse beträffande 22 § LAS i kollektivavtal för tjänstemän	26
4.3.1 Tjänstemannaavtalen	26
4.4 Överenskommelse beträffande 22 § LAS i kollektivavtal för arbetare	27
4.4.1 Teknikavtalet	27
4.4.2 Byggnadsavtalet	27
4.4.3 Teknikinstallationsavtalet	27
5. Betänkande om en moderniserad arbetsrätt	29
5.1 Det nya lagförslaget om ett utökat undantag från turordningen	29
5.2 Debatt kring betänkandet SOU 2020:30	30
5.3 Överenskommelse mellan PTK och Svenskt Näringsliv	33
6. Analys	34
6.1 Vad är syftet med tvåundantaget?	34
6.2 Motiven bakom SOU 2020:30	36
6.2.1 Jämförelse av turordning i SOU 2020:30 och nuvarande lagstiftning	38
6.2.2 Problematiken kring SOU 2020:30	39
6.3 Överenskommelsen mellan PTK och SN beträffande turordningsordningsreglerna	39
6.4 Kollektivavtal i relation till lagstiftning kring turordning	41
6.4.1 Skillnad mellan små och stora företag	42

6.4.2 Avvikelser från 22 § i kollektivavtal	43
6.5 Sammanfattande slutsats	44
6.6 Egna reflekterande tankar	45
6.6.1 Hur blir det i framtiden?	46
Käll- och litteraturförteckning	48

Summary

In Sweden the first exception concerning turn rules was accepted in 1994 with the purpose to maintain the balance between employment protection and the companies need for flexibility. Since 2001 the exception concerning turn rules is limited to two employees for organisations with at most ten employees. In the year of 2020 the exception within the turn rules is up for discussion once again hence the government official investigation 2020:30. Further, the turn rules and the exception is semi-compulsory which offers a possibility to deviate from the law through collective agreements.

The purpose of this essay is to investigate and analyze the ideas behind the two exceptions of employees concerning turn rules, and how these ideas relate to one another. The essay will also process and categorize collective agreements to be able to clear up how the collective relationships might be affected by an extended exception within the turn rules.

The judicial inquiry results in an analysis where the purposes from the first exception within the turn rules are compared to the purposes from the latter exceptions to be able to find out what the main purposes to the exceptions are and have been. The analysis mainly shows the purposes of maintaining a balance on the labor market and protecting the smallest companies. The analysis also shows how the collective relationships are affected.

Key words: turn rules, the two exceptions, collective agreements, employment protection, flexibility, semi-compulsory, the government official investigation 2020:30.

Sammanfattning

I Sverige kom det första undantaget från turordningsreglerna 1994 med syftet att upprätthålla balansen mellan arbetstagarnas trygghet och verksamheternas behov av flexibilitet. Sedan 2001 är undantaget i turordningsreglerna begränsat till två personer och gäller för företag med högst tio anställda. År 2020 är tvåundantaget återigen uppe för diskussion om ändring i och med betänkandet SOU 2020:30, om en moderniserad arbetsrätt. Vidare så är turordningsreglerna med tvåundantaget en semidispositiv lagregel, vilket innebär möjlighet att avvika från lagen i kollektivavtal.

Syftet med uppsatsen är att utreda och analysera syftena bakom tvåundantaget samt hur motiven bakom förhåller sig till varandra. Uppsatsen kommer även att behandla och kategorisera kollektivavtal för att sedan utreda hur de kollektiva relationerna möjligen kommer att påverkas vid ett utvidgat undantag från turordningsreglerna.

Den rättsliga utredningen resulterar i en analys där syftena från det första undantaget i turordningsreglerna, till det senaste jämförs för att kunna utröna vad det huvudsakliga syftet bakom tvåundantaget har varit och är. Analysen visar främst på syftena att upprätthålla balansen på arbetsmarknaden samt att skydda de minsta företagen. Analysen visar också hur de kollektiva relationerna förändras.

Nyckelord: turordning, tvåundantaget, kollektivavtal, anställningsskydd, flexibilitet, semidispositivitet, SOU 2020:30.

Förkortningar

LO - Landsorganisationen i Sverige

SN - Svenskt Näringsliv

PTK - Förhandlings- och samverkansrådet

LAS - Lag (1982:80) om anställningsskydd

SOU - Statens offentliga utredningar

Prop - Regeringens proposition

AD - Arbetsdomstolen

ILO - International labour organization

EU - Europeiska Unionen

MBL - Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

SFS - Svensk författningssamling

1. Inledning

1.1 Ämne och bakgrund

Turordningsreglerna är en av de mest fundamentala bitarna i anställningstryggheten och även ett av de mest omstridda och infekterade ämnena inom den arbetsrättsliga debatten. På 1990-talet får debatten om anställningsskyddslagen ny fart i samband med Sveriges inträde i EU och en kraftigt ökande arbetslöshet. Argumenten hävdar att anställningsskyddslagen är anpassad till den gamla industriella tiden, när ingen skillnad gjordes på arbetstagar och arbetstagar. Sedan dess har arbetsmarknaden förändrats kraftigt, bland annat när det gäller anpassningsförmåga till kunder och nya branschstrukturer. Därmed finns argument om att turordningsreglerna bör avspegla förändringen av arbetsmarknadens karaktär.¹

Året 2020 framställs efter beslut av regeringen, utredningen om en moderniserad arbetsrätt i syfte att förändra anställningsskyddslagen. Kärnan i utredningen handlar om hur anställningsskyddslagen bör omarbetas för att bättre anpassas till dagens moderna arbetsmarknad.² Arbetsmarknadsminister Eva Nordmark underkänner dock statens utredning och uttalar sig bland annat under en intervju med Dagens Nyheter den 6 juni 2020 om hur förslagen skulle innebära en kraftig fördel för arbetsgivarna.³ Enligt Nordmarks mening har utredningen inte heller följt de direktiv som angetts.⁴

SOU 2020:30 är ett betänkande i utredningen om en moderniserad arbetsrätt. Diskussionen lyfter fram att ekonomin och arbetsmarknaden idag ser ut på ett annat sätt än det gjorde när anställningsskyddslagen tillkom på 1970-talet och lagen är därmed i behov av markant modernisering.⁵ Utredningen berör till stora delar frågan om att utöka reglerna om tvåundantaget turordningsreglerna, 22 § LAS, samt att stärka ansvaret för arbetsgivaren kopplat till

¹ Calleman, Catharina (1999)., 2 uppl., *Turordning vid uppsägning*, s. 13.

² SOU 2020:30 s. 21.

³ Olsson, Hans, "Minister underkänner utredningen om Las", *DN.se*, 1 juni 2020, <https://www.dn.se/nyheter/sverige/minister-underkanner-utredning-om-las/?forceScript=1&variantType=large>, hämtad 9 november 2020.

⁴ Ibid.

⁵ SOU 2020:30 s. 21.

kompetensutveckling.⁶ Syftet med de utökade undantagen i 22 § är att främja arbetsgivarens flexibilitet, fortsatt skydda arbetstagare mot godtyckliga uppsägningar samt anpassa anställningsskyddet till dagens moderna arbetsmarknad och därmed skapa bättre utveckling och välfärd.⁷

Arbetsgivarorganisationen Svenskt Näringsliv uttrycker det stora behovet av reformer på den svenska arbetsmarknaden för att den 50 år gamla lagstiftningen ska komma ikapp samhällsförändringen. SN är således positiva till majoriteten av delarna i statens utredning om en moderniserad arbetsrätt.⁸ TCO, som representerar ungefär 1.4 miljoner tjänstemän, är dock inte lika positivt inställda. De uttrycker att det måste vara arbetsmarknadsparterna som formar spelreglerna för arbetsmarknaden och menar på att om statens SOU 2020:30 blir verklighet påverkas både arbetstagare och den svenska arbetsmarknaden i sin helhet negativt.⁹

Arbetsmarknadsministern framhåller i en pressträff den 29 oktober 2020 hur arbetsmarknadens parter anser det vara viktigt att parterna ansvarar över att kunna utforma villkoren på svensk arbetsmarknad även i framtiden.¹⁰ I januariavtalet, som slöts mellan centerpartiet, liberalerna, socialdemokraterna och miljöpartiet, anges det under punkt 20 att arbetsrätten ska moderniseras. Det tas bland annat upp att den grundläggande balansen mellan arbetsmarknadens parter ska upprätthållas. Företagen ska kunna vara flexibla men arbetstagare ska skyddas mot godtyckliga uppsägningar. Punkt 20 framhåller även att om en överenskommelse träffas mellan arbetsmarknadens parter är det i linje med den överenskommelsen som regeringen ska jobba vidare.¹¹ En överenskommelse mellan arbetsmarknadens parter skulle därmed innebära att SOU 2020:30 läggs åt sidan.

⁶ SOU 2020:30 s. 22.

⁷ Ibid.

⁸ Svenskt Näringsliv, Remissvar på betänkandet En moderniserad arbetsrätt, SOU 2020:30, *Regeringen.se*, 26 oktober 2020,

<https://www.regeringen.se/4aa9ae/contentassets/3e7e793beb4d4c358ccb7f53812c382c/svenskt-naringsliv.pdf>, hämtad 9 november 2020.

⁹ Myreén, Karin, "Tunga instanser föredrar parternas LAS-överenskommelse", *Arbetsmarknadsnytt.se*, 27 oktober 2020,

https://www.arbetsmarknadsnytt.se/allmanna_nyheter/tunga-instanser-foredrar-parternas-las-overenskommelse_1153073.html, hämtad 9 november.

¹⁰ Pressmeddelande från Arbetsmarknadsdepartementet, "Eva Nordmark håller pressträff", *Regeringen.se*, 29 oktober 2020, <https://www.regeringen.se/sveriges-regering/arbetsmarknadsdepartementet/eva-nordmark/>, hämtad 9 november 2020.

¹¹ Januariavtalet (punkt 20), s. 4-5.

1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med denna uppsats är att analysera småföretagareundantaget i turordningsreglerna i 22 § LAS. Uppsatsen kommer att beakta motiv som framhållits i förarbeten till undantaget i 22 § och redovisa för hur motiven förhåller sig till varandra. Vidare är syftet att analysera betänkandet om en moderniserad arbetsrätt, SOU 2020:30, som föreslår ändring av undantaget i 22 § LAS. Överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv och PTK beträffande undantaget i 22 § LAS kommer också att analyseras med hänsyn till dess relevans i den aktuella debatten. Syftet är att läsaren ska uppnå en djupare förståelse för småföretagareundantaget och varför det har givit upphov till en så pass stor debatt mellan arbetsmarknadens parter. Avslutningsvis är syftet även att utreda hur de kollektiva relationerna möjligtvis påverkas av ett utvidgat lagstadgat undantag i turordningsreglerna.

För att kunna utreda ovanstående syften har följande frågeställningar ställts upp;

- Vad är syftet med tvåundantaget i 22 § LAS?
- Hur skiljer sig motiven till de tre olika småföretagareundantagen i turordningsreglerna åt och hur förhåller de sig till varandra?
- Hur påverkar ett eventuellt utvidgat undantag från turordningsreglerna de kollektiva relationerna?

1.3 Avgränsningar

Kollektivavtal är av betydelse i denna uppsats och därmed kommer ett urval av kollektivavtal att behandlas för att skapa en förståelse av betydelsen av dem i relation till undantaget i 22 § LAS. Uppsatsen kommer endast att ta upp kollektivavtal inom den privata sektorn, detta är dels för att uppsatsens omfång inte ska bli för stort. Även för att inom den offentliga sektorn är kollektivavtalens täckningsgrad 100 procent, i förhållande till den privata sektorn där täckningsgraden är 83 procent.¹² Då intresset ligger i att undersöka de kollektiva relationerna är

¹² Medlingsinstitutet årsrapport (2019), s. 167.

det mer relevant att se över kollektivavtal från den privata sektorn där inte alla arbetstagare är täckta.

Ytterligare en avgränsning som kommer att göras är vilka delar av SOU 2020:30 som uppsatsen kommer att beröra. I och med att fokus berör turordningsreglerna och undantaget i dessa, är det således delarna som handlar om 22 § LAS som kommer att lyftas fram från SOU 2020:30. SOU 2020:30 handlar till stora delar om utvidgat ansvar för arbetsgivaren gällande arbetstagares kompetensutveckling och detta kommer vi inte att beröra.¹³ Vidare kan särskilda kompetenser ligga till grund för att undantas från turordningen,¹⁴ men detta utvidgade ansvar om kompetensutveckling kommer uppsatsen inte att behandla då omfånget skulle bli för stort.

1.4 Metod och material

Det sedvanliga sättet att inhämta juridisk kunskap är att ta del av information från lagtext, prejudikat och juridisk litteratur. Vidare är det viktigt att få en grundläggande förståelse i det centrala rättssystemet men även att få insikt i detaljerna.¹⁵ Den juridiska inläringen handlar mycket om att studera rättsfall och ta efter domar, även den juridiska doktrinen har också en betydande del för inläringen. Det huvudsakliga fokuset inom juridiken är snarare de rätta svaren än vägen fram till dem.¹⁶

I denna uppsats har en rättsdogmatisk arbetsmetod använts, det vill säga att lagen och rättskällorna har i fastställts såsom de är, *de lege lata*, för att komma fram till de rätta svaren. I den rättsdogmatiska metoden hänvisas det också till källor som uttalar sig om gällande rätt.¹⁷ Den rättsdogmatiska metoden syftar till utreda och analysera olika dimensioner av rättskällevärdet, för att sedan få en uppfattning om hur rätten tillämpas i konkreta sammanhang.¹⁸ Rättsdogmatiken utgår från en problemställning, vilken ska utredas med en rättsdogmatisk analys och vidare leda fram till en slutsats. Viktigt att tänka på är att problemställningen ska vara

¹³ SOU 2020:30 s. 439.

¹⁴ Prop. 1999/2000:144 s. 11.

¹⁵ Lehrberg, Bert (2018)., uppl. 10., *Praktisk Juridisk Metod*, s. 22.

¹⁶ Ibid s. 22-23.

¹⁷ Korling, Fredric & Zamboni, Mauro (2013)., uppl. 4., *Juridisk metodlära*, s. 21.

¹⁸ Ibid s. 26.

konkret och korrekt utformad för att inte leda till ett felaktigt slutresultat.¹⁹ I denna uppsats är det bestämmelserna kring turordningsreglerna i LAS och dess olika element som utreds och analyseras, för att uppnå uppsatsens syfte och problematik.

I juridiken finns det olika lagtolkningsmetoder, bland andra objektiv och subjektiv tolkning. Objektiv lagtolkning, vilken innebär att lagen tolkas ordagrant och ska vara rättssäkert. Är lagen illa formulerad bör den omformuleras för att den ska fylla sitt syfte.²⁰ Vidare innebär subjektiv lagtolkning att ta reda på vad lagstiftarens syfte och intentioner med lagen är. Lagtext är av praktiska skäl kortfattad och det kan således finnas mycket efterforskning för att ta reda på vad lagtexten innebär.²¹ I denna uppsats läggs det stor vikt vid förarbeten till lagar och därmed appliceras framförallt en subjektiv lagtolkning. Dock hänvisas det även till lagtext från tid till tid vilket då innebär en objektiv lagtolkning.

Samhällets utveckling kan ofta ge upphov till att en lag blir föråldrad, och det kan därmed bildas grupper som trycker på, i syfte att få till en förändring som sedan vinner gehör.²² När lagen ska ändras genomförs det en analys om hur lagen borde se ut, vilket kallas för *de lege ferenda*.²³ I uppsatsen kommer metoden *de lege ferenda* att användas. Frågan om framtida lagstiftning utgör en väsentlig del av uppsatsen när bland annat betänkandet från utredningen om en moderniserad arbetsrätt SOU 2020:30, samt överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv och PTK diskuteras.

De källor som denna uppsats är baserad på är framförallt lagtext och dess förarbeten. Anledningen till detta är för att en stor del av uppsatsen syftar till att fastställa lagen så som den ser ut idag, och har sett ut historiskt. Den lagtext som främst lyfts fram i uppsatsen är delar av anställningsskyddslagen, särskilt 22 § om turordningsreglerna och dess olika upplagor. Vidare tas motiven bakom lagtexten i anställningsskyddslagen fram med hjälp av dess proposition och

¹⁹ Ibid s. 23.

²⁰ Lehrberg, Bert (2018)., uppl. 10., *Praktisk Juridisk Metod*, s. 251.

²¹ Ibid s. 252.

²² Ibid s. 277.

²³ Ibid s. 279.

betänkanden. Anledningen att dessa förarbeten har valts för att tolka lagen, är eftersom det anses vara de mest accepterade rättskällorna inom den rättsdogmatiska metoden.²⁴

Vidare har traditionella källor använts så som juridisk litteratur och doktrin. Urvalet av juridisk litteratur har skett med omsorg och syftar till att stödja uppsatsens utredning i ta reda på relevant information. Juridisk litteratur har betydelse för sin tyngd och starka logiska struktur. Doktrinen har ännu större betydelse eftersom den beskriver rättsläget på mindre fragmentariskt sätt än till exempel lagtext och förarbeten. Vidare är den även lättillgänglig och en stor fördel i den praktiska rättslivet.²⁵ Litteraturen har således tagit upp information och kommentarer om det svenska anställningsskyddet och den kollektiva arbetsrätten. Vidare är litteraturen som valts skriven av experter inom arbetsrättens område och anses därmed som pålitlig i att stödja uppsatsens syfte. Exempelvis används en akademisk avhandling om kollektivavtalsrätten av Mikael Hansson, som innehar en doktorsexamen, för att få en djupare förståelse om kollektivavtal. Även Catharina Calleman, som också innehar en doktorsexamen, och hennes akademiska avhandling om turordning vid uppsägning hänvisas till. Ytterligare exempel på tongivande litteratur som kommer att användas är lagkommentaren till anställningsskyddslagen av Gudmund Toijer och Lars Lunning, samt arbetsrätt och vägval för anställningsskyddet av Mats Glavå, docent i arbetsrätt. Ytterligare författare, förutom de nyss nämnda, används också för deras expertis inom det aktuella området.

En viktig del i införskaffandet av material är att källorna man använder är pålitliga, korrekta samt aktuella. För att uppnå detta behandlas det i uppsatsen framförallt originalkällor, såsom domstolspraxis, propositioner och lagtext. Det används dock emellertid även sekundärkällor, exempelvis genom Mats Glavå. Enligt Bogdan är det inte alltid en nackdel att använda sig av sekundärkällor då de kan bidra med en djupare förståelse.²⁶ Att källor är aktuella är av hög betydelse²⁷ men en del av den litteratur som används i denna uppsats är av äldre karaktär, exempelvis avhandlingen av Calleman. Dock är det material som används ur dessa böcker fortfarande av högsta relevans och är betydelsefulla för den kommande analysen. Annat material

²⁴ Korling, Fredric & Zamboni, Mauro (2013)., uppl. 4., *Juridisk metodlära*, s. 21.

²⁵ Korling, Fredric & Zamboni, Mauro (2013)., uppl. 4., *Juridisk metodlära*, s. 33.

²⁶ Bogdan, Michael (2003)., uppl. 2., *Komparativ rättslära*, s. 42.

²⁷ Ibid s. 43.

som används, exempelvis uttalande från politiker samt arbetsmarknadspartner och remissvar är högst aktuella. Materialet från olika tider når tillsammans en fullständig bild som skapar en djupare förståelse i den kommande analysen. Även aktuella statistiska rapporter används för att bidra till en helhetsbild.

En del av denna uppsats fokuserar på kollektivavtal, både för arbetare och tjänstemän. För att kunna förstå den gällande rätten, blir kollektivavtal viktiga då delar av arbetsrättens regleringar är semidispositiva och kan frångås genom kollektivavtal.²⁸ Kollektivavtalet har även spelat roll för hur de arbetsrättsliga lagarna i Sverige utformats vilket gör dem viktiga att förstå för att begripa den gällande rätten kring det ämne som uppsatsen behandlar.²⁹ Uppsatsen syftar till att behandla hur avsteg kan göras från turordningsreglerna i kollektivavtal för både tjänstemän och arbetare, därmed behandlas kollektivavtal från båda sidor. Kollektivavtal finns på olika nivåer och de kollektivavtal som vi kommer att behandla är på central nivå. Dessa avtal är utvalda då avtal som träffas på lokal nivå inte får stå i strid med överenskommelser på central nivå, om inte parterna på den centrala nivån godkänner det.³⁰ Detta innebär att de centrala avtalen är tongivande och för att nå djupare förståelse gällande hur kollektivavtal kan påverka turordning, är dessa avtal av hög relevans. På grund av detta har vi valt de centrala avtalen mellan bland annat Almega och Unionen, samt mellan IF Metall och Teknikarbetsgivarna. De valda avtalen är slutna av några av Sveriges största och tyngsta arbetsmarknadensparter³¹, vilket är skälet till varför dessa kollektivavtal har valts.

1.5 Disposition

Följande uppsats är uppdelad i sex kapitel för att nå en klarhet och för att läsaren inledande ska kunna få en överblick. I det första kapitel återfinns en introduktion till ämnet som uppsatsen ska behandla. Syfte och frågeställningar introduceras för läsaren samt en genomgång av vilka

²⁸ Glavå, Mats, Hansson, Mikael (2016)., uppl. 3., *Arbetsrätt*, s. 163.

²⁹ Ibid.

³⁰ Hansson, Mikael (2010)., uppl.1., *Kollektivavtalsrätten - en rättsvetenskaplig berättelse*, s. 340.

³¹ Medlingsinstitutet, "Arbetslagarnas organisationer", mi.se, 25 september 2019
<https://www.mi.se/forhandling-avtal-2/arbetstagarnas-organisationer/>, hämtad 20 januari 2020.

material samt vilken metod som används. Även avgränsningar samt motiven bakom dessa presenteras.

I det andra kapitlet presenteras den svenska modellen och ytterligare bakgrund till uppsatsens ämne. Den tidigare lagstiftningen utgör delar av kapitlet där det ligger ett fokus på att undersöka hur den tidigare lagstiftningen utformats och utvecklats.

Det tredje kapitlet berör turordningsreglerna samt dess utveckling. Motiven bakom den gällande lagstiftningen presenteras. I kapitlet läggs det även vikt vid tvåundantaget i turordningsreglerna och kapitlet berör hur utformningen av tvåundantaget motiverats. I kapitlet återfinns den tyngsta rättsliga utredningen för gällande lagstiftning kring tvåundantaget.

Det fjärde kapitlet behandlar kollektivavtal och betydelsen av dem när turordning fastställs inom olika verksamheter. Kapitlet kommer att presentera kollektivavtal från dels tjänstemannasidan och dels från arbetarsidan.

Det femte kapitlet kommer att behandla SOU 2020:30 på djupet. Motiven bakom SOU:n kommer att presenteras samt vad SOU:n lägger fram för förslag till lagstiftning gällande det nuvarande tvåundantaget. I detta kapitel kommer även de tunga arbetsmarknadsparternas inställning till SOU:n att presenteras. Arbetsmarknadsparternas överenskommelse kring en moderniserad arbetsrätt kommer också att behandlas.

I det sjätte kapitlet kommer informationen som behandlats i tidigare kapitel att analyseras. I kapitlet kommer information att jämföras och författarna kommer att framföra egna reflekterande tankar. Analysen kommer inte att resultera i förslag på lagstiftning från författarna utan kommer att diskutera redan bordlagda förslag. Kapitlet kommer även att presentera en sammanfattande slutsats.

2. Svensk arbetsrätt och anställningsskyddslagen

2.1 Inledande om den svenska modellen

Sveriges arbetsrättsliga reglering kännetecknas av en autonom partsstruktur, bestående av starka och självständiga arbetsgivarorganisationer och fackförbund som förhandlar om arbetstagarnas anställningsvillkor i kollektivavtal. Kollektivavtalets ställning är vital och arbetsrätten regleras i stor utsträckning genom parternas överenskommelser i kollektivavtal. Staten är endast inblandad i begränsad utsträckning i den arbetsrättsliga regleringen.³²

Den kollektiva arbetsrätten grundar sig i decemberkompromissen 1906, när arbetstagarorganisationen LO och arbetsgivarorganisationen SAF träffade avtal där SAF erkände arbetstagarnas rätt att organisera sig fackligt samtidigt som LO erkände arbetsledningsrätten, även känt som § 32-befogenheterna.³³ Den kollektiva arbetsrätten utvecklades än mer efter att Saltsjöbadsavtalet slöts mellan LO och SAF år 1938. Avtalet behandlade bland annat frågor om stridsåtgärder och förhandlingsordningar, och kom att få en betydande ställning i svensk arbetsrätt.³⁴ Under 1970-talet införde staten ett antal reformer i arbetsrätten för att stärka arbetstagarnas ställning på arbetsmarknaden, bland annat tillkom den första lagen om anställningsskydd 1974.³⁵ I och med införandet av LAS försvann i princip den fria uppsägningsrätten kopplat till personliga skäl. Däremot blev arbetsgivarens ledningsrätt starkare kopplat till uppsägning på grund av arbetsbrist. Därmed infördes turordningsregler som kom att begränsa arbetsgivarens frihet att säga upp hur som helst.³⁶

2.2 En historisk tillbakablick

Som tidigare nämnt infördes anställningsskyddslagen i Sverige år 1974. Lagens huvudsakliga syfte är att skydda så gott som alla arbetstagare på arbetsmarknaden, med undantag från bland annat företagsledare och medlemmar av arbetsgivarens familj. Lagens grundläggande

³² Hansson, Mikael (2010)., uppl.1., *Kollektivavtalsrätten - en rättsvetenskaplig berättelse*, s. 218.

³³ Glavå, Mats, Hansson, Mikael (2016)., uppl. 3., *Arbetsrätt*, s. 28.

³⁴ Ibid s. 31.

³⁵ Källström, Kent, Malmberg, Jonas, Öman, Sören (2019)., uppl. 2., *Den kollektiva arbetsrätten*, s. 20.

³⁶ Glavå, Mats, Hansson, Mikael (2016)., uppl. 3., *Arbetsrätt*, s. 33.

bestämmelser rör frågor om att en uppsägning ska vara sakligt grundad, samt reglering av uppsägningstid.³⁷ En betydande del av första upplagan av anställningsskyddslagen är reglerna om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist eller permittering. Turordningsreglerna utgår från arbetstagarens anställningstid.³⁸ Lagen berör även frågan om företrädesrätt till återanställning. Vidare täcker lagen även andra arbetsgivarskyldigheter, så som regler kring varsel samt åstadkommande till bättre förutsättningar på arbetsmarknaden för äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga.³⁹

År 1981 lades det fram en proposition om en ny anställningsskyddslag⁴⁰, vilken trädde i kraft år 1982.⁴¹ Förslaget till den nya anställningsskyddslagen var i stora drag överensstämmande med den gamla. Skillnaden i nya lagen rör frågor om arbetsgivares relation med facket, samt ny reglering av provanställningar och tidsbegränsade anställningar. Många av de nya bestämmelserna efterliknar arbetsmarknadens kollektivavtal.⁴² Grunden i det svenska anställningsskyddet är att skydda tillsvidareanställningar genom 7 § LAS om saklig grund för uppsägning, samt 4 § LAS om att tillsvidareanställning är huvudregeln.⁴³ Enligt Glavå kan ett motiv till införandet av den formellt nya lagen 1982 vara att påverka den rättsliga tillämpningen beträffande saklig grund, som inte går att jämka, genom ny reglering av provanställning och tidsbegränsade anställningar.⁴⁴

2.3 Kort om vad det svenska anställningsskyddet innebär

Behovet av anställningsskydd för arbetstagare har blivit både nationellt och internationellt erkänt.⁴⁵ I ILO:s konvention från 1982 framhålls i artikel fyra, att en anställning inte får avslutas om det inte beror på arbetstagarens duglighet eller om det finns anledningar som grundar sig i

³⁷ Prop. 1973:129 s. 1.

³⁸ Ibid s. 2.

³⁹ Ibid s. 2-3.

⁴⁰ Prop. 1981/82:71.

⁴¹ SFS 1982:80.

⁴² Prop. 1981/82:71 s. 1.

⁴³ Glavå, Mats, Hansson, Mikael (2016)., uppl. 3., *Arbetsrätt*, s. 388-389.

⁴⁴ Glavå, Mats (2018)., uppl. 1., *Vägval för anställningsskyddet*, s.34.

⁴⁵ Källström, Kent och Malmberg, Jonas (2019)., uppl. 5., *Anställningsförhållandet - en inledning till den individuella arbetsrätten*, s. 136.

verksamheten.⁴⁶ Liknande framhålls även i artikel 30 i EU:s stadgar om de grundläggande rättigheterna.⁴⁷ Den svenska anställningsskyddslagen grundar sig på socialt skydd för anställda, särskilt svaga grupper som äldre och sjuka.⁴⁸ Propositionen till den första anställningsskyddslagen från 1973 framhåller att den industriella expansionens ökade påfrestningar för de anställda riskerar leda till att exempelvis äldre arbetstagare hamnar utanför arbetsmarknaden.⁴⁹ Vidare verkar LAS för att skydda mot godtyckliga uppsägningar, för intresset av ekonomisk effektivitet och även för medbestämmande.⁵⁰ Regeln om saklig grund för uppsägning⁵¹ är tvingande, till skillnad från övriga regleringar i LAS, i syfte om att vara en social skyddslagstiftning.⁵² Vidare syftar LAS till att tillgodose behovet av möjligheter till effektiv drift för verksamheter, och slutligen är anställningsskyddslagen en del i att stärka det fackliga inflytandet över arbetsmarknaden.⁵³

⁴⁶ ILO konvention nr 158, artikel 4., s. 12.

⁴⁷ Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (2010/C 83/02) artikel 30.

⁴⁸ Källström, Kent och Malmberg, Jonas (2019)., uppl. 5, *Anställningsförhållandet - en inledning till den individuella arbetsrätten*, s. 137.

⁴⁹ Prop. 1973:29 s. 109.

⁵⁰ Källström, Kent och Malmberg, Jonas (2019)., uppl. 5., *Anställningsförhållandet - en inledning till den individuella arbetsrätten*, s. 137-138.

⁵¹ 7 § Lagen om anställningsskydd.

⁵² Glavå, Mats (2018)., uppl. 1., *Vägval för anställningsskyddet*, s. 31.

⁵³ Källström, Kent och Malmberg, Jonas (2019)., uppl. 5., *Anställningsförhållandet - en inledning till den individuella arbetsrätten*, s. 138.

3. Turordning enligt 22 § LAS

Anställningsskyddet omfattar bestämmelser som begränsar arbetsgivarens rätt att fritt välja vilka som ska sägas upp vid en arbetsbristsituation.⁵⁴ Dessa bestämmelser återfinns i 22 § LAS och beskriver regler om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist.⁵⁵ Turordningsreglernas huvudprincip är anciennitetsprincipen, "sist in, först ut"⁵⁶, arbetstagare med längst anställningstid har företräde till fortsatt anställning framför en arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid har arbetstagare som är äldst företräde.⁵⁷ Men även frågan om arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för fortsatt arbete är vital, vilket även återges tydligt i den första propositionen till anställningsskyddslagen.⁵⁸ Calleman beskriver i sin avhandling, att en fördel med de lagstadgade turordningsreglerna är att en arbetstagare som blir uppsagd på grund av arbetsbrist, inte blir uppsagd för att hen inte duger. Vilket kan komma att ha betydelse vid ansökan av nytt jobb.⁵⁹

Anställningsskyddslagen i sin helhet omfattar arbetstagare i allmän eller enskild tjänst.⁶⁰ Undantag från LAS och således turordningsreglerna gäller arbetstagare med företagsledande eller jämförlig ställning, arbetstagare som är familj till arbetsgivaren, arbetstagare som är anställda i arbetsgivarens hushåll, arbetstagare som är anställda med särskilt stöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag vid utveckling i anställning samt anställda i gymnasial lärlingsanställning.⁶¹ Enligt boken Anställningsskyddslagen är definitionen av en arbetstagare följande:

"Så fort någon anlitas för att utföra arbete för annans räkning ska denne anses som arbetstagare, om det inte framgår att den som anlitas är självständig egenföretagare."⁶²

⁵⁴ Glavå, Mats, Hansson, Mikael (2016)., uppl. 3., *Arbetsrätt*, s. 388-389.

⁵⁵ 22 § Lagen om anställningsskydd.

⁵⁶ Glavå, Mats (2018)., uppl. 1., *Vägval för anställningsskyddet*, s. 29.

⁵⁷ Åhnberg, Lars och Öman Sören (2020)., uppl. 9., *LAS Handboken*, s. 442.

⁵⁸ Glavå, Mats (2018)., uppl. 1., *Vägval för anställningsskyddet*, s. 29. Se även Prop. 1973:129 s. 158-159.

⁵⁹ Calleman, Catharina (1999)., 2 uppl., *Turordning vid uppsägning*, s. 14.

⁶⁰ 1 § 1 st Lagen om anställningsskydd.

⁶¹ 1 § 2 st Lagen om anställningsskydd.

⁶² Wästfelt, Martin, Bäckström, Magnus, Wulkan, Malin och Åström, Lars (2014)., uppl. 12., *Anställningsskyddslagen*, s. 18.

Vidare är tolkningen av begreppet arbetstagare inte lika självklar. Men det finns ett antal kännetecken en person bör uppfylla för att klassas som en arbetstagare. Några av dessa kännetecken är följande: att en arbetstagare förutsätts utföra arbetet personligen, en arbetstagare är underkastad arbetsgivaren och ska följa direktiv om hur arbetet bör utföras, en arbetstagare ska tillhandahålla arbetsgivarens material i arbetet samt en arbetstagare erhåller ersättning i form av lön från arbetsgivaren.⁶³

3.1 Turordningskrets och driftsenhet

Om en arbetsbristsituation uppstår och uppsägning blir aktuellt ska enligt lagen turordningslistor uppföras inom de turordningskretsar som är berörda av arbetsbristen.⁶⁴ Om en arbetsgivare drabbas av arbetsbrist, ska en turordningslista fastställas för varje driftsenhet.⁶⁵ En driftsenhet har en geografisk innebörd, och innebär en verksamhet eller en del av en verksamhet som ligger inom samma inhägnade område eller i samma byggnad.⁶⁶ Enligt det tredje stycket 22 § LAS ska en arbetsgivare bunden av kollektivavtal, fastställa en turordningskrets per kollektivavtalsområde (arbetare och tjänstemän) inom driftenheten.⁶⁷ Därefter fastställs en turordningslista inom respektive turordningskrets, vilken enligt lagen är baserad på arbetstagarnas anställningstid.⁶⁸ Det är arbetsgivaren som avgör vilka befattningar som påverkas av arbetsbristen och vidare är det arbetsgivaren som avgör vilka kvalifikationer som krävs för befattningen. En arbetstagare som får företräde till fortsatt anställning efter en neddragning måste således inneha tillräckliga kvalifikationer för den tjänst som hen väntas ha efter neddragningen.⁶⁹

3.2.1 Syften bakom tvåundantaget

I den första anställningsskyddslagen i Sverige, innefattades inga undantag i 22 § beträffande turordningsreglerna.⁷⁰ 1994 infördes en regel om att arbetsgivaren fick undanta två arbetstagare

⁶³ Lunning, Lars och Toijer, Gudmund (2010)., uppl. 10., *Anställningsskydd - en lagkommentar*, s. 21-23.

⁶⁴ Åhnberg, Lars och Öman Sören (2020)., uppl. 9., *LAS Handboken*, s. 442.

⁶⁵ Öman, Sören (2017)., uppl. 2., *Lagen om anställningsskydd, en kommentar*, s. 128.

⁶⁶ Ibid s. 131.

⁶⁷ Ibid s. 132.

⁶⁸ 22 § 4 st Lagen om anställningsskydd.

⁶⁹ Öman, Sören (2017)., uppl. 2., s. 133-134.

⁷⁰ 22 § Lagen om anställningsskydd.

av särskild betydelse för verksamheten från turordningen, oavsett till antalet anställda.⁷¹ Enligt Calleman var detta inslag i anställningsskyddslagen ett direkt svar på arbetsgivarnas önskemål om att få undanta nyckelpersoner vid driftsinskränkning. Regeln avvek från flera huvudprinciper i anställningsskyddslagen och det betonades att det var arbetsgivaren själv som bestämde när regeln skulle användas. Detta var annorlunda jämfört med andra möjliga avsteg från anställningsskyddslagen som endast får göras då arbetsgivaren är överens med den fackliga organisationen. Regeln fick störst genomslag där det fanns flera turordningskretsar som drabbades av uppsägningar, då arbetsgivaren enligt regeln fick undanta två arbetstagare inom varje turordningskrets.⁷²

Bakgrunden till att det infördes en undantagsregel år 1994 är enligt propositionen till lagen, för att ge fler arbetsgivare möjligheten till att behålla anställda av särskild betydelse och underlätta för de mindre och kollektivavtalslösa företagen. Lagförslaget beskriver hur det ända sedan införandet av 1974 års anställningsskyddslag, har önskats en bättre avvägning mellan arbetstagarens trygghet och de mindre företagens intresse att behålla de mest effektiva och lämpliga arbetstagarna för den fortsatta driften av verksamheten.⁷³ Calleman beskriver att syftet vidare var att införa en regel som genom det minsta möjliga ingrepp i dagens system ändå skulle medföra en reell förändring för framförallt de mindre företagen. Hon beskriver hur det i lagens förarbeten inte ansågs vara lämpligt att endast öppna möjligheten för avsteg från turordningen via kollektivavtal utan det eftersträvas att lagen ska erbjuda möjligheten till lämpliga bedömningar. Undantagsregeln skulle spegla intresseavvägningen mellan intresset av fortsatt effektiv drift och anställningsskydd och oron gällande godtycke ansåg man vara överdrivna.⁷⁴

Motiven till att lagen om undantag från turordningen sedan upphävdes 1995⁷⁵ var att de ansåg rubba balansen mellan arbetsgivarens intressen och arbetstagarens anställningsskydd. Motiveringen hänvisade bland annat till detta med att arbetsgivaren avgör om det föreligger arbetsbrist i verksamheten och att arbetsgivaren då godtyckligt kan välja vem som ska sägas upp. Även att en arbetsgivare kan säga upp någon genom att utnyttja turordningsreglerna utan att

⁷¹ SFS 1993:1496.

⁷² Calleman, Catharina (1999), 2 uppl., *Turordning vid uppsägning*, s. 189.

⁷³ Prop. 1993/94:67 s. 43.

⁷⁴ Calleman, Catharina (1999), 2 uppl., *Turordning vid uppsägning*, s. 189-190.

⁷⁵ SFS 1994:1685.

redogöra för sina skäl. Vidare motivering var att avvikelser från turordningsreglerna kan träffas i kollektivavtal, och att det är bättre att båda parter är överens.⁷⁶

Turordningsreglerna i 22 § LAS, som de ser ut idag, reviderades senast år 2001 då det infördes en ny undantagsregel. Denna regel innebär att arbetsgivare med högst tio anställda har möjlighet att undanta högst två arbetstagare från turordningen.⁷⁷ Det vill säga att genom att ge två nyckelpersoner företrädesrätt till fortsatt anställning, kan en verksamhet behålla arbetstagare som anses ha särskild betydelse för verksamheten.⁷⁸ Undantaget är sammantaget för en hel organisation och gäller inte per turordningskrets inom organisationen.⁷⁹ Exempel på en nyckelperson är arbetstagare med särskilda kunskaper eller kompetenser, har en samordnande funktion eller innehar kundrelationer som är viktiga för arbetsgivaren.⁸⁰

Arbetsgivaren bestämmer vilka nyckelpersonerna som får företräde att stanna är⁸¹, och beslutet kan inte prövas rättsligt så länge det inte strider mot diskrimineringslagen.⁸² Därmed kan arbetsgivaren till exempel inte "passa på" att i samband med arbetsbrist säga upp en person som fått en funktionsnedsättning, så länge arbetsgivaren inte utan tvivel kan argumentera att det inte beror på funktionsnedsättningen.⁸³ Rättsfallet AD 2005:32 handlar om en arbetstagare anställd som projektledare i ett Managementbolag. Arbetstagaren insjuknar i MS och blir några månader därpå uppsagd på grund av arbetsbrist. Rättsfrågan handlar om uppsägningen är sakligt grundad och om uppsägningen strider mot om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder. Arbetsdomstolen redogör att det inte går för arbetsgivaren att använda undantagsregeln i turordningen som täckmantel för att agera diskriminerande mot annan arbetstagare, även om diskrimineringen är en av flera orsaker till handlandet.⁸⁴

Anställningsskyddslagen är en intresseavvägning mellan arbetsgivarens intressen och arbetstagarnas anställningstrygghet. Varpå utgångspunkten i lagen generellt sätt är utifrån stora

⁷⁶ Prop. 1999/2000:144 s. 8.

⁷⁷ SFS 2000:763.

⁷⁸ 22 § 2 st Lagen om anställningsskydd.

⁷⁹ Prop. 1999/2000:144 s. 17.

⁸⁰ Ibid s. 11-12.

⁸¹ 22 § 2 st Lagen om anställningsskydd.

⁸² Se AD 2005:32.

⁸³ Åhnberg, Lars och Öman Sören (2020)., uppl. 9., *LAS Handboken*, s. 442-443. Se även AD 2005:32.

⁸⁴ Se AD 2005:32.

företag.⁸⁵ Därav kom den nya undantagsregeln till med syfte att skydda de riktigt små företagen. Risken är större för ett litet företag att behöva säga upp en nyckelperson vid arbetsbrist som kan vara avgörande för verksamhetens fortlevnad är betydligt större än för ett stort företag.⁸⁶ Redan till undantaget från 1994 talades det om småföretag⁸⁷ men i propositionen från 1999/2000 tydliggjordes detta syfte med begränsningen att endast gälla för företag med högst tio anställda.⁸⁸

Undantaget för företag med högst tio anställda finns för att stimulera de små företagens chanser att öka verksamhetens kompetens och våga anställa välutbildad personal, utan att se turordningen som ett hot för att de ska bli de första som sägs upp vid arbetsbrist.⁸⁹ Remissinstanserna till propositionen var alla negativa till begränsningen om högst tio anställda, utom Företagareförbundet företagarforum som godkände förslaget. DO uttalade sig om att det av principiella skäl inte borde göras skillnad beroende på en verksamhets storlek. TCO framhöll att det undantag som nämns bör gälla för alla verksamheter oavsett storlek då det innebär undvikande av tröskeleffekter och tvister gällande antalet anställda. SACO hade en liknande inställning och ansåg att regeln borde ha en allmän tillämpning.⁹⁰

Proposition 1999/2000:144 diskuterar förslaget om att det ska vara två arbetstagare som får undantas från turordningen. Svenska arbetsgivarföreningen godkänner regeringens förslag men ser begränsningen på två arbetstagare som olämplig då det begränsar värdet på förslaget.⁹¹ Riksdagen motsatte sig en mer generell försvagning av anställningsskyddet.⁹² I propositionen framkommer även ett förslag om att alla arbetsgivare, oavsett antalet anställda, ska få undanta arbetstagare men begränsningen på två individer kvarstår.⁹³ Risken som framhålls gällande detta förslag är missbruk av undantagsregeln av arbetsgivarna men regeringen menar att denna risk inte ska överskattas och detta bygger på att urvalet ska kunna prövas rättsligt mot anställningsskyddslagen.⁹⁴

⁸⁵ Prop. 1999/2000:144 s. 10.

⁸⁶ Ibid

⁸⁷ Calleman, Catharina (1999), 2 uppl., *Turordning vid uppsägning*, s. 189.

⁸⁸ Prop. 1999/2000:144 s. 10.

⁸⁹ Ibid

⁹⁰ Ibid s. 14-15.

⁹¹ Ibid s. 9.

⁹² Ibid s. 11.

⁹³ Prop. 1999/2000:144 s. 9.

⁹⁴ Ibid s. 15

3.3 Semidispositiviteten i 22 § LAS

Enligt 2 § 3 st LAS är bestämmelserna i 22 § semidispositiva, vilket innebär att de går att ändra och att avtala bort i kollektivavtal⁹⁵ vilket är vanligt förekommande.⁹⁶ Det finns inga tydliga begränsningar om hur mycket som kan avvika från lagen i lokala överenskommelser. Dispositiviteten riskerar således att luckra upp skyddet när det kommer till gränsen för en sakligt grundad uppsägning i och med att det inte ställs upp krav på saklighet vid avsteg via kollektivavtal.⁹⁷ Arbetsdomstolen kan nästintill inte pröva hur en arbetsgivare väljer att avvika från turordningen i avtal. Det råder däremot inte total avtalsfrihet. Avvikelserna får nämligen inte strida mot god sed på arbetsmarknaden och uppsägningen får inte vara godtycklig.⁹⁸

I rättsfall AD 1983:107 saknade den avtalade turordningen verkan då den stred mot god sed på arbetsmarknaden. Avtalsturlistan i fallet innebar att hela den finsktalande delen av besättningen på ett fartyg skulle sägas upp med hänsyn till svårigheter att ta till sig säkerhetsföreskrifter, på grund av bristande språkkunskaper. Arbetsdomstolen ansåg att detta stred mot god sed på arbetsmarknaden, och avtalsturlistan förklarades därmed ogiltig.⁹⁹

⁹⁵ 2 § 3 st Lagen om anställningsskydd.

⁹⁶ Glavå, Mats, Hansson, Mikael (2016)., uppl. 3, *Arbetsrätt*, s. 472.

⁹⁷ Ibid s. 473.

⁹⁸ Ibid s. 474.

⁹⁹ Se AD 1983:107, Glavå, Mats, Hansson, Mikael (2016)., uppl. 3, *Arbetsrätt*, s. 474.

4. Kollektivavtal

4.1 Inledande om kollektivavtal

Enligt 23 § MBL är ett kollektivavtal ett skriftligt avtal mellan en arbetsgivare eller en arbetsgivarorganisation och en arbetstagarorganisation. Avtalet behandlar frågor som berör anställningsvillkor eller förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare.¹⁰⁰ Ett kollektivavtal är ett bindande avtal¹⁰¹ och binder förutom organisationerna som slutit avtal även dess medlemmar.¹⁰² Enligt 4 § i MBL är det genom kollektivavtal möjligt att ändra respektive avtala bort hela eller delar av utvalda paragrafer i lag.¹⁰³ Liknande villkor finns även i 2 § 3 stycket LAS, vilken bland annat återger att det är tillåtet att träffa överenskommelser i kollektivavtal som avviker turordningsreglerna i 22 § i LAS.¹⁰⁴ Enligt Glavå har kollektivavtalets betydelse inte minskat trots att lagstiftning varit betydande under de senaste decennierna. Detta då lagstiftning inte kan bemöta alla de frågor som uppkommer i relationen mellan arbetstagare och arbetsgivare.¹⁰⁵

Kollektivavtalet har normerande verkan vilket innebär att en arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal är skyldig att applicera det som avtalats även på en arbetstagare som inte är medlem i en kollektivavtalsbunden arbetstagarorganisation.¹⁰⁶ En arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal gör sig i regel skyldig till kollektivavtalsbrott i de fall avvikande regler för en utomstående arbetstagare träffas. Detta brott kan dock endast påtalas av motparten i det bundna kollektivavtalet.¹⁰⁷ Ett kollektivavtal kan slutas på flera nivåer, central och lokal nivå, och om det finns stadgar eller dylikt är det ej möjligt att träffa överenskommelser på lokal nivå som strider mot de på central nivå.¹⁰⁸

¹⁰⁰ 23 § 1 st Lagen om medbestämmande i arbetslivet.

¹⁰¹ Hansson, Mikael (2010)., uppl.1, *Kollektivavtalsrätten - en rättsvetenskaplig berättelse*, s. 145.

¹⁰² 26 § 1 st Lagen om medbestämmande i arbetslivet.

¹⁰³ 4 § 2 st Lagen om medbestämmande i arbetslivet.

¹⁰⁴ 2 § 3 st Lagen om anställningsskydd.

¹⁰⁵ Glavå, Mats, Hansson, Mikael (2016)., uppl. 3, *Arbetsrätt*, s. 163.

¹⁰⁶ Se AD 1977:49 i Glavå, Mats (2016)., uppl 3, *Arbetsrätt*, s. 534- 535.

¹⁰⁷ Glavå, Mats, Hansson, Mikael (2016)., uppl. 3, *Arbetsrätt*, s. 535.

¹⁰⁸ Calleman, Catharina (1999)., 2 uppl. *Turordning vid uppsägning*, s. 219.

4.2 Organisationsgrad

Enligt Medlingsinstitutet årsrapport från 2019 är omkring 70 procent av arbetstagarna i Sverige organiserade i fackliga organisationer. Organisationsgraden i Sverige är således bland de högsta i världen, trots att medlemsantalet i fackliga organisationer varit markant nedåtgående sedan mitten på 1990-talet. Täckningsgraden av kollektivavtal i Sverige, det vill säga andelen som omfattas av kollektivavtal på arbetsplatsen, har varit stabil på omkring 90 procent under de senaste åren. Det innebär att nio av tio arbetstagare omfattas av kollektivavtal.¹⁰⁹ Majoriteten av Sveriges arbetstagare arbetar inom företag som är anslutna i en arbetsgivarorganisation¹¹⁰ Täckningsgraden ligger på 100 procent inom offentlig sektor, respektive 83 procent inom den privata sektorn.¹¹¹

I Sverige visar statistik som Novus tagit fram mellan åren 2010 till 2015, på uppdrag av Företagarna, att 39 procent av arbetsgivare med 1-49 anställda inom privat sektor omfattas av kollektivavtal. Vilket innebär att 61 procent av landets småföretag inte omfattas av kollektivavtal. Bland de företag med 1-4 anställda omfattades 33 procent av kollektivavtal och bland företag med 5-19 anställda låg siffran på 68 procent. Vidare låg täckningsgraden för arbetsgivare med 20-49 anställda på 87 procent.¹¹²

Enligt statistik från SCB fanns det 1,2 miljoner företag i Sverige år 2018. Av dessa är drygt 96 procent småföretag med färre än tio anställda. Vidare utgör de små och medelstora företagen med 0-249 anställda 99,9 procent av samtliga företagen i Sverige. Vilket innebär att de stora företagen med över 249 anställda, endast utgör en promille av alla företag.¹¹³ Vidare visar statistik att endast två procent av medlemsföretagen i Svenskt Näringsliv 2017 utgjordes av stora företag, med över 250 anställda, men svarade samtidigt för 50 procent av alla anställda bland medlemsföretagen.¹¹⁴

¹⁰⁹ Medlingsinstitutet årsrapport (2019), s. 166.

¹¹⁰ Kjellberg, Anders, *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*, Publication Lunds universitet (2018), s. 31.

¹¹¹ Medlingsinstitutet årsrapport (2019), s. 167.

¹¹² Kjellberg, Anders, *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*, Publication Lunds universitet (2018), s. 41-42.

¹¹³ Statistikmyndigheten SCB, *Företagens ekonomi* (2018) s. 1 och 6-7.

¹¹⁴ Kjellberg, Anders, *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*, Publication Lunds universitet (2018), s. 39.

4.3 Överenskommelse beträffande 22 § LAS i kollektivavtal för tjänstemän

Enligt Glavå går kollektivavtalen på tjänstemannasidan långt i kraven på att de lokala parterna ska träffa avtal om turordningsreglerna, och det med arbetsgivarens intressen i fokus. Lydelsen kan nästintill komma att tolkas som att parterna beordras att avvika från 22 § LAS.¹¹⁵

4.3.1 Tjänstemannaavtalen

Enligt flertalet kollektivavtal inom tjänstemannasektorn från avtalsperioden 2017-2020, bland annat Tjänstemannaavtalet Medieföretagen¹¹⁶, Tjänstemannaavtalet Transportföretagen¹¹⁷, samt kollektivavtalet inom finans och konsultbranschen¹¹⁸ och Svensk Handel¹¹⁹, har det gjorts avvikelser från 22 § LAS beträffande turordning vid driftsinskränkning. I samtliga kollektivavtalen framgår det att vid en driftsinskränkning där uppsägning blir aktuellt, ska företagets behov värderas och tillgodoses i första hand. Innebär det att avsteg måste göras från de lagstadgade turordningsreglerna i 22 § så ska det göras. Parterna ska på lokal nivå beakta företagets behov av kompetens vid en driftsinskränkning och därefter göra ett urval bland de anställda, som leder till att företaget kan fortsätta bedriva en konkurrenskraftig verksamhet. Det krävs att parterna är överens om vilken turordning som ska gälla vid en personalinskränkning, även vid företrädesrätt till återanställning, vilka följer samma kriterier som ovan nämnda. Parterna är skyldiga att förhandla om turordning på begäran och sluta skriftliga överenskommelser. Om parterna inte enas på lokal eller central nivå beträffande uppsägning på grund av arbetsbrist samt återanställning, kan det prövas enligt lag.¹²⁰

¹¹⁵ Glavå, Mats (2018)., uppl. 1, *Vägval för anställningsskyddet*, s. 113-114.

¹¹⁶ Tjänstemannaavtal för Medieföretagen, Almega Tjänsteföretagen och Unionen, 2017-2020.

¹¹⁷ Tjänstemannaavtal för Transportföretagen, Transportföretagen och Unionen, 2017-2020.

¹¹⁸ Tjänstemannaavtal för Revision & Konsult, Almega Tjänsteföretagen och Unionen, 2017-2020.

¹¹⁹ Handelns Tjänstemannaavtal, Svensk handel och Unionen, 2017-2020.

¹²⁰ Tjänstemannaavtal för Medieföretagen, Transportföretagen, Revision & Konsult, Svensk handel, 2017-2020.

4.4 Överenskommelse beträffande 22 § LAS i kollektivavtal för arbetare

Till skillnad från tjänstemannaavtalen, preciseras det inte lika tydligt i de flesta kollektivavtal för arbetare att avvikelser ska göras från 22 §. Däremot är det vanligare inom byggsektorn med i förväg avtalade turordningskretsar vilka utgår från yrkesgrupp och verksamhetsområde.¹²¹

4.4.1 Teknikavtalet

Enligt det senaste Teknikavtalet mellan IF Metall och Teknikarbetsgivarna, från avtalsperioden 2017-2020, är det upp till de lokala parterna att komma överens om turordningen vid uppsägning eller permittering i kollektivavtal. Föreningen och förbundet kan begära central förhandling vid överenskommelsen om synnerliga skäl föreligger.¹²²

4.4.2 Byggnadsavtalet

Enligt Byggnadsavtalet mellan Sveriges Byggindustrier och Svenska byggnadsarbetareförbundet, fastställs turordningen vid uppsägning på grund av arbetsbrist enligt 22 § LAS. Det vill säga att turordningen utgår ifrån att arbetstagare som har längst anställningstid har företrädesrätt till fortsatt anställning. Och vid lika anställningstid har arbetstagare med högre ålder företräde. Även undantagsregeln om två personer, tillämpas enligt Byggnadsavtalet. Vidare nämns i avtalet att turordning avtalas för varje yrkesgrupp (turordningsenhet) och verksamhetsområde (turordningsområde). Vidare ska parterna träffa överenskommelser kring vilka arbetstagare som ska ingå i respektive turordningsenhet och område.¹²³

¹²¹ Glavå, Mats (2018)., uppl. 1, *Vägval för anställningsskyddet*, s. 113.

¹²² Teknikavtalet, mellan IF Metall och Teknikarbetsgivarna 2017-2020, s. 47-48.

¹²³ Byggnadsavtalet, mellan Sveriges Byggindustrier och Svenska byggnadsarbetareförbundet 2017-2020, s. 114-115.

4.4.3 Teknikinstallationsavtalet

Turordningsreglerna i Teknikinstallationsavtalet, mellan VVS Företagen och Svenska byggnadsarbetareförbundet också från 2017, fastställs turordningen för tillsvidareanställda inom varje driftsenhet samt turordningskrets för sig. Turordningskretsarna, det vill säga de olika yrkesgrupperna står nämnda i kollektivavtalet. Vad som utgör en driftsenhet preciseras också i avtalet. Vidare går turordningen utifrån lagens bestämmelser om anställningstid och ålder. Tillräckliga kvalifikationer innehas om omplacering blir aktuellt vid en driftsinskränkning. Arbetsgivaren är skyldiga att skriftligt visa för arbetstagarna vilken turordningskrets dem tillhör. Att kringgå lagen är inte tillåtet även om åtgärder behöver vidtas. Det är däremot tillåtet att göra avvikelser från turordningsreglerna vid överenskommelse med MB-gruppen.¹²⁴

¹²⁴ Teknikinstallationsavtalet, mellan VVS Företagen och Svenska Byggnadsarbetareförbundet 2017-2020, s. 118-120.

5. Betänkande om en moderniserad arbetsrätt

5.1 Det nya lagförslaget om ett utökat undantag från turordningen

I betänkandet om utredningen En moderniserad arbetsrätt (SOU 2020:20) presenteras det nya förslaget beträffande undantaget i turordningsreglerna. Förändringarna innebär utökade undantag som ska omfatta fem personer och ska vara gällande för alla arbetsgivare, oberoende av antalet anställda.¹²⁵ Enligt betänkandet ska huvudprincipen i turordningsreglerna bestå, om att arbetstagare med längre anställningstid ska ha företräde till fortsatt anställning.¹²⁶ Det anses skäligt då en arbetstagare som har arbetat längre sannolikt har samlat på sig både mer erfarenhet och kompetens samt ger även uttryck för lojalitet gentemot arbetsgivaren som arbetstagaren har arbetat länge hos.¹²⁷ Enligt utredningen kommer förslagen om de utökade undantagen resultera i en större flexibilitet och anpassningsförmåga till omvärlden, samtidigt som anställningsskyddet kvarstår.¹²⁸ I utredningen framgår att det idag finns större behov för flexibilitet för arbetsgivare idag än när anställningsskyddslagen infördes på 1970-talet. Arbetskraftsutbudet är förändrat, och idag bör mer fokus riktas åt att få in bland annat unga och nyanlända på arbetsmarknaden.¹²⁹

I betänkandet presenteras de effekter som undantagsreglerna har haft på arbetsmarknaden sedan införandet i januari 2001. Resultaten visar att antalet nyanställningar och uppsägningar har ökat sedan undantagsregeln infördes. Däremot är den totala sysselsättningen så gott som oförändrad. Detta resultat innebär positiva följder eftersom en rörlig arbetsmarknad har en god anpassningsförmåga till ekonomiska förändringar i samhället, som i sin tur leder till växande verksamheter och ökat välbefinnande. Rörligheten kan även innebära att grupper som står utanför arbetsmarknaden underlättas till att få arbete och etablera sig på arbetsmarknaden.¹³⁰ I studierna finns det också stöd som visar att produktiviteten ökat per anställd, liksom att företag är mer benägna att anställa folk med lägre kvalifikationer och svagare ställning på arbetsmarknaden sedan undantagsregeln infördes.¹³¹ Slutsatsen av studierna tyder på att åtgärder behöver vidtas för

¹²⁵ SOU 2020:30 s. 23.

¹²⁶ Ibid s. 401.

¹²⁷ Ibid s. 416.

¹²⁸ Ibid s. 30.

¹²⁹ Ibid s. 406.

¹³⁰ Ibid s. 402.

¹³¹ SOU 2020:30 s. 402-403.

att uppmuntra företag till att anställa fler med svagare ställning på arbetsmarknaden. Utökade undantagsregler bör införas för att fler arbetsgivare ska uppmuntras att anställa personer med lägre kvalifikationer och på så sätt få fler personer att etablera sig på arbetsmarknaden.¹³²

Småföretagardelegationen har tidigare uttryckt att det är viktigt att inte skapa regler och undantag som orsakar hinder för småföretag att anställa och växa. De uttryckte därmed önskemål om att särregler för småföretag inte bör införas.¹³³ I utredningen om en moderniserad arbetsrätt presenteras de effekter som tvåundantaget har haft på tillväxten av små företag. Utredningen visar här på en osäkerhet kring huruvida små företag har gynnats av en starkare tillväxt, eller om tvåundantaget orsakat tillväxtbarriärer på grund av ovilja att anställa fler än 10 personer, som får undantagsregeln att upphöra. Resultaten varierar, men visar sammantaget att det inte är någon större skillnad på antalet företag med 10 anställda innan och efter införandet av undantagsregeln i januari 2001.¹³⁴

5.2 Debatt kring betänkandet SOU 2020:30

En presskonferens med Gudmund Toijer som lett utredningen om en moderniserad arbetsrätt och arbetsmarknadsminister Ewa Nordmark hålls efter att Toijer lämnat över utredningens betänkande till Nordmark. Toijer framhåller inledande i presskonferensen att utredningen har landat i en annan relation än tidigare, nämligen betydelsen av anställningstid respektive kompetenser. Utredningen minskar till viss del betydelsen av anställningstiden, medan betydelsen av kompetenser höjs. Det framhålls av Toijer att det är ett annat slags anställningsskydd än det som tidigare setts. Dock kvarstår grundregeln gällande anställningstid och turordningsregler men undantagen blir fler. Toijer tar upp att systemet gällande anställningsskydd som utredningen föreslår, i större del bygger på inträde och förankring på arbetsmarknaden, istället för möjligheten att stanna hos en och samma arbetsgivare under en

¹³² Ibid s. 403.

¹³³ SOU 1997:186 s. 8.

¹³⁴ SOU 2020:30 s. 403.

längre tid. Dock nämner Toijer även att grundpelarna står kvar och med detta menas det exempelvis att arbetsmarknadsparterna kan bortse från dessa regleringar genom kollektivavtal.¹³⁵

Toijer belyser betydelsen av anställningsskyddslagen som inte bara ett skydd för den enskilda individen men också som en lag som påverkar arbetsmarknaden i stort. Toijer nämner även under presskonferensen att utredningen inte haft något krav på sig att det ska resultera i ett lagstiftningsförslag, men detta har utredningen valt att lägga fram ändå.¹³⁶ Arbetsmarknadsministern har slagit fast att utredningen inte följer direktiven¹³⁷ en uppfattning Toijer inte delar.¹³⁸

SACO som representerar 90.000 statligt anställda akademiker motsätter sig till den föreslagna förändring i SOU 2020:30 beträffande 22 § LAS om undantag av arbetstagare vid uppsägning på grund av arbetsbrist. SACO framhåller att en sådan utformning av undantaget gällande turordning hade rubbat balansen mellan parterna samt gett arbetsgivarna möjligheten att handplocka arbetstagare. Vidare riskerar detta att missgynna exempelvis sjuka, gamla och föräldralediga arbetstagare.¹³⁹ Svenskt Näringsliv, som samlar 60 000 företag och 50-bransch och arbetsgivarorganisationer, uttrycker att det finns bra delar i SOU 2020:30 men också delar som är mindre bra. Det framhålls tydligt av SN att LAS behöver utvecklas och att behålla regelverket som det ser ut idag anser de inte gynna någon. De framhåller dock att utredningen om en moderniserad arbetsrätt endast tar sikte på en begränsad del av det som behöver utvecklas på arbetsmarknaden.¹⁴⁰

¹³⁵ Pressmeddelande från Arbetsmarknadsdepartementet, "Utredningen en moderniserad arbetsrätt presenteras", *Regeringen.se*, 1 juni 2020, <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2020/06/utredningen-en-moderniserad-arbetsratt-presenteras/>, hämtad 9 november 2020.

¹³⁶ Ibid.

¹³⁷ Olsson, Hans, "Minister underkänner utredningen om Las", *DN.se*, 1 juni 2020, <https://www.dn.se/nyheter/sverige/minister-underkanner-utredning-om-las/?forceScript=1&variantType=large>, hämtad 9 november 2020.

¹³⁸ Pressmeddelande från Arbetsmarknadsdepartementet, "Utredningen en moderniserad arbetsrätt presenteras", *Regeringen.se*, 1 juni 2020, <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2020/06/utredningen-en-moderniserad-arbetsratt-presenteras/>, hämtad 9 november 2020.

¹³⁹ Saco-s, Remissvar på betänkandet En moderniserad arbetsrätt, SOU 2020:30, *Regeringen.se*, 13 oktober 2020, <https://www.regeringen.se/4aaf42/contentassets/3e7e793beb4d4c358ccb7f53812c382c/saco-s.pdf>, s. 1-2, hämtad 9 november 2020.

¹⁴⁰ Svenskt Näringsliv, Remissvar på betänkandet En moderniserad arbetsrätt, SOU 2020:30, *Regeringen.se*, 26 oktober 2020,

LO, som samlar 14 fackförbund, har uttryckt en missnöjdhet gentemot utredningen om en moderniserad arbetsrätt. De uttrycker bland annat att om förslagen betänkandet blir verklighet rubbas balansen mellan arbetsmarknadens parter till arbetsgivarens fördel på alla nivåer. LO framhåller möjligheten att den arbetsmarknadsmodell som arbetats fram under de senaste 80 åren skulle krossas genom det som SOU 2020:30 presenterar. LO ser också risken i att genom ett försvagat anställningsskydd, skulle arbetstagarna inte känna en lika stark lojalitet gentemot arbetsgivaren och därmed inte engagera sig i arbetet såsom idag. Slutligen menar LO att lagförslagen som SOU 2020:30 presenterar skulle beröva LAS på dess viktigaste funktion som är att vara en social skyddslagstiftning.¹⁴¹

Eva Nordmark, arbetsmarknadsminister, framhåller i en presskonferens att enligt januariavtalet ska regeringen arbeta vidare med den överenskommelse som arbetsmarknadsparterna träffar. Om parterna lyckas träffa en sådan överenskommelse åsidosätts därmed SOU 2020:30. Nordmark beklagar att parterna inte kommit till en så bred överenskommelse som väntades men framhåller att PTK och Svenskt Näringsliv nått en överenskommelse.¹⁴² LO, som en av parterna, står dock inte bakom denna överenskommelse.¹⁴³ LO framhåller bland annat att överenskommelsen saknar avgörande delar av anställningstryggheten och uttrycker bland annat önskemål om att till större del begränsa möjligheterna att missbruka otrygga anställningar.¹⁴⁴ Arbetsmarknadsministern uttrycker att det är regeringens uppfattning att en överenskommelse mellan arbetsmarknadsparterna har träffats och därmed kommer ett arbete med denna överenskommelse som grund att fortsätta för att reformera LAS.¹⁴⁵

<https://www.regeringen.se/4aa9ae/contentassets/3e7e793beb4d4c358ccb7f53812c382c/svenskt-naringsliv.pdf>, s. 1-2, hämtad 9 november 2020.

¹⁴¹ LO, Remissvar på betänkandet En moderniserad arbetsrätt, SOU 2020:30, *Regeringen.se*, 26 oktober, 2020, https://www.lo.se/start/lo_fakta/los_yttrande_over_toijerutredningen_en_moderniserad_arbetsratt_sou2020_30, s. 1-2, hämtad 9 november 2020.

¹⁴² Pressmeddelande från Arbetsmarknadsdepartementet, "Eva Nordmark håller pressträff", *Regeringen.se*, 29 oktober 2020, <https://www.regeringen.se/sveriges-regering/arbetsmarknadsdepartementet/eva-nordmark/>, hämtad 9 november 2020.

¹⁴³ "LO: Otrygga anställningar måste bort", *LO.se*, 29 oktober 2020, https://www.lo.se/start/pressmeddelanden/lo_otrygga_anstallningar_maste_bort, hämtad 9 november 2020.

¹⁴⁴ *Ibid.*

¹⁴⁵ Pressmeddelande från Arbetsmarknadsdepartementet, "Eva Nordmark håller pressträff", *Regeringen.se*, 29 oktober 2020, <https://www.regeringen.se/sveriges-regering/arbetsmarknadsdepartementet/eva-nordmark/>, hämtad 9 november 2020.

5.3 Överenskommelse mellan PTK och Svenskt Näringsliv

Sedan 2017 har det pågått förhandlingar mellan Svenskt Näringsliv och LO beträffande omställning, trygghet och anställningsskydd. År 2019 anslöt sig även PTK i förhandlingarna, och vid sidan om har staten kommit med betänkandet SOU 2020:30 om en moderniserad arbetsrätt. I december 2019 träffade parterna en avsiktsförklaring i att den svenska modellen ska värnas om, det vill säga att det huvudsakligen är parterna som ska komma överens om arbetsmarknadens spelregler. Den 16 oktober 2020 träffades mellan Svensk Näringsliv och PTK en uppgörelse. Förhandlingarna landade i två överenskommelser, ett utkast till Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd, samt en Principöverenskommelse om parternas gemensamma krav på staten.¹⁴⁶

Enligt parternas överenskommelse ska det andra stycket i 22 § LAS beträffande tvåundantaget ersättas av nya regler.¹⁴⁷ De nya reglerna handlar om att arbetsgivare oavsett storlek, får lov att undanta tre arbetstagare vid berörd driftsenhet och avtalsområde från turordningen. Vidare får arbetsgivare som endast har en driftsenhet lov att undanta fyra arbetstagare per kollektivavtalsområde.¹⁴⁸ Vidare ska enligt överenskommelsen personerna som undantas vara av särskilt betydelse för den fortsatta verksamheten. I enlighet med 22 § femte stycke gäller inte undantagsregeln om den av arbetsgivaren redan har utnyttjats inom en tremånadersperiod vid berörd arbetsbrist.¹⁴⁹

¹⁴⁶ Förhandlingsprotokoll, Svenskt Näringsliv, PTK, LO, 16 oktober 2020, s. 1.

¹⁴⁷ Ibid, s. 28.

¹⁴⁸ Ibid, s. 27.

¹⁴⁹ Ibid, s. 28.

6. Analys

6.1 Vad är syftet med tvåundantaget?

De fyra grundpelarna i den svenska anställningsskyddslagen är socialt skydd, skydd mot godtycke, intresset av ekonomisk effektivitet samt medbestämmande.¹⁵⁰ Samtliga delar återfinns bland motiven och syftena bakom tvåundantaget i 22 § LAS. Den första anställningsskyddslagen i Sverige innehöll dock inget undantag från turordningen, utan det tillkom först 1994.¹⁵¹ Redan året efter, 1995, upphävdes regeln om undantaget då det ansåg rubba balansen mellan arbetsgivarens intressen och arbetstagarens anställningsskydd.¹⁵² Denna balans kommer visa sig vara en återkommande del i debatten kring tvåundantaget och dess utformning. Denna balans syns tydligt redan i syftet bakom anställningsskyddslagen i sin helhet, som presenterats ovan. Arbetstagares behov av anställningsskydd är både nationellt¹⁵³ och internationellt erkänt.¹⁵⁴ Företagens behov av ekonomisk effektivitet tycks i denna debatten ligga i motsats till anställningsskydd för arbetstagarna. Att denna balans ska upprätthållas tar tvåundantaget sikte på. Huvudprincipen för de svenska turordningsreglerna är sist in, först ut.¹⁵⁵ Denna princip har inte ansetts vara tillräcklig för att tillgodose företagens behov samtidigt som de anställda har anställningsskydd, och det är på grund av detta som tvåundantaget skapas.¹⁵⁶

När det första undantaget från turordningsreglerna infördes var året 1994 och det främsta syftet att upprätthålla balansen mellan arbetsgivarens intressen och arbetstagarnas behov av anställningsskydd.¹⁵⁷ I propositionen till lagen från 1994 diskuterades det om att det varit av intresse sedan den första anställningsskyddslagen infördes att hitta ett sätt för arbetsgivare att kunna behålla nyckelkompetens inom företaget för att den fortsatta driften.¹⁵⁸ Tvåundantaget från 1994 tog inte antalet anställda i beaktning vilket kan vara en av anledningarna till att undantaget

¹⁵⁰ Källström, Kent och Malmberg, Jonas (2019)., uppl. 5, *Anställningsförhållandet - en inledning till den individuella arbetsrätten*, s. 130-131.

¹⁵¹ SFS 1993:1496.

¹⁵² Prop. 1999/2000:144 s. 8.

¹⁵³ Källström, Kent och Malmberg, Jonas (2019)., uppl. 5, *Anställningsförhållandet - en inledning till den individuella arbetsrätten*, s. 129.

¹⁵⁴ ILO konvention nr 158, artikel 4., s. 12.

¹⁵⁵ Åhnberg, Lars, Öman Sören (2020), *LAS Handboken*, s. 442.

¹⁵⁶ Prop. 1999/2000:144 s. 10.

¹⁵⁷ Prop. 1993/1994:67 s. 43.

¹⁵⁸ Prop. 1993/1994:67 s. 43.

upphävdes redan 1995.¹⁵⁹ Arbetsgivare fick möjligheten att fritt välja vilka anställda som ska bli uppsagda utan att behöva redogöra för sina skäl.¹⁶⁰ Då en av grunderna i det svenska anställningsskyddet är att arbetstagare ska skyddas mot godtyckliga uppsägningar blir det problematisk om undantaget i turordningsreglerna leder till att arbetsgivare kan handplocka arbetstagare. Ytterligare syfte till varför tvåundantaget upphävdes 1995 var att turordningsreglerna kunde frångås genom kollektivavtal och denna lösning ansåg vara mer lämpad än lagstiftning.¹⁶¹ Calleman diskuterar följande i sin avhandling och framhåller att man i propositionen till undantagsregeln från 1994 ansåg att det inte var nog att ett undantag fanns genom kollektivavtal, lagstiftningen skulle också erbjuda möjligheten för lämpliga bedömningar.¹⁶² Det som blir tydligt är att åsikterna gått isär, då den snäva tid mellan införandet och upphävandet av undantaget.

När tvåundantaget infördes igen år 2001 innefattade regeln även en spärr gällande vilka företagen som skulle få använda sig av regeln. Endast företag om högst tio anställda skulle få lov att undanta två arbetstagare som var av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten.¹⁶³ Återigen är det balansen mellan arbetsgivarens intressen och arbetstagares behov av anställningsskydd som är det främsta syftet bakom införandet av tvåundantaget.¹⁶⁴ Ett annat syfte som också erhåller stor betydelse för införandet av tvåundantaget år 2001 är småföretagen. Propositionen som resulterade i dagens tvåundantag lägger stor vikt vid att anställningsskyddslagen är utformad med stora företag i åtanke och tvåundantaget ska skydda de minsta företagen som är mer beroende av enstaka nyckelpersoner än ett större företag.¹⁶⁵ Detta syfte kan anses hänga samman med syftet om balansen i och med att även det handlar om dels företags behov av att behålla nyckelkompetens, men också anställningsskyddet för arbetare, även om det tar ett speciellt sikte på just mindre företag.

¹⁵⁹ Prop. 1999/2000:144 s. 8.

¹⁶⁰ Ibid.

¹⁶¹ Ibid.

¹⁶² Calleman, Catharina (1999)., 2 uppl., *Turordning vid uppsägning*, s. 190.

¹⁶³ SFS 2000:763.

¹⁶⁴ Prop. 1999/2000:144 s. 10.

¹⁶⁵ Ibid.

Syftet bakom ett undantag i turordningsreglerna har sedan 1994 därmed sett väldigt liknande ut. Redan år 1994 talades det om mindre företag¹⁶⁶, men den särskilda begränsningen av tvåundantaget för småföretag kom inte förrän 2001.¹⁶⁷ Dock har balansen mellan intressena varit det huvudsakliga i varför undantag från turordning ska finnas.¹⁶⁸ Problematiken grundar sig i att intressena på arbetsmarknaden naturligt skiljer sig åt. Tvåundantaget är menat att vara en del av balansen som det har varit tal om sedan anställningsskyddslagen infördes i Sverige, frågan är dock om den lyckats? Lagstiftningen gäller om man inte avtalar om något annat¹⁶⁹ vilket naturligt leder till frågan hur många som påverkas av tvåundantaget i 22 § LAS. Detta kommer att behandlas senare i analysen.

6.2 Motiven bakom SOU 2020:30

Motiven bakom SOU 2020:30 handlar om att anställningsskyddslagen är i behov av att moderniseras för att möta de samhällsliga förändringar som har skett sedan anställningsskyddslagens införande på 70-talet.¹⁷⁰ Arbetsmarknadsparterna är åtminstone eniga om att en förändring av lagen krävs, men det har däremot rått oeniga diskussioner om hur den bör förändras. Ett av de stora motiven till att förändring krävs enligt SOU 2020:30 är företagens ökade behov av flexibilitet, för att enklare och snabbare anpassa sig till omvärlden som är under konstant utveckling. Bland annat har andelen nyanlända personer i Sverige ökat och trösklarna för att ta sig in på arbetsmarknaden bör därmed sänkas.¹⁷¹

Studierna som har utförts på arbetsmarknaden från det att undantagsregeln från turordningsreglerna återinfördes år 2001, visar på en korrelation mellan att bland annat nyanställningar och avslutade anställningar har ökat, en ökad benägenhet att anställa personer med lägre kvalifikationer samt att produktiviteten har ökat per anställd.¹⁷² I studierna som har utförts har slutsatser dragits att de effekter som skett har varit positiva när det kommer till att

¹⁶⁶ Prop. 1993/94:67 s. 43.

¹⁶⁷ SFS 2000:763.

¹⁶⁸ Prop. 1993/94:67 s. 43.

¹⁶⁹ 2 § Lagen om anställningsskydd.

¹⁷⁰ SOU 2020:30 s. 406.

¹⁷¹ Ibid s. 403.

¹⁷² Ibid s. 402.

exempelvis få in flera nyanlända på arbetsmarknaden. En av anledningarna till detta, är med hänsyn till att fler arbetsgivare är mer benägna att anställa personer med lägre kvalifikationer tack vare tvåundantaget från turordningsreglerna.¹⁷³

Trots korrelationen mellan tidigare nämnda effekter och tvåundantaget, är det ingen garanti på att det finns en kausalitet i att effekterna beror på undantaget från turordningen. För att problematisera påståendet i betänkandet, är sannolikheten troligtvis väldigt liten att en arbetsgivare med under tio anställda, ser tvåundantaget som en så stor trygghet vid nyanställningar. Så fort företaget är mer än tio anställda, försvinner möjligheten att utnyttja tvåundantaget. Det vill säga att det inte är så många personer som arbetsgivaren behöver anställa innan de blir tio. Låt säga en icke kollektivavtalsbunden arbetsgivare har fem anställda, och anställer nu två personer till med låga kvalifikationer. I detta fall hamnar de två nyligen anställda personerna enligt lag sist i turordningen¹⁷⁴, och blir ändå de som sägs upp om arbetsbrist inträffar inom kort. Arbetsgivaren lär även i rimlig tid inse om personerna med låga kvalifikationer har tillräcklig kompetens för att arbeta inom företaget eller ej, inte minst under en eventuell provanställning.¹⁷⁵ Därmed är det inte en garanti att ett utökat undantag från turordningen bidrar till ökad benägenhet att anställa personer med lägre kvalifikationer.

Eftersom att parterna efter tre år av förhandlingar inte lyckats komma fram till en överenskommelse som har banat väg till lagstiftning, tillsattes utredningen om en moderniserad arbetsrätt på statlig nivå, under tiden som arbetsmarknadens parter fortsatte att förhandla.¹⁷⁶ Alternativet om parterna inte skulle komma överens vid förhandlingsbordet var att låta SOU 2020:30 gå igenom och bli lagstiftning. Men i och med att majoriteten av arbetstagarorganisationerna är så pass kritiska till den statliga utredningen, samt att arbetsmarknadsminister Nordmark kritiserar den, finns det anledningar att anta att SOU 2020:30 inte hade gått igenom till lagstiftning i sin fulla form. Utan det finns anledning att tro att lagförslaget snarare går i linje med överenskommelsen mellan PTK och SAF.¹⁷⁷

¹⁷³ SOU 2020:30 s. 402-403.

¹⁷⁴ 22 § Lagen om anställningsskydd.

¹⁷⁵ 6 § Lagen om anställningsskydd.

¹⁷⁶ Förhandlingsprotokoll, Svenskt Näringsliv, PTK, LO, 16 oktober 2020, s. 1.

¹⁷⁷ Pressmeddelande från Arbetsmarknadsdepartementet, "Eva Nordmark håller pressträff", *Regeringen.se*, 29 oktober 2020, <https://www.regeringen.se/sveriges-regering/arbetsmarknadsdepartementet/eva-nordmark/>, hämtad 9 november 2020.

6.2.1 Jämförelse av turordning i SOU 2020:30 och nuvarande lagstiftning

I dagens turordningsregler får arbetsgivare med högst tio anställda lov att undanta två personer från turordningen.¹⁷⁸ En av de tunga delarna i betänkandet i utredningen om en moderniserad arbetsrätt, är frågan om tvåundantaget i turordningsreglerna 22 § LAS. I betänkandet föreslås det att detta undantag ska utökas och omfatta fem personer, samt gälla för alla arbetsgivare oavsett antal anställda.¹⁷⁹ I praktiken kan detta tänkas få stora konsekvenser för de mindre företagen, men knappast göra någon skillnad rent regelmässigt för de stora företagen. Anledningen till att förslaget kan tänkas få stora konsekvenser för de mindre företagen, är dels då eventuella tröskeleffekter försvinner, eftersom gränsen om att regeln endast gäller för företag med högst tio anställda reduceras. Att det inte ska finnas tröskeleffekter är något som exempelvis tydligt framhålls av Småföretagardelegationen.¹⁸⁰ Å andra sidan visar inte studierna som presenteras i SOU 2020:30 att tvåundantaget i turordningsreglerna från 2001 tydligt påverkar huruvida en begränsning på tio anställda orsakar tillväxtbarriärer.¹⁸¹

En ytterligare anledning till att förslaget om ett utökat undantag från turordningen kan tänkas få större effekt på mindre företag, är med hänsyn till skillnaden på två respektive fem personer som får undantas. För ett företag med tio eller tjugo anställda, blir skillnaden betydligt större för arbetsgivaren att undanta fem personer än att undanta två personer och det får således sannolikt en större och mer betydelsefull effekt på verksamheten. Detta kan jämföras med hur stor effekt den föreslagna undantagsregeln skulle få för de större kollektivavtalslösa företagen, som nu kan tillämpa denna. Det är svårt att säga exakt hur många anställda som krävs för att den föreslagna undantagsregeln ska sakna samma effektiva verkan som den kan ha på ett mindre företag. Men det kan åtminstone konstateras att det för ett företag med över 100 anställda, inte hade gjort någon större skillnad för verksamheten med ett tvåundantag eller ett femundantag från turordningen. Tilläggas ska även de facto att de riktigt stora företag nästan alltid har kollektivavtal¹⁸² och därmed tar möjligheterna att justera turordningsreglerna och ofta per individ vid uppsägning.

¹⁷⁸ 22 § 2 st Lagen om anställningsskydd.

¹⁷⁹ SOU 2020:30 s. 23.

¹⁸⁰ SOU 1997:186 s. 8.

¹⁸¹ SOU 2020:30 s. 403.

¹⁸² Kjellberg, Anders, *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*, Publication Lunds universitet (2018), s. 31.

6.2.2 Problematiken kring SOU 2020:30

Flertalet av de remissvar som inkom till SOU 2020:30 var i större eller mindre grad negativt inställda till betänkandet. Tunga arbetsmarknadsparter pekade på att balansen mellan arbetsmarknadsparterna skulle rubbas om de förslag som betänkandet framlade skulle bli verklighet.¹⁸³ Att balansen ska upprätthållas har varit en aktuell fråga sedan tvåundantaget infördes och var ett av motiven bakom att undantaget infördes.¹⁸⁴ LO var en av de som i sitt remissvar uttryckte att balansen på arbetsmarknaden skulle rubbas på alla nivåer till arbetsgivarens fördel.¹⁸⁵ Svenskt Näringsliv uttrycker också mindre positiva åsikter.¹⁸⁶ Arbetsmarknadsparterna som lämnat remissvar har varit samstämmiga gällande att det behövs förändring på arbetsmarknaden, men betänkandet tycks ha misslyckat att nå det som parterna eftersträvar. Problemen tycks grunda sig i att parterna, naturligt, har olika intressen. Dock har det i remissvaren syntts en vilja från båda sidor att modernisera LAS vilket leder till slutsatsen att en överenskommelse inte borde vara långt borta.

6.3 Överenskommelsen mellan PTK och SN beträffande turordningsordningsreglerna

Arbetsmarknadsminister Eva Nordmark är tydlig med att parternas överenskommelse är vad som till slut kommer att vara det som ligger till grund för lagstiftning.¹⁸⁷ Lagförslaget beträffande undantaget i turordningsreglerna som framhålls i SOU 2020:30, lär därav med stor sannolikhet inte att gå vidare till lagstiftning.

¹⁸³ Se avsnitt 5.2 i uppsatsen.

¹⁸⁴ Prop. 1993/94:67 s. 43.

¹⁸⁵ LO, Remissvar på betänkandet En moderniserad arbetsrätt, SOU 2020:30, *LO.se*, 10 oktober 2020 https://www.lo.se/start/lo_fakta/los_yttrande_over_toijerutredningen_en_moderniserad_arbetsratt_sou2020_30, hämtad 9 november 2020.

¹⁸⁶ Svenskt Näringsliv, Remissvar på betänkandet En moderniserad arbetsrätt, SOU 2020:30, *Regeringen.se*, 26 oktober 2020, <https://www.regeringen.se/4aa9ae/contentassets/3e7e793beb4d4c358ccb7f53812c382c/svenskt-naringsliv.pdf>, hämtad 9 november 2020.

¹⁸⁷ Januariavtalet (punkt 20), s. 4-5. Pressmeddelande från Arbetsmarknadsdepartementet, "Eva Nordmark håller pressträff", *Regeringen.se*, 29 oktober 2020, <https://www.regeringen.se/sveriges-regering/arbetsmarknadsdepartementet/eva-nordmark/>, hämtad 9 november 2020.

I oktober 2020 kom parterna PTK och Svenskt Näringsliv efter tre år av förhandlingar fram till en överenskommelse.¹⁸⁸ Huruvida denna överenskommelse kommer att ligga till grund för kommande lagstiftning är dock inte självklart. Det får inte glömmas att en stor och viktig part, nämligen LO, dragit sig undan förhandlingarna och därmed ännu inte valt att vara en del av denna överenskommelse.¹⁸⁹

Överenskommelsen beträffande undantag vid turordning mellan PTK och SN innebär att arbetsgivare, oavsett antalet anställda, vid arbetsbrist får lov att undanta tre arbetstagare vid berörd driftsenhet samt avtalsområde, som får företräde till fortsatt anställning.¹⁹⁰ Detta är ett mindre utökat undantag än lagförslaget i betänkandet SOU 2020:30, men är fortfarande en markant skillnad med hänsyn till att spärren om högst tio arbetstagare avlägsnas. Å andra sidan är gränsen om undantag av max två arbetstagare inte utökat i stor grad. Bestämmelsen i överenskommelsen liknar därmed det första undantaget från turordningen, från 1994¹⁹¹ Detta undantag från turordningen varade i endast något år innan det upphävdes.¹⁹² Anledningen till att undantaget upphävdes ansågs ligga i att det rubbade intresseavvägningen mellan arbetsgivare och arbetstagare.¹⁹³ Frågan kan därmed ställas om varför den nyligen träffade överenskommelsen mellan PTK och SN skulle hantera balansen på arbetsmarknaden på ett bättre sätt än regeln från 1994.

Som SOU 2020:30 tar upp, så har samhället genomgått stora förändringar sedan anställningsskyddslagen infördes.¹⁹⁴ Ett argument till att parterna nu har träffat en överenskommelse som innebär en större utökning av undantagsregeln än den från 1994 samt anser att den kommer att hantera balansen på arbetsmarknaden bättre, beror sannolikt på samhällets förändringar och behovet av modernisering av lagar som underlättar för företag att snabbare anpassa sig till omvärlden. Genom att avlägsna gränsen om att undantagsregeln endast ska gälla för företag om max tio anställda, kan regeln få betydelsefulla konsekvenser för många

¹⁸⁸ Förhandlingsprotokoll, Svenskt Näringsliv, PTK, LO, 16 oktober 2020.

¹⁸⁹ "LO: Otrygga anställningar måste bort", *LO.se*, 29 oktober 2020, https://www.lo.se/start/pressmeddelanden/lo_otrygga_anstallningar_maste_bort, hämtad 9 november 2020.

¹⁹⁰ Förhandlingsprotokoll, Svenskt Näringsliv, PTK, LO, 16 oktober 2020, s. 27.

¹⁹¹ SFS 1993:1496.

¹⁹² SFS 1994:1685.

¹⁹³ Prop. 1999/2000:144 s. 8.

¹⁹⁴ SOU 2020:30 s. 21 och 406.

fler små företag som inte omfattas av kollektivavtal. Detta i sin tur uppnår syftet i att ännu fler företag får en utökad flexibilitet och möjlighet att anpassa sig bättre till omvärlden. Bland annat genom att ställa om smidigare vid en arbetsbrist, utan att det behöver innebära lika svåra konsekvenser eftersom möjligheten att undanta arbetstagare av särskild betydelse finns.

Ett av de stora motiven till att tvåundantaget återinfördes år 2001, var för att värna extra om småföretagen, något som betonades av gränsen på högst tio arbetstagare.¹⁹⁵ Den nya överenskommelsen mellan PTK och SN innebär också en viss särregel som kan komma att underlätta för små företag i större utsträckning. Denna regel innebär nämligen att arbetsgivare som endast har en driftsenhet får lov att undanta fyra istället för tre arbetstagare,¹⁹⁶ vilket kan innebära en fördel för de mindre företagen som sannolikt endast har en driftsenhet. Vidare försvinner de eventuella tröskeeffekterna för de små företagen genom att gränsen om max tio arbetstagare avlägsnas. Det kan vara att tillskriva undantagsregeln oproportionerligt stor betydelse för beslut om småföretagens val att växa eller ej. Det är emellertid inte rimligt att en arbetsgivare med nio anställda skulle undvika att växa och förlora ekonomisk vinning på grund av ett undantag som lika väl kan frångås genom kollektivavtal.

En av nackdelarna som den nya överenskommelsen mellan PTK och SN beträffande turordningsreglerna kan medföra är att anställningsskyddet i viss mån försvagas. Att införa ett utökat undantag från turordningen innebär en fördel för arbetsgivaren, och ger till viss del arbetsgivaren mer makt med hänsyn till att de har rätt att välja vilka arbetstagare de vill undanta. Vilket i sin tur kan innebära nackdelar för arbetstagarna i och med att orättvisor kan uppstå och godtyckliga uppsägningar kan riskera att öka. Det är således alltid en avvägning mellan arbetsgivarens respektive arbetstagarens intressen som finns i åtanke.

6.4 Kollektivavtal i relation till lagstiftning kring turordning

Kollektivavtalet har en stark position i Sverige och har inte fått en svagare ställning trots lagstiftning på arbetsrättens område under de senaste decennierna.¹⁹⁷ Genom kollektivavtal kan

¹⁹⁵ Prop. 1999/2000:144 s. 10.

¹⁹⁶ Förhandlingsprotokoll, Svenskt Näringsliv, PTK, LO, 16 oktober 2020, s. 27.

¹⁹⁷ Glavå, Mats, Hansson, Mikael (2016), *Arbetsrätt*, s. 163.

den 22 § LAS frångås delvis eller helt och hållet.¹⁹⁸ Att viljan är stark gällande att parterna ska reglera turordning återfinns bland annat i motiven till varför tvåundantaget från 1994 upphävdes 1995.¹⁹⁹ Kollektivavtal är betydelsefulla, då det emellertid anses att frågor som uppstår mellan arbetsgivare och arbetstagare inte kan bemötas i lagstiftning.²⁰⁰ Tvåundantaget tar sikte på en balans mellan parterna som visat sig vara svårhanterlig från en tid till en annan. Därmed kan det vara en fråga som lagstiftning inte kan bemöta till fullo. Kollektivavtalen fyller därför en viktig funktion gällande turordning för arbetsgivare och arbetstagare.

6.4.1 Skillnad mellan små och stora företag

Inom den privata sektorn låg täckningsgraden av kollektivavtal på 83 procent år 2018.²⁰¹ Vilket innebär att kollektivavtalet inom privat sektor har en utbredd och betydande ställning. Kollektivavtalets normerande verkan har stor inverkan för täckningsgraden då det innebär att fler än de organiserade arbetstagarna omfattas av kollektivavtalen.²⁰² Kollektivavtalets genomslag blir knappast en fråga för diskussion, det är mer intressant hur detta genomslag står i relation till det tvåundantag som är lagstiftat, vilket det kommer att återkommas till.

Statistiken stödjer att det är betydligt färre småföretag som täcks av kollektivavtal än stora företag.²⁰³ Mindre företag, eller företag som endast har en anställd, har möjligen mycket mindre eller inga skäl att upprätta kollektivavtal. Vilket kan bero på att det kostar arbetsgivaren pengar med kollektivavtal,²⁰⁴ och även att småföretag i mindre grad troligtvis har fackligt anslutna arbetstagare som påverkar arbetsgivare att upprätta kollektivavtal. Stora företag har fler skäl än mindre företag att teckna kollektivavtal, bland annat för att de har fler anställda och fler arbetstagare som är fackligt anslutna och därmed kan slutsatsen dras att det framförallt är de stora företagen som är kollektivavtalsbundna. I och med att det inte är i de små företagen som

¹⁹⁸ 2 § 3 st Lagen om anställningsskydd.

¹⁹⁹ Prop. 1999/2000:144 s. 8.

²⁰⁰ Glavå, Mats, Hansson, Mikael (2016), *Arbetsrätt*, s. 163

²⁰¹ Medlingsinstitutet årsrapport (2019), s. 167.

²⁰² Se AD 1977:49 i Glavå, Mats (2016), uppl 3, *Arbetsrätt*, s. 534- 535.

²⁰³ Statistikmyndigheten SCB, *Företagens ekonomi* (2018) s. 1 och 6-7.

²⁰⁴ PTK: "Vad kostar ett kollektivavtal", *PTK.se*, 18 juni 2019,

<https://www.ptk.se/sakfragor/kollektivavtal/vad-kostar-ett-kollektivavtal/#:~:text=Arbetsgivarens%20kostnad%20f%C3%B6r%20att%20ha,och%2017%20kronor%20per%20m%C3%A5nad>, hämtad 7 december 2020.

majoriteten av arbetstagarna finns, kan slutsatsen dras att fler antal arbetstagare berörs av det som är avtalat kring turordning i kollektivavtal än lagstiftningen.

6.4.2 Avvikelser från 22 § i kollektivavtal

Det står klart att avvikelse från turordningsreglerna inte är sällsynt i kollektivavtal. I centrala avtal inom tjänstemannasektorn, framgår det att om avsteg från turordningen behöver göras för att tillgodose verksamhetens behov, ska detta göras.²⁰⁵ I och med att det vanligtvis inte är tillåtet att göra avsteg från centrala överenskommelser i lokala överenskommelser, om man inte är överens med parterna från den centrala överenskommelsen²⁰⁶, är det rimligt att hävda att det i kollektivavtal inom tjänstemannasektorn så gott som alltid görs avsteg från turordningsreglerna.²⁰⁷ Därmed är det få tjänstemän som berörs av det lagstiftade undantaget, särskilt inom de stora företagen och garanterat de som är kollektivavtalsbundna. Kollektivavtal från arbetarsidan visar på större uppmuntran att turordning ska följas enligt lag, och det är även vanligt förekommande med redan avtalade turordningskretsar.²⁰⁸ De flesta öppnar också upp för att avtala om turordning och Teknikavtalet öppnar upp speciellt för de lokala parterna att nå en överenskommelse.²⁰⁹ Men kollektivavtal på arbetarsidan kan generellt anses striktare kopplat till turordning än tjänstemannasidan.²¹⁰

Om överenskommelsen mellan PTK och Svenskt Näringsliv leder till en ny utformning av det nuvarande tvåundantaget i LAS hade relationen mellan kollektivavtal och lagstiftning i detta område inte förändrats. En konsekvens som dock inte är omöjlig om lagstiftningen går i linje med överenskommelsen mellan PTK och Svenskt Näringsliv är att företag finner det mindre viktigt att teckna kollektivavtal, vilket i sin tur minskar det fackliga inflytandet. Turordning är endast en del av vad som kan avtalas i kollektivavtal och därmed är det säkerligen inte en ensam avgörande faktor till varför det upprättas kollektivavtal. Men det kan inte undgå att förhandlingspositionerna troligen hade förändrats. Då kollektivavtal kostar mycket extra pengar

²⁰⁵ Tjänstemannaavtalet, § 13.4, Kollektivavtal mellan Almega Tjänsteföretagen och Unionen 2017-2020.

²⁰⁶ Calleman, Catharina (1999)., 2 uppl. *Turordning vid uppsägning*, s. 219.

²⁰⁷ Glavå, Mats (2018)., uppl. 1, *Vägval för anställningsskyddet*, s. 113-114.

²⁰⁸ Ibid.

²⁰⁹ Teknikavtalet, mellan IF Metall och Teknikarbetsgivarna 2017-2020, s. 47-48.

²¹⁰ Glavå, Mats (2018)., uppl. 1, *Vägval för anställningsskyddet*, s. 113.

för arbetsgivaren²¹¹ måste det finnas något att locka arbetsgivaren med för att vilja teckna kollektivavtal. Försvinner förhandlingsmöjligheter från arbetstagsarsidan, som ett utökat undantag från turordningsreglerna, skulle detta eventuellt leda till en större ovilja av arbetsgivarna att teckna kollektivavtal, då arbetstagararna då det redan sköts genom lagstiftning. Arbetstagsarsidan får således mindre att locka arbetsgivarna med till förhandlingsbordet. Denna utveckling hade varit problematisk i och med att det är och har varit en överensstämmande syn gällande att det framför allt är arbetsmarknadsparterna som ska bestämma spelreglerna på arbetsmarknaden.

6.5 Sammanfattande slutsats

Sammanfattningsvis finns det flera motiv bakom tvåundantaget i 22 § LAS och syftena har varit mestadels samma sedan det första undantaget från turordningen infördes. Den främsta skillnaden mellan de olika årens undantag är tydliggörandet av att tvåundantaget är till för att skydda de riktigt små företagen, det vill säga begränsningen till företag som har högst tio anställda som infördes under 2001. Med hänsyn till att 96 procent av Sveriges företag tillhör denna kategorin,²¹² varpå en stor del av dessa saknar kollektivavtal, kan inte betydelsen av undantagsregeln förminskas allt för mycket.

Vidare så kan ett utvidgat undantag från turordningen komma att påverka de kollektiva relationerna avsevärt. Möjligheten att frångå turordningsreglerna i lagstiftning har varit en del i att locka arbetsgivarna till förhandlingsbordet för att nå ett kollektivavtal. Försvinner en del av det som arbetstagarorganisationer kan förhandla om, exempelvis utökat undantag från turordning, kommer detta naturligtvis att påverka arbetsgivarnas vilja att teckna avtal. Oviljan att teckna kollektivavtal blir troligtvis större ifall ett utvidgat undantag går igenom vilket i sin tur påverkar den svenska arbetsmarknaden i sin helhet.

²¹¹ PTK: "Vad kostar ett kollektivavtal", *PTK.se*, 18 juni 2019, <https://www.ptk.se/sakfragor/kollektivavtal/vad-kostar-ett-kollektivavtal/#:~:text=Arbetsgivarens%20kostnad%20f%C3%B6r%20att%20ha,och%20172%20kronor%20per%20m%C3%A5nad>, hämtad 7 december 2020.

²¹² Statistikmyndigheten SCB, *Företagens ekonomi* (2018) s. 1 och 6-7.

Sammanfattningsvis är turordning en så intressant men även komplex del av det svenska anställningsskyddet. Kollektivavtalet är en viktig del i det hela och ett utvidgat undantag kan påverka de kollektiva relationerna avsevärt.

6.6 Egna reflekterande tankar

Reflektioner fram och tillbaka kring kollektivavtalets betydelse inom området turordning och undantag har skett med arbetets gång. Med hänsyn till att 22 § LAS är semidispositiv och möjlig att avvika från helt och hållet genom kollektivavtal, var den första tanken som slog oss att det inte bör spela någon större roll hur undantaget i turordningen är utformat i lagen. Efter en omfattande rättslig utredning och analys, har vi kommit fram till att det lagstadgade undantaget i turordningsreglerna nog är av större betydelse för Sveriges arbetsmarknad än vad vi tidigare trodde. Det är en betydande faktor när det kommer till balansen mellan parterna på arbetsmarknaden och påverkan av att få till stånd ett kollektivavtal som tidigare diskuterats.

Eftersom att en arbetsgivare med kollektivavtal vid överenskommelse kan avtala bort 22 § LAS och vid arbetsbrist utgå från en turordning vars syfte är tillgodose företagets behov, kan betydelsen av undantaget från turordningen för arbetsgivarna ifrågasättas. En av de stora insikterna är däremot betydelsen av att tvåundantaget återinfördes med motivet att stödja de riktigt små företagen. Dels visar statistik att en relativt stor andel små företag saknar kollektivavtal²¹³, och även att den stora andelen av företagen i Sverige utgörs av små företag²¹⁴. Saknar en arbetsgivare kollektivavtal måste den följa den lagstadgade turordning, därav blir lagstiftningen om undantag vid arbetsbrist mer betydande och avgörande för dem små och kollektivavtalslösa företagen. Dock är det, som tidigare nämnt, inte i de minsta företagen som flest människor arbetar.

Det som står klart för oss är att tvåundantaget påverkar de kollektiva relationerna då det är något som arbetstagarorganisationerna kan locka med för att få arbetsgivare till förhandlingsbordet då man vill komma till stånd med ett kollektivavtal.

²¹³ Kjellberg, Anders, *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*, Publication Lunds universitet (2018), s. 41-42.

²¹⁴ Statistikmyndigheten SCB, *Företagens ekonomi* (2018) s. 1 och 6-7.

6.6.1 Hur blir det i framtiden?

Hur det blir i framtiden är nästintill omöjligt att besvara. Intressena på arbetsmarknaden går naturligt åt olika håll, men en stark vilja till att komma överens finns med hänsyn till den gemensamma synen om att anställningsskyddslagen behöver uppdateras. En överenskommelse mellan PTK och Svenskt Näringsliv har träffats, men LO är inte en del av denna.²¹⁵ Dock har kommunal och IF metall som är medlemmar i LO valt att ansluta sig till överenskommelsen efter vidare förhandlingar.²¹⁶ Arbetsmarknadsministern har trots att LO i sin helhet valt att inte vara en del av överenskommelsen²¹⁷ uttalat sig om att det är enligt denna överenskommelse som regeringen kommer att arbeta vidare.²¹⁸ Hur det kommer att påverka att LO inte är ombord är det svårt att uttala sig om, men det är inte omöjligt att det kommer att påverka det arbete som kommer att ske framöver gällande att uppdatera anställningsskyddslagen.

Den mest troliga framtiden beträffande tvåundantaget är att det kommer att utökas. Det är både det som SOU 2020:30²¹⁹ och överenskommelsen mellan PTK och Svenskt Näringsliv tar upp.²²⁰ En grund som återfinns i bland annat argumentationen till varför SOU 2020:30 upprättades är att den svenska arbetsmarknaden behöver bli mer flexibel.²²¹ Att utöka tvåundantaget är dock inte problemfritt. Möjligheten till ett utökat undantag är idag en av förhandlingsmöjligheterna för arbetstagare, vilket innebär att om denna försvinner försämras deras förhandlingsposition inför tecknandet av ett kollektivavtal. Det är många arbetstagare som täcks av kollektivavtal²²² och dessa är viktiga på den svenska arbetsmarknaden. En ändring bland de kollektiva relationerna kan därmed påverka mycket och det är en relevant del att beakta vid resonandet kring undantagsreglerna från turordning. Hur det kommer att bli är därmed svårt att uttala sig om, men det är högst troligt att någon typ förändring kring dagens tvåundantag kommer till att ske.

²¹⁵ "LO: Otrygga anställningar måste bort", *LO.se*, 29 oktober 2020, https://www.lo.se/start/pressmeddelanden/lo_otrygga_anstallningar_maste_bort, hämtad 9 november 2020.

²¹⁶ IF metall - "Nu påverkar vi framtidens LAS", *Ifmetall.se*, 4 december 2020, <https://www.ifmetall.se/aktuellt/nyheter/fran-forbundet/2020/december/nu-paverkar-vi-framtidens-las/>, hämtad 7 december 2020.

²¹⁷ Ibid.

²¹⁸ Pressmeddelande från Arbetsmarknadsdepartementet, "Eva Nordmark håller pressträff", *Regeringen.se*, 29 oktober 2020, <https://www.regeringen.se/sveriges-regering/arbetsmarknadsdepartementet/eva-nordmark/>, hämtad 9 november 2020.

²¹⁹ SOU 2020:30 s. 23.

²²⁰ Förhandlingsprotokoll, Svenskt Näringsliv, PTK, LO, 16 oktober 2020, s. 27-28.

²²¹ SOU 2020:30 s. 403.

²²² Medlingsinstitutet årsrapport (2019), s. 166.

Vidare så kan turordningsproblemet och LAS-utredningen vara avgörande för Sveriges framtid. Vänsterpartiet sedan presentationen av LAS-utredningen hotat med att de kommer att fälla regeringen ifall det lagstiftas i enlighet med utredningen. Vidare har Sverigedemokraterna, Moderaterna och Kristdemokraterna meddelat att de tar chansen att avsätta regeringen om de får den. En överenskommelse mellan parterna är därav brådskande, inte bara ur ett rättsligt perspektiv men även ur ett politiskt perspektiv, för att undvika en regeringskris.²²³

²²³ Olsson, Hans, "V släpper inte misstroendehot mot Stefan Löfven", *DN.se*, 8 december 2020, <https://www.dn.se/sverige/v-slapper-inte-misstroendehot-mot-stefan-lofven/>, hämtad 10 december 2020.

Käll- och litteraturförteckning

Litteratur

Bogdan, Michael (2003). *Komparativ rättskunskap*. 2 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik AB.

Calleman, Catharina (1999). *Turordning vid uppsägning*. 2 uppl. Umeå: Umeå universitet, Rättsvetenskapliga institutionen.

Glavå, Mats och Hansson, Mikael (2016). *Arbetsrätt*. 3. uppl. Lund: studentlitteratur AB.

Glavå, Mats (2018). *Vägval för anställningsskyddet*. 1 uppl. Göteborg: Bokförlaget BAS.

Hansson, Mikael (2010). *Kollektivavtalsrätten - en vetenskaplig berättelse*. 1. uppl. Uppsala: Iustus Förlag AB.

Korling, Fredric och Zamboni, Mauro (2013). *Juridisk metodlära*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur AB.

Källström, Kent och Malmberg, Jonas (2019). *Anställningsförhållandet - Inledning till den individuella arbetsrätten*. 5. uppl. Uppsala: Iustus Förlag AB.

Källström, Kent., Malmberg, Jonas och Öman, Sören (2019). *Den kollektiva arbetsrätten*. 2. uppl. Uppsala: Iustus Förlag AB.

Lehrberg, Bert (2018). *Praktisk juridisk metod*. 10. uppl. Uppsala: Iusté Aktieförlag.

Lunning, Lars och Toijer, Gudmund (2010). *Anställningsskydd - en lagkommentar*. 10. uppl. Stockholm: Norstedts Juridik AB.

Wästfelt, Martin, Bäckström, Magnus, Wulkan, Malin och Åström, Lars (2014). *Anställningsskyddslagen*. 12. uppl. Lund: Studentlitteratur.

Åhnberg, Lars och Öman, Sören (ed.). (2020). *LAS handboken*. 9. uppl. Stockholm: Lars Åhnberg AB.

Öman, Sören (2017). *Lagen om anställningsskydd - En kommentar*. 2. uppl. Stockholm: Karnov Group Sweden AB.

Offentligt tryck

Sverige

Prop. 1973:129.

Prop. 1981/82:71.

Prop. 1993/94:67.

Prop. 1999/2000:144.

SFS 1993:1496

SFS 1994:1685

SFS 1982:80

SFS 2000:763

SOU 2020:30

SOU 1997:186

Europeiska unionen

Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (2010/C 83/02) artikel 30.

Svensk lagstiftning

Lag (1982:80) om anställningsskydd.

Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Remissvar

LO, Remissvar på betänkandet En moderniserad arbetsrätt, SOU 2020:30, *Regeringen.se*, 26 oktober, 2020,

https://www.lo.se/start/lo_fakta/los_yttrande_över_toijerutredningen_en_moderniserad_arbetsratt_sou2020_30 (Hämtad 2020-11-09)

Saco-s, Remissvar på betänkandet En moderniserad arbetsrätt, SOU 2020:30, *Regeringen.se*, 13 oktober 2020,

<https://www.regeringen.se/4aaf42/contentassets/3e7e793beb4d4c358ccb7f53812c382c/saco-s.pdf> (Hämtad 2020-11-09)

Svenskt Näringsliv, Remissvar på betänkandet En moderniserad arbetsrätt, SOU 2020:30, *Regeringen.se*, 26 oktober 2020,

<https://www.regeringen.se/4aa9ae/contentassets/3e7e793beb4d4c358ccb7f53812c382c/svenskt-naringsliv.pdf> (Hämtad 2020-11-09)

Domar

AD 1983:107

AD 2005:32

Rapporter

Medlingsinstitutets årsrapport 2019, Avtalsrörelsen och lönebildningen.

Statistikmyndigheten SCB, Företagens ekonomi (2018).

Kjellberg, Anders, “Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund”, Publication Lunds universitet (2018).

Internetkällor

“LO: Otrygga anställningar måste bort”, LO.se, 29 oktober 2020, https://www.lo.se/start/pressmeddelanden/lo_otrygga_anstallningar_maste_bort (Hämtad 2020-11-09)

Medlingsinstitutet, “Arbetslagarnas organisationer”, Mi.se, 25 september 2019, <https://www.mi.se/forhandling-avtal-2/arbetslagarnas-organisationer/> (Hämtad 2020-01-20)

Myrén, Karin, “Tunga instanser föredrar parternas LAS-överenskommelse”, Arbetsmarknadsnytt 27 oktober 2020, https://www.arbetsmarknadsnytt.se/allmanna_nyheter/tunga-instanser-foredrar-parternas-las-overenskommelse_1153073.html (Hämtad 2020-11-09)

Olsson, Hans, “Minister underkänner utredning om las”, Dagens Nyheter 1 juni 2020, <https://www.dn.se/nyheter/sverige/minister-underkanner-utredning-om-las/?forceScript=1&variantType=large> (Hämtad 2020-11-09)

Olsson, Hans, “V släpper inte misstroendehot mot Stefan Löfven”, Dagens Nyheter 8 december 2020, <https://www.dn.se/sverige/v-slapper-inte-misstroendehot-mot-stefan-lofven/> (Hämtad 2020-12-10).

Pressmeddelande från Arbetsmarknadsdepartementet, “Eva Nordmark håller pressträff”, Regeringen.se, 29 oktober 2020, <https://www.regeringen.se/sveriges-regering/arbetsmarknadsdepartementet/eva-nordmark/> (Hämtad 2020-11-09)

Pressmeddelande från Arbetsmarknadsdepartementet, “Utredningen en moderniserad arbetsrätt presenteras”, Regeringen.se, 1 juni 2020, <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2020/06/utredningen-en-moderniserad-arbetsratt-presenteras/> (Hämtad 2020-11-09)

PTK: “Vad kostar ett kollektivavtal”, PTK.se, 18 juni 2019, <https://www.ptk.se/sakfragor/kollektivavtal/vad-kostar-ett-kollektivavtal/#:~:text=Arbetsgivarens%20kostnad%20f%C3%B6r%20att%20ha,och%20172%20kronor%20per%20m%C3%A5nad> (Hämtad 2020-12-07)

Övriga källor

Byggnadsavtalet, kollektivavtal mellan Sveriges Byggindustrier och Svenska byggnadsarbetareförbundet 2017-2020.

Förhandlingsprotokoll mellan Svenskt Näringsliv, PTK och LO., 16 oktober 2020.

Handelns Tjänstemannaavtal, kollektivavtal mellan Svensk handel och Unionen, 2017-2020.

ILO konvention nr 158, artikel 4.

Januariavtalet mellan Socialdemokraterna, Miljöpartiet, Centerpartiet och Liberalerna., 11 januari 2019.

Tjänstemannaavtal för Medieföretagen, kollektivavtal mellan Almega Tjänsteföretagen och Unionen, 2017-2020.

Tjänstemannaavtal för Revision & Konsult, kollektivavtal mellan Almega Tjänsteföretagen och Unionen, 2017-2020.

Tjänstemannaavtal för Transportföretagen, kollektivavtal mellan Transportföretagen och Unionen, 2017-2020.

Teknikavtalet, kollektivavtal mellan IF Metall och Teknikarbetsgivarna 2017-2020.

Teknikinstallationsavtalet, kollektivavtal mellan VVS Företagen och Svenska Byggnadsarbetareförbundet 2017-2020.