

Arbetsgivarens omplaceringskyldighet vid arbetsbrist

En analys av gällande rätt i ljuset av föreslagna lagförändringar

Carolina Axelsson & Sofia Dolff Sandelius

Kandidatuppsats i handelsrätt

HARH16

HT21

Handledare: Andreas Inghammar



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Innehållsförteckning

| | |
|---|-----------|
| Förkortningar | 5 |
| 1. Inledning | 6 |
| 1.1 Bakgrund | 6 |
| 1.2 Syfte och frågeställningar | 7 |
| 1.3 Avgränsningar | 8 |
| 1.4 Metodologiska överväganden | 9 |
| 1.5 Disposition | 13 |
| 2. Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet vid arbetsbrist i gällande rätt | 14 |
| 2.1 Inledning | 14 |
| 2.2 Omfattningen av arbetsgivarens omplaceringsskyldighet | 15 |
| 2.2.1 Inledning | 15 |
| 2.2.2 Omplaceringsskyldighetens utsträckning | 15 |
| 2.2.3 Tillräckliga kvalifikationer | 17 |
| 2.2.4 Förhållandet mellan 7 och 22 §§ LAS | 19 |
| 2.3 Skäligt omplaceringserbjudande | 21 |
| 2.3.1 Inledning | 21 |
| 2.3.2 Likvärdigt arbete | 22 |
| 2.3.3 Kollektivavtalsområde | 24 |
| 2.3.4 Ersättning, befordran och degradering | 26 |
| 2.3.5 Geografiskt avstånd | 27 |
| 2.3.6 Sysselsättningsgrad | 28 |
| 3. Förslag på lagändring | 31 |
| 3.1 Inledning | 31 |
| 3.2 Förändringar i 7 § LAS | 31 |
| 3.3 Införande av semidispositivitet | 32 |
| 4. Analys och slutsatser | 36 |
| 4.1 Inledning | 36 |
| 4.2 Omplaceringsskyldighet vid arbetsbrist enligt 7 § 2 stycket LAS | 37 |
| 4.3 Lagförslaget potentiella påverkan på omplaceringsskyldigheten vid arbetsbrist | 42 |
| 4.4 Avslutande slutsats | 45 |
| Abstract | 47 |
| Käll- och litteraturförteckning | 48 |
| Rättsfallsförteckning | 50 |

Sammanfattning

Inom den svenska arbetsrätten är arbetsgivarens omplaceringsskyldighet ett omdiskuterat område. Omplaceringsskyldigheten enligt 7 § 2 stycket i lagen (1982:80) om anställningsskydd innebär att arbetsgivaren måste bereda arbetstagaren annat arbete hos sig om det är möjligt, innan uppsägning till följd av arbetsbrist kan ske. Ämnet öppnar upp för en avvägning mellan arbetsgivarens och arbetstagarens intressen, då båda parter rättigheter ska tillgodoses. Dessutom förväntas förändringar ske inom området, då det i den nya departementspromemorian Ds 2021:17 föreslås att omplaceringsskyldigheten ska bli semidispositiv. Syftet med uppsatsen är att utreda och skapa förståelse kring vilka skyldigheter som åligger arbetsgivaren vid omplacering och vad som utgör ett skäligt omplaceringserbjudande. Syftet med uppsatsen är även att utreda vilka förändringar de föreslagna lagändringarna kan medföra för arbetsgivarens omplaceringsskyldighet.

För att kunna utreda frågeställningarna och uppfylla syftet har vi använt oss av rättsdogmatisk metod och har därmed studerat lagtext, förarbeten, rättspraxis och doktrin. Efter fastställande och analys av gällande rätt har slutsatser kunnat dras. Sammanfattningsvis kan vi konstatera att arbetsgivaren behöver göra en omfattande omplaceringsutredning där tillgång till lediga arbeten, som arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för, undersöks. Om ett omplaceringserbjudande är skäligt beror på omständigheterna i det enskilda fallet som måste bedömas utefter en helhetsbedömning, där genomförandet av arbetsgivarens omplaceringsutredning och vilka andra alternativ som hade kunnat erbjudas har en avgörande påverkan. Det är fortfarande osäkert exakt vilken reglering i kollektivavtal som lagförslagets semidispositivitet kommer att utmyнна i. De slutsatser som kan dras är dock att införandet av semidispositiv reglering kommer att medföra en ökad förutsägbarhet i reglerna och större skillnad i regleringen för olika kategorier av arbetstagare.

Nyckelord: omplaceringsskyldighet, arbetsbrist, skäligt omplaceringserbjudande, Ds 2021:17.

Förkortningar

| | |
|-------|------------------------------------|
| AD | Arbetsdomstolen |
| Ds | Departementsserien |
| f/ff | Följande sida/följande sidor |
| LAS | Lag (1982:80) om anställningsskydd |
| LO | Landsorganisationen i Sverige |
| Prop. | Proposition |
| SAF | Svenska Arbetsgivareföreningen |
| SOU | Statens offentliga utredningar |

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Omplaceringsskyldigheten är ett svårtolkat och omdebatterat ämne inom arbetsrätten, då förhållandet mellan arbetsgivarens rätt att organisera sin verksamhet och arbetstagarens anställningsskydd ställs på sin spets. Å ena sidan är omplaceringsskyldigheten ett skydd för arbetstagaren eftersom det är ett uttryck för principen att uppsägning av anställda ska vara den yttersta åtgärden som endast ska utnyttjas när andra alla möjligheter är uteslutna, en så kallad *ultima ratio*-princip.¹ Å andra sidan har arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet genom sin arbetsledningsrätt. Arbetsledningsrätten innebär att arbetsgivaren har rätt att utforma organisationen på det sätt som anses vara mest förmånligt för verksamheten och därmed bestämma över vilken arbetskraft som behövs.² Ämnet öppnar därför upp för en avvägning mellan arbetsgivarens arbetsledningsrätt och arbetstagares anställningsskydd.

Före uppsägning till följd av arbetsbrist kan vara sakligt grundad är arbetsgivaren skyldig att bereda arbetstagaren ett annat arbete hos sig. Detta benämns som arbetsgivarens *omplaceringsskyldighet*.³ Ett sådant erbjudande behöver dock vara *skäligt*, för att arbetsgivarens omplaceringsskyldighet ska vara uppfylld.⁴ Vad som utgör ett skäligt omplaceringserbjudande har stor betydelse för arbetstagarens anställningsskydd vid en arbetsbristsituation, då turordningsreglerna inte är tillämpliga vid omplacering.⁵ Det är därför intressant för såväl arbetsgivare som arbetstagare att bilda förståelse för omfattningen av arbetsgivarens omplaceringsskyldighet och vad som utgör ett skäligt omplaceringserbjudande.

¹ Källström, Kent och Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet*, upplaga 5:1, Uppsala: Iustus Förlag AB, 2019, s. 148. Se även Kungl. Maj:ts Proposition 1973:129, *Förslag till lag om anställningsskydd*, s. 121. Se även Regeringens Proposition 1981/82:71, *Om ny anställningsskyddslag m.m.*, s. 31.

² Prop. 1973:129, s. 123. Se även Prop. 1981/82:71, s. 65. Se även SOU 2019:5, *Tid för trygghet*, 122. Se även Rönnmar, Mia, *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet: en komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*, Lund: Juristförlaget i Lund, 2004, s. 43.

³ Prop. 1981/82:71, s. 31 och 64.

⁴ Öman, Sören, Lag (1982:80) om anställningsskydd 7 §, Lexino 2021-07-01 (JUNO). Se även Glavå, Mats och Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, upplaga 4:1, Lund: Studentlitteratur AB, 2020, s. 342 ff.

⁵ AD 2009 nr 50. Se även AD 1996 nr 144 och AD 2011 nr 30. Se även Källström och Malmberg 2019, s. 157.

I skrivande stund har arbetsmarknadens parter enats om en principöverenskommelse som har lett till en departementspromemoria. Lagförslaget innebär drastiska och grundläggande förändringar i anställningsskyddet, eftersom det föreslås att 7 § i lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) ska bli semidispositiv.⁶ Om lagförslaget skulle träda i kraft innebär det alltså att en del av anställningsskyddslagens grundläggande bestämmelser, som sedan lagens införande varit tvingande till arbetstagarens fördel, blir semidispositiv.

1.2 Syfte och frågeställningar

Enligt tvingande lag har arbetsgivaren vid en arbetsbristsituation en skyldighet att bereda arbetstagaren annat arbete, om det är skäligt att kräva.⁷ Ett omplaceringserbjudande som ges måste även vara skäligt för att arbetsgivarens omplaceringsskyldighet ska vara uppfylld. Vad som utgör ett skäligt omplaceringserbjudande är därför avgörande för vilka omplaceringserbjudanden en arbetsgivare kan utge.⁸ Hur långt arbetsgivarens omplaceringsskyldighet sträcker sig vid arbetsbrist och vad som utgör ett skäligt omplaceringserbjudande är emellertid inte fullständigt tydligt. Syftet med denna uppsats är därför att undersöka gränserna för arbetsgivarens omplaceringsskyldighet genom att utreda vilka omplaceringserbjudanden arbetsgivaren är skyldig att lämna enligt 7 § 2 stycket LAS vid arbetsbrist. Syftet är även att utreda vilka aspekter som kan påverka huruvida ett utgivet omplaceringserbjudande till följd av arbetsbrist är att betrakta som skäligt enligt 7 § 2 stycket LAS.

År 2020 utformade arbetsmarknadens parter en principöverenskommelse med målsättningen att utöva påtryckning mot staten att utforma förändringar i arbetsrättens regelverk. Ett lagförslag utformades därefter i form av en departementspromemoria, Ds 2021:17. Lagförslaget innebär förändringar för omplaceringsskyldigheten, eftersom paragrafen där omplaceringsskyldigheten regleras omformuleras och blir semidispositiv. Syftet med denna

⁶ Ds 2021:17, *En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden*, s. 17 f.

⁷ Lag (1982:80) om anställningsskydd, 7 § 2 st. Se även Dalekant, Per och Weihe, Anders, Lag (1982:80) om anställningsskydd 7 §, 2 st, Karnov (JUNO) (besökt 2021-11-18).

⁸ Se även Öman, Lag (1982:80) om anställningsskydd 7 §, Lexino 2021-07-01 (JUNO). Se även Glavå och Hansson 2020, s. 342 ff.

uppsats är därför också att belysa vilka förändringar av arbetsgivarens omplaceringsskyldighet som kan förväntas av ett eventuellt genomförande av lagförslaget Ds 2021:17. Vidare är syftet att analysera hur semidispositiviteten som lagförslaget medför kommer att påverka arbetsgivarens omplaceringsskyldighet. För att uppfylla uppsatsens syfte har två frågeställningar formulerats.

- Vad för omplaceringserbjudanden är arbetsgivaren skyldig att lämna enligt omplaceringsskyldigheten i 7 § 2 stycket LAS vid arbetsbrist och vilka aspekter kan påverka huruvida ett utgivet omplaceringserbjudande till följd av arbetsbrist är att betrakta som skäligt enligt 7 § 2 stycket LAS?
- Vilka förändringar av arbetsgivarens omplaceringsskyldighet kan förväntas av ett eventuellt genomförande av lagförslaget Ds 2021:17 och hur kommer semidispositiviteten som lagförslaget medför att påverka arbetsgivarens omplaceringsskyldighet?

1.3 Avgränsningar

Omplaceringsskyldigheten enligt 7 § LAS föreligger både vid uppsägningar till följd av personliga skäl och till följd av arbetsbrist.⁹ Vi har valt att avgränsa denna uppsats till att endast behandla omplaceringsskyldigheten vid arbetsbrist. Denna avgränsning har gjorts för att möjliggöra för mer djupgående undersökningar av gällande rätt, med avseende till arbetets omfattning.

Vidare avser denna uppsats inte att behandla turordningsreglerna i 22 § LAS, trots att dessa ofta förekommer i nära samband med omplaceringsskyldigheten. Dock görs en genomgång av hur turordningsreglerna i 22 § och omplaceringsskyldigheten i 7 § 2 stycket LAS förhåller sig till varandra, eftersom detta utgör en faktor som påverkar hur långt arbetsgivarens omplaceringsskyldighet sträcker sig.

⁹ Öman, Lag (1982:80) om anställningsskydd 7 §, Lexino 2021-07-01 (JUNO). Se även Adlercreutz, Axel och Mulder, Bernard Johann, *Svensk arbetsrätt*, upplaga 14:1, Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2013, s. 234.

Omplaceringsskyldigheten behandlas i uppsatsen utifrån lagstiftningen i anställningsskyddslagen. Annan lagstiftning som eventuellt kan bli relevant vid omplaceringsfrågor, såsom diskrimineringslagen (2008:567), behandlas inte eftersom vi har valt att formulera frågeställningarna utifrån omständigheterna i anställningsskyddslagen.

Begreppet omplacering förekommer i mer än ett sammanhang, vilket gör att en förtydning kan behövas. Omplaceringsbegreppet förekommer dels i form av arbetsgivarens omplaceringsrätt, som innebär att arbetsgivaren till följd av sin arbetsledningsrätt kan tilldela arbetstagaren nya arbetsuppgifter inom ramen för sin arbetskyldighet, utan att en uppsägningssituation föreligger.¹⁰ Omplaceringsbegreppet förekommer även i form av den skyldighet som åligger arbetsgivaren att bereda arbetstagaren nytt arbete vid en uppsägningssituation, till följd av 7 § 2 stycket LAS.¹¹ Det är endast det senare nämnda, omplaceringsskyldigheten, som behandlas i uppsatsen. Arbetstagarens arbetskyldighet tangeras dock, eftersom detta utgör en faktor som kan påverka skälighetsbedömningen av olika arbeten.

1.4 Metodologiska överväganden

Under denna uppsats har rättsdogmatisk metod använts. Rättsdogmatisk metod syftar till att utröna gällande rätt, *lex lata*, och precisera dess innehåll med hjälp av de vedertagna rättskällorna.¹² Då syftet med uppsatsen är att utreda rättsläget är den rättsdogmatiska metoden ett givet metodval.¹³ Syftet med uppsatsen är även att undersöka och analysera hur den berörda frågan kommer att påverkas av det framlagda lagförslaget. Gällande rätt behöver därför utredas för att kunna lägga en grund för jämförelsen. Även med anledning av ämnet i uppsatsen, omplaceringsskyldighet, så är den rättsdogmatiska metoden att föredra. Ämnet i enlighet med frågeställningarna kräver att en granskning av rättskällorna görs för att kunna utreda gällande rätt, avseende arbetsgivarens omplaceringsskyldighet. Ämnet i sig kräver en

¹⁰ AD 2002 nr 89. Se även Rönmar 2004, s. 20. Se även Glavå och Hansson 2020, s. 502.

¹¹ Lag (1982:80) om anställningsskydd. Se även Glavå och Hansson 2020, s. 342.

¹² Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, upplaga 13:1, Uppsala: Iusté Aktiebolag, 2021, s. 203 f. Se även Papadopoulou, Frantzeska och Skarp, Björn, *Juridikens nycklar: introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg*, upplaga 2:1, Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2021, s. 159. Se även Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*, upplaga 5:1, Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2021, s. 51.

¹³ Papadopoulou och Skarp 2021, s. 159.

granskning av rättskällorna och användning av rättsdogmatisk metod för att resultatet ska bli så korrekt och nyanserat som möjligt. När rättsdogmatisk metod används tillämpas rättskällorna enligt normhierarkin, alltså att den rättskälla som har högre rättskällevärde ska tas i större beaktning.¹⁴ Det är därför av vikt att vara medveten om rättskällornas värde i förhållande till varandra när rättsdogmatisk metod används.¹⁵

Vid fastställande av gällande rätt har först och främst lagtexten beaktats. Lagtext är en primär rättskälla som domstolarna är bundna av.¹⁶ Lagtext har därför ett högre rättskällevärde än sekundära rättskällor.¹⁷ Sekundära rättskällor, såsom förarbeten, praxis och doktrin, behövs dock för att tolka de primära rättskällorna.¹⁸ Sekundära rättskällor är värdefulla redskap när gällande rätt ska tolkas och dess innehåll ska preciseras.¹⁹ De sekundära rättskällorna kan delas upp i auktoritativa och icke auktoritativa rättskällor, där de förstnämnda rättskällorna har ett högre rättskällevärde.²⁰ Domstolen behöver därför ta större hänsyn till innehållet i förarbeten och domstolspraxis, som är auktoritativa sekundära rättskällor, än innehållet i doktrin, som är en icke auktoritativ sekundär rättskälla.²¹ I regel ska innehållet i de auktoritativa rättskällorna följas av domstolen.²² Ett kritiskt förhållningssätt bör dock tillämpas mot samtliga sekundära rättskällor eftersom innehållet inte självständigt kan sägas vara den tveklöst korrekta tolkningen av hur den primära rättskällan ska förstås.²³ Urvalet av sekundära rättskällor har därför gjorts med en medveten och granskande inställning, vilket vi återkommer till i kapitlet.

Vidare har domstolspraxis använts för att fastställa gällande rätt. Domstolarna har den yttersta uppgiften att avgöra hur en lag eller bestämmelse ska tolkas och tillämpas.²⁴ Domstolen måste inte döma i enlighet med vad domstolen tidigare beslutat, men så är oftast fallet. Enligt

¹⁴ Papadopoulou och Skarp 2021, s. 81.

¹⁵ Papadopoulou och Skarp 2021, s. 159.

¹⁶ Samuelsson, Joel och Melander, Jan, *Tolkning och tillämpning*, upplaga 2, Uppsala: Iustus Förlag AB, 2003, s. 126.

¹⁷ Lehrberg 2021, s. 102. Se även Samuelsson och Melander 2003, s. 126.

¹⁸ Samuelsson och Melander 2003, s. 126 f.

¹⁹ Samuelsson och Melander 2003, s. 126 f.

²⁰ Lehrberg 2021, s. 101 f. Se även Samuelsson och Melander 2003, s. 159 f.

²¹ Lehrberg 2021, s. 101 f och 205. Se även Samuelsson och Melander 2003, s. 159 f.

²² Lehrberg 2021, s. 101 f.

²³ Samuelsson och Melander 2003, s. 126 f.

²⁴ Lehrberg 2021, s. 165.

Lehrberg följs i praktiken domstolspraxis från de högsta domstolarna till en sådan grad att sådan praxis utgör den högst värderade rättskällan efter lagtexten.²⁵ Eftersom domstolspraxis från en högre instans har ett högre rättskällevärde än praxis från en lägre instans har vi i detta arbete endast använt oss av rättsfall från Arbetsdomstolen, som är högsta instans.²⁶ Domstolspraxis har varit av stor vikt för att uppfylla syftet, eftersom denna rättskälla utgör den huvudsakliga vägledningen för vad som utgör ett skäligt omplaceringserbjudande och även är en väsentlig rättskälla för att utreda omplaceringsskyldighetens omfattning.

Rättsfallen som har valts till arbetet belyser alla någon aspekt som leder oss närmare svaret på våra frågeställningar. Vid urval av rättspraxis har vi tagit hänsyn till vilka rättsfall som har ansetts tongivande av domstol och framstående jurister, i den mån att de blivit omnämnda och citerade i andra rättspraxis och doktrin. Databasen JUNO har använts för att finna rättsfallen. De verk vi främst har beaktat vid urval av rättsfall är *Anställningsförhållandet* av Källström och Malmberg, *Anställningsskydd: en lagkommentar* av Lunning och Toijer och *Arbetsrätt* av Glavå och Hansson.²⁷ Urvalet av den juridiska litteratur som använts motiveras nedan i kapitlet. I uppsatsen är samtliga rättsfall, utom ett, från efter 1974 när den aktuella bestämmelsen i 7 § i LAS trädde i kraft. Det enda rättsfall som används i denna uppsats som är avgjort före 1974 är AD 1929 nr 29. Detta rättsfall har vi valt att ta med trots att det är från före lagens utformning, eftersom det än idag är ett prejudicerande rättsfall som ofta omnämns av domstolen. Innebörden av AD 1929 nr 29 har till och med beskrivits utgöra en allmän rättsprincip av domstolen i AD 1990 nr 59.²⁸

Förarbeten har en unik position i svensk rätt med anledning av den stora hänsyn som tas till dess information vid tolkning av lagen.²⁹ Vidare används ofta förarbeten för att undersöka syftet med den aktuella lagtexten.³⁰ På grund av de just nämnda anledningarna så används förarbeten i form av både proposition och departementspromemoria i detta arbete.

²⁵ Lehrberg 2021, s. 165.

²⁶ Lehrberg 2021, s. 165 f.

²⁷ Lunning, Lars och Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd: en lagkommentar*, upplaga 11:1, Stockholm: Wolters Kluwer Sverige AB, 2016. Glavå och Hansson 2020. Källström och Malmberg 2019.

²⁸ AD 1990 nr 59. Se även Rönnmar 2004, s. 159. Se även Glavå och Hansson 2020, s. 506.

²⁹ Samuelsson och Melander 2003, s. 42.

³⁰ Lehrberg 2021, s. 162.

Lagstiftaren bör däremot inte genom förarbeten ta ställning till enskilda fall utan endast utge mer generella riktlinjer, då de enskilda fallen är domstolens uppgift att döma.³¹

Propositioner, främst proposition 1973:129, har använts i stor utsträckning i arbetet med anledning av dess utförliga motiveringar och resonemang till lagtexten.³² En fundamental rättsskälla i arbetet har även varit lagförslaget som behandlar den föreslagna ändringen av LAS, Ds 2021:17. En utredning som görs inför att ett lagförslag ska utformas kan utmyнна i en departementspromemoria som publiceras i Departementsserien (Ds). Departementspromemorian kan i ett senare skede resultera i en proposition som sedan kan resultera i en lag eller lagändring.³³ Då departementspromemorian Ds 2021:17 inte har lett till en proposition i nuläget, är den det högst stående förarbetet. Då syftet med frågeställningarna är att utreda huruvida lagförslaget kommer att förändra omständigheterna kring omplaceringsskyldigheten är det essentiellt att granska promemorian.

Även doktrin har använts när gällande rätt har utretts. Vid användning av doktrin har det tagits i beaktning att doktrin inte är en auktoritativ rättsskälla. Innehållet är inte bindande för domstolarna och ska inte betraktas som givet.³⁴ Doktrinen är ett rättsvetenskapligt verk vars främsta uppgift är att presentera gällande rätt, alltså genom att använda sig av en rättsdogmatisk undersökning. Förutom att doktrin förmedlar information om rättsläget, är den även en norm i sig.³⁵ Doktrin har i denna uppsats använts för att få en överblick av rättsläget och ta del av framstående juristers sammanställningar och analyser av hur rättskällorna kan tolkas. Genom doktrin har även en indikation på vilka rättsfall som är betydelsefulla framkommit. För att ge en så sann och aktuell bild av rättsläget som möjligt har endast de senaste upplagorna av doktrin använts. Vid urval av doktrin har författarnas erfarenhet och kunskap tagits i åtanke. Samtliga författare är framstående inom området. Flertalet av författarna är exempelvis verksamma inom universiteten i Sverige eller Arbetsdomstolen.

³¹ Lehrberg 2021, s. 162.

³² Samuelsson och Melander 2003, s. 44.

³³ Samuelsson och Melander 2003, s. 43 f.

³⁴ Samuelsson och Melander 2003, s. 48 och 127. Se även Lehrberg 2021, s. 205.

³⁵ Sandgren 2021, s. 19.

För att få både ett mer generellt och ett mer snävt perspektiv på ämnet har både litteratur som behandlar arbetsrätt mer övergripande och litteratur som endast berör anställningsskydd använts. För att lyfta fram ett mer övergripande arbete som behandlar arbetsrätt generellt och som har använts i stor utsträckning i denna uppsats kan Glavå och Hansson nämnas.³⁶ Två verk som har bidragit med ett mer djupgående perspektiv och en vidsträckt genomgång av rättspraxis är Lunning och Toijer samt Källström och Malmberg.³⁷

1.5 Disposition

Vi har till avsikt att i detta kapitel redogöra för arbetets disposition. Uppsatsens upplägg utgår från arbetets syfte och frågeställningar. I uppsatsens andra kapitel behandlas arbetsgivarens omplaceringsskyldighet vid arbetsbrist. I kapitlet behandlas den gällande rätt som lägger grund för första frågeställningen. Kapitel två är uppdelat i två delkapitel. I första delkapitlet utreds omfattningen av arbetsgivarens omplaceringsskyldighet och i andra delen utreds vilka omplaceringserbjudanden som är skäliga. Uppsatsens tredje kapitel behandlar den föreslagna lagändringen av anställningsskyddslagen. Förslaget gällande införandet av en semidispositiv reglering har en viktig funktion i kapitlet.

I uppsatsens fjärde kapitel presenteras en sammanfattande analys och slutsatser, med kapitel två och tre som grund. Analysen är uppdelad i tre delar för att bringa tydlighet till frågeställningarna. I kapitlets första del analyseras arbetsgivarens omplaceringsskyldighet i gällande rätt och vad som påverkar omplaceringserbjudandens skälighet och i den andra delen analyseras lagförslagets eventuella påverkan på omplaceringsskyldigheten. I det sista delkapitlet presenteras slutligen en avslutande slutsats, som sammanfattande besvarar frågeställningarna.

³⁶ Glavå och Hansson 2020.

³⁷ Lunning och Toijer 2016. Källström och Malmberg 2019.

2. Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet vid arbetsbrist i gällande rätt

2.1 Inledning

Arbetsbrist utgör saklig grund för uppsägning.³⁸ Termen arbetsbrist kan beskrivas som ett samlingsbegrepp för de fall av uppsägningar som inte på något vis är sammanlänkade med personliga skäl. Därav kan det finnas flera olika anledningar till att ett företag hävdar att arbetsbrist föreligger. Förklaringen kan sammanfattas till att en arbetstagare inte längre kan tillhandahålla samma typ av arbete som innan till följd av organisatoriska förändringar i företaget.³⁹ Principen som arbetsbrist innebär ger uttryck för att det åligger arbetsgivaren att besluta om behovet av arbetskraft. I förarbeten betonas att det måste vara möjligt för arbetsgivaren att driva en fungerande och lukrativ verksamhet. Det krävs dock att arbetsgivaren noggrant har sett över alla möjligheter för att undvika uppsägning, där omplacering kan vara ett alternativ.⁴⁰ Omplaceringsskyldigheten i 7 § 2 stycket LAS utgör därför ett uttryck för *ultima ratio*-principen som paragrafen innebär, alltså att uppsägning endast ska vara en yttersta åtgärd som ska utnyttjas när alla andra möjligheter är uteslutna.⁴¹

I detta kapitel utreds gränserna för arbetsgivarens omplaceringsskyldighet, uppdelat i två delkapitel. I det första delkapitlet utreds hur långt arbetsgivarens omplaceringsskyldighet sträcker sig och vilka omplaceringserbjudanden som arbetsgivaren därför är skyldig att utge. I det andra delkapitlet utreds vilka omplaceringserbjudanden som arbetsgivaren kan utge, avseende att ett omplaceringserbjudande måste vara skäligt. Vilka faktorer som påverkar en skälighetsbedömning utreds därför även.

³⁸ Prop. 1981/82:71, s. 65.

³⁹ Lunning och Toijer 2016, s. 471.

⁴⁰ Prop. 1973:129, s. 123. Se även Prop. 1981/82:71, s. 65. Se även AD 2008 nr 46.

⁴¹ Källström och Malmberg 2019, s. 148. Se även Prop. 1973:129, s. 121. Se även Prop. 1981/82:71, s. 31.

2.2 Omfattningen av arbetsgivarens omplaceringsskyldighet

2.2.1 Inledning

I 7 § 2 stycket LAS framhävs att det inte föreligger saklig grund för uppsägning om det är skäligt att arbetsgivaren utreder om arbetstagaren kan arbeta under andra typer av förhållanden på arbetsplatsen, vilket benämns som arbetsgivarens omplaceringsskyldighet.⁴² Detta kapitel kommer att utreda omständigheterna kring arbetsgivarens omplaceringsskyldighet och vilka skyldigheter som åligger arbetsgivaren. Till en början presenteras omfattningen av arbetsgivarens omplaceringsskyldighet. Därefter behandlas begreppet tillräckliga kvalifikationer. Slutligen görs även en genomgång av hur 7 och 22 §§ LAS förhåller sig till varandra.

2.2.2 Omplaceringsskyldighetens utsträckning

Enligt 7 § 2 stycket LAS är arbetsgivaren skyldig att erbjuda arbetstagaren annat arbete hos sig om det är skäligt att kräva.⁴³ Arbetsgivaren är därför skyldig att göra en omplaceringsutredning, det vill säga en noggrann utredning av vilka andra lediga arbeten som finns att erbjuda, före uppsägningar till följd av arbetsbrist kan genomföras. Arbetsgivaren måste dessutom ta till vara på de möjligheter som finns.⁴⁴ Innebörden av 7 § LAS är tvingande till arbetstagarens fördel. Avtal som är till arbetstagarens nackdel får alltså inte slutas genom kollektivavtal eller individuella avtal, vilket framkommer av 2 § i anställningsskyddslagen.⁴⁵ Om det inte kan visas att arbetsgivaren har gjort en fullständig omplaceringsutredning eller om det råder oklarhet huruvida omplacering hade kunnat ske, anses inte omplaceringsskyldigheten vara fullgjord och saklig grund för uppsägning föreligger inte.⁴⁶ Exempelvis fälldes arbetsgivaren i AD 2003 nr 14 och AD 2010 nr 30 för att inte ha gjort en tillräckligt bra omplaceringsutredning. Uppsägningarna i fallen var därför inte

⁴² Lag (1982:80) om anställningsskydd, 7 § 2 st. Se även Prop. 1973:129, s. 122.

⁴³ Lag (1982:80) om anställningsskydd, 7 § 2 st.

⁴⁴ AD 1999 nr 24, AD 1984 nr 141, AD 1981 nr 51. Se även Adlercreutz och Mulder 2013, s. 234.

⁴⁵ Lunning och Toijer 2016, s. 496. Se även Numhauser-Henning, Ann och Rönmar, Mia, Det flexibla svenska anställningsskyddet, *Juridisk Tidskrift*, Nr 2, 2010/11, s. 384. Se även Ds 2021:17, s. 71.

⁴⁶ AD 1999 nr 24, AD 2010 nr 30, AD 1981 nr 51. Lunning och Toijer 2016, s. 490 f. Se även Öman, Lag (1982:80) om anställningsskydd 7 §, Lexino 2021-07-01 (JUNO).

sakligt grundade.⁴⁷ Huvudregeln är att arbetsgivaren måste ge ett tydligt och konkret erbjudande om nytt arbete. Bevisbördan för att ett skäligt omplaceringserbjudande har lämnats och att omplaceringsskyldigheten därmed är uppfylld ligger således hos arbetsgivaren.⁴⁸ Arbetstagarparten åläggs dock en viss bevisbörda gällande vilka lediga tjänster som hade kunnat erbjudas.⁴⁹

Vid omplaceringar till följd av arbetsbrist måste arbetsgivaren emellertid endast erbjuda omplaceringar som är möjliga. Detta innebär att arbetsgivaren endast är skyldig att erbjuda arbeten som är lediga vid uppsägningstillfället, eller som arbetsgivaren beräknar bli lediga inom arbetstagarens uppsägningstid och som arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för.⁵⁰ Arbetsgivaren är inte skyldig att omorganisera verksamheten så att andra arbetstagare måste friställas eller ges försämrade arbetsförhållanden, för att den arbetsbristdrabbade arbetstagaren ska kunna beredas fortsatt arbete.⁵¹ Arbetsgivaren är inte heller skyldig att inrätta nya tjänster eller att utvidga verksamheten.⁵²

Omplaceringsutredningen bör i första hand avse tjänster inom arbetstagarens arbetsplats eller företagsenhet.⁵³ Om detta inte är möjligt är arbetsgivaren skyldig att utreda om det finns möjlighet till omplacering till en annan tjänst, och även en annan del av företaget. Om företaget har flera driftsenheter, bör möjligheterna inom dessa undersökas.⁵⁴ Driftsenhet definieras enligt förarbeten som en sådan del av en verksamhet eller ett företag som är lokaliserad i samma anläggning, byggnad eller avgränsade område.⁵⁵ Arbetsgivaren är dock inte skyldig att utreda omplaceringsmöjligheter till andra företag inom samma koncern.⁵⁶

⁴⁷ AD 2003 nr 14 och AD 2010 nr 30. Se även Lunning och Toijer 2016, s. 489.

⁴⁸ AD 1999 nr 24, AD 2010 nr 30. Se även Öman, Lag (1982:80) om anställningsskydd 7 §, Lexino 2021-07-01 (JUNO).

⁴⁹ AD 1987 nr 34, AD 2003 nr 14.

⁵⁰ Se AD 1983 nr 127 och AD 2010 nr 10. Se även Glavå och Hansson 2020, s. 343. Se även Öman, Lag (1982:80) om anställningsskydd 7 §, Lexino 2021-07-01 (JUNO). Se även Dalekant och Weihe, Lag (1982:80) om anställningsskydd 7 §, 2 st, Karnov (JUNO) (besökt 2021-11-18). Se även Källström och Malmberg 2019, s. 149.

⁵¹ AD 1983 nr 127 och AD 2004 nr 40. Se även Glavå och Hansson 2020, s. 343. Se även Dalekant och Weihe, Lag (1982:80) om anställningsskydd 7 §, 2 st, Karnov (JUNO) (besökt 2021-11-18).

⁵² AD 1983 nr 127. Se även Glavå och Hansson 2020, s. 343. Se även Dalekant och Weihe, Lag (1982:80) om anställningsskydd 7 §, 2 st, Karnov (JUNO) (besökt 2021-11-18). Se även Källström och Malmberg 2019, s. 149.

⁵³ Prop. 1973:129, s. 121.

⁵⁴ Prop. 1973:129, s. 121. Se även Lunning och Toijer 2016, s. 496.

⁵⁵ Prop. 1973:129, s. 260. Se även Källström och Malmberg 2019, s. 155.

⁵⁶ Prop. 1973:129, s. 121. Se även Lunning och Toijer 2016, s. 496.

Inom offentlig sektor har det på motsvarande sätt fastställts att arbetsgivaren är skyldig att söka omplaceringserbjudanden inom andra delar av den berörda myndighetens verksamhet, men inte inom andra myndigheter.⁵⁷ Vidare har det fastställts i AD 1984 nr 141 att omplaceringsskyldigheten kan vara begränsad till endast vissa delar av organisationen om verksamheten är organiserad på ett sådant sätt att den innefattar olika självständiga delar eller om de olika delarna har ett självständigt beslutsfattande.⁵⁸ En förutsättning för att denna begränsning av omplaceringsskyldigheten ska vara tillämplig är dock att organisationsformen inte har utformats för att undgå omplaceringsskyldigheten.⁵⁹

Om en arbetstagare har avböjt ett skäligt omplaceringserbjudande är arbetsgivaren inte skyldig att ge ytterligare omplaceringserbjudanden, eftersom arbetsgivaren då anses ha fullgjort sin omplaceringsskyldighet.⁶⁰ Arbetsgivaren har i denna situation rätt att, till följd av arbetsbristsituationen, säga upp arbetstagaren som har nekat omplaceringserbjudandet utan att iaktta turordningsreglerna, vilket har klargjorts i AD 2005 nr 57.⁶¹ Däremot anses inte omplaceringsskyldigheten vara uppfylld om arbetstagaren har haft godtagbara skäl att avböja omplaceringserbjudandet.⁶² Arbetsgivaren har, som tidigare nämnts, bevisbördan för att ett skäligt omplaceringserbjudande har lämnats.⁶³

2.2.3 Tillräckliga kvalifikationer

Arbetsgivaren är endast skyldig att erbjuda omplacering till arbeten som arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för.⁶⁴ Arbetsgivaren kan dock inte ställa krav på tillräckliga kvalifikationer om arbetstagaren behåller sina arbetsuppgifter, och det alltså inte är fråga om en omplacering.⁶⁵ Kravet på tillräckliga kvalifikationer vid omplacering går inte att utläsa ur 7 § LAS, utan framgår istället av rättspraxis och förarbeten. Det finns flera olika aspekter att

⁵⁷ Prop. 1973:129, s. 121.

⁵⁸ AD 1984 nr 141. Se även AD 2013 nr 60 och AD 1996 nr 144. Se även Källström och Malmberg 2019, s. 149.

⁵⁹ AD 1984 nr 141. Se även Källström och Malmberg 2019, s. 149.

⁶⁰ Prop. 1973:129, s. 243. Se även AD 2005 nr 57.

⁶¹ AD 2005 nr 57. Se även AD 2009 nr 50. Se även Källström och Malmberg 2019, s. 156. Se även Glavå och Hansson 2020, s. 352.

⁶² AD 2006 nr 15.

⁶³ AD 1989 nr 126. Se även AD 2005 nr 57.

⁶⁴ Prop. 1973:129, s. 121. Se även AD 2004 nr 40. Se även Källström och Malmberg 2019, s. 157 ff.

⁶⁵ Källström och Malmberg 2019, s. 157.

ta i beaktning gällande begreppet tillräckliga kvalifikationer.⁶⁶ Kompetenser som inryms i begreppet är exempelvis yrkesvana, arbetslivserfarenhet, utbildning och personlig lämplighet.⁶⁷ Principen innebär alltså att arbetsgivaren inte behöver pröva att omplacera en arbetstagare till en tjänst som den inte har färdigheterna eller förutsättningarna för att behärska.⁶⁸ Om en arbetsgivare hävdar att en arbetstagare inte har tillräckliga kvalifikationer för arbetet ligger emellertid bevisbördan hos arbetsgivaren.⁶⁹

Kravet på tillräckliga kvalifikationer innebär inte att arbetsgivaren fritt kan välja den mest kvalificerade arbetstagaren för arbetet, utan kravet är att arbetstagaren ska besitta de allmänna kvalifikationer som kan ställas på tjänsten.⁷⁰ Arbetsgivaren kan alltså inte tillämpa strängare krav än som normalt hade krävts vid tillsättning av tjänsten.⁷¹ I AD 2018 nr 41 jämfördes kvalifikationskravet med huruvida arbetstagaren skulle blivit tillsvidareanställd om det vore den enda sökande till tjänsten.⁷² Arbetsgivaren måste dock räkna med en viss inläringstid, eftersom arbetstagaren inte kan förväntas behärska de nya arbetsuppgifterna fullt ut från start.⁷³ Det framgår ur förarbeten att inläringstiden dock bör vara av det kortare slaget.⁷⁴ I förarbeten görs också en tydlig distinktion mellan inläring och omskolning. Huvudregeln är att arbetsgivaren inte behöver erbjuda att omplacera en arbetstagare till en tjänst där omskolning eller helt ny yrkesvana skulle krävas.⁷⁵

Arbetsgivaren kan i viss utsträckning bestämma vilka kvalifikationskrav som kan ställas på tjänsten.⁷⁶ Likaså som vid rekrytering av nya arbetstagare, har arbetsgivaren rätten att själv utforma de kvalifikations- och meritkrav som tjänsten kräver. Trots att arbetsgivaren har befogenheten att bedöma vilka kvalifikationer som anses nödvändiga och centrala, måste arbetsgivarens kvalifikationskrav kunna leva upp till Arbetsdomstolens krav på att

⁶⁶ Lunning och Toijer 2016, s. 500.

⁶⁷ Källström och Malmberg 2019, s. 258.

⁶⁸ Ds 2002:56, *Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv*, s. 897.

⁶⁹ Se AD 2006 nr 68, AD 2011 nr 5 och AD 2016 nr 15.

⁷⁰ AD 2016 nr 15. Se även Dalekant, Per och Weihe, Anders, Lag (1982:80) om anställningsskydd 22 §, 4 st, Karnov (JUNO) (besökt 2021-11-09).

⁷¹ AD 2016 nr 15.

⁷² AD 2018 nr 41.

⁷³ Prop. 1973:129, s. 121 f.

⁷⁴ Prop. 1973:129, s. 159.

⁷⁵ Lunning och Toijer 2016, s. 500. Se även AD 2006 nr 68.

⁷⁶ AD 2016 nr 15.

kvalifikationerna ska vara sakliga. Kraven får inte heller vara ett försök att kringgå eller strida mot lag, avtal, eller god sed på arbetsmarknaden.⁷⁷ Arbetsgivaren måste vidare kunna motivera och bevisa varför kraven är rimliga för tjänsten.⁷⁸ Detta framkommer bland annat ur AD 2013 nr 67 där en tidigare arbetstagare inte fick återanställning som operatör. I målet blev parterna oense huruvida arbetstagaren hade tillräckliga kvalifikationer eller ej, då kravet från arbetsgivaren var antingen högskoleutbildning eller mångårig arbetslivserfarenhet. Arbetsdomstolen gjorde bedömningen att arbetsgivarens kvalifikationskrav var relevanta för arbetsuppgifterna och därav befogade.⁷⁹ Ur AD 1998 nr 94 framkommer att det först är vid den tidpunkt som omplaceringen blir aktuell som bedömningen av om en arbetstagare möter kvalifikationskraven kan göras. Motiveringen till uttalandet är att tjänsten annars hade kunnat bli tillsatt en arbetstagare som inte har tillräckliga kvalifikationer för tjänsten.⁸⁰

Vidare är personlig lämplighet av betydelse i bedömningen om en arbetstagare har tillräckliga kvalifikationer för en tjänst.⁸¹ Exempelvis blev den personliga lämpligheten avgörande i AD 1995 nr 2. I domen ansågs arbetsgivaren ha fullgjort sin omplaceringskyldighet, eftersom arbetstagaren på grund av den bristande personliga lämpligheten inte ansågs ha tillräckliga kvalifikationer för den berörda tjänsten.⁸² Vidare kan personlig lämplighet få en större innebörd när det är fråga om chefspositioner och ledande tjänster. Det har framkommit att arbetsgivarens förtroende för den anställda kan ha avgörande betydelse vid bedömning av om tillräckliga kvalifikationer är uppfyllt för en chefsposition.⁸³

2.2.4 Förhållandet mellan 7 och 22 §§ LAS

I 22 § LAS behandlas turordningsreglerna vid arbetsbristuppsägningar.⁸⁴ Turordningsreglerna bygger främst på anciennitetsprincipen, som innebär att de personer som har längst anställningstid på företaget eller driftenheten ska få företräde vid uppsägningar till följd av

⁷⁷ AD 1996 nr 54.

⁷⁸ Källström och Malmberg 2019, s. 158. Se även AD 2013 nr 67.

⁷⁹ AD 2013 nr 67.

⁸⁰ AD 1998 nr 94.

⁸¹ Se AD 1995 nr 2, AD 1994 nr 88, AD 1984 nr 133, AD 2013 nr 11 och AD 1996 nr 5.

⁸² AD 1995 nr 2.

⁸³ AD 1995 nr 2 och AD 1993 nr 61. Jfr. AD 1983 nr 51.

⁸⁴ Lag (1982:80) om anställningsskydd, 22 §.

arbetsbrist. Vid lika lång anställningstid ska den arbetstagare som är äldst få företräde.⁸⁵ Trots att denna uppsats inte lägger fokus vid turordningsreglerna är det av betydelse att klargöra hur 22 § LAS och 7 § 2 stycket LAS förhåller sig till varandra. Båda paragrafernas regler tillämpas vid arbetsbristuppsägningar, vilket gör att de ofta behandlas i nära samband. Exempelvis har det tidigare rått oklarhet huruvida omplaceringserbjudanden måste ges enligt turordningen eller inte. Reglernas förhållande till varandra har dock klargjorts genom praxis från Arbetsdomstolen.

AD 2009 nr 50 har haft stor inverkan i tydliggörandet av reglernas inbördes förhållande. I målet gjorde Arbetsdomstolen gällande att arbetsgivaren inte är skyldig att enligt 7 § 2 stycket LAS ge omplaceringserbjudanden till lediga arbeten enligt turordningsreglerna i 22 § LAS.⁸⁶ Domstolen förtydligade att detta innebär att omplaceringserbjudanden kan utges utefter vad arbetsgivaren anser vara mest fördelaktigt för verksamheten, istället för att ta hänsyn till turordningsreglerna. Handlandet får dock inte bryta mot diskrimineringslagen eller strida mot god sed.⁸⁷ Arbetsdomstolen konstaterade vidare i AD 2009 nr 50 att turordningsreglerna enligt 22 § LAS enbart är applicerbara i en arbetsbristsituation då det är flera arbetstagare som konkurrerar om de arbeten som arbetsgivaren kan bereda hos sig.⁸⁸

Även i AD 2005 nr 57 och AD 2012 nr 11 behandlades turordningsreglerna i förhållande till omplaceringsskyldigheten. I båda domarna drog Arbetsdomstolen slutsatsen att turordningsreglerna inte är tillämpliga om en arbetstagare tackar nej till ett godtagbart omplaceringserbjudande i en arbetsbristsituation. Arbetstagaren har därmed inte rätt att tacka nej till ett skäligt omplaceringserbjudande för att invänta ett bättre.⁸⁹ I AD 2011 nr 30 tillämpades liknande synsätt. Domstolen i målet betonade att turordningsreglerna i 22 § LAS endast blir tillämpliga då uppsägning på grund av arbetsbrist föreligger och omplacering enligt 7 § LAS redan har skett.⁹⁰

⁸⁵ Numhauser-Henning och Rönnmar 2010/11, s. 384.

⁸⁶ AD 2009 nr 50. Se även AD 1996 nr 144 och AD 2011 nr 30. Se även Källström och Malmberg 2019, s. 157. Se även Dalekant, Per och Weihe, Anders, Lag (1982:80) om anställningsskydd 22 §, Karnov (JUNO) (besökt 2021-11-18). Se även Numhauser-Henning och Rönnmar 2010/11, s. 382.

⁸⁷ AD 2009 nr 50. Se även Lunning och Toijer 2016, s. 504.

⁸⁸ AD 2009 nr 50. Se även Glavå och Hansson 2020, s. 352. Se även Numhauser-Henning och Rönnmar 2010/11, s. 395 f.

⁸⁹ AD 2005 nr 57 och AD 2012 nr 11.

⁹⁰ AD 2011 nr 30.

Det har riktats kritik kring Arbetsdomstolens ställningstagande avseende hur reglerna i 7 och 22 §§ LAS ska förhålla sig till varandra. Glavå och Hansson (2020) skriver att domstolens ställningstagande i AD 2009 nr 50 och AD 2005 nr 57 är problematiskt och att reglerna i paragraferna har använts felaktigt samt i fel ordning.⁹¹ Även Numhauser-Henning och Rönnmar (2010/11) har diskuterat vad innebörden blir för arbetstagarens anställningsskydd.⁹²

2.3 Skäligt omplaceringserbjudande

2.3.1 Inledning

Som tidigare behandlats, har arbetsgivaren en skyldighet att undersöka alla omplaceringmöjligheter vid en arbetsbristsituation.⁹³ Omplaceringserbjudandet som slutligen ges måste dock vara skäligt för att omplaceringsskyldigheten ska vara fullgjord.⁹⁴ Det som är avgörande vid skälighetsbedömningen av ett omplaceringserbjudande är ofta en helhetsbedömning av omständigheterna i det enskilda fallet, där arbetstagarens förutsättningar och situation tas i beaktning.⁹⁵ Följaktligen är rättspraxis av stor vikt och den huvudsakliga vägledningen när det ska klargöras var gränserna går för skäliga omplaceringserbjudanden. Vi kommer i detta kapitel att ta upp de huvudsakliga faktorer som kan påverka huruvida ett omplaceringserbjudande är skäligt. Initialt belyses i vilken utsträckning arbetet som erbjuds behöver vara likvärdigt arbetstagarens tidigare arbete, följt av vilken roll arbetstagarens kollektivavtalsområde spelar i en skälighetsbedömning. Därefter behandlas huruvida ersättning, befordran och degradering kan påverka ett omplaceringserbjudandes skälighet. Slutligen berörs vilka geografiska avstånd som kan accepteras vid ett erbjudet arbete och i vilken utsträckning en förändrad sysselsättningsgrad kan påverka huruvida ett erbjudande är skäligt.

⁹¹ Glavå och Hansson 2020, s. 352.

⁹² Numhauser-Henning och Rönnmar 2010/11, s. 390 ff.

⁹³ AD 1999 nr 24, AD 1984 nr 141, AD 1981 nr 51.

⁹⁴ Öman, Lag (1982:80) om anställningsskydd 7 §, Lexino 2021-07-01 (JUNO). Se även Glavå och Hansson 2020, s. 342 ff.

⁹⁵ Öman, Lag (1982:80) om anställningsskydd 7 §, Lexino 2021-07-01 (JUNO).

2.3.2 Likvärdigt arbete

Enligt förarbeten ligger det i sakens natur att arbetet som erbjuds vid omplacering till följd av arbetsbrist i så stor utsträckning som möjligt bör vara likvärdigt arbetstagarens tidigare arbete.⁹⁶ Omplaceringen ska därför i första hand ske inom anställningens ram.⁹⁷ Arbetstagaren måste i princip alltid godta ett omplaceringserbjudande inom anställningens ram.⁹⁸ Vad som är inom anställningens ram avgörs av arbetstagarens arbetskyldighet. Arbetstagarens arbetskyldighet preciserades genom rättsfallet AD 1929 nr 29. Domstolen fastställde i målet att en arbetstagares arbetskyldighet innefattar arbete för arbetsgivarens räkning som är inom arbetsgivarens verksamhet och som är inom ramen för arbetstagarens allmänna yrkeskvalifikationer. Detta har kommit att kallas 29/29-principen.⁹⁹

Gränserna för arbetsgivarens omplaceringsskyldighet enligt 7 § 2 stycket LAS sträcker sig dock längre än arbetstagarens arbetskyldighet.¹⁰⁰ Det framgår ur förarbeten att arbetsgivaren bör undersöka omplaceringsmöjligheter utanför anställningens ram, om möjligheter till omplacering inom anställningens ram inte finns.¹⁰¹ Arbetstagarens arbetskyldighet kan därför ibland vara en aspekt som tas i beaktning när domstolen för resonemang kring två arbetens lämplighet.¹⁰² Arbetstagarens arbetskyldighet enligt kollektivavtalet är däremot inte avgörande vid en skälighetsbedömning av ett omplaceringserbjudande.¹⁰³ I AD 1978 nr 161 betonar domstolen att lagen om anställningsskydd är ämnad att vara just ett skydd för anställningen, alltså ett skydd mot friställningar, inte ett skydd för befattningen.¹⁰⁴ Vidare framkommer av AD 1984 nr 82 att omplaceringar inte endast är begränsade till arbeten av samma slag eller ens liknande slag, som arbetstagarens tidigare anställning. Det är inte heller en arbetsbristdrabbad individs rättighet att bli omplacerad till ett likvärdigt arbete, bara för att det är ledigt.¹⁰⁵

⁹⁶ Prop. 1973:129, s. 243. Se även Lunning och Toijer 2016, s. 501. Se även AD 1983 nr 110, AD 1996 nr 144.

⁹⁷ Prop. 1973:129, s. 121. Se även AD 2009 nr 50.

⁹⁸ AD 2010 nr 51, AD 2009 nr 50. Se även Glavå och Hansson 2020, s. 351.

⁹⁹ AD 1929 nr 29. Se även AD 1985 nr 6 och Glavå och Hansson 2020, s. 504. Se även Källström och Malmberg 2019, s. 222 f. Se även Rönmmar 2004, s. 159.

¹⁰⁰ Glavå och Hansson 2020, s. 504.

¹⁰¹ Prop. 1973:129, s. 121. Se även AD 2009 nr 50.

¹⁰² Jfr AD 1996 nr 144.

¹⁰³ AD 2009 nr 50. Se även Glavå och Hansson 2020, s. 351.

¹⁰⁴ AD 1978 nr 161.

¹⁰⁵ AD 1984 nr 82. Se även AD 1996 nr 144, AD 2016 nr 53. Se även Lunning och Toijer 2016, s. 502.

Som tidigare nämnt, framgår det dock av förarbeten att arbetsgivaren bör eftersträva att erbjuda ett likvärdigt arbete, vilket också har påverkat domstolens bedömning.¹⁰⁶ Vilka krav som ställs på att arbetet ska vara likvärdigt beror dock på om det finns andra lediga arbeten som skulle kunna erbjudas, och hur de arbetena är beskaffade. Finns det bara ett ledigt arbete att tillgå kan detta vara skäligt att erbjuda oavsett arbetets karaktär.¹⁰⁷ Om det finns fler arbeten att erbjuda tar domstolen däremot inte bara hänsyn till att arbetet ska vara likvärdigt arbetstagarens tidigare arbete, utan även att arbetet ska vara lämpligt för arbetstagaren, när de gör sin bedömning.¹⁰⁸ Det är således inte fullständigt tydligt hur långt arbetsgivarens skyldighet att erbjuda ett likvärdigt arbete sträcker sig, och bedömningen måste göras med beaktning för omständigheterna i det enskilda fallet.¹⁰⁹

I AD 1983 nr 110 tydliggörs domstolens resonemang vid en skälighetsbedömning. I rättsfallet utredde domstolen huruvida en arbetstagare, som före arbetsbristsituationen haft en anställning som förman, haft godtagbar anledning att tacka nej till ett omplaceringserbjudande till fastighetsskötare. Det stod klart att det funnits ett ledigt arbete inom reparationsverkstaden som var mer likvärdigt arbetstagarens tidigare arbete än arbetet som fastighetsskötare, och som arbetstagaren hade tillräckliga kvalifikationer för. Arbetsdomstolen konstaterade att tjänsten som fastighetsskötare skulle vara avsevärt mindre tillfredsställande för arbetstagaren än arbetet i reparationsverkstaden, men detta faktum gavs inte avgörande betydelse i domstolens bedömning. Arbetet i reparationsverkstaden skulle dessutom innebära att arbetstagaren fick möjlighet att utnyttja sina yrkeskunskaper, vilket inte skulle bli fallet i tjänsten som fastighetsskötare. Domstolen menade även att det överensstämde med de värderingar som anställningsskyddslagen vilar på, och därmed var högst naturligt, att erbjuda arbetstagaren tjänsten i reparationsverkstaden. Därav ansåg domstolen att arbetstagaren haft godtagbar anledning att tacka nej till tjänsten som fastighetsskötare. Arbetsgivaren hade således inte fullgjort sin omplaceringsskyldighet.¹¹⁰

¹⁰⁶ Se AD 1983 nr 110.

¹⁰⁷ AD 2012 nr 11. Se även Öman, Lag (1982:80) om anställningsskydd 7 §, Lexino 2021-07-01 (JUNO).

¹⁰⁸ AD 1983 nr 110, AD 1996 nr 144, AD 1981 nr 1. Se även Lunning och Toijer 2016, s. 502.

¹⁰⁹ AD 1996 nr 144. Se även Lunning och Toijer 2016, s. 502.

¹¹⁰ AD 1983 nr 110.

Även i AD 1996 nr 144 förtydligas domstolens ställningstagande vid bedömning av vilka arbeten som är skäligen att erbjuda. Rättsfallet gällde tre arbetstagare som före uppstådd arbetsbristsituation hade haft tjänster som föreståndare inom barnomsorgen. Arbetstagersidan menade att en tjänst som samordnare borde ha erbjudits en av arbetstagarna, istället för tjänsterna som erbjöds som fritidspedagog, förskollärare och fritidsassistent. Det stod klart att de tre arbetstagare hade tillräckliga kvalifikationer för tjänsten som samordnare. Domstolen gjorde en skälighetsbedömning, där de bedömde om det skäligen kunde krävas att tjänsten som samordnare skulle ha erbjudits istället för de erbjudna tjänsterna. I skälighetsbedömningen tog domstolen hänsyn till de erbjudna befattningarna och arbetstagarnas tidigare befattningar.¹¹¹

Domstolen konstaterade i samma fall att arbetet delvis kunde anses ingå i de tidigare tjänsternas arbetskyldighet. Domstolen bedömde vidare att tjänsten som samordnare inte kunde anses vara likvärdig arbetstagarnas tidigare tjänster på grund av det mer omfattande ansvarsområdet, men att arbetstagarna skulle kunna föra med sig en del kunskap från sina tidigare tjänster. Domstolen konstaterade slutligen att helhetsbedömningen resulterade i att tjänsten som samordnare inte kan anses vara ett klart lämpligare alternativ, i jämförelse med tjänsterna som erbjöds. För två av arbetstagarna, kunde det därför inte skäligen krävas att tjänsten som samordnare skulle ha erbjudits. Hälsoaspekter hos den tredje arbetstagarens bidrog dock till att omplaceringserbjudandet ansågs som oskäligt, eftersom vissa arbetsuppgifter inte kan utföras.¹¹²

2.3.3 Kollektivavtalsområde

Kollektivavtal har en stor betydelse vid avgörande av hur långt arbetstagarens arbetskyldighet sträcker sig, för alla arbetstagarkategorier. Arbetskyldighetens innehåll kan bestämmas genom att särskilda arbetsuppgifter, befattningar och anställningar specificeras i kollektivavtalet.¹¹³ I 29/29-principen, en princip som används för att fastställa arbetstagarens

¹¹¹ AD 1996 nr 144.

¹¹² AD 1996 nr 144.

¹¹³ Rönmar 2004, s. 180.

arbetsskyldighet, är utgångspunkten även att arbetsskyldighetens gränser bestäms genom kollektivavtalet.¹¹⁴

29/29-principen anses vara tillämplig på såväl anställda inom arbetarsektorn som på privat- och offentliganställda inom tjänstemannasektorn.¹¹⁵ Arbetsskyldigheten inom arbetar- och tjänstemannasektorn skiljer sig dock fortfarande åt. I tjänstemannasektorn kan anställningen mer frekvent än inom arbetarsektorn vara bunden till specifika arbetsuppgifter, vilket gör att arbetsskyldigheten även är snävare.¹¹⁶ Inom arbetarsektorn är arbetsskyldigheten ofta mer vidsträckt än i tjänstemannasektorn och kan gälla hela kollektivavtalets tillämpningsområde. Arbetsskyldigheten inom arbetarsektorn kan dock även begränsas genom anställningsavtalet eller arbetstagarens yrkeskvalifikationer.¹¹⁷ En skillnad görs emellertid också mellan privat- och offentliganställda tjänstemän. Arbetsskyldigheten är generellt mer vidsträckt för privatanställda tjänstemän.¹¹⁸

Kollektivavtalet spelar dock inte en lika väsentlig roll för vad som utgör ett skäligt omplaceringserbjudande, som det gör för arbetstagarens arbetsskyldighet. I AD 2009 nr 50 konstaterade domstolen att arbetstagarens arbetsskyldighet enligt kollektivavtalet inte spelar en avgörande roll vid bedömningen av omplaceringsskyldigheten enligt 7 § 2 stycket LAS.¹¹⁹ Detta går i linje med uttalanden i förarbeten att arbetstagaren ska beredas ett arbete som går utanför anställningens ram, om arbete inom anställningens ram inte finns.¹²⁰ Enligt förarbeten framgår även att den offentliga tjänstemannasektorn är ett exempel på en yrkesgrupp där omplaceringsskyldigheten är långtgående utanför anställningens område. Detta på grund av att yrkesgruppen ofta har snäva arbetsbeskrivningar, vilket gör att omplaceringserbjudanden inom anställningens ram blir mer begränsade.¹²¹ Kollektivavtal kan dock fortfarande vara av betydelse när domstolen gör skälighetsbedömningar av omplaceringserbjudanden.

¹¹⁴ Glavå och Hansson 2020, s. 502. Se även Rönnmar 2004, s. 159 f. Se även Adlercreutz och Mulder 2013, s. 271.

¹¹⁵ Rönnmar 2004, s. 170.

¹¹⁶ AD 2010 nr 51, AD 1983 nr 174. Se även Glavå och Hansson 2020, s. 502 f.

¹¹⁷ AD 2010 nr 51, AD 1983 nr 174. Se även Glavå och Hansson 2020, s. 502 f.

¹¹⁸ Rönnmar 2004, s. 185 f.

¹¹⁹ AD 2009 nr 50. Se även Glavå och Hansson 2020, s. 351.

¹²⁰ Prop. 1973:129, s. 121. Se även AD 2009 nr 50.

¹²¹ Prop. 1973:129, s. 121.

Kollektivavtalet är avgörande för hur branschpraxis utformas, och därmed vad som anses skäligt i branschen.¹²²

2.3.4 Ersättning, befordran och degradering

Huruvida en arbetstagares ersättning påverkas, och om erbjudandet innebär en befordran eller en degradering, kan ha en påverkan på ett omplaceringserbjudandes skälighet. Det är dock inte en rättighet för arbetstagaren att behålla samma lön vid en omplacering till följd av arbetsbrist. Utgångspunkten, rättsligt, är att lön utgår efter de arbetsuppgifter arbetstagaren utför, vilket då kan medföra en anpassning om förhållandena ändras.¹²³ Domstolen har fastställt att ett omplaceringserbjudande som innebär en minskad lön inte kan jämföras med en uppsägning.¹²⁴ Det finns rättspraxis på området som visar på att det kan vara skäligt med både löneökning och lönesänkning i samband med omplacering.¹²⁵

Situationer där befordran och lönehöjning har skett i samband med omplacering återfinns i både AD 1995 nr 107 och AD 2013 nr 13. Domstolen fastslår i AD 1995 nr 107 att det varken framkommer av domstolspraxis eller lagmotiv att en arbetstagare inte kan göra anspråk på en tjänst som medför en typ av befordran vid omplacering på grund av arbetsbrist. Det som enligt Arbetsdomstolen är betydelsefullt är inte huruvida det bidrar till en befordran eller ej i jämförelse med tidigare tjänst, utan om arbetstagaren som söker tjänsten har tillräckliga kvalifikationer. Även i AD 2013 nr 13 använder domstolen denna formulering.¹²⁶

Fortsättningsvis kan arbetstagaren även få acceptera en lönesänkning vid omplacering.¹²⁷ I AD 1997 nr 121 fick en arbetstagare ett omplaceringserbjudande till följd av arbetsbrist som innebar en avsevärt lägre lön. Domstolen fastställde att anställningsskyddslagen och omplaceringskyldigheten syftar primärt till att den anställde ska få behålla sin anställning, men däremot inte garanterar att arbetstagaren ska få bibehålla sin lön eller befattning.¹²⁸ Även

¹²² Lunning och Toijer 2016, s. 496 f.

¹²³ Öman, Lag (1982:80) om anställningsskydd 7 §, Lexino 2021-07-01 (JUNO). Se även Dalekant och Weihe, Lag (1982:80) om anställningsskydd 7 §, 2 st, Karnov (JUNO) (besökt 2021-11-18).

¹²⁴ AD 2016 nr 53.

¹²⁵ Lunning och Toijer 2016, s. 502.

¹²⁶ AD 1995 nr 107. Se även AD 2013 nr 13.

¹²⁷ AD 1997 nr 121 och AD 2012 nr 11.

¹²⁸ AD 1997 nr 121. Se även AD 1982 nr 60, AD 1996 nr 144 och AD 2016 nr 53.

i AD 2012 nr 11 fick en arbetstagare till följd av arbetsbrist ett omplaceringserbjudande som innebar en lägre sysselsättningsgrad och en väsentligt lägre lön. Arbetsdomstolen poängterade i fallet att det inte fanns någon annan tjänst att erbjuda arbetstagaren till följd av verksamhetens omorganisering och deras företagsekonomiska situation. Det ansågs därmed vara skäligt att acceptera en lönesänkning.¹²⁹

2.3.5 Geografiskt avstånd

Det finns flera olika aspekter att ta i beaktning vid skälighetsbedömningen av ett omplaceringserbjudande som innebär ett förändrat geografiskt avstånd. Ur förarbeten framkommer att arbetsgivaren vid en arbetsbristsituation initialt ska se över möjligheten att omplacera den anställde inom samma arbetsplats eller samma företagsenhet som tidigare. Är det inte möjligt ska arbetsgivaren även se till ett större perspektiv geografiskt, där övriga driftsenheter på företaget bör undersökas som alternativ.¹³⁰ Dock sträcker sig inte omplaceringsskyldigheten till andra företag även om de ingår i samma koncern.¹³¹ Eftersom det inte finns någon generell reglering av vilka geografiska avstånd som är att anse som skäliga, använder sig domstolen av rättskällor såsom branschpraxis, kollektivavtal och sedvänja på arbetsplatsen vid en skälighetsbedömning.¹³²

Fortsättningsvis har domstolen tagit hänsyn till arbetstagarens ålder och anknytning till orten vid skälighetsbedömning. I AD 2015 nr 49 diskuterade Arbetsdomstolen arbetstagarens personliga anknytning till orten samt pendlingsavståndet, där de berörda orterna var Långsele och Örebro. Domstolen förde resonemanget att arbetstagaren hade en för stark förbindelse till Långsele för att omplaceringen till Örebro skulle kunna anses vara skälig. Domstolen tog även hänsyn till arbetstagarens ålder, bakgrund och familjesituation. Det ansågs vidare av ovannämnda anledningar inte godtagbart att veckopendla mellan orterna.¹³³ Ytterligare ett vägledande fall från Arbetsdomstolen är AD 2006 nr 15 där det ansågs oskäligt att en arbetstagare skulle veckopendla eller flytta från Uppsala till Åre. Domstolen tog återigen upp

¹²⁹ AD 2012 nr 11. Se även AD 2009 nr 50.

¹³⁰ Prop. 1973:129, s. 121. Se även Lunning och Toijer 2016, s. 496.

¹³¹ Prop. 1973:129, s. 121. Se även Lunning och Toijer 2016, s. 496.

¹³² Källström och Malmberg 2019, s. 225.

¹³³ AD 2015 nr 49.

kriteriet om arbetstagarens ålder och hans starka anknytning till Uppsala. Domstolen kom till slutsatsen att det inte var berättigat att kräva en flytt inom den distansen.¹³⁴

Även i AD 2009 nr 50 behandlade domstolen den geografiska aspekten, då två arbetstagare fick erbjudande att bli omplacerade från Uppsala till Stockholmsområdet. Domstolen ansåg att avståndet var skäligt att dagspendla och att omplaceringarna var rimliga åtgärder med tanke på omorganiseringen som pågick i verksamheten. En ytterligare aspekt som diskuterades av domstolen var den ena arbetstagarens familjesituation och de svårigheter som hans nya arbetsort skulle innebära. Domstolen fastställde att arbetstagarens familjesituation inte var av sådan karaktär att erbjudandet inte kunde anses som skäligt. Domstolen konstaterade vidare att ett omplaceringserbjudande kan vara godtagbart trots att det innebär försämringar för arbetstagaren.¹³⁵

2.3.6 Sysselsättningsgrad

Arbetsgivaren har genom sin arbetsledningsrätt rätten att utforma sin organisation på det sätt som anses vara mest förmånligt för verksamheten. Arbetsgivaren kan därigenom även bestämma vilka arbetstidsmått som olika anställningar ska ha när omorganisationer görs.¹³⁶ Vid omplaceringar till följd av arbetsbrist är det inte en rättighet för arbetstagaren att behålla samma arbetstidsmått, vilket gör att arbetstagaren kan behöva acceptera en lägre sysselsättningsgrad.¹³⁷ Arbetsdomstolen har fastslagit att ett omplaceringserbjudande som innebär en lägre sysselsättningsgrad inte kan betraktas som en uppsägning, endast till följd av den förändrade sysselsättningsgraden.¹³⁸

Arbetsgivaren kan även vid arbetsbrist utge omplaceringserbjudanden till flera arbetstagare som endast innebär en sänkning av sysselsättningsgraden, men med samma arbetsuppgifter,

¹³⁴ AD 2006 nr 15.

¹³⁵ AD 2009 nr 50.

¹³⁶ SOU 2019:5, 122. Se även Rönmar 2004, s. 43.

¹³⁷ Se AD 2012 nr 47, AD 2016 nr 69. Se även Öman, Lag (1982:80) om anställningsskydd 7 §, Lexino 2021-07-01 (JUNO). Se även Dalekant och Weihe, Lag (1982:80) om anställningsskydd 7 §, 2 st, Karnov (JUNO) (besökt 2021-11-18).

¹³⁸ AD 2016 nr 69. Se även Dalekant och Weihe, Lag (1982:80) om anställningsskydd 7 §, 2 st, Karnov (JUNO) (besökt 2021-11-18).

vilket benämns som hyvling.¹³⁹ Det måste emellertid röra sig om ett omplaceringserbjudande som utgetts till följd av en uppsägningssituation, inte en ensidig förändring eller omreglering av anställningsavtalet, då det kan likställas med en uppsägning.¹⁴⁰ Trots att möjligheten finns, är arbetsgivaren inte skyldig att erbjuda flera anställda ett lägre arbetstidsmått endast för att förhindra att andra arbetstagare måste friställas.¹⁴¹ Enligt Källström och Malmberg har hyvling varit ett omdebatterat ämne.¹⁴²

Fortsättningsvis har Arbetsdomstolen fastställt att det inte kan anses skäligt att erbjuda en heltidsanställd en deltidsanställning, om inte möjligheterna att erbjuda en heltidsanställning har blivit utredda.¹⁴³ I AD 2012 nr 16 hade en kommun, efter att arbetsbrist uppstått, gett 13 fritidspedagoger alternativet att antingen ta ut tjänstledighet på 25 procent under två år eller att omreglera anställningsvillkoren till 75 procent av heltid. Domstolen ansåg att kommunen inte hade utgett erbjudanden om omplacering, utan i själva verket hade sagt upp de anställda genom att presentera alternativen tillsammans med ett meddelande om att anställningen skulle sägas upp om de inte accepterade. Domstolen konstaterade att kommunen inte hade gjort någon omplaceringsutredning och att det troligtvis hade funnits möjlighet att erbjuda heltidsanställningar inom kommunens verksamhet om en omplaceringsutredning hade utförts, eftersom kommunen hade cirka 3000 tjänster.¹⁴⁴

Domstolen har däremot accepterat en minskad sysselsättningsgrad, om en omplaceringsutredning har gjorts. I AD 2012 nr 47 konstaterade domstolen att ett omplaceringserbjudande som innebar en minskning av arbetstidsmåttet från 35 timmar per vecka till 25 timmar per vecka, var skäligt. Domstolen motiverade skäligheten med att det efter omorganisationen inte fanns någon tjänst på arbetsplatsen med ett högre arbetstidsmått än 25 timmar per vecka, och att det är arbetsgivarens rätt att utforma arbetsplatsens tjänster.¹⁴⁵ Vidare i AD 2016 nr 69 gavs omplaceringserbjudanden som innebar en lägre sysselsättningsgrad till elva arbetstagare, efter att en arbetsbristsituation uppstått. Domstolen

¹³⁹ Källström och Malmberg 2019, s. 202 f. Se även AD 2016 nr 69.

¹⁴⁰ AD 2012 nr 16, AD 2016 nr 69.

¹⁴¹ Öman, Lag (1982:80) om anställningsskydd 7 §, Lexino 2021-07-01 (JUNO).

¹⁴² Källström och Malmberg 2019, s. 202.

¹⁴³ AD 2012 nr 16, AD 2016 nr 69, AD 2012 nr 47.

¹⁴⁴ AD 2012 nr 16.

¹⁴⁵ AD 2012 nr 47.

poängterade att omplaceringserbjudanden var att betrakta som skäliga eftersom det inte fanns några andra lediga tjänster med högre sysselsättningsgrad till hands.¹⁴⁶

På motsvarande sätt betonade domstolen i AD 2006 nr 11 att det inte är skäligt att erbjuda en tillsvidareanställd ett omplaceringserbjudande till en tidsbegränsad anställning, om en tillsvidareanställning finns ledig. Domstolen menade dock att en tidsbegränsad anställning kan utgöra ett skäligt omplaceringserbjudande i de fall en tillsvidareanställning inte finns tillgänglig, för att omplaceringsskyldigheten ska kunna fullgöras.¹⁴⁷

¹⁴⁶ AD 2016 nr 69.

¹⁴⁷ AD 2006 nr 11.

3. Förslag på lagändring

3.1 Inledning

Under 2020 träffades en överenskommelse mellan parterna Svenskt Näringsliv, Förhandlings- och samverkansrådet PTK, Industrifacket Metall och Svenska Kommunalarbetsförbundet. I överenskommelsen, som kallas principöverenskommelsen, gick de nämnda parterna samman och kom till enighet gällande förändringar i delar av arbetsrätten i lag och avtal, en reformering av den nuvarande arbetsrätten. De berörda ämnena som behandlas i överenskommelsen är trygghet, omställning och anställningsskydd. För att kunna genomföra principöverenskommelsen har de berörda parterna krävt att regeringen ska framställa ett lagförslag. Arbetsmarknadsdepartementet har framställt en promemoria där de föreslagna lagändringarna är utformade och där parternas eniga synpunkter tas i beaktning, Ds 2021:17.¹⁴⁸ För att principöverenskommelsen ska kunna genomföras behöver regeringen föreslå lagändringar i bland annat lagen om anställningsskydd. Detta kapitel kommer därför att behandla den föreslagna ändringen avseende omplaceringsskyldighet i 7 § LAS samt införandet av den semidispositiva regleringen.¹⁴⁹

3.2 Förändringar i 7 § LAS

I departementspromemorian beskrivs hur principöverenskommelsen bör genomföras. Ur promemorian framkommer bland annat ett förslag på ändring av formuleringen i 7 § i anställningsskyddslagen. I den nuvarande paragrafen används formuleringen att en uppsägning ska vara *sakligt grundad* och avser uppsägningar till följd av arbetsbrist eller personliga skäl.¹⁵⁰ Den föreslagna formuleringen av första och andra stycket 7 § LAS lyder:

¹⁴⁸ Ds 2021:17, s. 7.

¹⁴⁹ Ds 2021:17, s. 7.

¹⁵⁰ Lag (1982:80) om anställningsskydd, 7 §. Se även Ds 2021:17, s. 8.

“Uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl. Sakliga skäl kan vara arbetsbrist eller förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen.

En uppsägning är inte grundad på sakliga skäl om det kan krävas att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.”¹⁵¹

Ändringen i första stycket, från saklig grund till *sakliga skäl*, resulterar i att innebörden av paragrafen får en viss ändring. Det framgår ur promemorian att ändringen endast gäller vid uppsägningar på grund av personliga skäl. Förslaget innebär däremot inte någon förändring av begreppet arbetsbrist eller uppsägningar till följd av arbetsbrist.¹⁵² Den föreslagna paragrafen innebär fortfarande att arbetsgivaren måste ha uppfyllt omplaceringsskyldigheten för att en uppsägning till följd av arbetsbrist ska vara föranledd av sakliga skäl, vilket även är fallet i den nuvarande paragrafen med begreppet saklig grund. Dock ändras den tidigare formuleringen att arbetsgivaren ska utreda om det finns omplaceringsmöjligheter om det är *skäligt att kräva*, till att arbetsgivaren måste utreda dessa möjligheter om det *kan krävas*. Alltså ändras begreppet som bestämmer i vilken situation arbetsgivaren måste bereda annat arbete åt arbetstagaren. Ur promemorian framgår dock att denna ändring inte påverkar omplaceringar vid arbetsbrist, utan endast omplaceringar vid personliga skäl.¹⁵³

Lagförslaget innebär även att två nya paragrafer införs i LAS, 7 a och 7 b §§. Paragraferna gäller bestämmelser vid omplaceringar som endast innebär en sänkt sysselsättningsgrad, även kallat hyvling. Bestämmelserna innebär dock inte någon förändring av omplaceringsskyldigheten vid hyvling, utan endast att regler om turordning och omställningstid införs. Innebörden av dessa paragrafer kommer därför inte att behandlas mer djupgående.¹⁵⁴

¹⁵¹ Ds 2021:17, s. 24.

¹⁵² Ds 2021:17, s. 8 och 71.

¹⁵³ Ds 2021:17, s. 8.

¹⁵⁴ Ds 2021:17, s. 10 f. och 25.

3.3 Införande av semidispositivitet

Vidare innebär den föreslagna lagändringen att ytterligare en ny paragraf införs, 2 a § LAS. Paragrafen lyder som följande.

“Ett avtal är ogiltigt i den mån det upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag, om inte något annat följer av andra stycket eller 2 b §.

Ett avtal om avvikelser från bestämmelserna i 7 § första eller andra stycket förutsätter för sin giltighet, i den mån avtalet innebär att någons rättigheter eller skyldigheter enligt bestämmelserna upphävs eller förändras, att avvikelserna har skett genom eller med stöd av ett kollektivavtal som på arbetstagersidan har slutits av en sådan sammanslutning av arbetstagarorganisationer som avses i 6 § tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.”¹⁵⁵

Den föreslagna paragrafen innebär att bestämmelserna i 7 § LAS som innefattar kravet på sakliga skäl och arbetsgivarens omplaceringsskyldighet blir semidispositiva. Att en regel eller ett lagrum är semidispositivt innebär att det kan avtalas bort genom kollektivavtal, men inte genom avtal mellan arbetsgivare och arbetstagarare.¹⁵⁶ Regleringarna tillåts vara både till fördel och till nackdel för arbetstagararen, så länge reglerna inte kommer i konflikt med EU-rätten.¹⁵⁷ Parterna understryker dock att utgångspunkten för de föreslagna reglerna i 7 § fortfarande är att de är av tvingande karaktär för arbetsgivare och arbetstagarare. Arbetsgivaren kan alltså inte inskränka arbetstagararens lagstadgade rättigheter, om inte annat har avtalats genom sådant kollektivavtal som avses i 2 a §.¹⁵⁸ Om kollektivavtal är slutet, är arbetsgivaren däremot inte begränsad till att enbart tillämpa kollektivavtalet på arbetstagarare som är medlemmar i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen. I ännu en ny, föreslagen paragraf, 2 c § LAS, fastställs att kollektivavtalsbundna arbetsgivare även kan tillämpa avtalet på arbetstagarare som inte är medlemmar i den kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationen, om de sysselsätts i sådant arbete som kollektivavtalet gäller.¹⁵⁹

¹⁵⁵ Ds 2021:17, s. 17 f.

¹⁵⁶ Glavå och Hansson 2020, s. 65. Se även Glavå, Mats, *Vägval för anställningsskyddet*, Göteborg: Bokförlaget BAS i samarbete med Bokförlaget Korpen, 2018, s. 31 f.

¹⁵⁷ Ds 2021:17, s. 8 och 71 ff.

¹⁵⁸ Ds 2021:17, s. 71 ff.

¹⁵⁹ Ds 2021:17, s. 19 f.

I departementspromemorian framförs argument till varför en semidispositiv reglering av den 7 § skulle vara fördelaktigt. En semidispositiv reglering möjliggör för arbetsmarknadens olika delar att införa bestämmelser som är anpassade efter behov. Det framgår ur promemorian att det inte främst är branschpassningar som är i åtanke, utan anpassningar efter olika grupper av arbetstagare och arbetsmarknadens olika sektorer. Sådana anpassningar kan enligt promemorian vara fördelaktiga eftersom olika förhållanden råder för arbetstagarna och det därför även skiljer hur detaljerade bestämmelser som är optimalt för de olika grupperna på arbetsmarknaden.¹⁶⁰ Det är även viktigt att understryka att bestämmelserna som kollektivavtalen reglerar också kan tillämpas för oorganiserade på arbetsplatsen.¹⁶¹

Enligt promemorian innebär den nuvarande regleringen i 7 § LAS en oförutsägbarhet som inte är önskvärd. En semidispositiv reglering skulle tillåta arbetsmarknadens parter att genom avtal precisera bestämmelserna om sakliga skäl, vilket i sin tur kan leda till att uppsägningsgrunderna framstår som mer förutsägbara än i den nuvarande formuleringen.¹⁶² I promemorian betonas betydelsen av att skapa mer förutsägbara regler och vilka positiva effekter det kan medföra för såväl arbetsgivare som arbetstagare, såsom färre felaktiga uppsägningar och färre tvister som behöver tas vidare till domstol.¹⁶³

Vidare framgår ur den föreslagna paragrafen att inte alla arbetstagarorganisationer ska kunna ingå avtal som gör avsteg från lagregleringen. Denna möjlighet tillfaller endast sammanslutningar av arbetstagarorganisationer, även kallat huvudorganisationer. I promemorian betonas att det är väsentligt att anställningsskyddet inte riskeras till följd av dispositiviteten, särskilt då 7 § utgör anställningsskyddslagens kärna. Att limitera vilka arbetstagarorganisationer som kan göra avsteg från bestämmelsen är således ett sätt att begränsa dispositiviteten.¹⁶⁴ Dessutom är begränsningen ett sätt att motverka att en alltför stor variation av regleringen uppkommer på arbetsmarknaden. Enligt promemorian är det av stor vikt att de avvikande regleringarna gäller en stor del av arbetsmarknaden. Att endast

¹⁶⁰ Ds 2021:17, s. 73 ff.

¹⁶¹ Ds 2021:17, s. 72.

¹⁶² Ds 2021:17, s. 73 ff.

¹⁶³ Ds 2021:17, s. 73 ff.

¹⁶⁴ Ds 2021:17, s. 73 ff.

avvikelser kan göras genom kollektivavtal på en hög nivå medför en mer enhetlig arbetsmarknad, än om en sådan reglering skulle uteblivit. Vidare betonas i promemorian att behörigheten att ingå avtal som avviker från lagen eller att i efterhand bekräfta sådana avtal inte ska kunna delegeras från huvudorganisationerna till en annan arbetstagarorganisation.¹⁶⁵

För att konkludera, framhäver arbetsmarknadens parter i promemorian att en intresseavvägning har gjorts mellan fördelarna med att ha en tvingande och en semidispositiv 7 § i anställningsskyddslagen. Det framgår att en tvingande paragraf innebär ett enhetligt anställningsskydd för hela arbetsmarknaden, vilket är fallet i den nuvarande regleringen. Vidare framgår att en semidispositiv paragraf däremot möjliggör för mer förutsägbara bestämmelser om vad som utgör sakliga skäl, men också innebär en risk att en för stor variation av anställningsskyddet uppkommer. Den föreslagna begränsningen av dispositiviteten är således, enligt promemorian, ett försök att finna en optimerad lösning.¹⁶⁶

Regleringen som gör anställningsskyddet dispositivt skulle däremot inte komma att gälla inom den statliga sektorn, enligt promemorian. Skälen till detta är för att det inte tillåts enligt 12 kapitlet 7 § regeringsformen (1974:152), där det framkommer att fundamentala bestämmelser som avser statligt anställda ska anges i lag. Enligt förarbeten till regeringsformen framkommer att exempel på sådana fundamentala bestämmelser är en arbetstagers skiljande från anställningen.¹⁶⁷

De föreslagna 7 a och 7 b §§ LAS gällande hyvling kommer vid införande av lagförslaget likaså att bli semidispositiva genom ännu en ny, föreslagen paragraf, 2 b § LAS. Den semidispositiva regleringen av 7 a och 7 b §§ LAS innefattar dock inte ett krav på att ett kollektivavtal, genom vilket avsteg från paragraferna görs, behöver vara slutet av en sammanslutning av arbetstagarorganisationer. Avtalet måste dock vara slutet eller beviljat av central arbetstagarorganisation. Om så inte är fallet måste ett avtal slutet på central nivå gälla i andra frågor mellan parterna, eller att endast det är fråga om en tillfälligt kollektivavtalslös situation.¹⁶⁸

¹⁶⁵ Ds 2021:17, s. 73 ff.

¹⁶⁶ Ds 2021:17, s. 73 ff.

¹⁶⁷ Ds 2021:17, s. 76.

¹⁶⁸ Ds 2021:17, s. 18.

4. Analys och slutsatser

4.1 Inledning

Om en arbetsgivare hamnar i situationen att en anställd inte längre kan vara kvar på sin nuvarande tjänst till följd av arbetsbrist ska möjligheter att omplacera utredas och, om det är möjligt, genomföras. Omplaceringsskyldigheten är menad att fungera som en del av arbetstagarens anställningsskydd och en precisering av *ultima ratio*-principen att uppsägningar endast ska användas som en sista utväg när det inte finns några andra alternativ att tillgå.¹⁶⁹ Arbetsmarknadens parter har förhandlat fram en principöverenskommelse som i ett senare skede har lett till en departementspromemoria, Ds 2021:17. I promemorian föreslås att omplaceringsskyldigheten, såväl som resterande 7 § LAS, ska bli semidispositiv.

Syftet med denna uppsats är att undersöka gränserna för arbetsgivarens omplaceringsskyldighet genom att utreda vilka omplaceringserbjudanden arbetsgivaren är skyldig att lämna enligt 7 § 2 stycket LAS vid arbetsbrist och vilka aspekter som kan påverka huruvida ett utgivet omplaceringserbjudande till följd av arbetsbrist är att betrakta som skäligt enligt 7 § 2 stycket LAS. Syftet är även att belysa vilka förändringar av arbetsgivarens omplaceringsskyldighet som kan förväntas av ett eventuellt genomförande av lagförslaget Ds 2021:17 och hur semidispositiveten som lagförslaget medför kommer att påverka arbetsgivarens omplaceringsskyldighet.¹⁷⁰

För att besvara frågeställningarna och uppfylla syftet analyseras och diskuteras i detta kapitel olika aspekter av arbetsgivarens omplaceringsskyldighet. Kapitlet har delats upp i tre delkapitel. Första och andra delkapitlet har utformats utefter frågeställningarna för att skapa tydlighet. I det första delkapitlet analyseras arbetsgivarens omplaceringsskyldighet i gällande rätt och vilka aspekter som kan påverka omplaceringserbjudandens skälighet. I det andra delkapitlet analyseras lagförslagets eventuella påverkan på omplaceringsskyldigheten. I ett

¹⁶⁹ Se kap. 2.1.

¹⁷⁰ Se kap. 1.2.

tredje delkapitel presenteras en avslutande slutsats som konkluderar analysen och besvarar frågeställningarna.

4.2 Omplaceringsskyldighet vid arbetsbrist enligt 7 § 2 stycket LAS

Den nuvarande regleringen av LAS är av tvingande karaktär och innebär att arbetsgivaren är skyldig att bereda annat arbete hos sig om det är skäligt att kräva. Det som är skäligt att kräva av arbetsgivaren vid omplaceringar till följd av arbetsbrist är först och främst att en noggrann omplaceringsutredning genomförs, där arbeten som är möjliga att omplacera arbetstagaren till urskiljs. Enligt vår mening är det tydligt att omplaceringsutredningen utgör en fundamental grund för omplaceringsskyldigheten. Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet är inte heller fullgjord om det råder oklarhet huruvida omplaceringsutredningen är fullständigt genomförd, vilket i vår mening bekräftar utredningens väsentlighet.¹⁷¹

När omplaceringsutredningen utförs är arbetsgivaren endast skyldig att se till lediga arbeten, och är inte skyldig att omorganisera verksamheten eller friställa någon annan arbetstagare.¹⁷² Vi menar att detta är ett uttryck för arbetsledningsrätten, då arbetsgivaren har befogenheten att bestämma vilka tjänster som behövs eller inte och därmed har stor makt över vilka tjänster som kan erbjudas. Arbetsgivaren har dock bevisbördan för att omplaceringsutredningen har fullgjorts, vilket gör att arbetsgivaren inte utan grund kan hävda att inga tjänster finns lediga. Arbetstagarorganisationen har dock en viss bevisbörda för vilka lediga tjänster som skulle kunna erbjudas.¹⁷³ I omplaceringsutredningen inkluderas andra driftsenheter inom företaget, men inte andra företag inom koncernen. Bedömningen av hur långt arbetsgivarens omplaceringsskyldighet sträcker sig till andra driftsenheter och företagsenheter påverkas däremot av hur verksamheten är organiserad.¹⁷⁴ Vår reflektion är därför att fasta riktlinjer inte kan fastställas eftersom bedömningen påverkas av omständigheterna i fallet.

¹⁷¹ Se kap. 2.2.2.

¹⁷² Se kap. 2.2.2.

¹⁷³ Se kap. 2.2.2.

¹⁷⁴ Se kap. 2.2.2.

Arbetsgivaren är dock endast skyldig att se till arbeten som arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för. Utgångspunkten är att arbetsgivaren endast kan kräva de kvalifikationer som allmänt kan ställas på tjänstens innehavare, men arbetsgivaren har också en viss makt att bestämma vilka dessa kvalifikationer är. Arbetsgivaren måste dock kunna bevisa varför dessa krav är rimliga för tjänsten.¹⁷⁵ Vi menar att tillräckliga kvalifikationer till viss del är ett subjektivt begrepp, då kvalifikationskravet inte enbart kan begränsas till mätbara faktorer utan även innefattar arbetstagarens personliga lämplighet. Vidare ger detta arbetsgivaren visst utrymme att styra vilka kandidater som uppfyller kvalifikationskravet, i synnerhet vid chefstjänster.

Arbetsgivaren behöver inte ta hänsyn till turordningsregler när omplaceringserbjudanden utges.¹⁷⁶ Om arbetstagaren avböjer ett skäligt omplaceringserbjudande är arbetsgivarens omplaceringsskyldighet fullgjord och arbetsgivaren är då inte skyldig att utge ytterligare arbetserbjudanden.¹⁷⁷ Detta innebär att godtycklig arbetstagare kan bli erbjuden omplacering till ett ledigt arbete vid en omplaceringssituation, och att denna arbetstagare riskerar uppsägning om erbjudandet är skäligt och avböjs.¹⁷⁸ Det innebär även, enligt vår reflektion, att en arbetstagare med en ofördelaktig plats i turordningen kan "räddas" genom ett omplaceringserbjudande till en annan tjänst. Det fastställda förhållandet mellan 7 och 22 §§ LAS har skapat diskussion om hur omfattande anställningsskyddet egentligen är.¹⁷⁹ Vår analys är att kombinationen av att arbetsbrist är ett långtgående begrepp och att turordningsreglerna inte är tillämpliga vid uppsägningar gör att arbetsgivaren har en stor påverkan att styra hur sin verksamhet ska vara organiserad. Till följd av detta tillmäts vad som utgör ett skäligt omplaceringserbjudande avgörande betydelse för arbetstagarens anställningsskydd vid en omplaceringssituation.

Ett omplaceringserbjudandes skälighet kan påverkas av huruvida arbetet är likvärdigt arbetstagarens tidigare arbete. Enligt förarbeten ska arbeten som erbjuds vid omplacering i första hand vara likvärdigt det arbete som arbetstagaren utför, men även andra

¹⁷⁵ Se kap. 2.2.3.

¹⁷⁶ Se kap. 2.2.4.

¹⁷⁷ Se kap. 2.2.2.

¹⁷⁸ Se kap. 2.2.2 och 2.2.4.

¹⁷⁹ Se kap. 2.2.4.

omplaceringsmöjligheter bör utredas.¹⁸⁰ Det är dock inte tillräckligt att arbetstagaren påvisar att det funnits ett ledigt arbete som enligt arbetstagaren varit mer likvärdigt sitt tidigare arbete. Det som Arbetsdomstolen slutligen lägger stor vikt vid, i mål där det tvistas om omplaceringserbudanden varit skäliga till följd av dess likvärdighet, är huruvida det funnits ett annat ledigt arbete som varit tydligt mer lämpligt för arbetstagaren. Hur likvärdigt det erbjudna arbetet och arbetstagarens tidigare arbete är utgör dock den faktor som huvudsakligen bedöms, när arbetenas lämplighet diskuteras av domstolen.¹⁸¹

När domstolen utreder arbetens likvärdighet läggs stor vikt vid faktorer såsom arbetstagarens arbetskyldighet och huruvida arbetstagaren kan få användning för sina tidigare yrkeskunskaper. Arbetstagarens inställning och hur tillfredsställande två arbetsalternativ skulle vara för arbetstagaren har även varit en faktor som har diskuterats av domstolen gällande arbetens lämplighet, men som inte har varit en avgörande faktor.¹⁸² Vår reflektion är snarare att det är ytterst sällan domstolen tar hänsyn till arbetstagarens personliga tillfredsställelse vid skälighetsbedömningar av omplaceringserbudanden. Vidare kan en arbetstagares hälsa, om det påverkar en arbetstagares möjlighet att utföra arbetet, påverka skälighetsbedömningen av ett omplaceringserbudande.¹⁸³ Vårt resonemang är att det som faktiskt avgör huruvida ett erbjudet arbetes likvärdighet till arbetstagarens tidigare arbete tillåts påverka skälighetsbedömningen, är om det funnits ett annat ledigt arbete som domstolen ansåg var tydligt mer lämpligt för arbetstagaren.

Även när domstolen bedömer om ett arbete som innebär minskad ersättning kan utgöra ett skäligt omplaceringserbudande utreds det om det funnits mer lämpliga möjligheter till omplacering. Om mer lämpliga omplaceringsmöjligheter inte har funnits anser domstolen i rättspraxis att det är accepterat att ersättningen ändras i proportion till de arbetsuppgifter som utförs. Både löneökning och lönesänkning har tillåtits av domstol. Det som är av betydelse för domstolen är om arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för arbetet, inte om arbetet innebär en befordran eller en degradering.¹⁸⁴

¹⁸⁰ Se kap. 2.3.2.

¹⁸¹ Se kap. 2.3.2.

¹⁸² Se kap. 2.3.2.

¹⁸³ Se kap. 2.2.2.

¹⁸⁴ Se kap. 2.3.4.

Huruvida ett omplaceringserbjudande anses vara skäligt kan även påverkas av vilket kollektivavtal som är tillämpligt. Kollektivavtal utgör en stark påverkan på hur branschpraxis utformas, och därmed även på vad som kan anses vara skäligt i olika situationer.¹⁸⁵

Vidare finns en rad olika aspekter som kan påverka huruvida det geografiska avståndet till ett omplaceringserbjudande är skäligt eller inte. Förarbeten har bidragit med vissa grundläggande riktlinjer om hur geografiska avstånd ska bedömas, men mer detaljerat vad som skattas som skäligt framkommer ur rättspraxis.¹⁸⁶ Vårt resonemang gällande vilka geografiska avstånd som är acceptabla är att det är en bedömningsfråga utifrån det enskilda fallet, där flera faktorer spelar in. I flera rättsfall tar domstolen hänsyn till arbetstagarens personliga förutsättningar såsom den berördas familjesituation, ålder och anknytning till arbetsorten. Dessa faktorer tas i beaktning då de påverkar domstolens bedömning av om det är skäligt för den anställde att pendla till en mer avlägsen geografisk ort. Pendlingsavstånd och tillgång till kollektivtrafik är i sig mer praktiska aspekter i domstolens bedömning, där resonemang ofta förs om veckopendling mellan de aktuella orterna är godtagbart.¹⁸⁷ Däremot, trots flera rättspraxis inom ämnet, ger varje enskilt fall olika utfall eftersom de personliga förutsättningarna måste tas i beaktning.

Att ett arbete innebär en ändrad sysselsättningsgrad kan också påverka ett omplaceringserbjudandes skälighet. Utgångspunkten är att en förändrad sysselsättningsgrad inte i sig gör ett omplaceringserbjudande oskäligt. Även vid hyvling har domstolen ansett omplaceringserbjudanden vara skäliga.¹⁸⁸ Sambandet vi kan se utifrån rättspraxis är att det som blir avgörande, vid tvist om ett omplaceringserbjudande som innebär sänkt sysselsättningsgrad är skäligt, är huruvida det funnits arbetsmöjligheter med mer likvärdig sysselsättningsgrad och om arbetsgivaren har undersökt detta. Samma kriterium avgör vid bedömning om det är skäligt att en arbetstagare omplaceras från en tillsvidareanställning till en tidsbegränsad anställning.¹⁸⁹ Vår reflektion är att arbetsgivarens befogenhet att bestämma

¹⁸⁵ Se kap. 2.3.3.

¹⁸⁶ Se kap. 2.3.5.

¹⁸⁷ Se kap. 2.3.5.

¹⁸⁸ Se kap. 2.3.6.

¹⁸⁹ Se kap. 2.3.6.

vilken typ av anställning som passar in, om organisationen förändrar karaktär, är tydligt starkare än arbetstagarens rätt att behålla sin sysselsättningsgrad. Arbetsgivarens rätt att styra sin verksamhet är dock inte lika väsentlig som förpliktelsen att fullgöra omplaceringsskyldigheten korrekt.

Sammanfattningsvis finner vi att arbetsgivaren är skyldig att noggrant undersöka alla möjligheter till ett ledigt arbete som arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för. Omplaceringserbjudanden behöver inte utges enligt turordningen. Genomgående för vad som utgör ett skäligt omplaceringserbjudande är att exakta bestämmelser inte kan fastställas, eftersom omplaceringserbjudandens skälighet avgörs efter en helhetsbedömning utifrån omständigheterna i det enskilda fallet. Vi menar däremot att ett generellt synsätt som genomsyrar skälighetsbedömningen är att anställningsskyddslagen ska verka som ett anställningsskydd och inte som ett befattningsskydd. Det är dock tydligt att domstolen helst ser att arbetet ska vara så likt det föregående arbetet som möjligt, både gällande arbetsuppgifter, ersättning, geografiskt avstånd och sysselsättningsgrad, vilket även går i linje med utlåtanden i förarbeten. Domstolen återkommer ofta till huruvida ett omplaceringserbjudande är lämpligt för arbetstagaren, vilket i sig ger uttryck för väsentligheten av helhetsbilden och det enskilda fallets omständigheter. Sådana omständigheter, som därför kan påverka ett erbjudandes skälighet, är arbetstagarens yrkeskunskaper, arbetsskyldighet, tillfredsställelse i arbetet, hälsa, ålder, familjesituation, pendlingsavstånd och tillgång till kollektivtrafik. De nämnda faktorerna är inte självständigt avgörande men kan tas i beaktning vid bedömning huruvida ett erbjudande är skäligt.

Ett samband som vi har kommit fram till efter beaktning av rättspraxis är att det är högst avgörande om arbetsgivaren har gjort en fullständig utredning. Är omplaceringsutredningen komplett leder det sällan till en fällande dom där arbetsgivaren har ansetts omplacera felaktigt. Med grund i de rättskällor som har studerats i denna uppsats kan vi även dra slutsatsen att ett omplaceringserbjudande i princip är att betrakta som skäligt om det inte funnits någon annan omplaceringsmöjlighet. Om andra omplaceringsmöjligheter har funnits blir karaktären av de möjliga arbetena avgörande. Vi tycker oss se en konstant balansgång i bedömningen mellan arbetstagarens anställningsskydd och verksamhetens status.

4.3 Lagförslagets potentiella påverkan på omplaceringsskyldigheten vid arbetsbrist

I den nya principöverenskommelsen mellan parterna, som i sin tur har utmynnat i Ds 2021:17, föreslås en rad förändringar i anställningsskyddslagen som bland annat påverkar omplaceringsskyldigheten.¹⁹⁰ Den föreslagna lagändringen innebär att formuleringen i 7 § LAS ändras till att en arbetsgivare endast är skyldig att bereda annat arbete hos sig om det kan krävas. Enligt promemorian ska innebörden i lagen dock inte förändras när det gäller omplaceringar till följd av arbetsbrist, trots att paragrafens ordalydelse förändras.¹⁹¹

I promemorian föreslås även införandet av 2 a § LAS, vilket däremot skulle innebära en större förändring av arbetsgivarens omplaceringsskyldighet och bestämmelsens karaktär. Förändringen innebär att 7 § LAS, där omplaceringsskyldigheten regleras, blir semidispositiv.¹⁹² Specifikt vilka regler som kommer att avtalas om i kollektivavtalen är svårt att på förhand veta, vilket är viktigt att ha i åtanke. En dispositiv reglering av omplacering ger dock parterna förutsättningar att införa mer precisa bestämmelser som tydliggör hur långt omplaceringsskyldigheten sträcker sig och därmed begränsar tolkningsutrymmet.¹⁹³ Enligt promemorian är orsaken till förslaget bland annat att den nuvarande lagstiftningen skapar en oförutsägbarhet eftersom lagens gränser inte är helt tydliga. Av promemorians innehåll att döma kan en semidispositiv reglering även vara mer effektivt på flera plan, med resultat såsom att färre tvister behöver tas till domstol och att färre uppsägningar behöver ske till följd av oklara bestämmelser.¹⁹⁴

Om införandet av kollektivavtalsreglering och semidispositivitet genomförs kommer det att möjliggöra för att reglerna om omplacering anpassas efter vilka förhållanden som råder hos den berörda kategorin av arbetstagare. Vilket kollektivavtalsområde en arbetstagare tillhör

¹⁹⁰ Se kap. 3.1.

¹⁹¹ Se kap. 3.2.

¹⁹² Se kap. 3.3.

¹⁹³ Se kap. 3.3.

¹⁹⁴ Se kap. 3.3.

kommer sedermera att bli avgörande för vilken reglering som kommer att gälla arbetstagaren.¹⁹⁵ Vår tolkning är att den nya bestämmelsen kommer att innebära att det blir en större distinktion mellan anställda inom arbetar- och tjänstemannasektorn, efter att kollektivavtal med regler som är mer anpassade efter den berörda gruppen har ingåtts. Eftersom bestämmelserna om sakliga skäl vid uppsägning i 7 § LAS också blir semidispositiva, kommer individens anställningsskydd samt vilka bestämmelser rörande omplacering som är tillämpliga till stor del påverkas av om den anställde omfattas av kollektivavtal. Vi för därför resonemanget att kollektivavtalsområde kommer att få en mer avgörande roll vid omplaceringsskyldigheten i stort, än det har i nuläget.

Däremot, kommer de arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal inte vara helt utan skydd, eftersom de fortfarande kommer att omfattas av lagens bestämmelser.¹⁹⁶ Exempelvis kommer statligt anställda fortfarande att omfattas av enbart lagen, vilket gör att det kan bli en större åtskillnad mellan privatanställda och statligt anställdas anställningsskydd.¹⁹⁷ Diskussion kan även föras huruvida en semidispositiv eller tvingande reglering är mer fördelaktigt för arbetstagarna. Å ena sidan kan anställningsskyddet bli bättre anpassat efter arbetsmarknadens olika grupper och dess behov, vilket skulle kunna innebära regler som är bättre anpassade för individen. Å andra sidan kan resonemang föras att den nuvarande lösningen är mer rättvis då skyddet blir mer enhetligt för alla grupper på arbetsmarknaden.

Vår reflektion är fortsättningsvis att bestämmelser som tar större hänsyn till de olika kategorierna av arbetstagare kan förenkla för arbetsgivaren, till följd av att reglerna blir lättare att applicera på de olika grupperna när de är mer specificerade. Semidispositiviteten kommer dock att innebära att en och samma arbetsgivare kommer att kunna vara skyldig att tillämpa olika regler på olika arbetstagare, beroende på vilket kollektivavtal som är tillämpligt. I nuläget behöver arbetsgivarna inte ha olika regleringar i åtanke gällande omplacering, eftersom samma tvingande lagrum tillämpas på alla arbetstagare.¹⁹⁸

¹⁹⁵ Se kap. 3.3.

¹⁹⁶ Se kap. 3.3.

¹⁹⁷ Se kap. 3.3.

¹⁹⁸ Se kap. 2.2.2 och 3.3.

Vidare är vårt resonemang att arbetsgivarens handlingsutrymme både kan komma att öka och minska om omplaceringsskyldigheten skulle bli reglerad i kollektivavtal. Minskat handlingsutrymme skulle kunna påverka arbetsgivaren på ett negativt sätt om det medför en inskränkning i arbetsgivarens arbetsledningsrätt och möjlighet att styra över sin egen verksamhet och dess lönsamhet. Oavsett vilken påverkan en eventuell semidispositivitet skulle ha på arbetsgivarens handlingsutrymme, är vår reflektion att reglerna kring omplacering bör bli mer lätthanterliga i samband med att semidispositiv reglering möjliggör för reglerna att vara mer tydliga och precisa.

Det nya lagförslaget innebär även att endast sammanslutningar av arbetstagarorganisationer, så kallat huvudorganisationer, ska kunna ingå kollektivavtal som gör avvikelser från 7 § LAS. Denna begränsning av dispositiviteten innebär att de avvikande kollektivavtalen kommer att täcka en större del av arbetsmarknaden, än om begränsningen inte fanns. Införandet av semidispositivitet medför däremot fortfarande att regleringen av arbetsgivarens omplaceringsskyldighet kommer att skilja sig mellan arbetsmarknadens olika delar. Vilken reglering som är tillämplig kommer att bero på vilket kollektivavtal som finns på arbetsplatsen, och vilken huvudorganisation som kollektivavtalet styrs av.¹⁹⁹ Vi tolkar lagförslaget som att begränsningen att kollektivavtal endast kan ingås av sammanslutningar av arbetstagarorganisationer kan medföra att arbetsmarknadens reglering av omplaceringsskyldigheten blir mer kontrollerad och inte blir lika varierad, jämfört med om avtalen kunde slutas på lokal nivå. Variationerna på arbetsmarknaden blir emellertid fortfarande fler än i nuläget, när lagen är tvingande.

Vidare innebär den föreslagna lagändringen att två nya paragrafer som gäller hyvling införs, 7 a och 7 b §§ LAS. De nya paragraferna innebär ett ökat anställningsskydd för arbetsgivaren, avseende att turordningsregler införs vid omplacering som enbart innebär en förändring av sysselsättningsgraden.²⁰⁰ Dessa paragrafer blir dock även semidispositiva, genom den föreslagna 2 b § LAS.²⁰¹ Eftersom hyvling har varit ett debatterat ämne, är vår reflektion att det föreslagna införandet av turordningsregler vid hyvling kan vara resultatet av en

¹⁹⁹ Se kap 3.3.

²⁰⁰ Se kap. 3.2.

²⁰¹ Se kap. 3.3.

kompromiss efter att arbetsmarknadens parter har varit missnöjda med och oeniga om den nuvarande regleringen av hyvling.

Sammanfattningsvis kommer det inte att göras någon skillnad i innebörden av arbetsgivarens omplaceringsskyldighet vid arbetsbrist, trots att formuleringen i 7 § LAS förändras. Vidare ser vi en rad samband beträffande semidispositiviteten som det potentiella lagförslaget kommer att medföra. För att konkludera, menar vi att omplaceringssituationerna kommer att bli mer förutsägbara och att fler variationer av regleringen kring omplaceringsskyldighet kommer att uppkomma. Åtskillnaden mellan regleringen för de anställda inom arbetar- och tjänstemannasektorn kommer därmed att öka i samband med den föreslagna regleringen, vilket dock inte behöver medföra sämre anställningsförhållanden för de som blir påverkade. Det går emellertid inte att förutse vilken specifik reglering som kommer att införas i kollektivavtalen gällande arbetsgivarens omplaceringsskyldighet. Exakt hur arbetsgivarens handlingsutrymme och arbetstagarens anställningsskydd kommer att förändras är av samma anledning oberäkneligt.

4.4 Avslutande slutsats

För att besvara våra frågeställningar och uppfylla syftet med arbetet kommer vi att presentera en avslutande slutsats. Sammanfattningsvis finner vi, utifrån de rättskällor vi har funnit och studerat, att arbetsgivaren är skyldig att noggrant undersöka alla möjligheter till att omplacera arbetstagaren. Denna utredning sträcker sig till andra driftsenheter men inte utanför företagets gränser. Arbetsgivaren är endast skyldig att lämna omplaceringserbjudanden till lediga arbeten som arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för, och erbjudandena behöver inte lämnas enligt turordningen. Vidare finner vi att en aspekt som i allra högsta grad påverkar om ett omplaceringserbjudande är att betrakta som skäligt, är huruvida omplaceringsutredningen är fullständigt genomförd. Ytterligare en avgörande faktor är huruvida det finns andra arbeten som arbetstagaren kan omplaceras till. Om det finns andra lediga arbeten som arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för, är det avgörande huruvida något annat arbete kan anses vara tydligt mer lämpligt för arbetstagaren, utifrån den helhetsbedömning som görs med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet.

Slutligen kan vi konstatera att införandet av den nya formuleringen i 7 § LAS inte kommer att förändra innebörden av arbetsgivarens omplaceringsskyldighet vid arbetsbrist, men att införandet av semidispositiviteten kommer att kunna ha betydligt större påverkan. De främsta förändringarna som vi ser för arbetsgivarens omplaceringsskyldighet är att det kommer att bli ett mer förutsägbart utgångsläge, större uppdelning mellan kategorierna av arbetstagare och att det kommer att finnas en större variation av regleringar på arbetsmarknaden. Frågan består dock huruvida arbetsgivarens omplaceringsskyldighet kommer att bli mer eller mindre omfattande om lagförslaget går igenom, eftersom det är svårt att förutse vilka bestämmelser som parterna kommer att avtala om.

Abstract

The employer's obligation to relocate is a highly discussed subject within the Swedish labour law. According to section 7 paragraph 2 of the Employment Protection Act (1982:80), it is required that the employer prepares the employee for other work with him if possible before dismissal occurs as a result of a redundancy, also referred to as the obligation to relocate. The subject contributes to a dilemma, as both the employer's rights to lead and the employee's right to protection must be taken into consideration. In addition, changes are expected to take place in the area. In a new ministry memorandum, Ds 2021:17, it is proposed that the obligation to relocate should become optional, but can only be deviated from through collective agreements. The purpose of the thesis is to examine what is required of the employer in a situation where he is obligated to relocate an employee, and also what may constitute an acceptable relocation offer. Furthermore, the purpose of the thesis is to examine what changes the proposed legislation will entail, regarding the employer's obligation to relocate.

A legal dogmatic method has been used to examine the research question and fulfill the purpose. Hence, we have studied statutory law, legislative history, cases and literature of jurisprudence. Some conclusions could be drawn after the applicable law had been determined and analyzed. In summary, the employer is required to research what other work positions are vacant, given that the employee has sufficient qualifications for the continued work. If an offer for other work is acceptable depends on the circumstances in the specific case and has to be determined through an overall assessment. The investigation of the possibilities to relocate and what other work possibilities were found have a crucial impact. There is still no definitive answer to what regulation will be determined in the collective agreements. However, the conclusion that can be drawn is that the optional regulation will enable more predictable outcomes and lead to an increased distinction between the regulations of the different categories of employees.

Keywords: obligation to relocate, redundancy, acceptable relocation offer, Ds 2021:17.

Käll- och litteraturförteckning

Offentligt tryck

Sverige

Ds 2002:56, *Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv*.

Ds 2021:17, *En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden*.

Kungl. Maj:ts Proposition 1973:129, *Förslag till lag om anställningsskydd*.

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

SOU 2019:5, *Tid för trygghet*.

Litteratur

Adlercreutz, Axel och Mulder, Bernard Johann, *Svensk arbetsrätt*, upplaga 14:1, Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2013.

Dalekant, Per och Weihe, Anders, Lag (1982:80) om anställningsskydd 7 §, 2 st, Karnov (JUNO) (besökt 2021-11-18).

Dalekant, Per och Weihe, Anders, Lag (1982:80) om anställningsskydd 22 §, 4 st, Karnov (JUNO) (besökt 2021-11-09).

Glavå, Mats och Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, upplaga 4:1, Lund: Studentlitteratur AB, 2020.

Glavå, Mats, *Vägval för anställningsskyddet*, Göteborg: Bokförlaget BAS i samarbete med Bokförlaget Korpen, 2018.

Källström, Kent och Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet*, upplaga 5:1, Uppsala: Iustus Förlag AB, 2019.

Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, upplaga 13:1, Uppsala: Iusté Aktiebolag, 2021.

Lunning, Lars och Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd: en lagkommentar*, upplaga 11:1, Stockholm: Wolters Kluwer Sverige AB, 2016.

Numhauser-Henning, Ann och Rönmar, Mia, Det flexibla svenska anställningsskyddet, *Juridisk Tidskrift*, Nr 2, 2010/11.

Papadopoulou, Frantzeska och Skarp, Björn, *Juridikens nycklar: introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg*, upplaga 2:1, Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2021.

Rönmar, Mia, *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet: en komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*, Lund: Juristförlaget i Lund, 2004.

Samuelsson, Joel och Melander, Jan, *Tolkning och tillämpning*, upplaga 2, Uppsala: Iustus Förlag AB, 2003.

Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*, upplaga 5:1, Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2021.

Öman, Sören, Lag (1982:80) om anställningsskydd 7 §, Lexino 2021-07-01 (JUNO).

Rättsfallsförteckning

Sverige

Arbetsdomstolen

AD 1929 nr 29

AD 1978 nr 161

AD 1981 nr 1

AD 1981 nr 51

AD 1982 nr 60

AD 1983 nr 51

AD 1983 nr 110

AD 1983 nr 127

AD 1983 nr 174

AD 1984 nr 82

AD 1984 nr 133

AD 1984 nr 141

AD 1985 nr 6

AD 1987 nr 34

AD 1989 nr 126

AD 1990 nr 59

AD 1993 nr 61

AD 1994 nr 88

AD 1995 nr 2

AD 1995 nr 107

AD 1996 nr 5

AD 1996 nr 54

AD 1996 nr 144

AD 1997 nr 121

AD 1998 nr 94

AD 1999 nr 24

AD 2003 nr 14

AD 2004 nr 40
AD 2005 nr 57
AD 2006 nr 11
AD 2006 nr 15
AD 2006 nr 68
AD 2008 nr 46
AD 2009 nr 50
AD 2010 nr 10
AD 2010 nr 30
AD 2010 nr 51
AD 2011 nr 5
AD 2011 nr 30
AD 2012 nr 11
AD 2012 nr 16
AD 2012 nr 47
AD 2013 nr 11
AD 2013 nr 13
AD 2013 nr 60
AD 2013 nr 67
AD 2015 nr 49
AD 2016 nr 15
AD 2016 nr 53
AD 2016 nr 69
AD 2018 nr 41