

Anställningsskyddets osäkra framtid

En uppsats om undantaget i turordningsreglerna

Claudia Diaz Diaz

Kandidatuppsats i handelsrätt

HARH16

HT21

Handledare: Ann-Christine Hartzén

Examinator: Annamaria Westregård



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Innehållsförteckning

Innehåll

1. Inledning	6
1.1 Bakgrund och ämne	6
1.2 Syfte och frågeställning	7
1.3 Avgränsningar.....	8
1.4 Metod och material	9
1.5 Disposition	10
2. Anställningsskyddets föreskrifter i gällande rätt	11
2.1 Kort inblick i arbetsrättens utveckling.....	11
2.2 Anställningsskyddet (LAS).....	11
2.3 Uppsägning på grund av arbetsbrist.....	13
2.4 Omplacering.....	16
2.4.1 Turordningskrets och driftsenhet	17
2.4.2 Tillräckliga kvalifikationer	18
2.4.3 Omplacering i turordning.....	20
2.5 Turordning	21
2.5.1 Undantagsregeln	22
3. Den nya arbetsrätten	25
3.1 Arbetet med att modernisera arbetsrätten	25
3.1.1 Parternas principöverenskommelse	27
3.1.2 Promemorian en reformerad arbetsrätt	28
3.2 Lagändringsförslag i anställningsskyddet (Ds 2021:17)	29
3.2.1 Förändring i 7 § LAS , saklig grund ändras till sakliga skäl	29

3.2.2 Sakliga skäl skall vara dispositiva	31
3.2.3 Undantagsregeln utökas till tre	31
4. Analys	34
4.1 Inledning	34
4.2 Uppsägning skall grunda sig på sakliga skäl	35
4.2.1 Sakliga skäl och omplaceringsskyldigheten skall vara dispositiva	36
4.3 Turordningsreglerna.....	37
4.3.1 Undantagsregeln	38
5. Sammanfattning och slutsatser	41

Sammanfattning

Inom svensk arbetsrätt är (SFS 1982:80) lagen om anställningsskydd den centrala lagstiftningen som reglerar anställningsform och hur en uppsägning får ske. Arbetstagaren har turordningsreglerna i 22§ Lag om anställningsskydd som skydd och i det anciennitetsprincipen (senioritetsprincipen), då arbetsgivaren anført arbetsbrist inom verksamheten som uppsägningsskäl. Turordningsreglerna har varit ett omdebatterat ämne som dessutom förväntas förändras, då Statens offentliga utredningar SOU 2020:30 och nya departementspromemorian Ds 2021:17 föreslagit att undantagsregeln skall utökas för alla arbetsgivare. Det skiljer sig i ändringarna som föreslås gällande anställningsskyddet. Utöver utvidgningen av undantagsregeln så föreslås det att saklig grund skall ändras till sakliga skäl och bli dispositiv via kollektivavtal.

Syftet med uppsatsen är att utreda, fastställa och analysera arbetstagarens anställningsskydd via turordningsreglerna då arbetsgivaren anför arbetsbrist som uppsägningsskäl. Ytterligare är syftet att utreda och analysera hur arbetstagaren kommer att påverkas av kommande lagförändring gällande utvidgat undantag från turordningsreglerna. Kortfattat är slutsatsen att införandet av den dispositiva bestämmelsen, är svår att förutse hur det kommer påverka den enskilde arbetstagaren. Eftersom det är svårt att på förhand veta vilka bestämmelser som parterna kommer att avtala om. Dock kommer det leda till större uppdelning mellan kategorierna av arbetstagare och därmed en större variation av regleringar på arbetsmarknaden.

Förkortningar

SFS	Svensk författningssamling
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige
Prop.	Regeringens proposition
SACO	Svenska akademikers centralorganisation
SAF	Svenska Arbetsgivareföreningen (numera Svenskt Näringsliv)
SN	Svenskt Näringsliv
TCO	Tjänstemännens centralorganisation
AD	Arbetsdomstolen
SOU	Statens Offentliga Utredningar
Ds	Departementsserien
PTK	Förhandlings- och samverkansrådet PTK (tidigare Privattjänstemannakartellen)
Dir.	Kommittédirektivserien
Bet.	Utskottsbetänkande

1. Inledning

1.1 Bakgrund och ämne

På grund av det ökande behovet för flexibla och konkurrenskraftiga företag att uppfylla marknadskraven är olika former av operativa förändringar nödvändiga. Detta innebär att företagen kan behöva köpa eller sälja delar av organisationen och därav är omstrukturering vanligt förekommande i dagens företag¹. Allt fler arbetstagare påverkas av omstruktureringar genom sammanslagningar, förvärv, leverantörsbyten och outsourcing. Omstruktureringen kan även innebära en förändring i anställningsförhållandet.

En anställning kan avslutas på olika sätt och beroende på omständigheterna till uppsägningen blir olika bestämmelser tillämpliga. För de flesta innebär det en omställning att bli av med sin anställning och detta kan påverka en persons ekonomiska och sociala möjligheter samt skapa en känsla av maktlöshet i livet, vilket eventuellt kan leda till en personlig kris.² Därför är det viktigt med ett effektivt regelverk och lagstiftning för att säkerställa skyddet för enskilda samt hur anställningsförhållandet kan och bör avslutas.

Innan det infördes en lag för att skydda anställningen har arbetsgivaren haft anställnings- och uppsägningsrätt. Detta kom att ändras i samband med överenskommelser bland arbetsmarknadens parter.

Den generella lagstiftningen som reglerar anställningsskyddet i Sverige är Lagen om anställningsskydd (LAS).³ Lagen reglerar anställningsformerna samt hur en anställning kan och skall avslutas. Vid en uppsägning från arbetsgivarens sida, då arbetsgivaren hänvisar till arbetsbrist i verksamheten, har arbetstagaren turordningsreglerna som skydd och i det anciennitetsprincipen (senioritetsprincipen).

¹ Alvesson, M. och Sveningsson, S., (2014), Förändringsarbete i organisationer, s.23ff.

² Cullberg och Lundin (2006) s.132

³ Lag (1982:80) om anställningsskydd

Regeringen beslutade i april 2019 att låta en särskild utredare lämna förslag om hur arbetsrätten kan moderniseras och anpassas till dagens arbetsmarknad, samtidigt som en grundläggande balans mellan arbetsmarknadens parter upprätthålls.⁴ I juni 2020 presenterade utredaren betänkandet “En moderniserad arbetsrätt”⁵, vilken är en politisk kompromiss med flera motsägelsefulla mål.⁶ Ett av målen var att författa lagförslag om tydligt utökade undantag från turordningsreglerna vid uppsägning. Utredningens förslag syftar till att anpassa anställningsskyddet till hur arbetsmarknaden har utvecklats och förändrats under de senaste decennierna.⁷

Senare under samma år inleddes förhandlingar om anställningsskydd och omställning mellan arbetsmarknadens parter⁸ och förhandlingarna resulterade i en principöverenskommelse.⁹ Avsikten med förhandlingarna var att ta ett helhetsgrepp om faktorer som i kombination kan skapa flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet. Den 4 december 2020 begärde parterna att regeringen skulle modernisera arbetsrätten i enlighet med deras principöverenskommelsen och de åtog sig att medverka i utredningen för hur detta skulle implementeras. I juni 2021 publicerades vad utredningen kommit fram till, *En reformerad arbetsrätt*.¹⁰, där det redogörs vad som behövs göras för att reformera arbetsrätten i enlighet med parternas principöverenskommelse rörande anställningsskyddet.¹¹ Dessutom presenterades det två andra promemorior som behandlar de andra delarna i principöverenskommelsen.¹² Om dessa lagändringsförslag blir aktuella, ska de träda i kraft den 30 juni 2022 och tillämpas första gången den 1 oktober 2022.¹³

1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med uppsatsen är att utreda, fastställa och analysera arbetstagarens anställningsskydd via turordningsreglerna då arbetsgivaren anför arbetsbrist som

⁴ Dir. 2019:17

⁵ SOU 2020:30

⁶ Nyström, B., Mulder, Bernard Johan och Schlachter, Monika, Seniority in a comparative perspective, s.124

⁷ SOU 2020:30

⁸ PTK, IF Metall, Kommunalarbetareförbundet och Svenskt Näringsliv.

⁹ A2020/02524

¹⁰ Ds 2021:17

¹¹ <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/departementsserien-och-promemorior/2021/06/en-reformerad-arbetsratt/> (hämtad 2022-03-12)

¹² Ds 2021:18 och Ds 2021:16

¹³ Ds 2021:17 s.145

skäl för uppsägning. Uppsatsen kommer att beakta motiv som framhållits i förarbeten till turordningsreglerna i 22 § LAS och redovisa för hur motiven förhåller sig till varandra. Vidare är syftet att analysera lagförslaget *En reformerad arbetsrätt*, som föreslår ändring av undantaget i 22 § LAS och jämföra lagförslaget om ändring i turordningsreglerna med dagens bestämmelser. Utgångspunkten är att anställningsskyddet för arbetstagare inte är särskilt starkt och kommer bli desto svagare med det nya förslaget. Avslutningsvis är syftet även att läsaren skall nå större förståelse för anställningsskyddets turordningsregler och dess innebörd av eventuella förändringar.

För att kunna utreda dessa syften har nedanstående frågeställning formulerats:

- Hur kommer arbetstagare att påverkas av kommande lagförändring gällande utvidgat undantag från turordningsreglerna vid arbetsbrist?

1.3 Avgränsningar

Den här uppsatsen är riktad till personer som besitter en grundläggande kunskap i arbetsrätt. Därför går texten inte in i djupare förklaringar kring olika begrepp inom arbetsrätten såsom uppsägning, arbetsbrist och liknande kända arbetsrättsliga begrepp. Uppsatsen är i huvudsak avgränsad till att endast beröra den allmänna turordningen på arbetsmarknaden som regleras via lagstiftning och inte den privata marknaden, eller de turordningsregler som finns föreskrivna i avtal om turordning för arbetstagare hos staten (TurA-S). Av naturliga skäl kommer dessa inte att beröras i arbetet då det hade blivit för brett att täcka allt.

Uppsatsen kommer dessutom inte ta upp kollektivavtal då det finns många och sinsemellan olika, på både central och lokal nivå. Då "En moderniserad arbetsrätt" och "En reformerad arbetsrätt" behandlar flera punkter i anställningsskyddet, och uppsatsens målsättning omfattar turordningsreglerna och undantagen i dessa, är det således delarna som handlar om 22 § LAS som kommer att lyftas fram.

En stor del av den svenska lagstiftningen har påverkats av EU-rätt, internationella avtal och överenskommelser men detta kommer inte beröras i uppsatsen. Uppsatsen kommer inte att fördjupa sig i vilka EU-rättsliga författningar som är tillämpliga,

utan fokus kommer att ligga på hur förslaget kommer påverka arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden.

1.4 Metod och material

Uppsatsens frågeställning syftar till att utreda, systematisera, fastställa samt analysera bestämmelserna för turordningen vid arbetsbrist. Då en uppsägning på grund av arbetsbrist nästan enbart bygger på lagar, direktiv, rättspraxis, förarbeten och doktrin, vilka är de allmänt accepterade rättskällorna, är den rättsdogmatiska metoden mest lämplig för uppsatsen.¹⁴ Rättsdogmatikens uppgift är att beskriva och fastställa gällande rätt, till skillnad från att resonera kring hur rätten borde vara¹⁵. En välkänd juridisk term för det förstnämnda fenomenet är "de lege lata" och det andra "de lege ferenda"¹⁶, vilket innebär att tolka, fastställa och systematisera gällande rätt. När det rättsliga ramverket i Sverige har förklarats kommer den lagstadgade lagen att utgöra huvuddelen av det material som kommer att användas. Rättsdogmatisk analys innebär att man analyserar olika rättskällornas element. Det slutliga resultatet kommer att visa vilka lagar som är tillämpliga och hur dessa uppfattas i specifika sammanhang. Anledningen till valet av den rättsdogmatiska metoden som utgångspunkt är på grund av att den är lämplig för att fastställa gällande lag, och därmed också till hjälp för att belysa skillnaden mellan gällande lag och de kommande förändringar i lagförslaget.

Utgångspunkten är bestämmelserna i anknytning till arbetsbrist, där turordningsreglernas bestämmelser återfinns i 22 § LAS. Förarbeten och doktrin har studerats för att få en bättre förståelse för innebörden i paragrafen.¹⁷ För ytterligare förståelse, har praxis använts för att se hur lagreglerna har tillämpats i verkligheten och domsluten kommer mestadels från arbetsdomstolen (AD).

Då frågeställningens mening är att jämföra och även analysera dagens bestämmelser med förslaget om ändringar i turordningsreglerna samt om kommande förändringar kommer att påverka anställningsskyddet för den enskilde

¹⁴ Kleineman, J. (2018) Rättsdogmatisk metod. I: Juridisk metodlära, s.21 ff.

¹⁵ Papadopoulou, P. och Skarp, B. (2017), Juridikens nycklar, s. 151.

¹⁶ Ibid. s.134

¹⁷ Samuelsson och Melander, Tolkning och tillämpning, s. 44

arbetstagaren, finner jag den rättsanalytiska metoden tillämplig. Ett rättsanalytiskt arbete syftar inte endast till att fastställa gällande rätt via den rättsdogmatiska metoden utan även till att analysera rätten. Med denna metod ges även en möjlighet att eventuellt kritisera lagförslaget, vilket anses vara en självklar uppgift enligt Sandgren.

Den rättsdogmatiska metoden bygger på föreställningen att det finns ett rätt svar för varje rättsliga problem, och det rättsanalytiska synsättet är mer öppet, där finns inget rätt eller fel svar. Sandgren beskriver att;

”Ett sådant synsätt har lagts av rättsrealismen, som betonar att rättstillämpningen har flera legitima alternativ att välja mellan när den ställs inför svåra rättsliga frågor.”¹⁸

1.5 Disposition

Texten är uppdelad på ett till viss del kronologiskt vis för att läsaren enkelt ska ha möjlighet att få en bra bild av hur turordningsreglerna har utvecklats över tid och vilka diskussioner som förts vid de olika tidpunkterna. Utöver det har upplägget tagit upp varje del av turordningsreglerna för sig, för att steg för steg bygga upp en heltäckande förståelse för hur reglerna fungerar. Därefter följer punkterna som berör turordningsreglerna i 22 § LAS i lagändringsförslaget ”En reformerad arbetsmarknad”. Efter det följer en analys av lagändringsförslaget gällande turordningsreglerna och slutligen slutsats.

¹⁸ Sandgren, C., (2018) Rättsvetenskap för uppsatsförfattare, s. 51.

2. Anställningsskyddets föreskrifter i gällande rätt

2.1 Kort inblick i arbetsrättens utveckling

Inom den svenska arbetsrättens moderna historia kan man nämna tre händelser som särskilt viktiga och formativa. Den kollektiva arbetsrätten bygger på decemberkompromissen från 1906 då arbetstagarorganisationen, Landsorganisation i Sverige (LO), och arbetsgivarorganisationen, Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF), undertecknade ett avtal där SAF erkände arbetarnas rätt att organisera sig fackligt och LO erkände arbetsledningsrätten, även känd som 32§ befogenheterna.¹⁹ Därmed upprättades det en bred uppsägningsrätt tillsammans med grunderna för rätten att förhandla. Den kollektiva arbetsrätten fortsatte därefter att utvecklas efter Saltsjöbadsavtalet mellan LO och SAF 1938. Avtalet behandlade frågor som stridsåtgärder och förhandlingsordningar och kom att få en betydande roll för den svenska arbetsrätten.²⁰ På 1970-talet genomförde staten en rad arbetsrättsliga reformer för att stärka arbetstagarernas ställning på arbetsmarknaden, exempelvis tillkom första lagen om anställningsskydd 1974.²¹ Innan LAS inrättades kunde arbetsgivaren fritt säga upp eller avskeda sina anställda. Med införandet av LAS försvann huvudsakligen arbetsgivarens fria uppsägningsrätt baserat på personliga skäl. Däremot blev arbetsgivarens ledningsrätt starkare, kopplat till uppsägning på grund av arbetsbrist, och därav infördes turordningsreglerna för att begränsa arbetsgivarens möjlighet att säga upp arbetstagarare godtyckligt.²²

2.2 Anställningsskyddet (LAS)

Den huvudsakliga lag som reglerar anställningsformer och avslutandet av en anställning är lagen om anställningsskydd (LAS)²³. Syftet med LAS är att öka anställningstryggheten. Detta genomförs genom att inskränka rätten att säga upp

¹⁹ Glavå och Hansson (2016), Arbetsrätt, s. 28.

²⁰ Ibid. s. 31.

²¹ Källström, Malmberg och Öman, (2019), Den kollektiva arbetsrätten, s. 20.

²² Glavå och Hansson (2016), Arbetsrätt, s. 33.

²³ Lag (1982:80) om anställningsskydd

och avskeda arbetstagare, hårda påföljder vid brott av dessa bestämmelser om uppsägningsskydd, och regler om turordning vid uppsägning samt företrädesrätt vid nyanställning.²⁴ De fyra grundstenarna i lagen om anställningsskydd är socialt skydd, skydd mot godtycke, intresset av ekonomisk effektivitet samt medbestämmande.²⁵ Anställningsskyddet finner man även i andra lagar som reglerar uppsägningsförbud under särskilda omständigheter.

I 1 § i LAS framkommer det vilka som berörs av lagen och när den är tillämplig. Vissa arbetstagare undantas helt och hållet från tillämpningen av LAS, vilket innebär att dessa arbetstagare inte omfattas av reglerna. De som undantas från LAS är arbetstagare med företagsledande eller jämförlig ställning, arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj, arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll, arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning, och slutligen arbetstagare som är anställda i gymnasial lärlingsanställning²⁶.

Det framkommer inte i lagtexten vilka skäl som anses giltiga då en arbetsgivare väljer att avsluta anställningsförhållandet, däremot finner man i lagtexten att uppsägningen skall vara sakligt grundad.²⁷ Den allmänna grundregeln i bestämmelsen om saklig grund är endast avsedd att tillämpas på tillsvidareanställningar²⁸ och därför skall som huvudregel en anställning vara tills vidare.²⁹ Anledningen till detta grundar sig i syftet med bestämmelserna om anställningsskyddet.

LAS är semidispositiv, det innebär att vissa bestämmelser i lagen kan avtalas bort eller inskränkas på vissa förutbestämda sätt, till exempel genom kollektivavtal.³⁰ Alla bestämmelser är dock inte dispositiva utan vissa är tvingande. Det innebär att de måste följas och inte kan avtalas bort eller inskränkas. Om en arbetsgivare och en anställd ingår ett avtal som innebär en inskränkning av en tvingande

²⁴ Adlercreutz och Mulder, Svensk Arbetsrätt, s. 85

²⁵ Källström och Malmberg, (2019), Anställningsförhållandet - en inledning till den individuella arbetsrätten, s. 137–138.

²⁶ 1 § 2 st. LAS

²⁷ 7 § 1 st. LAS

²⁸ Glavå (2015), Arbetsrätt, s. 232

²⁹ 4 § LAS

³⁰ 2 § 3-5 st. LAS

bestämmelse, och på så sätt ger arbetstagaren mindre skydd eller rättigheter, är avtalet ogiltigt.³¹

I 7 § LAS finner man huvudregeln om att en uppsägning skall vara sakligt grundad. Lagstiftaren har valt att inte definiera vad som utgör saklig grund då uppsägningar kan vara varierande. Men däremot framkommer det när saklig grund inte föreligger.³² Uppsägningar kan vara så olika och omständigheterna se så annorlunda ut, vilket resulterat i att lagstiftaren anser det omöjligt och olämpligt att fastställa innebörden av begreppet. Situationerna i arbetslivet skiljer sig åt beroende på befattning, anställningsform eller arbetsförhållandena på respektive arbetsplats. Varje enskilt fall är unikt och de specifika omständigheterna i fallet bör alltid beaktas.³³ Lagstiftaren delar uppsägningar i två typfall, där den ena är av personliga förhållanden och den andra på grund av arbetsbrist.³⁴ Det är endast dessa två skäl som utgör saklig grund.³⁵ Vad som anses vara en sakligt grundad uppsägning i ett fall behöver inte godtas i ett annat.

2.3 Uppsägning på grund av arbetsbrist

Rättsuppfattningen av saklig grund är att arbetsbrist normalt utgör sådan saklig grund. Detta framkommer både av förarbetena³⁶ och praxis (AD).³⁷ Arbetsbrist i rättslig mening har blivit ett samlingsbegrepp dit alla uppsägningsfall som inte grundar sig på personliga förhållanden hör till.³⁸ Därför kan innebörden av termen arbetsbrist vara missvisande, då den rättsliga innebörden skiljer sig en del från vad det betyder allmänspråkligt. Arbetsbrist handlar inte bara om allvarliga och uppenbara driftsinskränkningar, såsom helt eller delvis nedläggning av företaget, konkurs eller uppsägning av ett specifikt jobb eller projekt. Det föreligger även arbetsbrist då arbetsgivaren planerat och genomför långsiktiga åtgärder, som tex omorganisering, som sedan leder till att arbetstagare inte har kvar sina arbetsuppgifter eller delar av arbetsuppgifterna.³⁹ Dessutom kan det föreligga

³¹ 2 § LAS

³² 7 § 2-3 st. LAS

³³ Lunning och Toijer (2010) s. 337. Se även Prop. 1973:129 s.120 f.

³⁴ Lunning och Toijer (2010) s. 333

³⁵ Lunning och Toijer (2010) s. 479.

³⁶ Prop. 1973:129 s. 123 och prop. 1981/81:71 s. 65.

³⁷ AD 1993:101, AD 2003:29, AD 2015:57.

³⁸ Lunning och Toijer (2016) s. 471.

³⁹ Lunning och Toijer (2010) s. 480.

arbetsbrist då arbetsgivaren väljer att utöka en tjänst från deltid till heltid, och därmed inte kan längre erbjuda en deltidstjänst till arbetstagaren. Väljer arbetsgivaren att anlita ett bemanningsföretag eller anser det befogat att ett visst arbete inte skall fortsätta drivas inom hennes eller hans företag, så kan arbetsgivaren säga upp de anställda på grund av arbetsbrist.⁴⁰

Arbetsledningsrättens utgångspunkt är att arbetsgivaren har rätt att bestämma över verksamhetens inriktning och omfattning, och därav har arbetsgivaren också rätt att besluta om det föreligger arbetsbrist, och därför blir arbetsbrist alltid en saklig grund för uppsägning. Det är, enligt praxis, upp till arbetsgivaren att avgöra om arbetsbrist föreligger⁴¹ och en domstol överprövar aldrig ett företags egna ekonomiska bedömningar som orsakat en driftsinskränkning.⁴² Alltså har AD inte befogenheter att ifrågasätta arbetsgivarens företagsekonomiska bedömningar, det innebär att arbetsgivaren har stora möjligheter att verkställa uppsägningar på grund av arbetsbrist. Det skapar en intresseavvägning mellan arbetsgivarens möjlighet att bedriva en effektiv verksamhet och arbetstagarens anställningsskydd. I ett domslut fastställer domstolen att det är arbetsgivarens rätt att identifiera behovet av arbetskraft. AD menar att domstolen inte har rätt att gå in på frågor angående företagsekonomiska, organisatoriska eller andra förändringar som arbetsgivaren funnit lämpliga för verksamheten.⁴³ Detta finner man även i förarbetena till LAS, där det står att arbetsgivaren måste kunna genomföra förändringar i organisationen för att skapa ett effektivt näringsliv, och att det inte går att kräva att arbetsgivaren håller i gång en verksamhet endast för att tillgodose arbetstagarnas anställningstrygghet.⁴⁴

Det har förekommit fall då arbetsgivaren åberopat arbetsbrist som uppsägningsskäl fast grunden egentligen varit relaterade till arbetstagaren som person. Detta kallas för fingerad arbetsbrist. AD har prövat sådana påstådda arbetsbristuppsägningar och bedömt om uppsägningen inte varit tillåten utifrån den verkliga grunden.⁴⁵ Kommer däremot AD fram till att det förekommer arbetsbrist i verksamheten, är

⁴⁰ AD 2003 nr 4, AD 2003 nr 29 och AD 2004 nr 52.

⁴¹ AD 2000 nr 35

⁴² Prop. 1973:129 s. 123, Prop. 1981/82:71 s. 65. Se även AD 1994 nr 140 och AD 2015 nr 57. Som kritik mot rättsläget, Glavå, Arbetsbrist och kravet på saklig grund s. 265 ff.

⁴³ AD 1993 nr 102

⁴⁴ Prop. 1973:129 s. 125

⁴⁵ AD 2012 nr 11, AD 2000 nr 35 och AD 2003 nr 29.

det oväsentligt om uppsägningen grundat sig i annat. Det vill säga att arbetsgivaren haft rätt att säga upp arbetstagaren på grund av att det förekommit arbetsbrist i organisationen.⁴⁶ Skulle arbetsgivaren emellertid inte kunna bevisa att det förekommer arbetsbrist i sin verksamhet anses det var en uppsägning av personliga förhållanden.⁴⁷

Även om arbetsbrist föreligger, vilket utgör saklig grund till uppsägning enligt förarbetena⁴⁸, får uppsägning inte ske om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren i stället bereder arbetstagaren eller arbetstagarna annat arbete hos sig.⁴⁹ Detta innebär att arbetsgivaren har vissa skyldigheter, för att uppsägningen skall anses vara sakligt grundad. Arbetsgivarens omplaceringskyldighet utgör en viss definition av begreppet saklig grund⁵⁰ som är tillämplig vid både arbetsbrist och uppsägning på grund av personliga förhållanden.⁵¹ Vid arbetsbristuppsägningar är arbetsgivaren därför skyldig att utreda om det finns lediga befattningar inom organisationen.⁵² Som tidigare nämnt görs det ingen vidare utredning på den företagsekonomiska bedömningen som ligger till grund för arbetsbristuppsägningar.

Anställningsskyddets centrala del ligger i stället i att arbetsgivare inte fritt får välja vilka arbetstagare som skall bli uppsagda vid arbetsbrist. Efter att arbetsgivaren genomfört förhandlingar med vederbörande fackliga representanter, är det arbetsgivaren som bestämmer vilken eller vilka turordningskretsar som skall beröras av uppsägningen. Dock får arbetsgivaren inte välja vem eller vilka inom turordningskretsen som skall sägas upp, det innebär att ju större turordningskrets, desto fler blir berörda av anciennitetsprincipen. I vanliga fall ställs turordningskretsen storlek utifrån varje driftsenhet och varje kollektivavtalsområde.⁵³ Enligt 22 § 3 stycket LAS ska en arbetsgivare, bunden av kollektivavtal, fastställa en turordningskrets per kollektivavtalsområde inom driftenheten. Normalt tillhör arbetare och tjänstemän olika kretsar.⁵⁴ Men om arbetsgivaren har flera driftsenheter på samma ort, har arbetstagarorganisationen

⁴⁶ AD 1984 nr 34, AD 2000 nr 35 och AD 2003 nr 45.

⁴⁷ AD 1975 nr 38 och AD 1994 nr 122.

⁴⁸ Prop. 1973:129 s. 123 och prop. 1981/81:71 s. 65.

⁴⁹ 7 § 2 st. LAS

⁵⁰ Prop. 1973:129 s. 122

⁵¹ Prop. 1973:129 s. 121

⁵² AD 2012 nr 16

⁵³ Prop. 1973:129 s. 260, AD 1988 nr 32

⁵⁴ Källström och Malmberg, Anställningsförhållandet, s. 155–156. Se även AD 2014 nr 42.

rätt att begära att det upprättas en gemensam turordningslista för samtliga enheter.⁵⁵ Efter att arbetsgivaren fastställt turordningskretsen skall möjligheten till omplacering utredas.

2.4 Omplacering

En uppsägning anses inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren i stället bereder arbetstagaren annat arbete⁵⁶, och därför är arbetsgivaren skyldig att utreda om det finns lediga befattningar i organisationen.⁵⁷ Bestämmelsen beskrivs även som arbetsgivarens omplaceringsskyldighet. Skyldigheten ligger i att arbetsgivaren skall före uppsägning undersöka och utreda möjligheten att omplacera en arbetstagarare. Som exempel står det i förarbetena att en arbetstagarare kan få göra något annat inom organisationen.⁵⁸ Denna bestämmelse har visat sig vara en betydelsefull förstärkning för anställningsskyddet och orsakat flertal tvister.⁵⁹ Uppsägningen bör vara sista åtgärden, efter alla andra möjligheter för att undvika en uppsägning har prövats.⁶⁰ Detta har lyfts fram i ett rättsfall från AD:

“I omplaceringsskyldigheten ligger att arbetsgivaren skall göra en noggrann undersökning i omplaceringsfrågan och anstränga sig för att ta till vara de möjligheter som finns i att ordna en omplacering.”⁶¹

Den omplaceringsskyldighet som avses i 7 § 2 stycket LAS, är därför ett uttryck för den ultima ratio-principen som denna paragraf innebär, det vill säga att uppsägning endast bör vara en extrem åtgärd som ska tillämpas när alla andra alternativ är uteslutna.⁶² Dock är bestämmelsen till för att skydda själva anställningen och inte befattningen⁶³, vilket innebär att en arbetstagarare kan erbjudas en annan befattning med sämre anställningsvillkor och kan behöva godta det för att säkerställa sin anställningstrygghet.⁶⁴ Bestämmelsen brukar delas upp i två delar, där det dels skall

⁵⁵ Glavå och Hansson, Arbetsrätt (2020), s. 407f.

⁵⁶ 7 § 2 LAS

⁵⁷ AD 2012 nr 16, Se även Källström och Malmberg, Anställningsförhållandet, s.154.

⁵⁸ Prop. 1973:129 s. 121

⁵⁹ Glavå, Arbetsrätt, s. 342

⁶⁰ Glavå och Hansson, Arbetsrätt 2020, s. 342, Prop. 1973:129 s. 121

⁶¹ AD 1981 nr 51.

⁶² Källström och Malmberg 2019, s. 148. Se även Prop. 1973:129, s. 121. Se även Prop. 1981/82:71, s. 31.

⁶³ SOU 1973:7 s. 145

⁶⁴ AD 2016 nr 53

vara möjligt, dels skäligt. Med det förstnämnda menas att det skall finnas lediga tjänster inom arbetsgivarens organisation. Omplaceringsskyldigheten gäller endast lediga befattningar och som arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för, vilket innebär att arbetsgivaren inte är skyldig att skapa nya tjänster för att arbetstagaren ska få behålla sin anställning. Omplaceringsskyldigheten sträcker sig, som huvudregel, till att erbjuda arbetstagare lediga befattningar inom hela företaget. Dock kan ett omplaceringserbjudande till annat arbete hos arbetsgivaren i en arbetsbristsituation anses skäligt även om det nya arbetet är på annan ort.⁶⁵ Med det sistnämnda menas att det är orimligt att kräva av en arbetsgivare att omplacera, när de påstådda handlingarna av arbetstagaren närmar sig vad som krävs för att det ska finnas skäl för avsked. I det fallet gäller omplaceringsskyldigheten i samband med uppsägning av personliga skäl. Då syftet är att undersöka turordningsreglerna vid arbetsbrist, kommer jag av naturliga skäl inte gå närmare in på det.

2.4.1 Turordningskrets och driftsenhet

Turordningskretsarnas utformning och omfattning är av central betydelse för anställningsskyddet och för turordningsreglernas skyddsfunktion vid arbetsbristuppsägningar, skriver Glavå.⁶⁶ I 22 § 3 stycket LAS står det att en turordning skall fastställas för driftsenheten, och om arbetsgivaren har flera enheter skall en turordning fastställas för varje enhet. Regleringen gällande att turordningen ska fastställas för varje driftsenhet förekommer för första gången i propositionen för 1974 års lag om anställningsskydd.⁶⁷ Dagens bestämmelser i lagen om anställningsskydd lyder i stort sett likadan och motsvarar bestämmelserna från propositionen för 1974 års lag om anställningsskydd, där det menas att vid uppsägningar på grund av arbetsbrist ska en turordningslista upprättas för varje driftsenhet, och för varje kategori av arbetstagare för sig.⁶⁸ Med driftsenhet avses enligt motiven en sådan del av ett företag som är belägen inom samma byggnad eller inhägnade område, till exempel fabrik, butik och restaurang.⁶⁹ Arbetsgivaren äger rätten till att fritt bestämma vilken eller vilka turordningskretsar som skall beröras av uppsägningarna efter ha genomfört berörda fackliga förhandlingar. Det

⁶⁵ AD 2016 nr 53

⁶⁶ Glavå och Hansson, Arbetsrätt (2020), s. 407. Se även Prop. 1973:129 s 156ff.

⁶⁷ Prop. 1973:129 s. 8

⁶⁸ Prop. 1973:129 s. 157

⁶⁹ Prop. 1973:129 s. 260, Glavå, Arbetsrätt (2020) s. 407, Svensk arbetsrätt s. 223, t.ex. AD 1988 nr 32, AD 1993 nr 99 och AD 2006 nr 15, Se senare praxis AD 2011 nr 30

innebär att ju större turordningskrets som berörs, desto större effekt får anciennitetsprincipen. Generellt fastställs turordningskretsens storlek genom att det upprättas en turordning för varje driftsenhet och en för varje kollektivavtalsområde⁷⁰, och innebär vanligtvis att tjänstemän och arbetare kommer tillhöra olika kretsar.⁷¹ Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, kan arbetstagarorganisationerna begära en gemensam turordningslista för alla anställda inom kollektivavtalsområdet i samma ort. Enligt rättspraxis avses med ”samma ort” sammanhängande befolknings- och bebyggelsekoncentrationer som ligger i samma kommun.⁷²

Inom turordningskretsen har arbetstagare med längre anställningstid företräde till fortsatt anställning framför arbetstagare med kortare anställningstid. En arbetstagare med längre anställningstid kan begära att bli omplacerad till en annat arbete inom turordningskretsen, vilket kan medföra att en anställd med kortare anställningstid kan bli uppsagd, trots att den befattningen inte ska bli indragen.⁷³

2.4.2 Tillräckliga kvalifikationer

Det finns en förutsättning för de turordningsregler som återfinns i 22 § LAS, och den är avgörande för vilken eller vilka arbetstagare som sägs upp vid arbetsbrist. Det framkommer i förhållande till omplaceringsskyldigheten och rör tillräckliga kvalifikationer för att få företräde till fortsatt arbete. Detta uttrycks av advokaten Erik Danhard som kärnan i turordningsreglerna, han beskriver det som balanspunkten mellan arbetstagarnas trygghet och verksamhetens behov.⁷⁴ Kravet på tillräckliga kvalifikationer anses enligt lagens förarbeten att det räcker att arbetstagaren har de kvalifikationer som normalt ställs på den som söker tjänsten. Utredaren uttalar sig kring begreppet ”tillräckliga kvalifikationer” i förarbetena och menar att:

⁷⁰ Källström och Malmberg, Anställningsförhållandet (2019), s.155.

⁷¹ AD 2014 nr 42

⁷² AD 1993 nr 99, AD 1984 nr 59, AD 1984 nr, Avseende ortsbegreppet, se AD 1984 nr 4, 1993 nr 99. I AD 1993:99 kom domstolen fram till att olika kommuner inte kan anses vara samma ort vid tillämpningen av turordningsreglerna.

⁷³ Källström och Malmberg, Anställningsförhållandet, s.156

⁷⁴ Erik, Danhard, Turordningsreglernas kärna: om tillräckliga kvalifikationer, Särtryck VJS Ny Juridik, s.3

”Kravet på tillräckliga kvalifikationer inte bör avse annat än att arbetstagaren skall ha de allmänna kvalifikationer som normalt krävs av den som söker en sådan anställning som det är fråga om.”⁷⁵

Kravet om tillräckliga kvalifikationer skall ses i förhållande till den nya befattningen. Det innebär att arbetstagaren som är aktuell för omplacering i stället för uppsägning på grund av arbetsbrist skall ha tillräckliga kvalifikationer för den nya tjänsten. Det är dessutom oväsentligt hur kompetent arbetstagaren är på den nuvarande befattningen.⁷⁶ Arbetsgivaren är alltså inte fri att välja den som han eller hon anser har bäst kvalifikationer om det finns en arbetstagare med längre anställningstid som har tillräckliga kvalifikationer. Arbetsgivaren måste kunna bevisa att en arbetstagare som ligger i turordningen ej har tillräckliga kvalifikationer, alltså vilar bevisbördan hos arbetsgivaren.⁷⁷ Det är även viktigt att komma ihåg att det är arbetsgivaren som i kraft av sin arbetsledningsrätt utformar tjänsternas innehåll och de krav som ska gälla för tjänsten. En arbetsgivare kan alltså inte ställa ett kvalifikationskrav som inte har någon som helst relevans för tjänsten.⁷⁸ Som Erik Danhard beskriver det:

”I sin förlängning skulle ett annat synsätt innebära att en arbetsgivare skulle kunna skraddarsy kraven för att passa just den arbetstagare denne ville ha kvar.”⁷⁹

Det kan inte krävas att arbetstagaren fullständigt behärskar de nya arbetsuppgifterna från början, utan endast att arbetstagaren har möjlighet att inom rimlig tid lära sig dem. Å andra sidan kan det inte krävas av arbetsgivaren att ge en omskolning till arbetstagaren inför nya tjänsten. Dock kan arbetstagaren inte göra anspråk på en tjänst som kräver yrkesvana. Detta framkommer i flertal rättsfall.⁸⁰

Lundberg med flera lyfter fram att som kvalifikationer räknas inte bara utbildning och yrkeserfarenhet in, utan även personliga egenskaper som samarbetsförmåga, stresstålighet eller hälsa och kroppsstyrka, beroende på anställningens art. I tidigare

⁷⁵ Prop. 1973:129, s. 165.

⁷⁶ Lunning och Toijer, (2010), s. 650.

⁷⁷ AD 1978 nr 84, AD 1980 nr 133, AD 1982 nr 146, AD 1983 nr 51 och AD 1984 nr 144.

⁷⁸ AD 1986 nr 46

⁷⁹ Erik, Danhard, Turordningsreglernas kärna: om tillräckliga kvalifikationer, Särtryck VJS Ny Juridik, s. 6

⁸⁰ AD 1996 nr 42

nämnt rättsfall kommer domstolen fram till att kreativitet och talang även kan ingå i begreppet tillräckliga kvalifikationer.⁸¹

2.4.3 Omplacering i turordning

Som tidigare nämnts avses en uppsägning på grund av arbetsbrist inte giltig om inte arbetsgivaren fullföljer sin omplaceringskyldighet enligt 7 § LAS, och vidare finns det några regler som även är tillämpliga vid arbetsbrist som arbetsgivaren även måste iaktta enligt 22 § LAS. Då dessa två paragrafer är tillämpliga vid arbetsbriststoppningar och används i nära samband har det resulterat i att det tidigare varit oklart i vilken ordning omplaceringserbjudanden skall ges. Idag är det konstaterat att ingen skyldighet föreligger för arbetsgivaren att vid erbjudande av annat arbete till arbetstagare enligt 7 § 2 stycket LAS, fördela arbetet i turordning eller enligt anciennitetsprincipen. AD har fastställt att en arbetsgivare i en arbetsbristsituation är skyldig att först genomföra omplaceringar till lediga arbeten innan berörda arbetstagare turordnas enligt 22 § LAS. Arbetsgivaren har med andra ord rätt att fullgöra sin omplaceringskyldighet på det sätt som anses vara bäst för verksamheten. Om arbetsgivaren anser att en viss arbetstagare är lämpligare än andra till vissa arbetsuppgifter, finns det inte något hinder mot att arbetsgivaren i kraft av sin arbetsledningsrätt placera "rätt man på rätt plats", förutsatt att handlandet inte är diskriminerande, föreningsrättskränkande eller strider mot god sed på arbetsmarknaden.⁸² Rättsfallet har kritiserats eftersom det kan tänkas öppna upp för arbetsgivare att göra omplaceringar med avsikt att kringgå turordningsreglerna.⁸³

Calleman som är professor i arbetsrätt nämner i sin text att omplaceringsrättigheten som är tänkt att skydda arbetstagarna, kan ge en stor möjlighet till att behålla anställningen om arbetsgivaren är stor och har en mångsidig verksamhet. Men för en arbetsgivare som inte har sådan verksamhet och där nedskärningarna påverkat företaget rejält, kan det medföra att omplaceringsrättigheten tappar sitt värde.⁸⁴

Om arbetstagaren däremot skulle tacka nej till ett skäligt omplaceringserbjudande anses det som arbetsgivaren har uppfyllt sin omplaceringskyldighet och

⁸¹ AD 1996 nr 42

⁸² AD 2009 nr 50 och AD 2011 nr 30.

⁸³ Numhauser-Henning & Rönmar 2010/11, s. 382f.

⁸⁴ Calleman, C., Turordning vid uppsägning, 1999, s. 91.

uppsägning kan ske ifall den ursprungliga anledningen för uppsägning utgör saklig grund. Vad som utgör ett skäligt omplaceringserbjudande eller inte ska bedömas från fall till fall utifrån den berörda arbetstagarens personliga förhållanden.⁸⁵

2.5 Turordning

I 22 § LAS hittar man de grundläggande bestämmelserna om reglerna för turordningen vid arbetsbristuppsägningar när det innefattar flera arbetstagare. Som ett av skälen till införandet av turordningsreglerna i 1974 års LAS, framfördes behovet av att stärka anställningstryggheten vid arbetsbrist.⁸⁶ Turordningsreglerna består sedan 2001 av två delar: en är undantagsregeln och en är turordningsreglerna, som reglerar hur turordningen ska fastställas mellan arbetstagare som berörs av driftsinskränkningen och som inte undantagits.

Enligt lagens huvudregel skall turordningen tillämpas enligt senioritetsprincipen, även kallad för anciennitetsprincipen, som innebär att arbetstagare med längst anställningstid skall ges företräde till fortsatt anställning framför arbetstagare med kortare anställningstid. Då skall hela arbetstagarens anställningstid hos arbetsgivaren räknas samman, oberoende av eventuell sjukperiod, ledighet och dessutom oberoende av anställningsform samt om anställningen varit på deltid eller heltid.⁸⁷ Det innebär att arbetsgivaren kan inte fritt välja vem som ska sägas upp inom turordningskretsen. Har två arbetstagare däremot samma anställningstid avgörs det på ålder. Den äldre har starkare skydd och ges bättre turordning. I 22 § 3 stycket LAS hittar man regeln för ovannämnda och lyder:

”Turordningen för de arbetstagare som inte undantagits bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde.”⁸⁸

Reglerna är semidispositiva, vilket innebär att genom att teckna kollektivavtal kan parterna avtala om egna turordningslistor.⁸⁹ Sådana turordningsavvikelser är

⁸⁵ Se AD 2009 nr 50

⁸⁶ Prop. 1973:129, s. 69-70.

⁸⁷ Lundberg, Juridik-civilrätt, straffrätt, processrätt, s. 321.

⁸⁸ 22§ 3 st. LAS

⁸⁹ 2§ LAS

mycket vanliga i arbetsmarknaden. Slutligen kompletteras turordningsreglerna med reglerna om företrädesrätt till återanställning som återfinns i 25–27§§ LAS.

2.5.1 Undantagsregeln

Som tidigare nämnt är LAS inte tillämplig för vissa arbetstagare, vilket innebär att när turordningen fastställs skall arbetsgivaren undanta företagsledare, medlemmar av arbetsgivarens familj och anställda i skyddat arbete⁹⁰ med mera enligt 1 § LAS. Dessutom skall arbetstagare som är äldre än 68 år⁹¹ och fackliga förtroendemän⁹² undantas från turordningen.⁹³

Det finns även en undantagsregel som gäller för små arbetsgivare. Undantagsregeln omfattar alla arbetsgivare med högst tio arbetstagare, och ger arbetsgivaren rätt att undanta arbetstagare innan turordningen fastställs. Undantag kan göras vid varje driftsinskränkning och arbetsgivaren får, innan turordningslistan upprättas, undanta högst två arbetstagare från turordningskretsen som är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten.⁹⁴

Den första LAS innehöll ingen undantagsregel utan det implementerades år 1994, vilket möjliggjorde det för arbetsgivaren att undanta två personer oavsett antal anställda i organisationen.⁹⁵ Undantaget tog inte hänsyn till organisationens storlek och antalet arbetstagare. Arbetsgivaren hade dessutom möjligheten att fritt välja vilka som skulle undantas från turordningen. Enligt Calleman var detta förslag ett direkt svar på arbetsgivarnas önskan om att kunna undanta nyckelpersoner vid driftsinskränkningar.⁹⁶ Enligt förarbetena gav detta möjlighet för arbetsgivare att behålla anställda av särskild betydelse för verksamheten och underlätta för de mindre och kollektivavtalslösa företagen. Dessutom framkommer det i förarbetena, hur det ända sedan införandet av 1974 års anställningsskyddslag, har önskats en bättre avvägning mellan arbetstagarens trygghet och de mindre företagens intresse att behålla de mest effektiva och lämpliga arbetstagarna för den fortsatta verksamheten.⁹⁷ Men undantagsregeln kom att ändras året därpå och undantaget

⁹⁰ 23§ LAS

⁹¹ 33 b § LAS

⁹² 8§ Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen

⁹³ K., Källström & J., Malmberg, (2019) Anställningsförhållandet, s.157. Se även Calleman, Turordning vid uppsägning, s. 321 ff. och 332 ff. Ang. 23§ se AD 2013 nr 81 och AD 2011 nr 39.

⁹⁴ 22 § 2 st. LAS.

⁹⁵ Prop. 1999/2000:144 s. 8. Se även SFS 1993:1496, prop. 1993/94:67, bet. 1993/94:AU4, rskr. 1993/94:103

⁹⁶ Calleman, Catharina (1999), Turordning vid uppsägning, s. 189.

⁹⁷ Prop. 1993/94:67 s. 43.

upphävdes. Motivet till ändringen var att lagstiftaren ansåg bestämmelsen rubba balansen mellan arbetsgivarens intressen och arbetstagarens anställningsskydd som lagen bygger på. Då undantagsregeln gav möjlighet till att två personer undantogs per turordningskrets fick den dock störst effekt för små företag, vilket även var avsikten.⁹⁸ En annan anledning till att undantaget upphävdes var på grund av att det dessutom var möjligt att undanta via kollektivavtal och därmed avvika från turordningsreglerna, och därför ansågs upphävningen vara mer lämplig. Ytterligare en anledning var att arbetsgivaren avgjorde om det förelåg arbetsbrist i verksamheten, och att arbetsgivaren då godtyckligt kunde välja vem som skulle sägas upp, liksom att en arbetsgivare kunde säga upp någon genom att utnyttja turordningsreglerna utan att redogöra för sina skäl var en anledning.⁹⁹

En reviderad undantagsregel återinfördes 2001 och är dagens rådande undantagsregel som gäller för en hel organisation och inte per turordningskrets.¹⁰⁰ Med den nya undantagsregeln infördes även en spärr som endast tillåter företag med högst tio anställda att använda sig av undantaget.¹⁰¹ En av anledningarna som har varit av stor betydelse för återinförandet av undantaget är småföretagen. Det framkommer i förarbetena till undantaget att LAS är skriven med större företag i åtanke och därav anses det inte vara lämpad för småföretagen. Det framkommer också i arbetsutskottets betänkande, att för småföretagen kan det vara avgörande att få behålla viktig kompetens, om företaget skall kunna drivas vidare i fall där antalet arbetstagare behövs dras ned.¹⁰² Därefter framkommer det även i propositionen att turordningsreglerna inte anses behöva vara detsamma som för större företag och att det är av större vikt för småföretagen att kunna undanta arbetstagare med rätt kompetens för att verksamheten skall kunna fortlöpa.¹⁰³ Lunds universitet, LO och TCO var några av de som godtog förslaget om att undantaget i turordningen kunde prövas rättsligt enligt LAS.¹⁰⁴ De var emot själva förslaget om att begränsa det till mindre företag, då de ansåg att undantaget skulle tillämpas på alla företag oavsett antal arbetstagare.¹⁰⁵ En annan återkommande anledning till återinförandet av

⁹⁸ Prop. 1999/2000:144 s. 8. Se även SFS 1994:1685, prop. 1994/95:76, bet. 1994/95:76, bet. 1994/95:AU4, rskr. 1993/94:123

⁹⁹ Prop. 1999/2000:144 s. 8

¹⁰⁰ Prop. 1999/2000:144 s. 17.

¹⁰¹ SFS 2000:763.

¹⁰² Bet. 1998/99:AU8

¹⁰³ Prop. 1999/2000:144 s. 10

¹⁰⁴ Ibid.

¹⁰⁵ Prop. 1999/2000:144 s. 14–15

undantaget, som framförs i förarbetet, var balansen mellan arbetsgivarens intresse och arbetstagarens behov av anställningsskydd. Av en riksdagsmajoritet ändrades regeringsförslaget¹⁰⁶ gällande nyckelpersoner. Regeringsförslaget *som är av särskild betydelse* byttes ut mot *som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse*. Detta innebär inte att det är fritt fram för arbetsgivaren, utan arbetsgivarens bedömning får inte strida mot god sed och får inte vara godtycklig.¹⁰⁷ Valet av undantagna arbetstagare kan inte prövas rättsligt, utan arbetsgivaren bestämmer i princip helt fritt vilka han eller hon vill behålla i verksamheten så länge det inte strider mot diskrimineringslagen. Arbetsgivaren är med andra ord inte tillåten att utnyttja undantagsregeln för att säga upp en arbetstagare som har en funktionsnedsättning vid en arbetsbristsituation, såvitt inte arbetsgivaren kan motivera att det är för företagets bästa och att funktionsnedsättningen inte ligger till grund för uppsägningen samt turordningen.¹⁰⁸

Exempel på en nyckelperson är arbetstagare med särskilda kunskaper eller kompetenser, som har en samordnande funktion eller innehar kundrelationer som är viktiga för arbetsgivaren.¹⁰⁹

¹⁰⁶ Prop. 1999/2000:144

¹⁰⁷ Lunning och Toijer, Anställningsskydd, en lagkommentar, s. 641

¹⁰⁸ AD 2005 nr 32

¹⁰⁹ Prop. 1999/2000:144, s. 11–12.

3. Den nya arbetsrätten

3.1 Arbetet med att modernisera arbetsrätten

I samband med att regeringen bildades efter valet under hösten år 2018 nådde partierna en politisk överenskommelse i januari 2019. Överenskommelsen kom att kallas för Januariavtalet¹¹⁰ och var mellan Socialdemokraterna, Centerpartiet, Liberalerna och Miljöpartiet de gröna.¹¹¹ Enligt avtalet skall arbetsrätten ge företag flexibilitet och skydda anställda från godtyckliga uppsägningar. Detta kapitel kommer att behandla hur arbetet har sett ut fram till departementspromemorian som framtagit förslaget om ändring i turordningsreglerna och specifikt undantagsregeln i 22 § LAS.

Partierna enades och beslutade i slutet av april 2019 att en utredning skulle tillsättas med uppdrag att ge lagändringsförslag.¹¹² Gudmund Toijer var förordnad till särskild utredare. Ett år senare, i juni 2020, presenterades förslaget för lagändring, *en moderniserad arbetsrätt*.¹¹³ Utredarens uppgift var att föreslå en modernisering av arbetsrätten för att bättre överensstämja med dagens arbetsmarknad samtidigt som lagen fortsättningsvis ska behålla den grundläggande balansen mellan parterna på arbetsmarknaden¹¹⁴. Ett av motiven till förändring, som krävs enligt SOU 2020:30, är företagens ökade behov av flexibilitet, för att företagen på ett enklare och snabbare sätt skall anpassa sig till arbetsmarknaden, som är under konstant utveckling. Enligt Januariavtalet är partierna överens att, om arbetsmarknadens parter inte träffar en överenskommelse om hur anställningsskyddslagen ska reformeras på ett sätt som ger ökad flexibilitet, ska det i stället läggas fram förslag i linje med partiernas överenskommelse.

Utredningens förslag innebär inte bara utvidgat undantag från turordningsreglerna utan också en uppdelning av paragrafen för att skapa en tydlighet. Således föreslås att turordningsreglerna delas upp i 22a – 22e §§ LAS. 22a § LAS stadgar att

¹¹⁰ Regeringsförklaringen 2019

¹¹¹ Ds 2021:17 s.57

¹¹² Dir. 2019:17

¹¹³ SOU 2020:30

¹¹⁴ SOU 2020:30 s. 83

turordningen ska fastställas inom turordningskretsar. 22b § LAS innebär att varje driftsenhet ska vara en turordningskrets om arbetsgivaren har flera driftsenheter. Om arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal ska i stället varje avtalsområde utgöra en turordningskrets vilket ska framgå av 22c § LAS. Idag har arbetstagarorganisationer möjlighet att begära sammanläggning av flera driftsenheter och utredningen föreslår att detta ska avskaffas.¹¹⁵ En av nyheterna rådande turordningsreglerna är 22d § LAS, där det framkommer som gällande rätt att arbetstagare med längre anställningstid har företräde till fortsatt arbete (anciennitetsprincipen), men nyheten är att vid lika anställningstid skall arbetsgivaren ha möjligheten att få bestämma vem som skall få företräde till fortsatt arbete.¹¹⁶ Vidare föreslås i utredningen att arbetsgivaren skall, om möjligt, omplacera arbetstagare vid arbetsbrist. Däremot anses *tillräckliga kvalifikationer* vara ett för högt krav för arbetsgivaren och att det därmed bör ändras till *kvalifikationer* i stället. Utredningens förslag innebär att den arbetstagare som är aktuell för omplacering inte har rätt till en upplärningstid för att kvalificera sig för omplacering utan det kräver att arbetstagaren kan omplaceras utan upplärning. Således kommer inte den arbetstagaren med längre anställningstid ha rätt till omplacering om arbetstagaren saknar de nödvändiga kvalifikationerna.¹¹⁷ Slutligen framkommer det ytterligare en nyhet i 22e § LAS, där utredningen föreslår att arbetsgivare oavsett antal anställda skall ha rätt att undanta högst fem arbetstagare från turordningen vid arbetsbrist, dock med begränsningen att inga nya undantag ska få göras inom tre månader.¹¹⁸ Gällande det utvidgade undantaget från turordningsreglerna diskuterade utredningen ett flertal olika förslag. Ett av förslagen som lyftes var att arbetsgivare skulle tillåtas undanta arbetstagare mot någon rättslig förpliktelse eller under förutsättning att ett visst villkor var uppfyllt. Ett exempel till det skulle vara att arbetsgivaren skulle bli skyldig att betala en viss summa till den berörda arbetstagaren, i syfte att ge arbetstagaren möjlighet att kunna ställa om till ett annat arbete.¹¹⁹ Utredningen kom slutligen fram till att det är rimligt att tillåta alla företag ha rätt till att undanta fem arbetstagare från turordningen, men precis som enligt gällande rätt skall dessa fem personer vara av

¹¹⁵ SOU 2020:30 s. 412

¹¹⁶ Ibid. s. 52

¹¹⁷ Ibid. s. 419

¹¹⁸ Ibid. s. 53

¹¹⁹ SOU 2020:30 s. 423

särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. När det gäller remissinstanser har det varit en blandning av vad de tycker. En stor del var positiva till förslaget gällande utökandet i antal av undantaget. Däremot har arbetstagarorganisationerna varit negativa till förslaget, såsom Saco, TCO och LO. Dessutom ställde sig flertalet instanser tveksamma till begreppet *kvalifikationer* då många anser att det kan komma att verka tvistedrivande. Vissa instanser såsom Lunds universitet¹²⁰, Offentliganställdas Förhandlingsråd¹²¹ och Saco Akademikerförbundet¹²² anser även att de föreslagna ändringarna kring turordningsreglerna riskerar att rubba balansen mellan arbetsmarknadens parter.

3.1.1 Parternas principöverenskommelse

I november 2017 inleddes förhandlingar mellan Svensk Näringsliv och LO om nya regler för arbetsmarknaden. I mars 2019 anslöt sig Förhandlings- och samverkansrådet PTK till förhandlingarna. Parterna genomförde därefter gemensamma förhandlingar om hur arbetsmarknadsreglerna skulle ändras för ett bättre funktionssätt. Förhandlingarna omfattade i huvudsak anställningsskyddet, omställningssystemen och arbetslöshetsförsäkringen och ledde fram till en avsiktsförklaring som presenterades den 19 december 2019. Eftersom de inte kommit överens om någonting fastslogs det att förhandlingarna behövde ajourneras för denna avtalsrörelse men att de skulle återupptas i augusti 2020.¹²³ Inför kommande förhandlingar tillsattes arbetsgrupper som arbetade med de tre huvudsakliga områdena. Arbetsgruppen som skulle jobba med anställningsskyddet fick i uppdraget att ta fram underlag för de kommande förhandlingar gällande trygghet, omställning och anställningsskydd. I juni 2020 presenterade arbetsgrupperna en rapport gällande underlagen för kommande förhandlingar. Parterna ställde några frågor som arbetsgruppen besvarat i rapporten och i vissa fall med alternativa förslag och beskrivningar av hur frågorna tekniskt skulle kunna genomföras. Gruppen har eftersträvat enighet vid dessa frågor.¹²⁴ Under hösten 2020 återupptogs förhandlingarna, som resulterade i två nya överenskommelser, vilket var ett utkast till huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd

¹²⁰ Lunds universitet (Juridiska Fakulteten), Yttrande över SOU 2020:30, s. 2

¹²¹ Offentliganställdas Förhandlingsråd, Yttrande över SOU 2020:30, s. 1

¹²² Saco Akademikerförbundet, Yttrande över SOU 2020:30, s. 7

¹²³ Avsiktsförklaring 2019 LO, PTK och Svenskt Näringsliv.

¹²⁴ Rapport, Underlag för fortsatta förhandlingar, s. 8.

samt en principöverenskommelse om parternas gemensamma krav på lagändringar. Den 16 oktober accepterade SN och PTK överenskommelserna. Senare i december, efter några justeringar, förklarade Svenskt Näringsliv, PTK samt LO-förbunden IF Metall och Svenska Kommunalarbetareförbundet att de var beredda att anta ett nytt huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd under förutsättningen att staten vidtar de åtgärder som anges i principöverenskommelsen. I den senare delen ingår även ett krav på införande av ett nytt offentligt studiestöd. Enligt principöverenskommelsen skall dessa överenskommelser genomföras i stället för förslagen i SOU 2020:30. Parterna krävde senare att regeringen skall reformera arbetsrätten enligt deras principöverenskommelse.

3.1.2 Promemorian en reformerad arbetsrätt

I juni 2021 presenterades tre olika kommitte departementspromemorior¹²⁵ som utarbetats inom arbetsmarknadsdepartementet som svar till SOU 2020:30. Dessa tre promemorior bygger på principöverenskommelsen som har träffats gällande trygghet, anställningsskydd och omställning. I Ds 2021:17 föreslås de lagändringar som behöver göras för att reformera arbetsrätten i enlighet med principöverenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv, PTK, IF Metall och Svenska Kommunalarbetareförbundet när det gäller anställningsskyddet. Under arbetets gång har parterna enats om nya överenskommelser. De har även varit i kontakt med andra parter i arbetsmarknaden och med företrädare för små och medelstora företag samt andra relevanta aktörer på arbetsmarknaden.¹²⁶ Det lyfts i promemorian, som i SOU 2020:30, frågan om behovet av ett uppdaterat anställningsskydd. Utredningen menar på att dagens arbetsmarknad är i större behov av flexibilitet och rörlighet än den tidigare varit.¹²⁷ Det framkommer i promemorian att det är samma fyra områden som skall ses över som i SOU 2020:30. Dock har utredningen i denna del valt ett annat tillvägagångssätt att angripa de olika frågorna. Utredningen lyfter delvis saker som ligger helt utanför de områden som berörs i SOU 2020:30, som till exempel regler kring uthyrning av arbetskraft och arbetslöshetsersättning.

¹²⁵ Ds 2021:17, Ds 2021:16 och Ds 2021:18

¹²⁶ Ds 2021:17

¹²⁷ DS 2021:17 s. 56

3.2 Lagändringsförslag i anställningsskyddet (Ds 2021:17)

Enligt departementspromemorian är arbetsmarknadens bestämmelser som reglerar anställningsskyddet uppbyggd på en arbetsmarknad som inte längre är befintlig. Dagens anställningsskydd är baserad på hur arbetsmarknaden såg ut på 1960–70-talet, och om ändringen görs rätt kan det leda till välbefinnande, hållbar utveckling och ett samhälle som håller ihop. I promemorian framkommer det:

“Lagen är emellertid starkt påverkad av hur den svenska arbetsmarknaden gestaltade sig på 1960- och 1970-talet. Sedan dess har arbetsmarknaden genomgått stora strukturella och demografiska förändringar. Arbetsuppgifter, yrken och branscher har försvunnit, medan andra har tillkommit. Förhållandena på arbetsmarknaden har påverkats av globalisering, digitalisering och teknisk utveckling. Dagens arbetsmarknad präglas av ett större behov av arbetskraftens rörlighet och arbetsgivares flexibilitet när det gäller personalstyrkans sammansättning.”¹²⁸

Förslagen som tas upp i promemorian gällande anställningsskyddet berör saklig grund begreppet, anställningsform benämningen, turordningen och några fler punkter. Av naturliga skäl kommer arbetet fokusera på turordningsreglerna i 22 § LAS.

3.2.1 Förändring i 7 § LAS, saklig grund ändras till sakliga skäl

I promemorian framkommer det två förändringsförslag där det ena är ändring i själva formuleringen av begreppet *saklig grund* vid uppsägning. Utredningen i SOU 2020:30 valde att behålla dagens formulering vilket flera remissinstanser var positiva till, men i denna promemoria har det valts en annan väg. Det föreslås att begreppet *saklig grund*, i 7 § LAS, skall ändras till *sakliga skäl*. Dagens formulering gäller vid uppsägning då en arbetsgivare hänför till arbetsbrist eller på grund av personliga skäl och menar på att en uppsägning skall vara *sakligt grundad*. I förslaget framkommer det att en uppsägning från arbetsgivarens sida skall grundas på sakliga skäl och att innebörden skall vara densamma som finns i dagens bestämmelser. Bestämmelsen skall som tidigare omfatta arbetsbrist och personliga förhållanden som uppsägningsgrund.¹²⁹ Om arbetsgivaren kan förväntas bereda annat jobb vid arbetsbrist finns det inga sakliga skäl för uppsägningen. Det

¹²⁸ Ds 2021:17 s. 56.

¹²⁹ Ds 2021:17 s. 24

framkommer i förslaget att ambitionen med ändringen är att det skall vara, för såväl arbetsgivare som arbetstagare, möjligt att förutse vad som krävs för att sakliga skäl för uppsägning ska föreligga.¹³⁰ Förslaget innebär däremot inte någon förändring av begreppet arbetsbrist eller uppsägningar till följd av arbetsbrist.¹³¹ Den föreslagna formuleringen av första och andra stycket 7 § LAS lyder:

“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.”¹³²

Den föreslagna ändringen innebär fortfarande att arbetsgivaren skall ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet för att den skall anses vara grundad på sakliga skäl. Däremot skall det omformuleras från att en uppsägning inte är sakligt grundad om det är *skäligt att kräva* att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig, till att arbetsgivaren måste utreda möjlighet till omplacering om det *kan krävas*. Enligt promemorian skall detta inte påverka innebörden för arbetsbristuppsägningar utan skall endast gälla omplaceringar som hänför till personliga skäl.¹³³

Det andra ändringsförslaget är att de grundläggande reglerna om sakliga skäl för uppsägning ska vara dispositiva, vilket innebär att avvikelser ska kunna göras genom kollektivavtal på närmare angivet sätt.¹³⁴ Det övergripande syftet med dessa ändringar är att det för såväl arbetsgivare som arbetstagare i så hög grad som möjligt ska gå att förutse vad som krävs för att sakliga skäl för uppsägning ska föreligga.¹³⁵

I promemorian framkommer det att:

“Ändringarna förväntas medföra att förutsebarheten för både arbetsgivare och arbetstagare ökar när det gäller vad som krävs för en giltig uppsägning. Ökad förutsebarhet medför lägre risker och

¹³⁰ Ds 2021:17 s. 68

¹³¹ Ibid. s. 8 och 71.

¹³² Ibid. s. 24.

¹³³ Ibid. s. 8

¹³⁴ Ds 2021:17 s.153-154.

¹³⁵ Ds 2021:17 s. 183.

kostnader vid uppsägningar vilket är till båda parternas fördel och samhällsekonomiskt effektivt.”¹³⁶

3.2.2 Sakliga skäl skall vara dispositiva

Enligt parternas principöverenskommelse skall första och andra stycket i 7 § LAS vara dispositiva. Det innebär att bestämmelserna kan avtalas bort eller inskränkas genom kollektivavtal. Avvikelserna får göras oavsett om de är till arbetstagarnas fördel eller nackdel och får bara göras genom eller med stöd av kollektivavtal som på arbetstagar sidan slutits av en arbetstagarorganisation som omfattas av 6§ 3 stycket MBL. Som exempel för sådana sammanslutningar ges LO och PTK. Med detta innebär det att avvikelserna skall få göras på central nivå. Parternas avsikt med överenskommelsen gällande bestämmelserna i första och andra stycket i 7 § LAS är att utgångspunkten skall vara tvingande och avstegen får endast ske genom eller med stöd av kollektivavtal.¹³⁷ Denna reglering gäller då arbetsgivaren vill säga upp en arbetstagare på grund av personliga skäl. Denna bestämmelse kommer inte vara giltig för statligt anställda. Det framkommer i promemorian att enligt Regeringsformen är detta inte tillåtet. Det står:

“Av 12 kap. 7 § regeringsformen framgår att grundläggande bestämmelser om statligt anställdas rättsställning i andra hänseenden än de som berörs i regeringsformen ska meddelas i lag. Av regeringsformens förarbeten framgår att bestämmelser om förutsättningarna för att skilja en arbetstagare från anställningen är sådana grundläggande bestämmelser som avses. Lagkravet grundar sig på intresset av att ha en självständig och oväldig kår av förvaltningstjänstemän.”¹³⁸

3.2.3 Undantagsregeln utökas till tre

Promemorian föreslår att arbetsgivaren skall få möjlighet att undanta arbetstagare från turordningslistan. Förslaget handlar om att utöka arbetsgivarens möjlighet att undanta vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Arbetsgivaren skall ha rätt att undanta högst tre arbetstagare som är, enligt arbetsgivarens bedömning, av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten.¹³⁹ Detta skall gälla samtliga arbetsgivare,

¹³⁶ Ds 2021:17 s. 154

¹³⁷ Ibid. s.73

¹³⁸ Prop. 1964:140 s. 98 f.

¹³⁹ Ds 2021:17 s. 27.

oberoende på hur många anställda det finns i organisationen. I likhet med SOU 2020:30 så föreslås det att då en arbetsgivare gjort undantag i turordningen vid uppsägning skall arbetsgivaren inte kunna göra ytterligare undantag i turordningen vid ny uppsägning som sker inom tre månader.¹⁴⁰ Lagen skall fortsätta vara dispositiv, vilket innebär att det skall fortsättningsvis vara möjligt att göra avsteg i turordningen genom kollektivavtal.¹⁴¹ Den förenklade anledningen till det utökade undantaget handlar om att företag ska ges en möjlighet att behålla nyckelkompetens i verksamheten vid arbetsbrist.¹⁴² I promemorian framkommer det att möjligheten för arbetsgivaren att anpassa verksamheten efter omgivningens förändringar förmodas påverka positivt och särskilt för de små företagen.¹⁴³ Detta kommer även öka rörligheten på arbetsmarknaden och uppsägningar och nyanställningar kommer att ökas, men detta anses vara positivt och förklaras genom att den ökade rörligheten:

“främjar ekonomins anpassningsförmåga vilket i sin tur främjar tillväxt och välfärd.”¹⁴⁴

Nuvarande reglering gällande undantaget som gäller högst två anställda har varit giltig sedan 2001 och syftet var att öka stimulering för små företag och öka kompetensen för småföretagare. Företagen skulle ges bättre möjligheter att anställa välutbildade och kompetenta arbetstagare utan att behöva riskera kompetensen vid en arbetsbristsituation.¹⁴⁵ Promemorian menar att skälen till dagens undantag är giltiga än idag.

Anställningstiden kommer fortfarande utgöra den avgörande grundregeln vilket kommer skydda dem med lång anställningstid, men med undantagsregeln kan detta även vara ett sätt skydda dem med kort anställningstid som utgör en viktig funktion för verksamheten. Detta kan vara avgörande, särskilt för arbetsgivaren i småföretag, för att verksamheten skall kunna fortsätta. I promemorian lyfts dessutom att

¹⁴⁰ Ds 2021:17 s. 27.

¹⁴¹ Ds 2021:17 s. 9.

¹⁴² Ds 2021:17 s. 81.

¹⁴³ Ibid. s. 154.

¹⁴⁴ Ibid. s. 155.

¹⁴⁵ Prop. 1999/2000:144 s. 10 och bet. 1998/99:AU8 s. 13.

undantagsregeln behöver begränsas så att inte arbetsgivare missbrukar undantagsregeln och ser det som gynnsamt att genomföra driftinskränkningar.

4. Analys

4.1 Inledning

Uppsatsens fokus har legat i att utreda om anställningsskyddet för den enskilde arbetstagaren skulle förbättras eller eventuellt försämrats med lagförslaget om ändring i turordningsreglerna vid arbetsbrist, och specifikt undantagsregeln. Detta är svårt att analysera om man inte tar hänsyn till de resterande turordningsreglerna i 22 § LAS. Därav kommer analysen huvudsakligen bestå av undantagsregeln och dess förändring med lagförslaget. Dessutom kommer det nämnas kort om de andra ändringsförslagen gällande turordningsreglerna.

När utredningen *en moderniserad arbetsrätt*¹⁴⁶ landade hos svenska folket skilde sig åsikterna oerhört mycket. Vissa mottog förslaget med öppna händer medan andra ansåg att förslaget förringade svenska arbetsmarknadsmodellen och skulle rubba balansen mellan arbetsmarknadens parter. Arbetet med att modernisera arbetsrätten har utvecklats och förändrats till att idag skall i stället arbetsrätten reformeras. I första utredningen¹⁴⁷ var utgångspunkten att göra det enklare och billigare för de mindre företagen. Därmed var syftet med lagändringen att göra lagen mer arbetsgivarvänlig, och även om utredningen *en reformerad arbetsrätt*¹⁴⁸ i viss del går i samma linje kan man ändå säga att den är mer arbetstagarvänlig överlag eftersom den inte fullföljt alla förslag som togs fram i tidigare utredning.

I skrivande stund har det publicerats en lagrådsremiss från regeringen, där det arbetats fram lagförslag på en reformerad arbetsrätt. Förslagen innebär exempelvis att en uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl. Det skall dessutom kunna genomföras avvikelser från bestämmelserna om vad som utgör sakliga skäl och arbetsgivarens omplaceringsskyldighet, dock genom kollektivavtal och med undantag för det statliga avtalsområdet.¹⁴⁹ Förslagen som presenterats

¹⁴⁶ SOU 2020:30

¹⁴⁷ SOU 2020:30

¹⁴⁸ Ds 2021:17

¹⁴⁹ Lagrådsremiss, En reformerad arbetsrätt - för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden.

skiljer sig från hur tidigare utredning sett ut och lagändringarna föreslås träda i kraft den 30 juni 2022 och tillämpas första gången den 1 oktober 2022.¹⁵⁰ Än så länge har ingen proposition presenteras men med hänsyn till hur angeläget alla involverade parter (regeringen, majoriteten i riksdagen och arbetsmarknadens parter) anser att detta är skulle det vara förvånansvärt om vi inte har en antagen proposition innan juni 2022.

4.2 Uppsägning skall grunda sig på sakliga skäl

Om en arbetsgivare idag vill säga upp en arbetstagare krävs det att uppsägningen är sakligt grundad, och om så inte är fallet anses uppsägningen ogiltig.¹⁵¹ Detta innebär att arbetsgivaren måste uppfylla vissa rekvisit för att uppsägningen skall anses saklig grundad. Bestämmelsen innefattar uppsägningar på grund arbetsbrist och förhållanden som hänför till arbetstagaren personligen. Begreppets definition återfinns inte i dagens bestämmelser, dock har det utarbetats genom praxis. I SOU 2020:30 föreslås det ingen förändring av begreppet. Däremot anses det i Ds 2021:17 att saklig grund skall ändras till sakliga skäl. Det framkommer att innebörden av begreppet skall bestå och att det endast är formuleringen av begreppet som skall ändras, vilket innebär att det egentligen inte är någon större skillnad från dagens formulering, och att dagens praxis i området kommer fortsättningsvis vara vägledande.

Något nytt som tas upp i Ds 2021:17 och som skiljer sig från dagens gällande rätt är möjligheten att säga upp någon på grund av personliga skäl. Idag är det omständigheterna som måste beaktas för att uppsägningen skall anses sakligt grundad. Det föreslås att några omständigheter inte längre ska vägas in i bedömningen och att ingen avvägning mot arbetstagarens intresse av att få behålla anställningen ska göras, då helhetsbedömningen visar att arbetstagaren har brutit mot anställningsavtalet. I anslutning med detta presenteras dessutom två nya paragrafer 7a § och 7b § LAS.¹⁵² Anledningen och motivet till ändringen är att ge ökad förutsebarhet vid uppsägning av personliga skäl,¹⁵³ vilket egentligen betyder

¹⁵⁰ Lagrådsremiss, En reformerad arbetsrätt - för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden s. 1

¹⁵¹ 7§ LAS

¹⁵² Ds 2021:17 s. 25

¹⁵³ Ds 2021:17 s. 65ff.

att själva betydelsen av sakliga skäl inte förändras, däremot bedömningen vid uppsägning av personliga skäl föreslås att ändras. Lagrådsremissen har i stort sett gått i samma linje som tidigare utredning. De föreslår också att saklig grund skall ändras till sakliga skäl, och som de tidigare föreslagit är det endast begreppet som ändras och inte innebörden. Dock anses det att helhetsbedömningen som görs idag vid en uppsägning av personliga skäl skall fortsätta och uttrycker det:

“Även i fortsättningen ska en helhetsbedömning av samtliga relevanta omständigheter göras för att avgöra om arbetstagaren åsidosatt sina förpliktelser enligt anställningsavtalet tillräckligt allvarligt för att en uppsägning av personliga skäl ska vara befogad.”¹⁵⁴

En annan skillnad från tidigare promemoria är att omplaceringsskyldigheten ska gälla endast om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Något som däremot är helt nytt är att en arbetsgivare ska anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet med endast ett erbjudande om omplacering vid personliga skäl om det inte finns särskilda skäl. Detta var ett önskemål av parterna i principöverenskommelsen och regeringen instämmer. Det framkom även i remissvaren av Lunds universitet och Stockholms tingsrätt, som anförde att detta skall framgå i lagtexten.¹⁵⁵

4.2.1 Sakliga skäl och omplaceringsskyldigheten skall vara dispositiva

Dagens bestämmelser är tvingande¹⁵⁶ vilket betyder att det inte går att avtala bort eller avtala avvikelser till arbetstagarens nackdel. Om detta görs anses avtalet ogiltigt. Dock framkommer det i 2 § 3 stycket LAS möjlighet att avtala om avvikelser i vissa paragrafer genom kollektivavtal. Utöver att Ds 2021:17 vill ändra begreppet saklig grund till sakligt skäl föreslås det att göra begreppet dispositiv. Förslaget följer principöverenskommelsen och innebär att det skall gå att göra avvikelser oavsett om de är till fördel eller nackdel för arbetstagaren, dock ska det endast kunna genomföras via kollektivavtal som slutits på central nivå. Lagrådsremissen har valt att gå på samma linje som Ds 2021:17 och anger att det

¹⁵⁴ Regeringens lagrådsremiss, En reformerad arbetsrätt, s. 47

¹⁵⁵ Regeringens lagrådsremiss, En reformerad arbetsrätt, s. 50

¹⁵⁶ 2§ LAS

är viktigt att arbetsmarknadens parter tar ett fortsatt ansvar för regleringen av arbetsmarknaden, bland annat utifrån ökade krav på snabb omställning, och det ses som en viktig del i den svenska arbetsmodellen.¹⁵⁷ Arbetsdomstolen och SEKO framför i sina remissvar att de ser inget behov på dispositivitet på sakliga skäl. Vidare anser regeringen att det kommer skapa en ökad förutsägbarhet för båda parterna då kollektivsregleringen kommer kunna anpassas utifrån specifika förutsättningar inom olika sektorer.¹⁵⁸ Detta betyder att arbetsgivarorganisationer och arbetstagarorganisationer kommer kunna göra avvikelser om begreppet sakligt skäl och därmed omplaceringsskyldigheten. Varje bransch skall kunna anpassa det till sina egna områden, vad som utgör sakligt skäl vid uppsägning, genom att teckna kollektivavtal.

4.3 Turordningsreglerna

Turordningsreglerna i den svenska arbetsrätten har diskuterats, ändrats och förändrats ett flertal gånger,¹⁵⁹ och dagens gällande bestämmelser finner man föreskrivet i 22 § LAS. Grunden i dagens bestämmelser grundar sig i tanken att skydda de äldre arbetstagarna, då lagstiftaren har ansett denna grupp av arbetstagare vara särskilt utsatt. Tidigare har skyddet för de äldre arbetstagarna varit starkare då de kunnat tillgodoräkna sig längre anställningstid. Utöver det lagstadgade anställningsskyddet finns dessutom möjlighet att via kollektivavtal göra avsteg från turordningsreglerna samt teckna nya regler.¹⁶⁰

Likväl föreslår man i SOU 2020:30 och Ds 2021:17 att skyddet för äldre arbetstagare vid en uppsägningssituation och lika anställningstid ska avskaffas, vilket betyder att när arbetsgivaren har två arbetstagare med lika anställningstid, skall arbetsgivaren ha rätten att välja vilken arbetstagare som skall få fortsatt arbete. Detta skiljer sig från dagens bestämmelser där företräde skall ges till den äldre arbetstagaren, men lagrådsremissen har valt att inte ändra på skyddet för äldre.¹⁶¹ Ileskog återger sin syn på lagförslaget SOU 2020:30 i sin bok och han undrar om

¹⁵⁷ Regeringens lagrådsremiss, En reformerad arbetsrätt, s. 54

¹⁵⁸ Ibid. s. 54f.

¹⁵⁹ Kap. 2

¹⁶⁰ 2§ LAS

¹⁶¹ Regeringens lagrådsremiss, En reformerad arbetsrätt, s. 17

inte detta skydd för äldre är diskriminerande gentemot yngre arbetstagare och han föreslår som tidigare utredningar att det skall slopas.¹⁶²

4.3.1 Undantagsregeln

I dagens turordningsregler har arbetsgivare med högst tio anställda möjlighet att undanta två personer från turordningen vid arbetsbristuppsägningar.¹⁶³ Dagens undantagsregel har varit gällande sedan 2001, och när undantagsregeln infördes ansåg lagstiftaren att det skulle stimulera små företag att öka kompetensen och därmed ges möjlighet att anställa välutbildade och kompetenta arbetstagare, utan att riskera att förlora dem vid en arbetsbristsituation.¹⁶⁴

En av de tunga delarna i utredningen, *en moderniserad arbetsrätt*, är frågan om tvåundantaget i turordningsreglerna 22 § LAS. I det första betänkandet föreslås det att undantaget ska utökas och omfatta fem personer, samt gälla för alla arbetsgivare oavsett antal anställda. I den senare utredningen, *en reformerad arbetsrätt*, drogs antalet ned och ändrades istället till att undantaget skall utökas, från dagens gällande rätt, till tre personer.¹⁶⁵ Utredningen följer samma linje som tidigare utredning rörande tre månaders tidsfrist efter att arbetstagare undantagits.¹⁶⁶ Från dagens gällande rätt så skiljer det sig i både antal personer som skall kunna undantas samt vilka som ska kunna genomföra detta, det vill säga att gränsen för tio anställda skall avskaffas. I flera remissvar som inkommit gällande Ds 2021:17 uttrycktes det ett behov av tydliggörande om när tremånadersperioden skulle börja löpa och ett förtydligande gällande tillämpningen. En av dessa var arbetsdomstolen som uttryckte det:

“Tremånadersfristens början har knutits till tidpunkten när ett undantag gjorts vid en uppsägning. Det är för Arbetsdomstolen oklart när i tiden en arbetsgivare ”undantagit” en arbetstagare från turordningen. Rimligtvis sker det innan uppsägning av en annan arbetstagare vidtas. Den ordning som promemorian dock synes vilja åstadkomma är att tremånadersfristens början ska knytas till tidpunkten för när en

¹⁶² Iseskog, T., LAS under utveckling – förslag om en ”modernare” lag, s. 45

¹⁶³ 22§ 2 st. LAS

¹⁶⁴ Ds 2021:17 s. 80. Se även prop. 1999/2000:144 s. 10 och bet. 1998/99:AU8 s. 13.

¹⁶⁵ Ds 2021:17

¹⁶⁶ Ds 2021:17 s. 80

uppsägning skett efter att undantag från turordningen skett. Samma synes vara avsett såvitt avser tremånadersfristens slut.”¹⁶⁷

Det fanns även de som valde att förkasta förslaget rörande undantagsregeln. Ett av de var arbetstagarorganisationen SEKO som skriver i remissvaret att “sist in sist ut “d.v.s. senioritetsprincipen, tappar sitt värde och funktion om undantagen ökas samt att det riskerar skapa en arbetsmarknad som präglas av rädsla och oro. Dock framför de att det finns justeringar i utredningen som skulle kunna gynna deras medlemmar men att priset skulle vara för högt för medlemmarna att få betala.¹⁶⁸ Iseskog anser att ett utökande av undantaget är en politisk fråga och inte juridisk. Trots detta anser han att ett utökande av undantagsregeln till tre personer med samma tidsfrist som framförs i båda utredningarna är ett rättvist förslag.¹⁶⁹

Den 27 januari 2022 publicerades lagrådsremissen där det framkommer att regeringen valt att fortsätta på samma linje gällande undantaget av tre arbetstagare. Anledningen som framförs av regeringen till varför undantaget bör utökas till tre arbetstagare är på grund av att det globaliserade samhället ställer allt större krav på flexibilitet, anpassningsförmåga och utveckling. I remissen förklaras det att 90-dagarsfristen skall gälla från och med att uppsägningen genomförts. Regeringen hänvisar i lagrådsremissen till 8–10§ LAS där det anges bland annat hur uppsägning ska ske och hur tidpunkten för uppsägningen bestäms.¹⁷⁰ Regeringen beskriver att utifrån dessa bestämmelser har både arbetsgivare och arbetstagare möjlighet att fastställa uppsägningen på ett tydligt sätt. En annan anledning till fristen på 90 dagar som lyfts i lagrådsremissen är att bestämmelsen annars skulle ge arbetsgivaren möjlighet att undanta personer vid varje uppsägning som sker på grund av arbetsbrist, vilket skulle medföra en allmän försvagning av anställningsskyddet. För att förebygga att detta inte missbrukas behövs det införas en tidsmässig gräns.¹⁷¹ Det framförs att det är några arbetstagarorganisationer som är kritiska till förslaget, som t.ex. LO och Service- och kommunikationsfacket (SEKO), som anser att fler undantag från turordningen kommer eventuellt skapa tysta arbetsplatser och

¹⁶⁷ Arbetsdomstolens remissyttrande (Ds 2021:17), s. 13

¹⁶⁸ Seko, Service- och kommunikationsfacket remissyttrande (Ds 2021:17) s. 1 ff.

¹⁶⁹ Iseskog, T., LAS under utveckling – förslag om en ”modernare” lag, s. 50

¹⁷⁰ Regeringens lagrådsremiss, En reformerad arbetsrätt, s. 65.

¹⁷¹ Regeringens lagrådsremiss, En reformerad arbetsrätt, s. 64–65.

godtyckliga uppsägningar.¹⁷² I regeringens svar gällande tysta arbetsplatser, hänvisar de till visseblåsarlagen, där skyddet för arbetstagare nyligen förstärks och påtalar att anställningsavtalet inte hindrar arbetstagaren från att påtala kritik eller missförhållande på arbetsplatsen.¹⁷³ Vidare angående förslaget att alla arbetsgivare, oavsett antal arbetstagare, skall ha möjligheten att undanta personer från turordningen, har både SOU 2020:30 och Ds 2021:17 hållit sig i samma linje.

¹⁷² Regeringens lagrådsremiss, En reformerad arbetsrätt, s. 63. Se även Seko, Service- och kommunikationsfacket remissyttrande (Ds 2021:17) s. 2.

¹⁷³ Prop. 2020/21:193.

5. Sammanfattning och slutsatser

Vid införandet av turordningsreglerna handlade det om att behålla balansen mellan arbetstagarens anställningsskydd och arbetsgivarens intresse. Detta ändrades i samband med undantagsregeln. Beroende på hur arbetsmarknaden har förändrats har lagstiftaren sett ett behov att uppdatera bestämmelsen. Jag anser att dagens undantagsregel på två arbetstagare uppfyller önskemålet om större flexibilitet på ett bra sätt och ser inget behov av att utöka antalet till tre. Jag har förståelse för behovet att kunna undanta nyckelpersoner i små företag för att kunna behålla kompetensen samt fortsätta med verksamheten. I praktiken kan utökningen tänkas göra skillnad för mindre företag men ingen avgörande skillnad för de stora företagen. Anledningen till detta är att eventuella tröskeleffekter försvinner, eftersom gränsen om att regeln endast gäller för företag med högst tio anställda avskaffas. Ett företag med 15 anställda kommer kunna undanta tre personer, vilket motsvarar nästan en tredjedel av företagets anställda. Detta är en stor skillnad och jag anser att balansen försvinner genom att göra undantagsregeln tillämplig för alla arbetsgivare, oavsett antal anställda. En annan anledning till att jag anser att det inte behövs en utvidgad undantagsregel, är på grund av att idag har arbetsgivaren via arbetsledningsrätten möjlighet att omplacera arbetstagare och därmed möjlighet att frångå turordningen genom att omplacera en eller flera arbetstagare som den gillar innan turordningen fastställs. Även om tillräckliga kvalifikationer ger en viss typ av begränsning mot godtyckliga uppsägningar så är det arbetsgivaren som avgör vilka kvalifikationerna som är berättigade för befattningen, vilket innebär att arbetsgivaren har stor påverkan och möjlighet att genomföra handlingar för att behålla nyckelpersoner inom företaget och därmed kan arbetstagare missgynnas. LO var en av de som i sitt remissvar uttryckte att balansen på arbetsmarknaden skulle rubbas på alla nivåer till arbetsgivarens fördel. Jag instämmer med LO och anser att ett utökande av undantagsregeln för alla arbetsgivare är en försvagning av anställningsskyddet för den enskilde arbetstagaren.

Vidare föreslås det att sakligt skäl, och därmed omplaceringskyldigheten, skall bli dispositiva. Detta är något som inte tidigare existerat och framförs i lagrådsremissen

att med denna ändring skall förutsägbarheten bli tydligare vid uppsägning för båda parterna. Jag kan instämma med lagrådsremissen om att utgångsläget kommer bli tydligare och förutsägbart. Däremot kommer det leda till större uppdelning mellan kategorierna av arbetstagare och därmed en större variation av regleringar på arbetsmarknaden. Dock består frågan om detta kommer förstärka eller försämra arbetstagarens anställningsskydd, eftersom det är svårt att på förhand veta vilka bestämmelser som parterna kommer att avtala om.

Summary

In Swedish labor law (SFS 1982: 80), the Employment Protection Act is the central legislation that regulates the form of employment and how a termination may take place. The employee has the rules of priority in section 22 of the Employment Protection Act as protection and in the seniority principle, when the employer cites lack of work as a reason for termination. The rules of priority have been a debated topic that is also expected to change, as the State's public inquiries SOU 2020: 30 and the new ministry memorandum Ds 2021: 17 proposed that the exception rule should be extended for all employers. It differs in the changes proposed about employment protection. In addition to the extension of the exception rule, it is proposed that objective grounds be changed to objective reasons and become dispositive via collective agreements.

The purpose of the thesis is to investigate, determine and analyze the employee's employment protection via the priority rules when the employer cites lack of work as a reason for termination. Furthermore, the purpose is to investigate and analyze how the employee will be affected by the forthcoming change in the law regarding extended exemption from the priority rules. In short, the conclusion is that the introduction of the dispositive provision is difficult to predict how it will affect the individual employee, because it is difficult to know in advance what provisions the parties will agree on. However, this will lead to a greater division between the categories of workers and thus a greater variety of regulations in the labor market.

Käll- och litteraturförteckning

Offentligt tryck

Författningar

SFS 1974:358 Lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.

SFS 1982:80 Lag om anställningsskydd.

SFS 2000:763 Lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.

SFS 1994:1685 Lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.

SFS 1993:1496 Lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Propositioner

Prop. 1973:129 Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd med mera

Prop. 1981/82:71 Om ny anställningsskyddslag med mera

Prop. 1994/95:76 Förändring av vissa arbetsrättsliga regler.

Prop. 1999/2000:144 Undantag från turordningen.

Prop. 1999/2000:144 Undantag från turordningen.

Prop. 1993/94:67 om ändringar i lagen om anställningsskydd och i lagen om medbestämmande i arbetslivet.

Prop. 1994/95:76 Förändring av vissa arbetsrättsliga regler.

Prop. 1964:140 Kungl. Maj:ts proposition till riksdagen med förslag till vissa grundlagsändringar.

Statens offentliga utredningar

SOU 2020:30 En moderniserad arbetsrätt.

SOU 1973:7 Trygghet i anställningen.

Departementsserien

Ds 2021:16 Grundläggande omställnings- och kompetensstöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden.

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

Ds 2021:18 Omställningsstudiestöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden.

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

Ds 2021:16 Grundläggande omställnings- och kompetensstöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden

Ds 2021:18 Omställningsstudiestöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden.

Utskottsbetänkanden

Bet. 1994/95:76 Förändring av vissa arbetsrättsliga regler.

Bet. 1994/95:AU4 Förändring av vissa arbetsrättsliga regler, med mera

Bet. 1998/99:AU8 Vissa arbetsrättsliga frågor

Bet. 1993/94:AU4 Förändring av vissa arbetsrättsliga regler, med mera

Övrigt

Dir. 2019:17 En moderniserad arbetsrätt.

rskr. 1993/94:103 Kommittéberättelse 1994.

rskr. 1993/94:123 Skuldsaneringslag

Dir. 2019:17 En moderniserad arbetsrätt

Litteratur

Adlercreutz, Axel & Mulder, Bernard Johan. (2013), *Svensk Arbetsrätt*. 14:e uppl. Stockholm: Norstedts Juridik AB.

- Alvesson, Mats och Sveningsson, Stefan. (2014), *Förändringsarbete i organisationer– om att utveckla företagskulturer*, 2: a uppl. Stockholm: Liber AB.
- Cullberg, Johan och Lundin, Tom. (2006), *Kris och utveckling*. 5:e uppl. Stockholm: Bokförlaget Natur och Kultur.
- Källström, Kent, Malmberg, Jonas och Öman, Sören. (2019), 2: a uppl., *Den kollektiva arbetsrätten*, Uppsala: Författarna och Iustus Förlag AB.
- Glavå, Mats och Hansson, Mikael. (2020), *Arbetsrätt*, 4:e uppl. Lund: Studentlitteratur AB.
- Sandgren, Claes. (2018), *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*, 4:e uppl. Stockholm: Norstedts Juridik AB.
- Numhauser-Henning, Ann och Rönmar, Mia, *Det flexibla svenska anställningsskyddet*, Juridisk tidskrift, Nr. 2 2010/11, s. 382–312
- Lunning, Lars och Toijer, Gudmund. (2010), *Anställningsskydd: en lagkommentar*, uppl. 10:e uppl. Stockholm: Norstedts Juridik AB.
- Lunning, Lars & Toijer, Gudmund. (2016), *Anställningsskydd: en lagkommentar*, 11:e uppl. Stockholm: Wolters Kluwers AB.
- Calleman, Catharina. (2000), *Turordning vid uppsägning*, Stockholm: Norstedts juridik.
- Konrad, Lundberg, Schüldt, Johan, Rother-Schirren, Theddo, Lagerstedt, Anders, Calleman, Catharina, Nordell, Per Jonas, Persson, Annina H., Radetzki, Marcus och Zila, Josef. (2021), *Juridik - Civilrätt, straffrätt, processrätt*, 6:e uppl. Stockholm: Sanoma Utbildning AB.
- Samuelsson, Joel och Melander, Jan. (2003), *Tolkning och tillämpning*, 2: a uppl. Uppsala: Författarna och Iustus Förlag AB.
- Isekog, Tommy. (2020), *LAS under utveckling – förslag om en ”modernare” lag*, 1: a uppl. Stockholm: IJK förlag.
- Nyström, Birgitta, Schlachter, Monika, Mulder, Bernard Johann. (2020), *Seniority in a comparative perspective*. *Arbetsrätt*, s. 114–151

Kleineman, Jan. (2018) Rättsdogmatisk metod. I: Juridisk metodlära, 2: a uppl. Lund: Studentlitteratur AB.

Papadopoulou, Frantzeska och Skarp, Björn. (2017), *Juridikens nycklar*, 1: a uppl. Stockholm: Wolters Kluwer Sverige AB.

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

Glavå, Mats. (1999), *Arbetsbrist - och kravet på saklig grund. En alternativrealistisk arbetsrättslig studiet*, 1:1 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik AB.

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

Danhard, Erik, *Turordningsreglernas kärna: om tillräckliga kvalifikationer*, Särtryck VJS Ny Juridik. nr 2 s. 7–57.

Internetkällor

DN debattartikel skriven av Niklas Selberg och Erik Sjödin

<https://www.dn.se/debatt/nya-las-kan-leda-till-mer-oforutsagbara-uppsagningar/?forceScript=1&variantType=large> (hämtad 2022-03-06)

SOU 2020:30

<https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2020/06/sou-202030/> (hämtad 2022-01-06)

Avsiktsförklaring 2019 LO, PTK och Svenskt Näringsliv

[https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_avsiktsforklaring_slutlig_2019_12_19_pdf/\\$File/Avsiktsforklaring_SLUTLIG_2019-12-19.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_avsiktsforklaring_slutlig_2019_12_19_pdf/$File/Avsiktsforklaring_SLUTLIG_2019-12-19.pdf) (hämtad 2022-03-07)

Underlag för fortsatta förhandlingar, Rapport från parternas arbetsgrupper inför förhandlingarna om anställningsskydd och omställning

<https://www.ptk.se/wp-content/uploads/2021/04/Svenskt-Naringsliv-LO-PTK-2020-06-Rapport-Underlag-infor-fortsatta-forhandlingar-anstallningsskydd-och-omstallning.pdf> (hämtad 2021-12-21)

Regeringsförklaringen 2019

<https://www.regeringen.se/48f68a/contentassets/6e0630547665482eaf982c4777f42f85/regeringsforklaringen-2019.pdf> (hämtad 2022-03-06)

Övriga källor

Remissyttrande

Lunds universitet (Juridiska Fakulteten), Remissyttrande den 26 oktober 2020 över SOU 2020:30.

Arbetsdomstolen, Remissyttrande den 26 oktober 2020 över SOU 2020:30

Landsorganisationen i Sverige, Remissyttrande den 26 oktober 2020 över SOU 2020:30

Offentliganställdas Förhandlingsråd, Yttrande över SOU 2020:30

Saco Akademikerförbundet, Yttrande över SOU 2020:30

Seko, Service- och kommunikationsfacket remissyttrande (Ds 2021:17)

Arbetsdomstolens remissyttrande (Ds 2021:17)

Lagrådsremiss, En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden.

Rättsfallsförteckning

Sverige

Arbetsdomstolen

AD 1978 nr 84	AD 2003 nr 29	AD 1984 nr 144
AD 1980 nr 133	AD 1984 nr 34	AD 1986 nr 46
AD 1982 nr 146	AD 2003 nr 45	AD 1996 nr 42
AD 1983 nr 51	AD 1975 nr 38	AD 2009 nr 50
AD 1984 nr 144	AD 1994 nr 122	AD 2013 nr 81
AD 2009 nr 50	AD 2012 nr 16	AD 2011 nr 39
AD 1993 nr 101	AD 1981 nr 51	AD 2005 nr 32
AD 2003 nr 29	AD 2016 nr 53	
AD 2015 nr 57	AD 1988 nr 32	
AD 2003 nr 4	AD 1993 nr 99	
AD 2003 nr 29	AD 2006 nr 15,	
AD 2004 nr 52	AD 2011 nr 30	
AD 2000 nr 35	AD 2014 nr 42	
AD 1994 nr 140	AD 1984 nr 59	
AD 2015 nr 57	AD 1978 nr 84	
AD 1993 nr 102	AD 1980 nr 133	
AD 2012 nr 11	AD 1982 nr 146	
AD 2000 nr 35	AD 1983 nr 51	