

LAS – Falsk trygghet?

Anställningsskyddets styrkor och brister

Lena Nilsson

Kandidatuppsats i handelsrätt

HARH16

HT21

Handledare

Ann-Christine Hartzén



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	7
1.1 Bakgrund	7
1.2 Syfte och frågeställning	9
1.3 Avgränsningar	9
1.4 Metod och material	10
1.5 Disposition	12
2. Anställningsskyddet, grunder vid arbetsbrist.....	13
2.1 Anställningsskyddets framväxt	13
2.2 Arbetsbrist	13
2.3 Turordning, företrädsrätt och sanktioner	14
2.4 Arbetsledningsrättens betydelse	15
3. Möjligheter och begränsningar att kringgå sist in först ut principen	17
3.1 Avtalsturlistor	17
3.2 Omplacering	19
3.3 Tvåundantaget	21
3.4 Personliga överenskommelser	22
3.5 Organisationsförändringar och tillräckliga kvalifikationer	23
3.6 Förhandlingsskyldigheten	24
3.7 Diskriminering	24
3.8 Riskbedömning	25
4. Omställningsavtal för tjänstemannasektorn	26
4.1 Framväxt och aktörer	26

4.2 Omställningsavtalets funktion	28
4.3 Omställningsavtalet från arbetsgivarens perspektiv	29
4.4 Omställningsavtalet från arbetstagarens perspektiv	30
5. Analys.....	33
5.1 Vad fyller LAS för funktion i dagsläget?	33
5.2 Är omställningsavtalen en tillräcklig motvikt till avtalsturlistan	35
6. Slutsatser.....	38
Käll- och litteraturförteckning	41
Rättsfallsförteckning	43

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AGE	Avgångsersättning
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
AvtL	Avtalslagen
DO	Diskrimineringsombudsmannen
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige
MBL	Lag (1975:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop.	Proposition
PTK	Förhandlings- och samverkansrådet PTK
SAF	Svenska Arbetsgivareföreningen
SOU	Statens Offentliga Utredningar
TRR	Trygghetsrådet

Summary

Today, most workers are covered by adjustment agreements, but knowledge of these, their functions and their significance for both employers and employees is limited. The analysis made in the essay concludes that the adjustment agreements make it easier for the employer to make choices about which employees should stay in the event of a work shortage. For the employee, this means that there is support but does not guarantee new work.

The general perception about employment protection is usually that the last-in-first-out principle applies in the event of a shortage of work. There are several opportunities, which are often used by the employer, where the principle is deviated from, in favour of their own choices of which employees the company wishes to retain. The conclusion is that today's employment protection is ineffective and only works when the employer does not have a collective agreement and has more than ten employees. Thus, in the event of a shortage of work, LAS provides a false assurance that an employee may retain his or her job, if this employee has been employed for a longer period than other employees.

Keywords: Adjustment agreement, lack of work, last in - first out

Sammanfattning

Idag omfattas de flesta arbetare av omställningsavtal men vetskapen om dessa, dess funktioner och betydelse för både arbetsgivare och arbetstagare är begränsad. Analysen som gjorts i uppsatsen, kommer fram till att omställningsavtalen underlättar för arbetsgivaren att göra val om vilka medarbetare som skall stanna vid en arbetsbrist. För arbetstagaren innebär det att det finns ett stöd men garanterar inte nytt arbete.

Den allmänna uppfattningen om anställningsskyddet är oftast att sist in - först ut principen gäller vid en arbetsbristsituation. Det finns ett flertal möjligheter, som ofta används av arbetsgivaren, där arbetsgivaren frångår principen, till förmån för sina egna val av vilka medarbetare företaget önskar behålla. Slutsatsen är att dagens anställningsskydd är mer eller mindre verkningslöst och bara fungerar då arbetsgivaren inte har kollektivavtal och har mer än tio anställda. LAS ger alltså vid en arbetsbristsituation en falsk trygghet om att en arbetstagare får behålla sitt arbete, om denna arbetstagare varit anställd en längre tid än övriga medarbetare.

Nyckelord: Omställningsavtal, arbetsbrist, sist in – först ut

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Enligt lagen om anställningsskydd (LAS) 22 § har arbetstagare som varit anställda längre tid företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid, den så kallade sist in - först ut principen¹. Dagens arbetsmarknad ställer dock allt större krav på flexibilitet från såväl arbetsgivare som arbetstagare. Arbetstagarna ställs inför mer flexibla anställningar i form av uppdrags- eller projektanställningar. Arbetsgivarna har ett större behov av att organisera och strukturera om utifrån omvärldens krav på såväl svensk som internationell varu- och tjänstemarknad.² För de som har en anställning kan dessa faktorer leda till uppsägningar på grund av arbetsbrist.

I Dagens Arena publicerades 2018 en artikel med budskapet att tvister gällande arbetsbrist oftast döms till arbetsgivarens fördel.³ Alice Hermansson, författaren till artikeln, har gjort en genomgång av Arbetsdomstolens domar från de senaste tio åren. Där framkommer det att av de domar som berörde turordningen, dömdes hälften till arbetsgivarens fördel. I artikeln framgår skilda synpunkter på om det är möjligt för arbetsgivarna att styra uppsägningarna så att de kan behålla de arbetstagare de helst vill ha kvar i sin organisation. Det framgår även vilka konsekvenser som blir av att arbetsgivaren har möjlighet att avtala om avtalsturlistor.

Annika Blekemo, lärare i arbetsrätt vid Stockholms universitet, anser att arbetsgivarna har stora möjligheter att påverka vilka personer som arbetar kvar i företaget och vilka som får lämna sitt arbete, genom kreativa lösningar. Lösningarna kan exempelvis vara att erbjuda den person som arbetsgivaren inte vill ska stanna kvar, en omplacering till en tjänst som arbetsgivaren vet att arbetstagaren inte kommer att acceptera. Därmed kan arbetsgivaren säga upp personen på grund av arbetsbrist.

¹ Lunning, Lars & Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd: en lagkommentar*, 11., [rev.] uppl., Wolters Kluwer, Stockholm, (2016). Sid. 622.

² Glavå, Mats & Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, Fjärde upplagan, Studentlitteratur, Lund, (2020). Sid. 38 ff.

³ <https://www.dagensarena.se/innehall/turordning-8-av-10-ad-domar-doms-till-arbetsgivarnas-fordel/> 2021-11-03

Per Skedinger som är professor vid Linnéuniversitetet i Växjö håller inte med om kritiken. Han menar att reglerna om turordning har betydande effekter på arbetsmarknadens funktionssätt. Som grund för sin ståndpunkt lutar han sig mot en rapport som visar att turordningsreglerna har minskat de anställdas frånvaro. I rapporten lyfter han även fram att turordningsreglerna lett till högre löner och skyddar de som har en svagare position på arbetsmarknaden, alternativt har lång anställningstid i företaget. Detta gäller framförallt i mindre företag där det finns möjlighet att undanta upp till två personer.⁴ Däremot medges det dock vissa systematiska brister i rapporten, som att det inte finns dokumenterat hur vanligt det är att företag gör avvikelser från turordningsreglerna. Enligt rapporten skall 61% av de företag som har fler än 50 anställda avtala bort turordningsreglerna i LAS vid arbetsbristuppsägningar. Per Skedinger anser dock att omfattningen inte är tillräcklig för att eliminera effekterna av LAS.

Turordningsreglerna är ett omdiskuterat ämne som berör de flesta arbetsgivare och arbetstagare. De politiska partiernas syn på vilka regler som är de bästa utifrån antingen ett arbetsgivar- eller arbetstagarperspektiv skiljer sig åt.⁵ Omställningsavtalen har fått en funktion av köp och sälj instrument vid uppsägningar på grund av arbetsbrist och det finns ingen direkt forskning om dessa.⁶ I skrivande stund genomarbetas reglerna i LAS på nytt och nya förslag på en utökad flexibilitet vid arbetsbristuppsägningar diskuteras. Förslagen på förändringar i LAS gör det aktuellt att studera hur denna flexibilitet ser ut och i kontrast till detta, det omställningsskydd som arbetstagaren får genom omställningsavtalen.

Uppsatsen undersöker möjligheter och begränsningar för arbetsgivaren att välja vem som kommer att bli uppsagd vid en arbetsbristsituation, samt vilken betydelse

⁴ Bjuggren, M, Olsson, M, Skedinger P, *Turordningsregler - lagstiftning med konsekvenser eller spel för gallerierna*, Institutet för näringslivsforskning, Stockholm, (2018). Sid. 7.

⁵ Nycander, Svante, *Makten över arbetsmarknaden: ett perspektiv på Sveriges 1900-tal*, Tredje upplagan, Studentlitteratur, Lund, (2017). Sid 304 f.

⁶ Walter, Lars (red.), *Mellan jobb: omställningsavtal och stöd till uppsagda i Sverige*, SNS, Stockholm, (2015). Sid. 11.

omställningsavtalen har för arbetsgivare och arbetstagare i en arbetsbristsituation. Uppsatsens fokus är omställningsavtal som gäller för tjänstemän i den privata sektorn, då det är detta avtal som i dagsläget berör flest arbetstagare.

1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med uppsatsen är att undersöka hur starkt anställningsskyddet är, samt hur stort handlingsutrymme och vilka begränsningar arbetsgivaren har, för att frånga sist in - först ut principen och säga upp en tillsvidareanställd medarbetare, vid en arbetsbristsituation. Anställningsskyddets relativa styrka och svagheter kommer att belysas.

För att reda ut syftet kommer följande frågeställning att ligga till grund för uppsatsen.

- Vilka möjligheter och begränsningar har arbetsgivaren att göra avsteg från LAS vid arbetsbristuppsägningar?
- Vilken betydelse har omställningsavtalet i en arbetsbristsituation?

1.3 Avgränsningar

Vid arbetsbristuppsägningar har arbetsgivaren flera möjligheter och begränsningar att förhålla sig till. Uppsatsen redogör för dessa översiktligt och i korthet och går inte djupare in på vad som är skäligt omplaceringserbjudande. Uppsatsen tar heller inte upp den så kallade Bastubadar- eller 29/29-principen.

Fingerad arbetsbrist är ett begrepp där uppsägning av personliga skäl dolts i en arbetsbristuppsägning. Eftersom uppsatsen inte behandlar uppsägningar relaterade till arbetstagaren personligen, tar uppsatsen inte upp fingerad arbetsbrist som en möjlig väg för arbetsgivaren att säga upp personal vid arbetsbrist.

Kollektivavtalen spelar en stor roll vid arbetsbristuppsägningar då lagen om anställningsskydd är semidispositiv. Arbetsmarknaden omfattas av en mängd olika kollektivavtal. Det har inte skett någon fördjupning i något enskilt eller några enskilda kollektivavtal. Vad som står i avtalet mellan Unionen och Byggföretagen återges endast som exempel på hur formuleringen kan se ut i ett kollektivavtal.

I dagsläget omarbetas LAS på nytt då företag ser ett utökat behov av flexibilitet på arbetsmarknaden. Med detta följer att omställningsregleringarna i kollektivavtalen, som fungerar som en skyddsmekanism för arbetstagarna, blir intressant att studera. Uppsatsen berör dock inte kommande lagförslag om ändringar i LAS.

1.4 Metod och material

Uppsatsens fokus är omställningsavtalen inom den privata sektorn. Det finns inte mycket skrivet om omställningsavtal i doktrinen. Från författarna Glavå och Nycander finns kort, grundläggande information som sedan har fyllts på med hjälp av statens offentliga utredningar. SOU 2002:59 Omställningsavtal – ett aktivare stöd till uppsagda, samt Kommittédirektiv 2000:55 Omställningsavtal, har spelat en stor roll för att analysera vilken betydelse omställningsavtalen har. Kompletteringar till analysen har skett genom att studera omställningsavtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK. Valet av detta omställningsavtal har gjorts för att det är det avtal som gäller för den privata tjänstemannasektorn och därmed berör en stor mängd arbetstagare. För att göra analysen komplett och få en förståelse för hur det fungerar i praktiken har hemsidan för TRR studerats eftersom det är den organisation som en uppsagd, privatanställd arbetstagare kommer i kontakt med.

För att analysera frågan om anställningsavtalens betydelse så har en undersökning gjorts om vad avtalet innebär för såväl arbetsgivare som arbetstagare. Utifrån denna undersökning har sedan en analys gjorts över vilka fördelar och nackdelar som finns för parterna. I slutsatsen diskuteras företagets intresse av ett omställningsavtal i jämförelse med dess betydelse för arbetstagaren.

Uppsatsen ger en kort översikt av de lagregler som är av betydelse för frågeställningen. För att finna tillämpliga rättsregler är det viktigt att ha kännedom om var de behandlas⁷. För denna uppsats är avsikten förutom att analysera omställningsavtalen att belysa vilka möjligheter en arbetsgivare har att säga upp anställd personal som företaget inte vill ha kvar i sin organisation. För att analysera

⁷ Lehrberg, Bert (2020). *Praktisk juridisk metod*. Tofte upplagan Uppsala: Iusté. Sid. 90.

detta görs en rättsutredning⁸ av bestämmelserna i 22 § LAS om turordning vid uppsägning, tillsammans med 7 § i LAS om omplacering. Lunnings lagkommentarer har utgjort grunden för att förstå och analysera reglerna i LAS. Utgångspunkten i LAS är att den enskilde innehar en anställning och berör frågor om uppsägning, turordning vid verksamhetens reducering och liknande. För att förstå funktionen på rättskällorna är det viktigt att förstå lagstiftarens syfte med regeln⁹ vilket har inneburit att lagkommentarer och rättsfall har studerats ingående. Då LAS är semidispositiv gäller tecknade kollektivavtal före lagen, detta beaktas genom att det kollektivavtal som gäller mellan Unionen och Byggarbetsgivarna studerats Detta är det avtal som funnits tillgängligt, utan medlemskap i den fackliga organisation som företräder avtalet.

Flera rättsfall har också studerats för att skapa en djupare förståelse för gällande rätt och utgör på så sätt en viktig del i materialet. Samtliga domar som studerats har avkunnats av arbetsdomstolen och ger en koppling till hur LAS tillämpas i de fall som belyses i uppsatsen. Förarbeten och lagkommentarer har studerats för att skapa en förståelse för bakgrund och ändamål med lagstiftningen. För att beskriva lagen som den tillämpas och påverkar arbetsgivare och arbetstagare används ett deskriptivt synsätt¹⁰. Catharina Callemans avhandling - Turordning vid uppsägning, har spelat en stor roll för förståelsen av arbetsgivarens olika tillvägagångssätt och har varit ovärderlig för uppsatsens tillkomst.

Källmaterialet valts med omsorg om reliabilitet och validitet¹¹. Fokus för det material som valts har varit att det skall vara relevant för frågeställningen. Det saknas vetenskapligt material för att utvärdera effekterna av omställningsavtal¹² vilket är en brist för uppsatsen. Denna brist har inte kunnat kompenseras inom ramen för den tid som uppsatsarbetet pågått. Analysen bygger därför på det material som finns tillgängligt i frågan. För den slutliga diskussionen om det är lönt att gå

⁸ Sandgren, Claes (2018). *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*. Fjärde upplagan Stockholm: Norstedts Juridik. Sid 47.

⁹ Lehrberg, Bert (2020). Sid. 99.

¹⁰ Sandgren, Claes (2018). Sid 45.

¹¹ Sandgren, Claes (2018). Sid 15.

¹² SOU 2002:59. Sid. 17.

till domstol finns det en brist i att för få fall studerade för att göra en generalisering över skadeståndsbeloppen.

1.5 Disposition

Uppsatsen är uppdelad i sex kapitel. Efter denna inledning, som ger en bakgrund till uppsatsen, ges i nästa kapitel en kort historisk återblick på hur anställningsskyddet vuxit fram, en redogörelse för LAS 22 § och begreppet arbetsbrist, eftersom dessa är relevanta för frågeställningen. Även för arbetsledningsrätten ges en kort bakgrund eftersom den har betydelse för de val arbetsgivaren gör då arbetsgivaren väljer vilka arbetstagare som skall vara kvar och vilka som anses vara övertaliga.

I tredje kapitlet redovisas vilka möjligheter och begränsningar som finns för att arbetsgivaren helt fritt kan välja vem som skall sägas upp vid en arbetsbristsituation. I detta kapitel redovisas också andra möjligheter som företaget kan använda inför en förhandling om en avtalsturlista, för att kringgå LAS regel om sist in - först ut principen. Omställningsavtalen är en stor del av denna möjlighet och därför ägnas kapitel fyra helt och hållet åt att redogöra för avtalens framväxt. Här görs också en djupare redogörelse för det avtal som gäller den privata tjänstemannasektorn. Femte kapitlet innehåller en analys av vad som framkommit i uppsatsen och i det avslutande kapitlet, nummer sex, anges slutsatserna för de ursprungliga frågeställningarna.

2. Anställningsskyddet, grunder vid arbetsbrist

2.1 Anställningsskyddets framväxt

Arbetsgivarna hade till en början fri anställnings- och uppsägningsrätt vilken begränsades första gången 1906. Detta skedde med ett första avtal mellan SAF och LO, den så kallade decemberkompromissen.¹³ Med avtalet begränsades arbetsgivarens rätt att avskeda arbetstagare av anledningar som kan tolkas som kränkande för föreningsrätten.¹⁴ Efter strukturella förändringar i landet tillsattes den så kallade Åmanska utredningen, då det befarades att anställningstillfällena skulle minska. Den första lag som reglerade flera av arbetsrättens område tillkom 1974 då lagen om anställningsskydd antogs.¹⁵ Den senaste lagen om anställningsskydd som kom antogs 1982 och gäller i dagsläget.

2.2 Arbetsbrist

Arbetsbrist avser alla förhållanden där en arbetstagare sägs upp på grund av anledningar som inte är personliga skäl.¹⁶ Arbetsbrist kan till exempel röra sig om konkurs, driftsinskränkningar av olika storlek eller förändringar i organisationen. Även andra situationer där arbetsgivaren beslutar att inte bedriva verksamheten i samma omfattning eller där arbetsgivaren avser att ersätta egna medarbetare med inhyrd arbetskraft är arbetsbristsituationer.¹⁷ Arbetsgivaren har bevisbördan för att det råder saklig grund vid en uppsägning.¹⁸ Vid arbetsbrist gäller att uppsägningarna är verksamhetsrelaterade och dessa faller då inom arbetsledningsrätten. Detta leder då till att Arbetsdomstolen inte ifrågasätter om underliggande orsaker som att ekonomi och produktionsändringar är giltiga anledningar för nedskärningar i personalstyrkan.¹⁹

¹³ Glavå & Hansson, (2020). Sid 26.

¹⁴ Glavå & Hansson, (2020). Sid 26.

¹⁵ SOU 2020:30. Sid. 21.

¹⁶ Lunning & Toijer, (2016). Sid. 471.

¹⁷ Calleman, Catharina, *Turordning vid uppsägning*, akademisk avhandling, Umeå, (1999). Sid. 44.

¹⁸ Lunning & Toijer, (2016). Sid. 329.

¹⁹ Glavå & Hansson, (2020). Sid 405.

2.3 Turordning, företrädesrätt och sanktioner

Huvudprincipen i LAS 22 § är att den som blev anställd sist, är den som först skall lämna sin anställning vid en arbetsbristsituation. Om två arbetstagare har varit anställda lika länge, gäller att den arbetstagare som är äldst har företräde framför den arbetstagare som har lägre ålder. Om arbetstagarens arbetsuppgifter försvinner och en eventuell omplacering blir aktuell gäller att, arbetstagaren skall ha tillräckliga kvalifikationer för tjänsten för det fortsatta arbetet, för att kunna bli placerad enligt turordningsreglerna.²⁰

I samband med LAS tillkomst 1974 infördes en stor andel kollektivavtal som bland annat reglerade turordningen vid uppsägning på grund av arbetsbrist.²¹ Enligt propositionen till lagen om anställningsskydd såg lagstiftarna inget hinder för att arbetsgivaren och den fackliga organisationen kom överens om avsteg från lagens turordningsregler vid uppsägning på grund av arbetsbrist.²²

Vissa personer har företrädesrätt vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Denna undantagsregel gäller bland annat funktionshindrade med anpassade arbetsplatser (enligt LAS 23 §) och fackliga förtroendemän (enligt lag 1974:358 om fackliga förtroendemäns ställning på arbetsplatsen).²³

Arbetstagarorganisationen kan enligt tredje stycket i LAS 22 § göra anspråk på att arbetstagarna inom alla företagets driftsenheter på samma ort skall utgöra en turordningskrets. De anställda rankas därefter i turordning efter kollektivavtalsområde, anställningstid och vid samma anställningstid efter ålder.²⁴ Arbetstagarorganisationen kan på detta sätt medverka till hur turordningslistan kommer att se ut vid en arbetsbristsituation.

²⁰ LAS 22§. 4 st.

²¹ Calleman, Catharina, *Turordning vid uppsägning*, akademisk avhandling, Umeå, (1999). Sid. 67.

²² Prop. 1973:129. Sid. 233.

²³ Lunning & Toijer, (2016). Sid. 623.

²⁴ Lunning & Toijer, (2016). Sid. 623.

Enligt LAS 34 § gäller att en uppsägning av en arbetstagare kan ogiltigförklaras om den inte är sakligt grundad, dock gäller detta inte för brott mot turordningen. Innebörden av detta blir att, oavsett om arbetsgivaren gjort en felaktig avtalsturlista och en arbetstagare inte borde sagts upp så mister trots allt arbetstagaren sitt arbete.²⁵ Vid en ogiltigförklaring träder istället skadeståndsreglerna i LAS 39 § in. Skadeståndsbelopp som har dömts ut vid turordningsbrott har under åren 2011–2013 utdömts till i storleksordningen 50 000 kr.²⁶ Skadeståndsbeloppet skall därefter beskattas på samma sätt som inkomst.²⁷ Arbetsgivaren har ett antal möjligheter och begränsningar när det gäller upprättandet av turordningslistan. Dessa diskuteras i nästa kapitel.

2.4 Arbetsledningsrättens betydelse

Arbetsgivaren har ensam rätt att bestämma om det föreligger arbetsbrist i företaget.²⁸ Företagsledningen kan alltså ensam bestämma hur många anställda företaget skall ha, hur många olika befattningar som skall finnas och hur dessa skall fördelas med hjälp av heltids- eller deltidstjänster. Arbetsgivaren bestämmer också vilka kvalifikationer som ska gälla för olika tjänster. Detta kan leda till att uppsägningar sker för att arbetstagaren inte har den formella kompetens som arbetsgivaren beslutar sig ska gälla för den fortsatta verksamheten.²⁹ Vid en omplacering är det också arbetsgivaren som bedömer om medarbetaren har nödvändig kompetens för lediga befattningar. Vid en eventuell tvist är det arbetsgivaren som ska bevisa att arbetstagaren inte har den kompetens som krävs.³⁰

Arbetstagaren har enligt LAS 9 § rätt att begära att arbetsgivaren skriftligt redogör för de anledningar som ligger till grund för uppsägningen.³¹ Vid en uppsägning där företaget valt att låta någon med kortare anställningstid behålla sitt arbete och sagt upp en arbetstagare med längre anställningstid, skall alltså arbetsgivaren skriftligen redogöra för de skäl som föregått beslutet. Detta underlättar för arbetstagaren att

²⁵ Lunning & Toijer, (2016). Sid. 649.

²⁶ Lunning & Toijer, (2016). Sid. 651 f.

²⁷ Lunning & Toijer, (2016). Sid. 325.

²⁸ Lunning & Toijer, (2016). Sid. 475.

²⁹ AD 2008 nr 46.

³⁰ Calleman, (1999). Sid. 128.

³¹ Lunning & Toijer, (2016). Sid. 532.

föra talan i domstol om arbetstagaren anser att grunderna är felaktiga. Det begränsar också arbetsgivarens möjligheter att framföra andra anledningar i en domstolsprocess än vad som framkommit i den skriftliga redogörelsen.³²

³² Lunning & Toijer, (2016). Sid. 533.

3. Möjligheter och begränsningar att kringgå sist in - först ut principen

Turordningsreglerna handlar i första hand om rättvisa mellan arbetstagare,³³ dessa regler kan avtalas bort eftersom lagen är semidispositiv. Regeringen har i sin LAS-proposition betonat vikten av att ge den enskilde medarbetaren rättigheter gällande sitt anställningsskydd, vilket kan göras gällande i sista hand i domstol.³⁴ Trots detta påstående, har arbetsgivaren stora möjligheter att avtala om att arbetstagare som har längre anställningstid, blir uppsagda på grund av arbetsbrist och de som har kortare tid får behålla sina anställningar. Kollektivavtalen förhandlar ofta bort den individuella tryggheten för att gynna företagets intresse.³⁵ Det finns flera sätt för en arbetstagare att drabbas av uppsägning trots längre anställningstid än de som sägs upp, som är accepterat på arbetsmarknaden. Omställningsavtalen spelar en stor roll som motvikt till att arbetsgivarens stora möjligheter att själv välja vem som ska sägas upp vid en arbetsbristsituation. En beskrivning av omställningsavtalet på tjänstemannasektorn ges i nästa kapitel.

3.1 Avtalsturlistor

Omfattningen av turordningskretsen utgörs av den driftenhet som är aktuell för neddragningar enligt LAS 22 §. Detta innebär att turlistan skall upprättas för varje arbetsplats inom företaget om flera driftsenheter berörs av neddragningar. Om arbetsgivaren har flera driftsenheter på samma ort, kan arbetstagarorganisationen begära att alla driftsenheter på orten skall ingå i turlistan.³⁶ Även kollektivavtalen kan innehålla bestämmelser om hur turordningslistan skall upprättas.³⁷

Enligt LAS 22 § 4 st. gäller att den som har anställts senast är den som först ska lämna företaget, men kollektivavtal kan gälla före paragrafen. Redan när LAS

³³ Nycander, (2017). Sid. 306.

³⁴ Nycander, (2017). Sid. 306.

³⁵ Glavå & Hansson, (2020). Sid 73.

³⁶ LAS 22§. 3 st.

³⁷ Calleman, (1999). Sid. 26 f.

tillkom 1974 avtalade många företag med fackförbunden om avsteg i olika form som rör både ren kompetens och utbildning, men även lämplighet och förmåga.³⁸

I de allmänna villkoren mellan Unionen och Byggföretagen formuleras följande om hur en avtalsturlista skall upprättas.³⁹

Vid upprättande av så kallad lagturlista i enlighet med lagen om anställningsskydd ska arbetsgivaren och PTK-L överlägga härom. Därvid ska förutom berörda tjänstemäns kvalifikationer för olika uppgifter i företaget även tjänstemännens funktioner i företaget ligga till grund. De lokala parterna bör därför eftersträva att ständigt ha en aktuell funktionsuppdelning fastställd.

I AD 1992 nr 40 redogörs för avsikterna med att reglera turordningsreglerna inom byggnadsbranschen genom kollektivavtalet. Den främsta anledningen var viljan att ta hänsyn till yrkeskvalifikationer mellan arbetstagarna. I målet har tre medarbetare rangordnats först efter anställningstid och ålder, för att vid upprättandet av avtalsturlistan få placeringar betydligt längre ner på avtalsturlistan. Alla medarbetarna på avtalsturlistan hade samma yrkeskvalifikationer, men den var upprättad annorlunda på grund av organisatoriska skäl. Anledningen till detta var att arbetarna flyttade runt på olika arbetsplatser efterhand som byggnationerna blev färdigställda. AD kom fram till att detta var ett godtagbart skäl till att göra avvikelser från LAS.

Domen innebär att företagen och även de fackliga representanterna har en stor möjlighet att påverka vem som hamnar på avtalsturlistan. Arbetsgivaren kan på egen hand bestämma vilka kvalifikationer som ska gälla för olika tjänster. Kvalifikationskraven kan vara formell utbildning, erfarenhet av arbetsuppgifterna, men även personliga egenskaper, så som lämplighet och uppträdande kan vara faktorer som arbetsgivaren kan ställa som krav vid upprättandet av avtalsturlistor. Kraven skall stå i relation till de arbetsuppgifter som skall utföras, arbetsgivaren

³⁸ Calleman, (1999). Sid. 67.

³⁹ <https://www.unionen.se/kollektivavtal/0031-byggforetagen-2020-11-01-2023-03-31>. Tagen 2021-11-23

kan alltså inte ställa krav som inte är relevanta för tjänsten. Det finns röster som påpekar att personliga egenskaper inte kan bedömas utan godtycke och att hänsyn därför skall tas restriktivt till dessa egenskaper.⁴⁰

I AD 1996 nr 48 upprättades två turlistor så att de med juridisk utbildning ingick i en turordningslista och övriga inom kammarrätten i en annan turordningslista. Kammarrätten sade sedan upp hela den grupp som inte hade juridisk utbildning. Arbetstagarorganisationen ansåg att staten tillämpat "jämförbara arbetsuppgifter" för snävt och att fler skulle ingå i turordningslistan. AD kom fram till att arbetsgivaren hade tagit med för få anställda i den turordningslista som var med personal utan juridisk utbildning. Denna skulle innehållit 52 personer istället för de 15 som fanns med i listan. AD dömde därför staten att betala allmänt skadestånd till Jusek. Av domen går det att utläsa att personal med samma typ av arbete och samma kvalifikationsnivå ska ingå i samma turlista.

I fall AD 2011 nr 27, hade arbetsgivaren och de fackliga representanterna upprättat en lista med namn där en del signerats med ok. Arbetsgivaren menade att detta skulle räcka som en avtalsturlista, medan den fackliga organisationen ansåg att det enbart rörde sig om en genomgång av personalens kvalifikationer. AD kom fram till att det inte gick att utläsa av listan att det var en överenskommelse om en avtalsturlista eftersom parterna hade haft olika avsikter med att signera listan. Domen visar på kravet att parterna måste ha samma avsikter och även vikten av att protokollföra dessa på ett korrekt sätt, för att avsikten inte skall bli tvistig. Det är också av vikt att de som avtalar om avstegen har mandat att besluta i förhandlingen.

3.2 Omplacering

LAS 7 § reglerar omplacering av arbetstagare som blivit övertaliga vid en arbetsbrist. Enligt andra stycket i 7 § är en uppsägning inte sakligt grundad om arbetsgivaren kan ge arbetstagaren en annan tjänst i företaget. Arbetsgivaren skall alltså undersöka möjligheterna till att omplacera arbetstagaren till en annan tjänst inom företaget. Detta skall ske innan det blir aktuellt att säga upp arbetstagare. Den tjänst skall som arbetsgivaren kan göra en omplacering till skall vara ledig och

⁴⁰ SOU 2020:30. Sid. 313

arbetstagaren skall ha tillräckliga kvalifikationer för den lediga tjänsten.⁴¹ Arbetsgivaren behöver inte omplacera de anställda enligt turordning utan väljer den som är bäst lämpad för verksamheten, så länge det inte strider mot god sed eller är diskriminerande.⁴²

I mål AD 2015 nr 49 har en arbetstagare sagts upp på grund av arbetsbrist från en tjänst som kundtjänstmedarbetare i Långsele. Arbetsgivaren ansåg att arbetstagaren hade tillräckliga kvalifikationer för en tjänst som arbetsledare och erbjöd en omplacering till denna tjänst i Örebro. Arbetstagaren har en stark anknytning till Långsele, då familj, barn och barnbarn bor på denna ort. Att tacka ja till den erbjudna tjänsten skulle innebära att arbetstagaren måste bosätta sig i Örebro och sedan veckopendla för att träffa sin familj. AD dömde i detta fall att omplaceringserbjudandet var oskäligt. Arbetsgivaren dömdes att betala 75 000 kr i skadestånd till arbetstagaren.

En möjlig väg för en arbetsgivare att kringgå vissa arbetstagare är att först omplacera de personer som företaget vill ha kvar i företaget till en annan arbetsplats inom företaget och sedan lägga ned verksamheten vid det ursprungliga företaget. Detta skedde i fallet AD 2011 nr 30, där företaget omplacerat två arbetstagare till arbetsplatsen på den ort där verksamheten skulle finnas kvar. Arbetsgivaren valde sedan att lägga ner verksamheten på arbetstagarnas ursprungliga arbetsort. Arbetsdomstolen kom fram till att företaget inte hade åsidosatt turordningen enligt LAS och att företaget inte handlat mot god sed på arbetsmarknaden.

Arbetstagaren har bara skydd för sin anställning och inte titel, arbetsuppgifter eller arbetstid.⁴³ Det är alltså möjligt för arbetsgivaren att omplacera en anställd till en tjänst med lägre arbetstid, till en annan tjänst inom företaget eller till en annan ort där företaget har verksamhet. Om arbetsgivaren har erbjudit en arbetstagare en omplaceringsmöjlighet, som varit skälig och denne tackar nej till den erbjudna tjänsten anses att arbetsgivaren fullgjort sin omplaceringsskyldighet. Följden blir

⁴¹ Glavå & Hansson, (2020). Sid. 342.

⁴² Lunning & Toijer, (2016). Sid. 627.

⁴³ Lunning & Toijer, (2016). Sid. 325.

att arbetstagaren mister sin anställning i företaget.⁴⁴ I fallet AD 2012:11 har en ombudsman erbjudits omplacering till en deltidstjänst då hans tjänst som ombudsman dragits in. Han erbjöds en tjänst som administrativ assistent som han tackade nej till, varpå han sades upp från sin anställning. Arbetsdomstolen dömde till arbetsgivarens fördel och arbetstagarens organisation fick betala arbetsgivarens rättegångskostnader.

Om inte arbetsgivaren har vidtagit alla åtgärder som går för att hitta en alternativ tjänst till arbetstagaren kan uppsägningen ogiltigförklaras. Dom AD 2009 nr 64 visar på hur långtgående arbetsgivarens omplaceringsskyldighet är. I fallet sägs en arbetstagarare upp utan att ha erbjudits arbete till en lägre tjänst då företaget inte tror att den är intressant för arbetstagaren. Anledningen till arbetsgivarens bedömning var att lönen var lägre och arbetsuppgifterna mindre kvalificerade. AD dömde till arbetstagarens fördel och företaget blev skadeståndsskyldiga eftersom arbetsgivaren inte erbjudit arbetstagaren tjänsten. Erbudandet måste alltså vara konkret och arbetsgivaren får inte anta att arbetstagaren kommer att tacka nej på grund av lön eller att arbetsuppgifterna är mindre kvalificerade. Arbetsdomstolen dömde arbetsgivaren att utge skadestånd till arbetstagaren med 50 000 kr.

3.3 Tvåundantaget

1994 infördes för första gången en möjlighet för företag med mindre än tio anställda att undanta två arbetstagarare vid en arbetsbristuppsägning. Avsikten var att underlätta företagets fortlevnad genom att kunna behålla speciell kompetens som var viktig för företaget.⁴⁵ Lagen var tillämplig under ett år innan den avskaffades.⁴⁶ En borgerlig majoritet tillsammans med miljöpartiet drev 2001 igenom en lagändring där företag med upp till tio anställda, återigen fick undanta två personer.⁴⁷ Skillnaden när lagen återinfördes var att undantaget begränsades till maximalt två medarbetare, även om företaget sade upp personal från flera

⁴⁴ Glavå & Hansson, (2020). Sid. 348.

⁴⁵ SOU 2020:30. Sid 188.

⁴⁶ SOU 2020:30. Sid 188.

⁴⁷ Nycander, (2017). Sid. 305.

turordningskretsar.⁴⁸ När arbetsgivaren beräknar antal anställda skall inte företagsledare eller de som tillhör dennes familj räknas med i antalet anställda.⁴⁹

Här finns alltså en möjlighet för arbetsgivaren i ett mindre företag att välja ut två personer som utgör speciellt viktiga medarbetare för företagets fortlevnad. Valet skall vara motiverat och får inte vara diskriminerande.⁵⁰

3.4 Personliga överenskommelser

Arbetsgivaren har alltid möjlighet att göra personliga överenskommelser med arbetstagare. Vid arbetsbrist kan det vara möjligt för arbetsgivaren att erbjuda personal som snart når sin pensionsålder arbetsbefrielse, mot att företaget ersätter den uteblivna pensionsinbetalningen. Överenskommelsen bör då gälla fram till arbetstagaren når den ålder då arbetstagaren avtalsenligt kan gå i pension. Förlängda uppsägningstider är också vanligt förekommande.⁵¹ En möjlighet är också att erbjuda personal som av andra anledningar som exempelvis studier, att avsluta sin anställning i förtid mot en viss ekonomisk kompensation.

Det finns flera olika möjligheter att göra personliga överenskommelser och det är viktigt att detta sker utan att arbetstagaren känner sig hotad eller tvingad att skriva under en överenskommelse, så kallad framprovocerad uppsägning.⁵² Personen som har tecknat avtalet med företaget kan annars åberopa att avtalet skall ogiltigförklaras med hänsyn till omständigheter när avtalet tecknades eller omständigheter i övrigt.⁵³

I AD 2011 nr 92 har en projektledare kommit överens med arbetsgivaren om ett avtal där personen mot en ersättning om nio månadslöner sa upp sin anställning hos företaget. Bakgrunden till överenskommelsen var att företaget annars skulle säga

⁴⁸ SOU 2020:30. Sid 195.

⁴⁹ LAS 22 §. 2 st.

⁵⁰ Lunning & Toijer, (2016). Sid. 631.

⁵¹ SOU 2020:30. Sid 307.

⁵² Glavå & Hansson, (2020). Sid. 326.

⁵³ AvtL 30 §.

upp arbetstagaren på grund av arbetsbrist, vilket inte var korrekt eftersom ingen arbetsbrist förelåg. Arbetsdomstolen kom fram till att avtalet mellan arbetstagaren och företaget inte var giltigt och att upphörandet av anställningen ogiltigförklarades. Målet fortsätter i AD 2017 nr 10 då företaget inte betalat ut lön till projektledaren fast denne stått till arbetsgivarens förfogande efter förra domslutet. I detta fall dömde arbetsdomstolen företaget att utbetala lön från den dag som anställningen skulle upphört enligt överenskommelsen i AD 2011 nr 92 och nästan tre år framåt i tiden.

3.5 Organisationsförändringar och tillräckliga kvalifikationer

Arbetsgivaren beslutar ensam om hur många, vilka kategorier eller för vilken del av företaget som skall förändras.⁵⁴ Det krav som ställs är att arbetsgivaren måste förhandla innan förändringen genomförs enligt medbestämmandelagen (MBL).⁵⁵ En möjlighet för arbetsgivaren är att besluta om att det på en del av företaget, exempelvis kommunikationsavdelningen, skall de anställda ha en viss utbildning för att motsvara arbetsgivarens krav på kompetens. Arbetsgivaren kan alltså enligt arbetsledningsrätten utarbeta krav på vilka kvalifikationer som måste finnas för att få arbeta på en avdelning. Arbetsgivaren har ensam rätt att formulera dessa krav som kan gälla både utbildning, erfarenhet och personliga egenskaper. På så sätt kan arbetsgivaren vinkla dessa till att inte motsvara den eller de befintliga arbetstagarna.⁵⁶ Arbetstagaren måste ha tillräckliga kvalifikationer för att göra gällande sin plats i turordningen annars blir utgången uppsägning på grund av arbetsbrist. I praktiken gäller bara strikt turordning när den anställde kan ersättas av någon annan utan speciella kvalifikationer.⁵⁷

I fallet AD 2008 nr 46 gör arbetsgivaren en organisationsförändring på en skola. En av lärarna blir uppsagd på grund av arbetsbrist för att denne inte uppfyllde de nya behörighetskraven för sin anställning. Arbetsdomstolen kom fram till att skolan

⁵⁴ Lunning & Toijer, (2016). Sid. 629.

⁵⁵ Lag (1975:580) om medbestämmande i arbetslivet 11 §.

⁵⁶ Nycander, (2017). Sid. 306 f.

⁵⁷ Nycander, (2017). Sid. 307.

hade full möjlighet att införa andra behörighetskrav och att läraren kunde sägas upp på grund av arbetsbrist eftersom läraren inte uppfyllde behörighetskraven.

3.6 Förhandlingsskyldigheten

Vid uppsägningar på grund av arbetsbrist skall besluten först förhandlas enligt LAS 29 §.⁵⁸ Förhandlingsskyldigheten regleras i MBL 11–15 §§. Enligt 11 § har arbetsgivaren en primär förhandlingsskyldighet som rör verksamhetsfall och arbetstagarfall, det finns dock i andra stycket i samma paragraf ett undantag där arbetsgivaren får verkställa ett beslut innan förhandling vid synnerliga skäl. De synnerliga skälen skall användas restriktivt och omfattar enbart om det finns risk för säkerheten på arbetsplatsen. Alternativt för viktiga funktioner i samhället eller om det finns risk för omfattande ekonomisk skada.⁵⁹ En arbetsgivare som bryter mot förhandlingsskyldigheten blir skadeståndsskyldig enligt MBL 54–55 §§.⁶⁰

I flera fall har AD visat på hur omfattande arbetsgivarens förhandlingsskyldighet är. I AD 1995 nr 122 har en kapten vid Försvarmakten först avstängts och sedan blivit uppsagd. Anledning för detta var att den anställde var medlem i en motorcykelorganisation och därmed ansågs utgöra en säkerhetsrisk. Trots två möten med lokal arbetstagarorganisation ansåg AD att dessa vara samrådsmöten och inte hade formen av en förhandling. Domstolen dömde Försvarmakten för brott mot 11 § MBL samt att utge skadestånd till officersförbundet med 10 000 kr och till kaptenen utgjordes skadeståndet av 100 000 kr för uppsägning utan giltig grund.

3.7 Diskriminering

Arbetsgivarens beslut om vem som ska sägas upp vid en arbetsbristuppsägning får inte strida mot god sed på arbetsmarknaden.⁶¹ En av de viktigare principerna är att uppsägningarna inte får vara diskriminerande.

⁵⁸ Lunning & Toijer, (2016).. Sid. 650.

⁵⁹ Källström, Kent, Malmberg, Jonas & Öman, Sören, *Den kollektiva arbetsrätten: en lärobok*, Andra upplagan, Iustus förlag, Uppsala, (2019). Sid 99.

⁶⁰ Källström, Malmberg & Öman, (2019). Sid 98.

⁶¹ Källström, Malmberg & Öman, (2019). Sid 99.

Rättsfallet Svea-Corona⁶² handlar om nitton finsktalande arbetstagare som sades upp vid en driftsinskränkning av fartygets intendenturavdelning. Förhandling med Svenska Sjöfolksförbundet hade skett och det hade fastställts en avtalsturordningslista. Arbetsdomstolen kom fram till att det inte förelåg någon fullständig avtalsfrihet och att fallet stred mot diskrimineringslagen och god sed på arbetsmarknaden. Anledningen var att det enbart var finsktalande arbetstagare som hade sagts upp.

2010 stod SAS inför neddragningar av sin verksamhet och 49 tjänster bland kabinpersonalen skulle rationaliseras bort⁶³. Enligt avtal mellan parterna kunde personalen gå i pension vid 60 år. Detta ledde till att arbetsgivaren och fackförbundet avtalade om att alla arbetstagare som skulle bli uppsagda på grund av arbetsbrist, antingen hade uppnått åldern 60 år eller skulle uppnå den under uppsägningstiden. Arbetsdomstolen kom fram till att diskriminering förelåg eftersom avtalsturlistan stred mot rätten att arbeta fram till 67 års ålder. Därmed dömdes arbetsgivaren att betala 125 000 kr vardera i skadestånd till arbetstagarna.

3.8 Riskbedömning

Arbetsgivaren har ansvar för arbetsmiljön på företaget och skall vid förändringar som exempelvis driftsinskränkningar, undersöka så att arbetsmiljön för de kvarvarande arbetstagarna är god.⁶⁴ Fysiska eller psykiska belastningar får inte öka risken för ohälsa hos arbetstagarna. En arbetsgivare kan alltså inte minska ner personalstyrkan så mycket att kvarvarande personal inte hinner med arbetsuppgifterna. Alla arbetstagare och arbetsgivare har en skyldighet att verka för en god arbetsmiljö, vilket gör det vanligt att riskbedömningar sker i samråd mellan arbetsgivaren och representant/-er för arbetstagarna. Ansvaret för att riskbedömningen blir gjord ligger dock på arbetsgivaren. Om inte arbetsgivaren gör riskbedömningen kan arbetsbristuppsägningarna överklagas med hjälp av AML.⁶⁵

⁶² AD 1983 nr 107.

⁶³ AD 2011 nr 37.

⁶⁴ AML (1977:1160). 2–4 kap. AFS 2001:1, 8 §.

⁶⁵ Glavå & Hansson, (2020). Sid. 396.

4. Omställningsavtal för tjänstemannasektorn

4.1 Framväxt och aktörer

På 60-talet var arbetsmarknadsutbildningar och beredskapsarbeten vanliga arbetsmarknadspolitiska åtgärder åt arbetslösa för att uppnå full sysselsättning.⁶⁶ Under efterkrigstiden och fram till slutet av 60-talet var arbetsmarknaden för tjänstemän god men förändrades snabbt på grund av strukturella förändringar.⁶⁷ De första omställningsavtalen kom till under 1970-talet. Detta skedde till följd av att den offentliga arbetsmarknadspolitiken inte kunde tillfredsställa tjänstemän i behov av hjälp för omställning.⁶⁸ En annan anledning var att allt fler företag hade svårt att behålla den bästa kompetensen med en traditionell turordning enligt LAS.⁶⁹ Vanligtvis så ligger rätten att sluta överenskommelser om avtalsturlistor i dagsläget på den lokala fackliga organisationen.⁷⁰ Ett visst motstånd har funnits från den lokala fackliga organisationen då de ansett att organisationen fränsäger sig rätten att stötta de enskilda medlemmarna då de gör ett avtal om avsteg från turordningslistan.⁷¹

1969 förhandlades ett avtal om avgångsersättningar (AGE) fram som skulle vara ett stöd för uppsagda att hitta ett nytt arbete. Det upptäcktes snart att detta inte var tillräckligt och parterna enades 1973 om ett bredare trygghetssystem i form av ett kollektivavtal om trygghetsåtgärder. Detta har numera omarbetats och sedan 1994 kallas avtalet mellan SAF och PTK, omställningsavtalet.⁷² Vid avtalsförhandlingarna 1994 ställde arbetsgivarparten ett utökat krav på att arbetsgivaren skulle kunna göra mer långtgående avsteg från turordningen enligt LAS, för att omställningsavtalet skulle finnas kvar.⁷³

⁶⁶ SOU 2002:59. Sid. 36 f.

⁶⁷ SOU 2002:59. Sid. 37.

⁶⁸ SOU 2002:59. Sid.16.

⁶⁹ Humlin, Einar, Milton, Jonas & Persson, Heléne, *Förhandlarboken: förhandlingar i arbetslivet*, 6., omarb. uppl., Norstedts juridik, Stockholm, (2015). Sid. 79.

⁷⁰ Calleman, (1999). Sid. 67.

⁷¹ Calleman, (1999). Sid. 79.

⁷² SOU 2002:59. Sid. 38.

⁷³ SOU 2002:59. Sid.59.

Detta skedde på grund av att företagens behov av kompetens skulle sättas främst vid arbetsbrist. Överenskommelsen försvagar LAS regler om turordning.⁷⁴ I gengäld omfattas arbetstagarna av ett omställningsavtal som ska hjälpa den drabbade till ny sysselsättning. Omställningsavtalen skall vara ett komplement till arbetsförmedling och a-kassan.⁷⁵ Möjligheten att teckna en avtalsturlista skall ses som en sista utväg, användas i undantagsfall och inte regelmässigt.⁷⁶ I första hand skall arbetsgivaren försöka omplacera sina anställda till andra tjänster inom företaget. Majoriteten av alla anställda omfattas i dagsläget av ett omställningsavtal.⁷⁷ Omställningsavtalen är en form av kollektivavtal enligt MBL 23 § då det är ett avtal som reglerar förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagar.⁷⁸

Omställningsavtalens aktörer arbetar fristående från staten och har till uppgift att framförallt stötta uppsagda arbetstagar men även i viss mån hjälpa anslutna företag.⁷⁹ För tjänstemannasektorn gäller omställningsavtalet mellan Svenskt Näringsliv och tjänstemannaorganisationerna inom PTK där akademikerorganisationerna, Ledarna och Unionen ingår.⁸⁰

Kollektivavtalsstiftelsen Trygghetsrådet (TRR) administrerar avtalet för tjänstemännen. Styrelsen består av tolv ledamöter där vardera parten utser sex ledamöter vardera.⁸¹ TRR bildades 1974 och fungerar som en stiftelse och har idag 35 000 företag med ca 950 000 arbetstagar anslutna till sin verksamhet.⁸² Antalet arbetstagar som omfattas av kollektivavtal är ca 90 %⁸³ medan den fackliga organisationsgraden är ca. 70%.⁸⁴

⁷⁴ Nycander, (2017). Sid. 307.

⁷⁵ Walter, (2015). Sid. 11.

⁷⁶ Nycander, (2017).. Sid. 306.

⁷⁷ Glavå & Hansson, (2020). Sid. 396.

⁷⁸ SOU 2002:59. Sid.48.

⁷⁹ SOU 2002:59. Sid.14.

⁸⁰ Humlin, Milton & Persson, (2015). Sid. 79.

⁸¹ TRR, Omställningsavtalet, omställningsavtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK-förhandlings och samverkansrådet. 4 §.

⁸² www.trr.se 2021-11-17.

⁸³ https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/arbetsgivarsamverkan/sa-fungerar-kollektivavtal_1006616.html Tagen 2021-12-12

⁸⁴ https://www.lo.se/start/lo_fakta/facklig_anslutning_2020 Tagen 2021-12-12

4.2 Omställningsavtalets funktion

Vid starten av omställningsavtalet var dess funktion främst personlig rådgivning för att hjälpa arbetstagaren till nytt arbete. Men även ersättning i form av avgångsersättning och för de äldre som drabbats, förlängda uppsägningstider och pensionsinbetalningar.⁸⁵ Organisationen kunde också ge företagen stöd med ersättning för att förtidspensionera individer istället för att säga upp dem.⁸⁶ I avtalet fanns en möjlighet att efter förhandlingar göra avsteg från LAS och istället upprätta en avtalsturlista. Denna går ut på att det görs en bedömning om vem som är den bästa för företaget att behålla, istället för att utgå från den traditionella turordningslistan där den som har kortast anställningstid, är den som blir uppsagd.⁸⁷

Omställningsavtalet har inget samband med turordningsreglerna i LAS. Dock har det inom den privata tjänstemannasektorn uppstått en form av köp- och sälj situation där omställningsavtalen blivit en del i förhandlingarna. Detta har skett på grund av att arbetstagarna, som enligt företaget inte har tillräcklig kompetens, sägs upp för att företaget skall vara konkurrenskraftigt. De som drabbas av uppsägning får i sin tur hjälp till annan sysselsättning genom avtalet.⁸⁸ Om företaget är anslutet till omställningsavtalet omfattas alla anställda av avtalet även om de inte är organiserade genom fackförbund.⁸⁹

De företag som har kollektivavtal för tjänstemän finansierar omställningsavtalet genom en avsättning av lönesumman till TRR:s verksamhet. Avgiften finansierar organisationens arbete med att stötta tjänstemän som blivit uppsagda på grund av arbetsbrist.⁹⁰ I dagsläget är avsättningen till TRR 0,1 % av lönesumman för alla anställda.⁹¹ Avtalet kan liknas vid en försäkring som bekostas av både arbetsgivaren

⁸⁵ SOU 2002:59. Sid.39.

⁸⁶ SOU 2002:59. Sid.39.

⁸⁷ SOU 2002:59. Sid.39.

⁸⁸ SOU 2002:59. Sid. 22 f.

⁸⁹ SOU 2002:59. Sid. 49.

⁹⁰ Humlin, Milton & Persson, (2015). Sid. 79.

⁹¹ www.trr.se 2021-11-17.

och arbetstagaren genom att företagen avstår vinstutrymme och arbetstagaren genom att avstå löneutrymme.⁹²

4.3 Omställningsavtalet från arbetsgivarens perspektiv

I omställningsavtalet mellan SAF och PTK finns det sedan 1994 en tydlig avsikt att företagen skall behålla den arbetskraft som ger företagen bäst produktivitet, lönsamhet och konkurrenskraft.⁹³ Istället för att arbetsgivaren gör avsteg från LAS 22 §, och säger upp den personal som enligt arbetsgivaren inte tillfredsställer företagets behov,⁹⁴ kan arbetsgivarens alternativ vara att utbilda den befintliga personalen, så att företaget får den kompetens som efterfrågas.⁹⁵ Arbetsgivaren kan alltså få en större handlingsfrihet genom att vara bundna av kollektivavtal och tillämpa omställningsmöjligheten.⁹⁶

Uppsägningar kan få negativa konsekvenser på grund av att arbetsklimatet försämras för de arbetstagare som är kvar på arbetsplatsen. Anledningarna kan vara att de oroas av att framtiden är oviss och vissa kan välja att söka sig till andra arbetsplatser eller sluta sin anställning av andra orsaker.⁹⁷ Även om avsikten är att behålla kompetens i företaget, så kan de som företaget önskar vara kvar, söka sig till andra företag, då de oroas av att själva bli uppsagda. TRR stöttar anslutna företag genom rådgivning gällande omställningsprocessen men också med att finna rätt personal för lediga tjänster.⁹⁸

Företag som inte har kollektivavtal eller är medlemmar i en arbetsgivarorganisation omfattas inte av omställningsavtalet. De har därmed inte tillgång till den kompetens som TRR kan bidra med vid en omställningssituation. Personalen har inte heller tillgång till den hjälp som TRR kan bidra med för att hitta ny sysselsättning.⁹⁹

⁹² Kommittédirektiv 2000:55.

⁹³ SOU 2002:59. Sid. 149.

⁹⁴ SOU 2002:59. Sid. 150.

⁹⁵ Kommittédirektiv 2000:55. Sid 2.

⁹⁶ Glavå & Hansson, (2020). Sid. 73.

⁹⁷ Kommittédirektiv 2000:55

⁹⁸ www.trr.se 2021-11-17.

⁹⁹ SOU 2005:59. Sid. 154.

Sammanfattningsvis stöttar TRR företagen med

- Rådgivning genom omställningsprocessen vilket innefattar förhandlingar, överenskommelser, varsel och uppsägningar.
- Aktiviteter för arbetsledare och företag för att hålla sig uppdaterad kring arbetsliv, kompetensbehov och omställning.
- Matchning för att vid behov hitta nya kompetenta arbetstagare.

4.4 Omställningsavtalet från arbetstagarens perspektiv

En uppsägning kan innebära att arbetstagaren får sämre ekonomi och förlorar en del av sin identitet i arbetslivet, vilket i sin tur kan leda till hälsoproblem och en utökad ekonomisk belastning på samhället.¹⁰⁰ Omställningsavtalens uppgift är att underlätta för arbetstagare att ställa om när arbetsgivaren strukturerar om sin verksamhet.¹⁰¹

Arbetstagaren kan få olika former av stöd som i huvudsak går ut på att ge arbetstagaren en ny sysselsättning. Formerna för stödet kan vara att ge personlig rådgivning för att hitta ett nytt arbete, praktik, studier, hjälp att starta ett eget företag eller att ge ekonomiskt bidrag.¹⁰² Första gången arbetstagaren träffar TRR:s representant görs en genomgång av den situation som råder just nu och vad den drabbade önskar att kontakten skall leda till.

Om målet är att finna ett nytt arbete så ger TRR hjälp med att först och främst reda ut vad den drabbade vill göra, men också titta på andra arbeten som kan vara tänkbara utifrån intressen och erfarenhet. Efter denna analys består hjälpen av att strukturera sina styrkor och erfarenheter så att de visas fram på ett tilltalande sätt vid arbetssökandet. Det som kan ingå är att få hjälp med att skriva CV, personligt brev men också att stärka sin profil på sociala medier. När det väl är dags att söka arbeten så är TRR behjälpliga med att hitta intressanta arbetsgivare och övningar för både arbetsintervjuer och tester. Det finns också företag som inriktar sig bara på att hitta nya arbetstagare via TRR och därför bara låter sina arbetsannonser komma

¹⁰⁰ Kommittédirektiv 2000:55. Sid 2.

¹⁰¹ SOU 2005:59. Sid. 15.

¹⁰² SOU 2002:59. Sid. 15.

TRR och deras hemsida till del. För den som vill erbjuds också ett stort nätverk med både digitala och fysiska träffar som kan fungera som en form av coachning att hitta nya vägar till både arbeten, studier eller start av eget företag.

För den som funderar på att starta eget företag så hjälper TRR till med att kartlägga förutsättningarna för att lyckas. De hjälper också till med att formulera affärsidé och affärsplan samt att göra marknadsundersökningar för att utvärdera företagets möjligheter till överlevnad.

Är målet studier för att helt eller delvis hitta ett nytt yrke kan personen få studievägledning för att hitta rätt utbildning. TRR kan också lämna studiersättning då arbetstagaren behöver studera för att kunna öka anställningsbarheten genom kompetenslyft¹⁰³. Föreutsättningen för att få studieersättning är att personen har fyllt 40 år men inte 65 år, är beviljad omställningsstöd av TRR, har blivit antagen till en utbildning och påbörjar den efter godkännande från TRR. Utbildningen måste vara minst 26 veckor lång och omfattningen skall vara på minst 50 %. Utbildningen skall också vara en arbetsmarknadsutbildning eller likvärdig utbildning som berättigar till studiemedel. Ersättningen betalas ut under som längst två år och arbetstagaren får kompensation för upp till 70 % av tidigare lön under år ett och upp till 50 % av tidigare lön under studieår två.¹⁰⁴ TRR erbjuder också flertalet diplomerade, digitala utbildningar som görs i den takt den arbetsökande själv vill, utan kostnad för den som är inskriven hos organisationen.

Avgångsersättning (AGE) kan arbetstagaren få om den har fyllt 40 år och varit anställd fem sammanhängande år vid det företag som de blir uppsagda ifrån. Samma regler gäller om arbetstagaren varit anställd en sammanlagd tid om fem år vid företag, som alla är anslutna till TRR.¹⁰⁵ Avgångsersättningen fyller ut ersättningen från A-kassan så den motsvarar 70 % av arbetstagarens tidigare lön.¹⁰⁶

¹⁰³ Utdrag ur det kompletterande kollektivavtalet utöver ordinarie omställningsavtal, vilket slöts mellan parterna den 8 januari 2019. 2 §.

¹⁰⁴ Utdrag ur det kompletterande kollektivavtalet utöver ordinarie omställningsavtal, vilket slöts mellan parterna den 8 januari 2019. 3 §.

¹⁰⁵ TRR, Omställningsavtalet, omställningsavtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK-förhandlings och samverkansrådet. 8 §.

¹⁰⁶ www.trr.se 2021-11-17

Om den arbetssökande hittar ett nytt arbete men på nytt blir uppsagd på grund av arbetsbrist eller säger upp sig själv, finns ett efterskydd hos TRR. Skyddet varar i fem år från sista tillfället som personen var inskriven för konsultation.¹⁰⁷

¹⁰⁷ SOU 2002:59. Sid. 59.

5. Analys

5.1 Vad fyller LAS för funktion i dagsläget?

Innan uppsägningar till följd av arbetsbrist kan ske skall en omplaceringsutredning göras. Omplaceringsskyldigheten enligt 7 § LAS innebär inget skydd för arbetstagarens befattning och därmed kan arbetsgivaren erbjuda mindre kvalificerade tjänster, med lägre lön och andra arbetstider. Det krav som ställs är att erbjudandet är skäligt, det får alltså inte vara diskriminerande eller strida mot god sed på arbetsmarknaden. Den tjänst som arbetsgivaren kan omplacera till skall också vara ledig. Detta innebär att arbetstagaren inte kan ställa krav på att bli omplacerad till en tjänst som någon annan har även om den personen har varit anställd kortare tid i företaget. Arbetstagaren skall också ha tillräckliga kvalifikationer för den tjänst som det eventuellt kan bli aktuellt att omplaceras till. Om arbetstagaren blir erbjuden en tjänst som denne tackar nej till anses anställningen i företaget förverkad. Det som gäller då är vanligtvis att, ingen annan omplaceringsmöjlighet kommer att erbjudas och den anställda sägs upp på grund av arbetsbrist. En möjlig väg för arbetsgivaren att gå, för att rädda kvar personal som företaget inte vill bli av med, är att först omplacera den eller de aktuella arbetstagarna till en tjänst som inte kommer att beröras av driftsinskränkningar. Arbetsgivaren kan sedan fortsätta med förhandlingar om driftsinskränkningar utan att förlora värdefulla medarbetare.

Arbetsgivaren har genom sin arbetsledningsrätt rätt att bestämma vilka kvalifikationer som skall gälla för olika befattningar. Kvalifikationsgrunderna skall vara sakliga och motiverade för det fortsatta arbetet. Kraven kan gälla utbildning och erfarenhet men även personliga förhållanden som styrka, kontaktnät och samarbete med andra. För att förhandla om en avtalsturlista är det därför viktigt att de fackliga representanterna och även arbetsgivaren har vetskap om vilka kompetenser som arbetstagarna har. Arbetstagarens skydd i detta hänseende är att arbetsgivaren har en bevisbörda för att en arbetstagare som blir aktuell för uppsägning inte har tillräckliga kvalifikationer.

Vid stora företag med omfattande turordningskretsar, där arbetstagarna har samma eller liknande arbetsuppgifter, begränsas arbetsgivarens möjligheter att själv få bestämma vem som ska drabbas av uppsägningar genom anciennitetsprincipen. Detta blir resultatet eftersom arbetsgivaren begränsas att kunna ställa specifika krav på kunskaper som bara de arbetstagare företaget vill ha kvar besitter. Tjänstemän har dock ofta mer kvalificerade och specialiserade arbeten som gör att de löper större risk att drabbas av uppsägningar jämfört med dessa arbetsgrupper. Anledningen är att arbetsgivaren här har större möjligheter att anpassa kompetenskraven till olika befattningar så att de passar de arbetstagare företaget önskar behålla. Arbetsgivaren kan på så sätt åsidosätta den regelrätta turordningen.

Kvalifikationerna som arbetsgivaren åberopar skall vara tillräckliga. Detta innebär inte att de skall vara de bästa kvalifikationerna och arbetsgivaren måste därför vara beredd att låta arbetstagaren få en viss inskolningsperiod för att klara av kommande arbetsuppgifter. Om arbetsgivaren tvingas välja mellan två arbetstagare med samma kvalifikationer skall den med längst anställningstid i företaget väljas.

Tvåundantaget ger en möjlighet för arbetsgivare med upp till tio anställda att undanta två medarbetare från uppsägning. Anledningarna till det var arbetsgivaren gör skall vara sakligt grundat. Om arbetsgivaren riskerar att bli av med medarbetare som har kortare anställningstid kan arbetsgivaren alltså undanta dessa och de arbetstagarna med längre anställningstid placeras längre ned på listan och riskerar uppsägning.

Arbetsgivaren har möjlighet att göra personliga överenskommelser med arbetstagare. Anledningarna kan vara att en arbetstagare är nära pensionsåldern, kommer att sluta av andra orsaker eller att arbetstagaren skall studera. Det finns inga begränsningar i orsakerna som föranleder en överenskommelse om att arbetstagarens anställning upphör. Vanligtvis utgår någon form av kompensation i form av ekonomisk ersättning.

Beslutet om uppsägning kan överklagas om arbetstagaren känner sig orättvist behandlad. Om denna person inte företräds av sitt fackliga förbund riskeras höga

advokatkostnader om domstolen dömer så att processen förloras. Vid ett domstolsbeslut till fördel för arbetstagaren står ofta skadeståndsbeloppen inte i relation till den risk som arbetstagaren tar. Även om arbetstagaren överklagar ett uppsägningsbeslut och vinner målet i en domstolsprocess får arbetstagaren inte tillbaka sitt arbete.

5.2 Omställningsavtalen som motvikt till avtalsturlistor?

För att kunna avtala om en turlista krävs att företaget har ett kollektivavtal. Med detta kollektivavtal följer också att företaget har förbundit sig till ett omställningsavtal. I omställningsavtalet mellan SAF och PTK finns en tydlig avsikt att företagen skall behålla den arbetskraft som ger företagen bäst produktivitet, lönsamhet och konkurrenskraft. Detta innebär att det enligt kollektivavtal finns möjligheter att göra avsteg från LAS 22 §. Arbetsmarknadens parter har alltså stora möjligheter att komma överens om en avtalsturlista som de själv anser vara den bästa för företagets fortlevnad. Gränserna för vilka åtgärder och vilka arbetstagare som drabbas av uppsägning vid en arbetsbristsituation sätts vid förhandlingarna mellan parterna. De fackliga representanterna skall företräda arbetstagarna vid en förhandling med arbetsgivaren, samtidigt förhandlar de fackliga representanterna med arbetstagaren om avsteg från turordningen genom en avtalsturlista. Detta förhållningssätt motsäger varandra och det finns risk för subjektivitet då den fackliga organisationen kan påverka vem som ingår i turordningslistan.

Om arbetsgivaren kommer överens med den fackliga organisationen om en avtalsturlista finns inga större begränsningar i vem eller vilka som kommer att drabbas av uppsägning. En avtalsturlista får dock inte strida mot god sed eller vara diskriminerande. Arbetsgivaren ska visa att avtalsturlistan är upprättad med saklighet som grund. Eftersom arbetsgivaren har ensam beslutanderätt om kompetens och innehåll för en tjänst finns det alltså möjlighet att styra avtalsturlistan så att den stödjer att företaget kan behålla den personal som den vill för den fortsatta verksamheten. En arbetstagare som blivit uppsagd till följd av en förhandlad avtalsturlista kan inte begära att den ogiltigförklaras. Arbetstagaren kan inte heller begära skadestånd för uppsägningen. Rätten kan bara pröva om

grunderna till avtalsurlistan är upprättad på sakliga grunder och inte strider mot god sed eller är diskriminerande.

För många innebär att förlora arbetet en kris som individen behöver hjälp med att komma över. Insatser och hjälp kan också behövas för att hitta en ny sysselsättning.¹⁰⁸ För privatanställda tjänstemän är TRR den organisation som träder in för att stötta och hjälpa den som drabbats av uppsägning.

TRR kan hjälpa till med coachning i olika former för att den drabbade skall hitta ett nytt arbete. De kan också hjälpa till med studier i form av en helt ny, eller kompletterande utbildning för att den drabbade skall göra ett kompetenslyft och på så sätt öka anställningsbarheten. Om den uppsagda har ett intresse för att återgå i arbete genom att starta eget finns resurser för att starta företaget.

Om den som drabbats av uppsägning har fyllt 40 år och har arbetat minst fem år inom företag som är anslutna till TRR kan avgångsersättning betalas ut. Avgångsersättningen kompletterar arbetslöshetsersättningen så att de tillsammans ger den drabbade en ersättning om 70% av tidigare lön under en period. För de som väljer att studera betalas det ut ett bidrag. Detta bidrag tillsammans med studiemedlen uppnår 70 % av den drabbades arbetslöshetsersättning under första studieåret och 50 % av ersättningen under det kommande året.

TRR:s framgångsfaktorer handlar om att organisationen träder in tidigt vid en uppsägning med hjälp till den som drabbats av uppsägning. Det är också viktigt att inrikta sig på individen och vad denna person vill göra för att återgå i sysselsättning och att organisationen som part i den hjälp som erbjuds, är neutral och håller hög tillgänglighet.¹⁰⁹

Forskning och erfarenhet visar att insatser i den form som TRR erbjuder minskar tiden som individen är arbetslös. Även samhället vinner i form av att kapaciteten i företagen utnyttjas bättre, vilket leder till högre tillväxt.¹¹⁰ För staten har det också

¹⁰⁸ SOU 2002:59. Sid. 55.

¹⁰⁹ SOU 2002:59. Sid. 18.

¹¹⁰ Kommittédirektiv 2000:55

positiva effekter i form av minskade kostnader för arbetsmarknadspolitiska åtgärder, utbetalningarna inom A-kassan minskar men även stora intäkter i form av inkomstskatter och sociala avgifter.¹¹¹

Om omställningsavtalen skulle täcka alla arbetstagare skulle arbetsgivaren kunna erbjuda ett alternativ till alla arbetstagare vid en uppsägning. Detta skulle kunna minska de negativa effekterna för arbetstagarna och företagen skulle kunna minska sina kostnader för bland annat avtalspensioneringar.¹¹²

¹¹¹ SOU 2002:59. Sid 20.

¹¹² Kommittédirektiv 2000:55

6. Slutsatser

Sist in - först ut är det vanligast förekommande uppfattningen om hur det fungerar vid en arbetsbristsituation. Arbetsgivaren har dock med dagens anställningsskydd stora möjligheter att påverka vem som kommer att bli uppsagd vid en övertalighetssituation.

Det finns flera möjligheter för arbetsgivaren att välja bort arbetstagare som han inte anser skall vara kvar i företaget. Detta kan ske till exempel genom omplacering till tjänster som medarbetarna inte kommer att acceptera. Även krav på utbildning erfarenhet som inte funnits tidigare är en möjlig väg att gå. Det krav som ställs är att valet inte får vara diskriminerande eller strida mot god sed. Arbetsgivaren kan också göra enskilda överenskommelser med arbetstagare om förtidspensionering eller andra av anställningen i förtid. Vanligtvis utgår någon form av ekonomisk kompensation vid dessa överenskommelser.

Arbetsgivaren kan genom förhandlingar med den fackliga organisationen avtala om en avvikande turordning från anciennitetsprincipen. I dessa förhandlingar befinner sig inte bara arbetsgivaren i en valsituation. Även den fackliga organisationen ställs inför valet att välja bort eller stötta den enskilda medarbetaren. Om företaget har flera driftsenheter på en ort, blir valet även att låta turordningen omfatta en enhet eller alla på orten.

Turordningsreglerna har mer eller mindre gått tillbaka till vad som gällde innan LAS kom till och innebär en falsk trygghet om att den som har längst anställningstid är den som kommer att drabbas av uppsägning sist. Kravet som ligger på arbetsgivaren är att försöka omplacera arbetstagarna för att undvika uppsägningar. Kollektivavtalen om omställningsavtal har ytterligare öppnat upp för att tänja på gränserna. För att lagen om anställningsskydd skall gälla behöver företaget antingen besluta om att följa lagen som den är eller inte vara bundet av kollektivavtal och inte ha mer än 10 anställda.

För arbetsgivaren innebär omställningsavtalet att de har full flexibilitet då de kan säga upp vilken arbetstagare som helst oavsett anställningstid. Att det är uppskattat visar den höga organisationsgraden på. Nio av tio arbetstagare omfattas idag av kollektivavtal på sina arbetsplatser. Den fackliga organisationsgraden bland arbetstagarna är samtidigt ca 70 % vilket kan innebära att arbetstagarna inte anser att det ger några större fördelar att vara fackligt ansluten.

Omställningsavtalen innebär att arbetsgivaren erbjuder en kompensation till de arbetstagare som drabbas av uppsägning. För privatanställda tjänstemän är TRR den organisation som bistår arbetstagaren men hjälp i form av att hitta nytt arbete, studier eller att starta eget företag. Ekonomisk kompensation kan också utgå i form av avgångsersättning och ekonomiskt bidrag vid studier.

Omställningsavtalens betydelse för arbetsgivaren är den flexibla lösning som erbjuds. Lösningen möjliggör för företaget att säga upp vem som helst utan krav på att följa lagen om anställningsskydd. Det krav som arbetsgivaren har är att denne, så långt möjligt, skall undvika uppsägningar genom att omplacera arbetstagare till andra positioner inom företaget.

För arbetstagaren finns ingen valmöjlighet. Om arbetstagaren har blivit uppsagd på sakliga grunder, kommer omställningsavtalet att innebära att personen får hjälp att hitta annan sysselsättning och ibland en ekonomisk kompensation. Om arbetstagaren har blivit uppsagd på grunder som är diskriminerande eller strider mot god sed, finns en möjlighet att överklaga uppsägningen i domstol. Denna process skall i så fall drivas av den fackliga organisationen som personen är ansluten till. Om de inte vill driva processen eller om arbetstagaren är oorganiserad återstår eget ombud i form av advokat. Processerna kan vara långa och kostsamma. Om arbetstagaren förlorar ett mål i domstol, riskerar arbetstagaren även att dömas att betala motpartens rättegångskostnader. Om arbetstagaren vinner målet är ofta skadestånden så små att de på sin höjd motsvarar någon eller några få månadslöner.

Omställningsavtalens betydelse för arbetstagaren är subjektiv. Den beror på vad personen värdesätter mest. En avvägning får göras mellan att behålla sitt arbete

eller finna en ny sysselsättning. Den ekonomiska kompensationen står inte i relation till den lön som vanligtvis betalas ut, så för många blir en uppsägning ekonomiskt kännbart. Oavsett vad arbetstagaren värderar mest så innebär omställningsavtalen att anställningstryggheten är kraftigt reducerad. Anciennitetsprincipen för arbetstagaren fungerar bara i företag där många arbetstagare har samma utbildning och utför samma arbetsuppgifter.

Käll- och litteraturförteckning

Propositioner

Prop. 1973:129. Kungl. Maj:ts proposition nr 129 år 1973 med förslag till lag om anställningsskydd m.m, given Stockholms slott den 25 maj 1973.

Kommittédirektiv

Kommittédirektiv 2000:55, Omställningsavtal.

Statens offentliga utredningar

SOU 2002:59, Omställningsavtal – ett aktivare stöd till uppsagda.

SOU 2020:30, En moderniserad arbetsrätt.

Litteratur

Bjuggren, M, Olsson, M, Skedinger P, *Turordningsregler - lagstiftning med konsekvenser eller spel för gallerierna*, Institutet för näringslivsforskning, Stockholm, (2018).

Calleman, Catharina, *Turordning vid uppsägning*, Univ., Diss. Umeå: Umeå universitet, 1999, Umeå, (1999)

Glavå, Mats & Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, Fjärde upplagan, Studentlitteratur, Lund, (2020).

Humlin, Einar, Milton, Jonas & Persson, Heléne, *Förhandlarboken: förhandlingar i arbetslivet*, 6., omarb. uppl., Norstedts juridik, Stockholm, (2015).

Källström, Kent, Malmberg, Jonas & Öman, Sören, *Den kollektiva arbetsrätten: en lärobok*, Andra upplagan, Iustus förlag, Uppsala, (2019).

Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*. Tolfte upplagan Uppsala: Iusté. (2020).

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

Nycander, Svante, *Makten över arbetsmarknaden: ett perspektiv på Sveriges 1900-tal*, Tredje upplagan, Studentlitteratur, Lund, (2017).

Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*. Fjärde upplagan Stockholm: Norstedts Juridik (2018).

Walter, Lars (red.), *Mellan jobb: omställningsavtal och stöd till uppsagda i Sverige*, SNS, Stockholm, (2015).

Internetkällor

<https://www.dagensarena.se/innehall/turordning-8-av-10-ad-domar-doms-till-arbetsgivarnas-fordel/> Tagen 2021-11-03

<https://www.unionen.se/kollektivavtal/0031-byggforetagen-2020-11-01-2023-03-31>. Tagen 2021-11-23. Kollektivavtalet finns att tillgå från författaren vid förfrågan.

www.trr.se Tagen 2021-11-17.

https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/arbetsgivarssamverkan/sa-fungerar-kollektivavtal_1006616.html Tagen 2021-12-12

https://www.lo.se/start/lo_fakta/facklig_anslutning_2020 Tagen 2021-12-12

Övriga källor

TRR, Omställningsavtalet, omställningsavtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK-förhandlings och samverkansrådet.

Utdrag ur det kompletterande kollektivavtalet utöver ordinarie omställningsavtal, vilket slöts mellan parterna den 8 januari 2019.

Rättsfallsförteckning

Arbetsdomstolens domar

AD 1983 nr 107

AD 1992 nr 40

AD 1995 nr 122

AD 1996 nr 48

AD 2008 nr 46

AD 2009 nr 64

AD 2011 nr 27

AD 2011 nr 30

AD 2011 nr 37

AD 2011 nr 92

AD 2012 nr 11

AD 2015 nr 49

AD 2017 nr 10