



JURIDISKA FAKULTETEN

VID LUNDS UNIVERSITET

Tilda Sundewall

Reformen av LAS och dess effekter för uppsägning av arbetstagare

JURM02 Examensarbete

Examensarbete på juristprogrammet

30 högskolepoäng

Handledare: Birgitta Nyström

Termin: VT23

Innehåll

Summary	4
Sammanfattning	5
Förord.....	6
Förkortningar	7
1 Inledning	8
1.1 Bakgrund	8
1.2 Syfte och frågeställning.....	9
1.3 Metod.....	10
1.4 Material.....	12
1.5 Terminologi	16
1.6 Forskningsläge.....	17
1.7 Avgränsning	18
1.8 Disposition.....	19
2 Vägen mot ny lagstiftning om anställningsskydd.....	21
2.1 Reformen av LAS.....	21
2.2 Uppsägning enligt LAS	23
3 7 § LAS som dispositiv	25
3.1 Dispositivitet i arbetsrätten innan reformen av LAS.....	25
3.2 En ny form av dispositivitet	26
3.3 Förändring av rättsläget till följd av dispositivitet	32
3.4 Analys: Effekterna av 7 § LAS som dispositiv	35
4 Från saklig grund till sakliga skäl.....	40
4.1 Förändringar av ordalydelsen i 7 § LAS	40
4.1.1 Saklig grund	40
4.1.2 Sakliga skäl	41
4.1.3 Huvudavtalet	42
4.1.4 Analys: Effekterna av förändringarna av ordalydelsen i 7 § LAS	43
4.2 Förändringar av uppsägning av personliga skäl	44
4.2.1 Saklig grund	44
4.2.2 Sakliga skäl	51
4.2.3 Huvudavtalet	54
4.2.4 Analys: Effekten av förändringarna av uppsägning av personliga skäl	55
5 Uppsägning vid ordervägran	61
5.1 Saklig grund.....	61

5.2	Sakliga skäl.....	62
5.3	Huvudavtalet.....	63
5.4	Analys: Effekterna av förändringen av uppsägning vid ordervägran.....	65
6	Omplacering enligt 7 § LAS.....	67
6.1	Saklig grund.....	67
6.2	Sakliga skäl.....	70
6.3	Huvudavtalet.....	74
6.4	Analys: Effekten av förändringarna av omplaceringsskyldigheten	76
7	Sammanfattade slutsatser.....	81
	Käll-och litteraturförteckning.....	84
	Rättsfallsförteckning	91

Summary

In 2022 7 § Employment Protection Act was reformed. The reform changed employers' rights to dismiss employees due to personal reasons. The aim of the reform was to achieve clearer and more predictable regulation. This essay aims to investigate and analyze how the reform affects employers and employees, using a legal dogmatic method.

The reform included the addition of 2 c § Employment Protection Act, which enabled deviations from 7 § Employment Protection Act through collective agreements. However, the regulation did not achieve the intended rise in predictability. Instead, the reform will result in increased uncertainty regarding applicable regulation. Svenskt Näringsliv, LO and PTK have entered into a collective agreement with deviations from the regulation of termination of employment due to personal reasons. Thus, there are different regulations for employees that are covered by the collective agreement and for employees that are not. A challenge with the agreement is that it is largely consistent with the regulation in law, which makes it difficult to identify how the regulation differs from the law.

Due to the reform, the wording of when an employment can be terminated has changed. The aim of the amendment is to remove focus from the employee's future ability to work and the employee's personal interest in maintaining the employment. It has therefore become clearer and more predictable when an employment can be terminated. The regulation makes it easier for an employer to terminate the contract, but the employee loses some employment protection. The regulation can be beneficial for employees as a group. Moreover, the change is ambiguous as the lawmaker promotes both preservation and a change in regulation. This creates uncertainty.

In general, the employer has an obligation to relocate the employee instead of terminating the employment. Through the reform, an additional regulation was added which states that the employer only has to relocate the employee once. If the employee breaches their obligations after the relocation, the employer can terminate the employment. If there are any special circumstances, the employer can be required to relocate the employee several times. The provision contributes to an increase in predictability as to when a dismissal can take place. Although, special circumstances are vaguely defined, which results in uncertainty.

The essay reaches the conclusion that the regulation means that an employer will have to consider fewer circumstances in the event of termination, while the individual employees employment protection is reduced. Unpredictability arises from the ambiguous regulation. The possibility to make deviations from the law contributes to an increase in unpredictability.

Sammanfattning

År 2022 genomfördes en reform av 7 § LAS vilket förändrade arbetsgivares möjligheter att säga upp arbetstagare. Reformen syftade till att uppnå en tydligare och mer förutsägbar reglering av uppsägning av personliga skäl. Uppsatsens syfte är att, med hjälp av en rättsdogmatisk metod, utreda och analysera vilka effekter reformen får för arbetsgivare och arbetstagare.

Reformen innefattade ett införande av 2 c § LAS som gjorde 7 § LAS dispositiv. Regleringen möjliggör avvikelser från 7 § LAS genom kollektivavtal. Effekten av förändringen är emellertid inte den avsedda förutsägbarheten. Reformen innebär istället en stor osäkerhet för arbetsgivare och arbetstagare avseende vilken reglering som är tillämplig på en anställning.

Svenskt Näringsliv, LO och PTK har ingått ett kollektivavtal med särskild reglering avseende uppsägning av personliga skäl. Det har fått till följd att det för nuvarande finns olika reglering på arbetsmarknaden för arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet och för arbetstagare som inte omfattas. En särskild utmaning avseende detta kollektivavtal är att det i stor mån stämmer överens med vad som regleras i 7 § LAS. Det gör det svårt att identifiera i vilken mån regleringen faktiskt skiljer sig från lagen.

Ordalydelsen i 7 § LAS förändrades genom reformen och ett krav på sakliga skäl för uppsägning ersatte det tidigare kravet på saklig grund. Lagändringen innefattar att framtidsprognos och hänsyn till arbetstagarens personliga intressen att bibehålla anställningen har avskaffats. Sakliga skäl får således till följd att det är tydligare och mer förutsägbart när en uppsägning kan avslutas. Det innebär underlättande för arbetsgivaren men förlorat anställningsskydd för den enskilda arbetstagaren. Regleringen kan emellertid vara till fördel för arbetstagare som grupp. Förändringen är dock tvetydig då rättsläget både ska bevaras och förändras, vilket skapar osäkerhet.

Omplaceringsskyldigheten i 7 § 2 st. LAS fick ett tillägg genom reformen av LAS. Det infördes en huvudregel om att en omplacering är tillräcklig om arbetstagaren, efter den första omplaceringen, återigen begår en allvarlig överträdelse av anställningens förpliktelse. Om särskilda skäl föreligger ska dock mer än en omplacering ske. Bestämmelsen medför ökad förutsägbarhet avseende hur många omplaceringar som krävs. Begreppet särskilda skäl är emellertid vagt beskrivet i förarbetet vilket innebär en ökad osäkerhet.

I uppsatsen nås slutsatsen att regleringen innebär att en arbetsgivare behöver beakta färre omständigheter vid en uppsägning samtidigt som den enskilda arbetstagaren får ett försämrat anställningsskydd. Oförutsägbarhet uppstår av otydligheter i regleringen. Även bestämmelsens dispositivitet resulterar i oförutsägbarhet.

Förord

Jag vill tacka min handledare Birgitta Nyström för hennes vägledning och goda råd. Det har betytt mycket under skrivandets gång.

Jag vill även tacka min familj för allt ovillkorligt stöd. Ett särskilt tack till mamma som visste att det var jurist jag skulle bli långt innan jag ens visste vad en jurist var. Min underbara lundafamilj förtjänar även ett stort tack. Utan er hade juristprogrammet varit timmar av föreläsningar och läsning, men ni fyller istället mina dagar av skratt. Slutligen vill jag tacka Albin, för att du alltid tror mer på mig än vad jag själv gör och får mig att sikta mot stjärnorna.

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
Dir	Kommittédirektiv
Ds	Departementsserie
EU	Europeiska Unionen
Huvudavtal	Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd
IF Metall	Industrifacket Metall
Kommunal	Svenska Kommunalarbetsförbundet
LAS	Lagen (1982:80) om anställningsskydd
LRA	Lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister
LO	Landsorganisationen i Sverige
MBL	Lagen (1976:589) om medbestämmande i arbetslivet
NJA	Nytt Juridiskt Arkiv
Prop.	Regeringens proposition till riksdagen
PTK	Förhandlings- och samverkansrådet
RF	Regeringsformen (1974:152)
Saco	Sveriges akademikers centralorganisation
Seko	Service- och kommunikationsfacket
SKR	Sveriges Kommuner och Regioner
SOU	Statens offentliga utredningar

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Det kan idag framstå som en självklarhet att en arbetstagare skyddas från obehöriga uppsägningar, det har emellertid inte alltid varit fallet. Innan anställningsskyddet blev lag förelåg fri uppsägningsrätt för arbetsgivaren. Denna rätt kom dock att begränsas av arbetsmarknadens parter genom att arbetstagarorganisationer och arbetsgivarorganisationer ingick kollektivavtal och uppställde krav på saklig grund för uppsägning. Även lagstiftaren begränsade den fria uppsägningsrätten i vissa fall, exempelvis förbjöds uppsägning i föreningskränkande syfte.¹

Först genom införandet av Lag (1974:12) om anställningsskydd (Anställningsskyddslagen) avskaffades den fria uppsägningsrätten och ett allmänt anställningsskydd lagfästes. I lagen infördes ett förbud mot obehöriga uppsägningar genom att kravet på saklig grund för uppsägning, som tidigare använts i kollektivavtal, infördes i 7 § anställningsskyddslagen. Därutöver uppställdes, i samma bestämmelse, ett krav på att arbetsgivaren i första hand skulle omplacera arbetstagaren istället för att avsluta anställningen. Kravet på saklig grund och omplacering har bibehållits även i nutidens anställningsskydd. Kraven på saklig grund och omplacering förblev även oförändrade när 7 § anställningsskyddslagen ersattes av 7 § Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS (ä))².³

Syftet bakom regleringen i 7 § Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS) är att skapa ett anställningsskydd för arbetstagare. Det är dock inte tal om något absolut anställningsskydd utan regleringen i LAS ger uttryck för en balansering mellan olika, och i vissa fall motstridiga, intressen. För det första ska regleringen utgöra ett socialt skydd för anställda. Skyddet syftar särskilt till att skydda äldre och sjuka arbetstagare. För det andra har regleringen till ändamål att skydda arbetstagare från godtyckliga uppsägningar, detta uppnås genom att säkerställa att en arbetstagare inte sägs upp utan godtagbara och objektiva skäl. Dessa två intressen står mot regleringens tredje funktion, ekonomisk effektivitet. Ekonomisk effektivitet syftar till att skydda en fortsatt effektiv drift och resursanvändning. Reglerna ska därutöver säkerställa en medbestämmandefunktion genom att möjliggöra fackligt inflytande över anställningsskyddet.⁴

¹ Se Prop. 1971:107 s. 26; Prop. 1973:129 s. 29, 119.

² Se avsnitt 1.5 om betydelsen av LAS (ä).

³ Se Prop. 1973:129 s. 119 - 120.

⁴ Se Källström och Malmberg (2022) s. 144 - 146.

Under 2022 skedde en reform av LAS. Reformen var omfattande och kallades den “den största reformen på svensk arbetsmarknad i modern tid”⁵ av arbetsmarknadsministern Eva Nordmark. Reformen innefattade bland annat förändring av turordningen vid uppsägning, en förändring från allmänvisstidsanställning till särskild visstidsanställning, ett nytt grundläggande omställnings- och kompetensstöd och ett nytt omställningsstudiestöd.⁶

Den förändring som är föremål för den här uppsatsen är reformen av 7 § LAS. Syftet med reformen var att uppnå förbättrad förutsägbarhet för vad som krävs för en giltig uppsägning. För att uppnå detta ersattes begreppet saklig grund med sakliga skäl, omplaceringsskyldigheten omformulerades och bestämmelsen blev dispositiv genom införandet av 2 c § LAS. Samtidigt som lagen förändrats, framhålls dock i propositionen till reformen av LAS att tidigare förarbeten, praxis och andra rättskällor kan tillämpas.⁷ Reformen väcker därmed frågor om hur uppsägning förändrats till följd av den nya regleringen. Det finns därför skäl att utreda vad lagstiftaren avsett med reformen och hur reformen kommer att påverka arbetsgivare och arbetstagare.

1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med uppsatsen är att besvara hur uppsägningar har förändrats till följd av den reform som skett av 7 § LAS. För att besvara denna frågeställning kommer jag först utreda effekten av att 7 § LAS blivit dispositiv genom införandet av 2 c § LAS. Det innefattar en undersökning av hur arbetsmarknadens parter kan påverka anställningsskyddet vid uppsägning och vilka följder det får för arbetsgivare och arbetstagare.

Därefter studeras hur reformen har förändrat vilka omständigheter som måste föreligga för att en uppsägning av personliga skäl ska vara möjlig. Därmed kommer uppsatsen bestå av en granskning av förändringen av 7 § LAS. Regleringen av uppsägning enligt 7 § LAS klargörs och en jämförelse sker mellan tidigare reglering och nuvarande reglering. Syftet är att genom denna jämförelse påvisa vilka effekter reformen av 7 § LAS kommer att få för arbetsgivare och arbetstagare. Framställningen innefattar även en studie av det Huvudavtal som ingåtts mellan Arbetsmarknadens parter och vilka effekter avtalet får för arbetsgivare och arbetstagare.

Den särskilda uppsägningssituationen ordervägran studeras för att exemplifiera hur en viss uppsägningssituation kan skilja sig beroende på om Huvudavtalet eller lag ska tillämpas. Ordervägran har valts ut eftersom det för or-

⁵ Se Thurfjell.

⁶ Se Prop. 2021/22:176 s. 1.

⁷ Se Prop. 2021/22:176 s. 87, 391.

dervägran har identifierats viss skillnad mellan Huvudavtalet och vad som uttalats avseende 7 § LAS, samt viss skillnad i förhållande till tidigare reglering av ordervägran.

Sammantaget syftar uppsatsen till att utreda hur reformen av 7 § LAS påverkar när uppsägning av personliga skäl kan ske och att kritiskt granska vilka effekter reformen får för arbetstagare och arbetsgivare.

Uppsatsen syftar till att besvara den övergripande frågeställningen:

Vilka effekter får reformen av 7 § LAS för arbetsgivare och arbetstagare?

1.3 Metod

För att uppfylla uppsatsens syfte och besvara frågeställningen tillämpas en rättsdogmatisk metod. Den rättsdogmatiska metoden syftar till att beskriva gällande rätt genom att tolka och fastställa vad som är gällande rätt. Det uppnås genom att studera rättskällor med auktoritet. I uppsatsen analyseras 7 § LAS efter reformen. I enlighet med den rättsdogmatiska metoden används material som ingår i rättskällevärdet för att studera bestämmelsen. Rättskällevärdet är en uppräkningslista av de erkända rättskällorna. Rättskällevärdet accepterar lagstiftning, praxis, förarbeten och i viss mån doktrin.⁸

Det har framhållits i doktrin att den rättsdogmatiska metoden i stort överensstämmer med den juridiska arbetsmetoden. Lehrberg beskriver den juridiska arbetsmetoden i sex steg. Metoden inleds med att de juridiska problemen identifieras och struktureras, därefter ska rätt rättsregel identifieras vilket följs av att tillhörande rättskällor studeras och tolkas. Rättsregelns rekvisit ska sedan identifieras för att därefter preciseras med stöd av rättskällorna. Arbetsmetoden avslutas med ett ställningstagande avseende lagstiftningens betydelse med hjälp av ändamålsavvägningar.⁹ Det problem som identifierats i den aktuella framställningen är vad som följer av 7 § LAS efter reformen. I uppsatsen kommer bestämmelsens rekvisit och hur de har förändrats genom reformen att identifieras och studeras med stöd av rättskällorna.

För att förstå 7 § LAS och vad som framgår om bestämmelsen i rättskällorna, måste en tolkningsmetod tillämpas. Tolkningsmetoden möjliggör att det ges betydelse till lagen utöver vad som följer av ordalydelsen. I uppsatsen tillämpas en teologisk tolkningsmetod. Den teologiska tolkningsmetoden tar utgångspunkt i lagens ordalydelse och syftar till att klarlägga lagens önskvärda resultat. Därefter kan det ändamål som framträder användas för

⁸ Se Sandgren 'Rättsvetenskap' s. 48 – 49; Hjertstedt s. 167; Dahlman 'Rätt och rättfärdigande' s. 23 – 24; jfr. Peczenik 'Rättsordningens struktur' s. 374; jfr. Jareborg s. 4.

⁹ Se Olsen s. 111 – 112; Peczenik 'Vad är rätt?' s. 313; Bernitz m.fl. s. 267; Lehrberg (2020) s. 35 - 45.

att förstå bestämmelsens betydelse i svåra fall. Tolkningsmetoden ser därmed till ändamålet med regleringen samt vilka effekter och konsekvenser som eftersträvas med regleringen. Inom tolkningsmetoden ryms en studie av vilken funktion regleringen fyller i samhället och vilka effekter det leder till. För att få klarhet i vad regleringens ändamål är finns det skäl att studera förarbete till lagen, då lagstiftaren tenderar att ange lagens ändamål i förarbetet.¹⁰

En utmaning med att tillämpa teleologisk tolkning i förhållande till 7 § LAS är att LAS har flera, i viss mån motstridiga, syften.¹¹ Eftersom lagen grundas i en avvägning mellan olika syften blir det svårt att utröna lagstiftningens ändamål. I förhållande till den reform som skett av LAS är min bild emellertid att reformens syfte är tydligt. Det är därmed möjligt att tillämpa den teologiska lagtolkningsmetoden. Ett annat skäl till att en teologisk tolkningsmetod är lämplig för förståelse av reformen av 7 § LAS är att det ännu inte finns någon praxis på området, förståelsen för bestämmelsen måste därför sökas i lagtext och förarbete.

Den rättsdogmatiska metoden stämmer, som tidigare nämnts, i stort sett överens med den juridiska arbetsmetoden. Peczenik påpekar dock att det finns viss skillnad mellan rättsdogmatiken och beslutsfattarnas arbetsmetod. Skillnaden består i att rättsdogmatiken inte resulterar i bindande beslut och saknar samma bundenhet till processrättens ram. Rättsdogmatikens frihet får till följd att det inom en rättsvetenskaplig text går att kritisera lagens utformning, visa följderna av rättstillämpningen, och föreslå ändringar. Rättsdogmatikern behöver inte heller se till konkreta fall utan kan uttala sig kring lagen mer generellt och studera både verkliga och tänkta situationer.¹²

Synsättet att rättsdogmatiken möjliggör kritik mot lagen har framförts från flera håll. Även Svensson betonar att forskningens syfte är att kritiskt analysera, omvärdera och producera kunskap. Kleineman anser också att en kritisk granskning av regleringen och dess konsekvenser för rättsläget ryms inom den rättsdogmatiska metoden och Sandgren har angett att effektstudier kan falla inom rättsvetenskapen. I enlighet med de uttalanden som gjorts i doktrin kommer uppsatsen därmed inte endast att klargöra gällande rätt utan framställningen kommer även kritiskt granska effekterna av regleringen, både dess förtjänster och de problem som kan antas uppstå. Analysen i uppsatsen inriktas särskilt på huruvida lagstiftarens eftersträlvade ändamål med lagen överensstämmer med de effekter som uppstår. Eftersom analysen syf-

¹⁰ Se Zetterström s. 89; Lehrberg (2020) s. 253 – 254.

¹¹ Se Källström och Malmberg (2022) s. 144 – 146.

¹² Se Olsen s. 111 – 112; Peczenik 'Vad är rätt?' s. 313; Lavin s. 73.

tar till att diskutera det befintliga rättsläget och inte föreslå förändringar kommer framställningen bestå av de lege lata- argumentation.¹³

Svensson anser även att en rättsvetenskaplig argumentation inte behöver syfta till att nå en ståndpunkt. En rättsvetenskaplig argumentation kan istället påvisa flera alternativa ståndpunkter, fördelar och nackdelar med en viss reglering samt kritiskt analysera de olika ståndpunkternas utgångspunkt. Svensson anför att denna frihet följer av att rättsvetenskapen inte är bunden till rättskällor i samma utsträckning som rättstillämparen. Det innebär även att det inom en rättsvetenskaplig text ryms att ifrågasätta innehållet i rättskällorna och ifrågasätta rättskällornas motsättningar.¹⁴ I enlighet med Svenssons uppfattning syftar uppsatsen inte endast till att fastställa gällande rätt. Uppsatsen innefattar att olika alternativa tolkningar av gällande rätt diskuteras och att dess fördelar och nackdelar belyses. Även innehållet och motsättningarna i olika rättskällor kommer att kritiserats och analyseras.

1.4 Material

Inom ramen för den rättsdogmatiska metoden används auktoritära rättskällor, vilket även är de källor som används av rättstillämparen. Rättskällorna tolkas för att besvara vad som utgör gällande rätt. Syftet med att endast använda auktoritära källor är att begränsa vilka källor som kan användas för att fastställa gällande rätt och på så vis skapa förutsägbarhet för individer och undvika maktmissbruk av domare.¹⁵

De auktoritära källorna är lagstiftning, rättspraxis från prejudikatinstanser och förarbeten. Även doktrin kan, enligt Kleineman, utgöra en auktoritativ källa och dess auktoritet avgörs av kraften i argumenten som framförs. Även Sandgren menar att doktrin har auktoritet, Sandgren betonar särskilt att det talar för kvalitet om författaren är ledande inom området. Det framgår inte av lag att lagstiftning, praxis, förarbete och doktrin utgör rättskällor, utöver att det enligt Dahlman följer indirekt av 1 kap. 1 § Regeringsformen (1974:152) (RF) att lag är en rättskälla. I övrigt är det genom rättslig sedvana som det skapats erkänningsregler vilka ger källorna status som rättskällor.¹⁶

Rättskälleläran innefattar även en rangordning av rättskällorna. Vilket innebär att, i en situation där olika rättskällor är oförenliga med varandra, avgör

¹³ Se Peczenik 'Vad är rätt?' s. 313; Kleineman s. 35 – 36; Sandgren 'Om empiri och rättsvetenskap - del 1' s. 743; Svensson s. 222; jfr. Olsen s. 113; jfr. Bernitz m.fl. s. 267; jfr. Lehrberg (2015) s. 49 – 50.

¹⁴ Se Svensson s. 219 – 223.

¹⁵ Se Olsen s. 107 - 113; Hjertstedt, s. 167; Dahlman 'Begreppet rättskälla' s. 60 – 62.

¹⁶ Se Kleineman, s. 28; Dahlman 'Begreppet rättskälla' s. 61 – 62; Sandgren 'Rättsvetenskap' s. 37.

rättskällevärdet vilken rättskälla som ska ges företräde. Vissa rättskällors ställning i rättshierarkin är något vag. Lag har dock en klar position. Utgångspunkten för rättskällevärdet är att en klar lagtext väger tyngst och således placeras längst upp i hierarkin. Konflikt mellan lag och föreskrift av olika valör, det vill säga grundlag, lag och förordning och föreskrifter, löses genom att föreskriften med högre dignitet ges företräde. Därmed ges exempelvis grundlag företräde framför lag.¹⁷

Näst i hierarkin är troligen domstolsavgörande från högsta instans, med ett prejudikatsvärde som inte förringas av att det exempelvis finns avgörande i annan riktning. Avseende arbetsrätt är det, enligt 2 kapitlet 4 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister (LRA), Arbetsdomstolen som utgör högsta instans och således är det Arbetsdomstolens avgöranden som utgör en rättskälla. Nästa auktoritära rättskälla är förarbeten. Huruvida doktrinen utgör en auktoritär rättskälla är, som tidigare nämnts, beroende av dess kvalitet. På grund av Sveriges medlemskap i EU tillkommer en ytterligare rättskälla, EU-rätt. Denna särskilda rättskälla placeras över svensk lag och således högst upp i hierarkin.¹⁸

Det måste dock påpekas att den formella rättshierarkin inte alltid efterföljs. Sandgren framhåller att domstolar inte sällan gör en sammanvägning utan att redogöra för vilka rättskällor som ges tyngd. Därutöver anför Sandgren att en rättskälla med hög auktoritet kan göra uttalanden med låg auktoritet om uttalandet exempelvis inte är övertygande.¹⁹ I uppsatsen beaktas därmed samtliga rättskällor med hänsyn till vilka argument som framförs.

Uppsatsens frågeställning besvaras främst med stöd av lagtext och förarbete. Praxis saknas i förhållande till 7 § LAS efter reformen. I förarbetet till reformen framhålls att även förarbete och praxis avseende 7 § LAS (ä) är av relevans efter genomförandet av reformen.²⁰ Till följd av detta utgår uppsatsen från material som redogjorde för rättsläget innan reformen såväl som efter reformen.

För reglering av uppsägning innan reformen inkluderar redogörelsen av saklig grund en genomgång av Prop. 1973:129 som är propositionen till anställningsskyddslagen. Det har i doktrinen dock framhållits att förarbeten från andra lagar än lagen som studeras inte ska tillmätas någon större betydelse. Skälet till att anställningsskyddslagens proposition används som rättskälla trots detta är att anställningsskyddslagen utgör föregångaren till LAS och det var i denna lag saklig grund och omplaceringsskyldigheten infördes för första gången. Förarbete till LAS (ä) hänvisar i stor mån tillbaka till propo-

¹⁷ Se Sandgren 'Rättsvetenskap' s. 46; Lehrberg (2020) s. 101 - 102.

¹⁸ Se Lehrberg (2020) s. 101 - 102; Dahlman 'Rätt och rättfärdigande' s. 24; Dahlman 'Begreppet rättskälla' s. 70; Sandgren 'Rättsvetenskap' s. 37.

¹⁹ Se Sandgren 'Rättsvetenskap' s. 46.

²⁰ Se Prop. 2021/22:176 s. 87.

sitionen till anställningsskyddslagen i beskrivningen av saklig grund och omplaceringsskyldigheten. Det har även i praxis angetts att propositionen till anställningsskyddslagen fortfarande är vägledande. Därutöver används förarbete från LAS (ä) för att förstå hur 7 § LAS (ä) reglerades innan reformen.²¹

I relation till 7 § LAS (ä) är det även av relevans att studera praxis. Eftersom lagstiftaren överlämnade till rättstillämparen att kontextualisera saklig grund finns det en stor mängd rättsfall avseende 7 § LAS innan reformen.²² Uppsatsen syftar endast till att påvisa de huvudregler som finns i praxis avseende hur saklig grund ska förstås. Därmed kommer uppsatsen inte innefatta en uttömmande redogörelse av praxis, utan endast exemplifierande rättsfall. Urvalet av rättsfall har skett med vägledning av doktrin och genom de hänvisningar som Arbetsdomstolen gjort till tidigare avgöranden. Arbetsdomstolens egna hänvisningar till tidigare avgörande indikerar dels att rättsfallet fortfarande har relevans, dels att dess innehåll är av betydelse. Redogörelsen av praxis har ett särskilt fokus på de delar av lagen som lagstiftaren kommenterat i reformen av LAS.

Eftersom det endast görs ett urval av rättsfall vid beskrivningen av rättsläget och inte en fullständig genomgång av praxis, finns det en möjlighet att beskrivningen av rättsläget inte är fullständig. Det finns emellertid en enorm mängd praxis från Arbetsdomstolen och det saknas därmed, enligt min mening, möjlighet att genomföra en fullständig genomgång av praxis. En ytterligare begränsning av användningen av praxis är att avgöranden inom arbetsrätten är individualiserade och beroende av omständigheterna i varje enskilt fall, vilket begränsar möjligheten att dra generella slutsatser från ett fåtal avgörande.²³ För att underbygga de generella slutsatser som dras används flera rättsfall, detta underbyggs även med förarbete och doktrin i stor mån.

Lagstiftningen i 7 § LAS och 2 c § LAS är sparsamt formulerade och rättspraxis från Arbetsdomstolen efter reformen saknas. Därmed har förarbeten tillmätts stor betydelse för beskrivningen av rättsläget efter reformen. I relation till uppsägning efter reformen tas utgångspunkt för beskrivningen av rättsläget i propositionen till LAS. Det görs tillägg till framställningen genom att särskilda delar i Lagrådets uttalande, promemorian och remisser lyfts fram. Det kan här särskilt nämnas att promemorian i stor mån utgör en återgivning av den principöverenskommelse som lagen har sin grund i. Därmed är det främst propositionen som beskriver hur lagen ska förstås. Det har även framhållits i doktrin att propositionen är den del av förarbete som är av

²¹ Se Lehrberg (2015) s. 107; Prop. 1981/82:71 s. 65 - 72; AD 2016 nr 24.

²² Se Prop. 1981/82:71 s. 69; Arbetsdomstolen 'Arkiverade domar'.

²³ Se Arbetsdomstolen 'Arkiverade domar'; Prop. 1981/82:71 s. 67.

störst intresse när en lagregel undersöks och analyseras.²⁴ Utgångspunkten för redogörelsen är därför propositionen.

Det finns, vid tiden för uppsatsens skrivande, inga avgöranden från Arbetsdomstolen avseende tillämpningen av 7 § LAS efter reformen. Det saknas därmed möjlighet att använda rättspraxis för framställningen. Det kan dock nämnas att det finns tre stämningsansökningar hos Arbetsdomstolen, något avgörande har dock inte kommit. Bristen på rättsfall begränsar möjligheten att dra slutsatser om rättsläget. Det har uttryckts att det är lagstiftarens avsikt att lagstiftningen ska konkretiseras genom avgöranden i praxis.²⁵ Redogörelsen görs därmed med beaktande om att framtida avgörande från Arbetsdomstolen kommer att ha en stor inverkan på hur 7 § LAS ska förstås.

Genomgående i uppsatsen används doktrin, för beskrivande av rättsläget både före och efter reformen. Doktrin utgör en auktoritär rättskälla enligt Sandgren. Det ska dock tas hänsyn till vem som skrivit verket och det måste göras en bedömning av vilket material som innehar auktoritet. Även Lehrberg har framhållit att doktrin kan få betydelse vid tolkningen av en rättsregel.²⁶ Med hänsyn till Sandgrens uttalande, är den doktrin som använts författad av framstående namn inom arbetsrätten och det har gjorts en avvägning av dess auktoritära värde. Den doktrin som har använts har dock främst varit doktrin från innan reformen, detta eftersom det endast finns några få verk avseende 7 § LAS efter reformen. Användningen av doktrin avseende 7 § LAS efter reformen är därmed sparsam.

Det finns även skäl att studera kollektivavtalet som ingåtts mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK. Det framgår av 2 a – c § LAS att det får ske avvikelser från LAS genom kollektivavtal. Kollektivavtalet i fråga innehåller avvikelser från 7 § LAS och kommer således påverka när uppsägning kan ske för de arbetsgivare som är bundna av detta kollektivavtal. Sandgren menar att det inte är klart hur kollektivavtal ska placeras i relation till rättskälleläran. Det anförs att kollektivavtal onekligen har en central roll för rättsbildningen inom arbetsrätten och därmed har karaktär av både rättskällematerial och annat material. Slutligen finner Sandgren att kollektivavtal har ett rättskällevärde.²⁷ Med hänsyn till att kollektivavtal har stor betydelse för rättsbildningen är det min uppfattning att det inte går att förbise från dess värde, därmed används relevant kollektivavtal för framställningen.

I uppsatsen används även vissa källor som inte utgör rättskällor överhuvudtaget. Enligt Sandgren ska annat rättsligt material inte användas för att fast-

²⁴ Se Ds 2021:17; LO och Svenskt Näringsliv 'Principöverenskommelse' s. 23 – 24; Zetterström s. 97; Lehrberg (2015) s. 161 - 162.

²⁵ Se mål A 161/22; mål A 158/22; mål A 151/22; Prop. 2021/22:176 s. 89.

²⁶ Se Sandgren 'Rättsvetenskap' s. 37 - 38, 45 – 46; Lehrberg (2015) s. 203.

²⁷ Se LO och Svenskt Näringsliv 'Huvudavtal' s. 16 – 18; Sandgren, 'Om empiri och rättsvetenskap - del 1' s. 732; Sandgren, 'Om empiri och rättsvetenskap - del 2' s. 1041.

ställa innehållet i gällande rätt. Därmed används dessa källor främst som beskrivande av omständigheter som är relevanta för framställningen men inte för att fastställa rättsläget.²⁸ Här kan dock nämnas några källor med särskild betydelse.

I framställningen används Iseskogs bok Personaljuridik²⁹. Eftersom Iseskogs bok snarare utgör en handbok än doktrin används boken återhållsamt och med beaktande av dess begränsningar. På grund av att det finns en begränsad mängd doktrin avseende 7 § LAS efter reformen finns det skäl att studera det material som finns tillgängligt, trots att det inte utgör doktrin.

En ytterligare källa som inte är en rättskälla är den principöverenskommelse mellan arbetsmarknadens parter som utgör grunden till reformen av LAS. För att förstå reformen kommer detta avtal att studeras. Sandgren framhåller att avtal kan ha betydelse för rättsbildningen. Principöverenskommelsen bedöms, trots att auktoritet saknas, vara central för förståelsen av relationen mellan Huvudavtalet och reformen av 7 § LAS. Detta eftersom LAS reformerades i linje med de lagändringar som föreslogs i principöverenskommelsen.³⁰ Principöverenskommelsen används dock inte för att ge stöd till vad som utgör gällande rätt. Avtalet kan emellertid påvisa vilka avsikter parterna hade avseende hur lagen skulle förhålla sig till Huvudavtalet. Hur överenskommelsen har använts av lagstiftaren påvisar även lagstiftarens initiala inställning till vad reformen skulle innefatta. I dessa hänseende används principöverenskommelsen.

1.5 Terminologi

Uppsatsen studerar 7 § Lag (1982:80) om anställningsskydd och dess lydelse före och efter reformen av LAS. För att tydliggöra vilken version av lagen som beskrivs i uppsatsens olika delar används LAS (ä) när det äldre rättsläget beskrivs. LAS används när den nu gällande lagregleringen beskrivs och när reformen av lagen åsyftas, exempelvis reformen av 7 § LAS.

I uppsatsen berörs även Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd som ingåtts av Svenskt Näringsliv med PTK respektive LO. Avtalet benämns Huvudavtalet genomgående i uppsatsen. Benämningen Huvudavtalet syftar inte till något annat kollektivavtal än det nyss nämnda. I uppsatsen refereras genomgående till Huvudavtalet och principöverenskommelsen som ingåtts mellan Svenskt Näringsliv och LO. Innehållet i Huvudavtalet och principöverenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv och

²⁸ Se Sandgren, 'Om empiri och rättsvetenskap - del 2' s. 1040.

²⁹ Iseskog, Tommy: 'Personaljuridik', uppl. 35, Stockholm 2022.

³⁰ Se Sandgren, 'Om empiri och rättsvetenskap - del 2' s. 1041; Ds 2021:17 s. 7.

PTK är identiskt med Huvudavtalet och principöverenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv, det saknas därför skäl att referera till båda avtal.³¹

Innan Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS (ä)) trädde i kraft reglerades anställningsskydd i Lag (1974:12) om anställningsskydd (Anställningsskyddslagen). Denna tidigare lag kommer att benämnas Anställningsskyddslagen i uppsatsen.

1.6 Forskningsläge

I uppsatsen berörs reformen av 7 § LAS och införandet av 2 c § LAS. Eftersom begreppet sakliga skäl och dispositivitet för 7 § LAS utgör nya inslag i arbetsrätten har det behandlats i begränsad omfattning i juridisk litteratur. Innan och under uppsatsarbetet har det dock utkommit ett fåtal böcker avseende reformen.

I Niklas Selberg och Erik Sjärdins bok 'Anställningsskydd i utveckling' diskuteras hur rättsläget påverkas av att 7 § LAS blir dispositiv och förändringen av omplaceringsskyldigheten.³² Andra exempel där dispositivitet, sakliga skäl och förändringen av omplaceringsskyldigheten diskuteras är, 'Arbetsbrist' av Glavå och Hansson³³, Ömans lagkommentar för 7 § LAS³⁴, Dalekant och Weihe's lagkommentar till 7 § LAS³⁵ och Källström och Malmbergs bok 'Anställningsförhållandet'.³⁶ Även Iseskogs bok 'Personaljuridik' innehåller kommentarer om reformens betydelse.³⁷ Sören Öman genomförde även en utredning inför lagändringen avseende särskilda omplaceringssituationer, denna framställning avsåg dock rättsläget innan reformen.³⁸ I Niklas Selbergs artikel, 'Lagstiftningsläran och anställningsskyddet - Något om att ändra en generalklausul tillika avvägningsnorm', diskuteras reformens lagstiftningsteknik och dess brister.³⁹

Det finns inte i något verk en djupgående studie avseende vilka effekter lagstiftningen kommer få för arbetsgivare och arbetstagare. Det finns därför utrymme att ingående undersöka hur arbetsgivare och arbetstagare kommer

³¹ Se PTK och Svenskt Näringsliv 'Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd'.

³² Selberg, Niklas - Sjärdin, Erik (red): 'Anställningsskydd i utveckling', Uppsala 2022.

³³ Glavå, Hansson: 'Arbetsrätt', uppl. 5, Lund 2023.

³⁴ Öman, Lag (1982:80) om anställningsskydd 7 §, Lexino, 2023-01-08 (JUNO).

³⁵ Dalekant, Per - Weihe, Anders: Lag (1982:80) om anställningsskydd, Karnov, 2023-02-14, JUNO.

³⁶ Källström, Mats - Malmberg, Jonas: Anställningsförhållandet - Inledning till den individuella arbetsrätten, uppl. 6, Uppsala 2022.

³⁷ Iseskog, Tommy: 'Personaljuridik', uppl. 35, Stockholm 2022.

³⁸ Öman, 'Bilaga 2: Något om saklig grund för uppsägning av arbetstagare i rättspraxis'.

³⁹ Selberg 'Lagstiftningsläran' och anställningsskyddet - Något om att ändra en generalklausul tillika avvägningsnorm diskuteras reformens lagstiftningsteknik och dess brister'.

att påverkas av reformen av 7 § LAS och införandet av dispositivitet. Förhoppningen med redogörelsen är att åstadkomma en ökad förståelse för vilka praktiska återverkningar som reformen kommer att få.

1.7 Avgränsning

Uppsatsen syftar till att studera vilka effekter reformen av 7 § LAS får för arbetsgivare och arbetstagare. Det inkluderar en redogörelse och analys av hur rättsläget har förändrats till följd av införandet av sakliga skäl, förändringen av omplaceringskyldigheten och övergången till en dispositiv bestämmelse.

Avgränsningen till reformen av 7 § LAS innebär att uppsatsen inte berör de delar av 7 § LAS som förblir oförändrade eller inte diskuteras vid reformen av LAS. Därmed finns det flera aspekter av uppsägning som inte kommer beröras. Uppsatsen berör exempelvis inte uppsägning på grund av arbetsbrist, diskriminerande uppsägningar och fingerad uppsägning. Framställningen berör inte heller verksamhetsövergångar eller hur regleringen avseende dispositivitet och omplacering kommer att påverka verksamhetsövergångar. Eftersom endast tillsvidareanställningar omfattas av regleringen i 7 § LAS berörs inte heller några andra anställningsformer. Uppsatsen avgränsas även genom att redogörelsen främst berör anställningsförhållande inom privat verksamhet. Statliga och kommunala arbetstagare berörs inte mer än i relation till dispositivitet. Eftersom Selberg redan utforskat reformen av 7 § LAS förenlighet med svensk lagstiftningsteknik kommer inte heller detta att beröras i någon större utsträckning.⁴⁰

På grund av att LAS blir dispositiv genom reformen studeras även det kollektivavtal som ingåtts med avvikelser från 7 § LAS. I kollektivavtalet anges hur vissa särskilda uppsägningssituationer ska hanteras. Samtliga uppsägningssituationer i kollektivavtalet kommer dock inte att beröras i uppsatsen. Skälet för detta är att dessa uppsägningssituationer i stor mån stämmer överens med det rättsläge som följer av 7 § LAS. Denna uppfattning har uttryckts i doktrin där det angetts att de beskrivningar som ges i Huvudavtalet avseende särskilda situationer av uppsägning överensstämmer vad som kan utläsas av Arbetsdomstolens praxis.⁴¹ En redogörelse av samtliga uppsägningssituationer har därför bedömts överflödig. Det urval som skett är att ordervägran som utgör en av de uppsägningssituationer som berörs i Huvudavtalet har studerats.

En ytterligare begränsning är att kollektivavtalet, Överenskommelse om flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på den statliga sektorn inte

⁴⁰ Se Selberg 'Lagstiftningsläran och anställningsskyddet'.

⁴¹ Se Källström och Malmberg (2022) s. 164.

berörs. Avtalet har ingåtts mellan Arbetsgivarverket, Saco-S, OFR/S,P samt Seko och avser anpassningar till den nya lagstiftningen. Eftersom 7 § LAS inte är dispositiv i förhållande till statlig sektor berörs emellertid inte uppsägning i avtalet.⁴² Det saknas därför skäl att studera avtalet.

Reformen av 7 § LAS är en del av en stor reform av hela arbetsrätten. Inom uppsatsen kommer de andra delarna av reformen inte att beröras. Det bör dock nämnas att förändringarna som skett av arbetsrätten är en ny helhetslösning. Det innebär att eventuella begränsningar avseende anställningskydd eller möjlighet till uppsägning som uppstår till följd av reformen av 7 § LAS troligen kompenseras i andra delar av reformen, exempelvis genom införande av omställningsstudiestöd och omställnings- och kompetensstöd.⁴³ Denna avvägning kommer inte att diskuteras.

1.8 Disposition

Uppsatsen består av sju kapitel. Efter det inledande kapitlet följer en redogörelse av bakgrunden till reformen av LAS och en redogörelse för de ändringar som skett i lagtext. Uppsatsens tredje kapitel berör dispositivitet, det inleds med att de tidigare kraven för avvikelser från LAS (ä) beskrivs. Därefter följer en redogörelse av vilka krav som ställs för avvikelser från 7 § LAS efter reformen samt en beskrivning av hur rättsläget förändrats till följd av införandet av dispositivitet för 7 § LAS. Kapitlet avslutas med en analys av vilka effekter som följer av att det i kollektivavtal kan ske avvikelser från 7 § LAS. Varje kapitel, utöver de två första, avslutas med en analys. Skälet till att denna struktur har valts är att slutsatserna som dras i vissa analyser är en förutsättning för den fortsatta framställningen i efterföljande avsnitt, här kan exempelvis avsnitt 4.1.4 nämnas. Det blir dessutom tydligare vilka effekter olika delar av reformen av 7 § LAS får för rättstillämpningen. Strukturen underlättar läsningen och möjliggör för läsaren att lättare följa vad argumenten i analysen grundar sig i.

I uppsatsens fjärde kapitel diskuteras övergången från saklig grund till sakliga skäl. Först studeras förändringen av lagtextens ordalydelse och därefter diskuteras de uttalanden som lagstiftaren gjort i förarbetena. I kapitlet berörs även i vilken mån Huvudavtalet, med avvikelser från 7 § LAS, skiljer sig från 7 § LAS. Kapitlet avslutas med en analys där det diskuteras i vilken mån sakliga skäl har förändrat 7 § LAS och vilka effekter detta får för rättstillämpningen.

⁴² Se Arbetsgivarverket; Överenskommelse om flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på den statliga sektorn; avsnitt 3.2.

⁴³ Se Prop. 2021/22:176 s. 1, 75 - 83.

I det femte kapitlet berörs hur uppsägning hanteras i vissa särskilda situationer. I centrum för kapitlet står kollektivavtalet mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK som innehåller avvikelser från 7 § LAS. Syftet med kapitlet är att studera i vilken mån Huvudavtalet skiljer sig från 7 § LAS. Skillnader och likheter belyses genom att uppsägning på grund av ordervägran studeras. I kapitlet analyseras det vilka effekter reformen får för uppsägning på grund av ordervägran.

Kapitel sex behandlar omplaceringsskyldigheten i 7 § 2 st. LAS. Det inleds med en redogörelse av omplaceringsskyldigheten innan reformen av LAS och därefter diskuteras det tillägg som gjorts till bestämmelsen efter reformen av LAS. Kapitlet avslutas med en analys av vilka effekter tillägget till omplaceringsskyldigheten får för rättstillämpningen.

Uppsatsens sjunde och sista kapitel består av avslutande synpunkter avseende de sammantagna effekterna av reformen av 7 § LAS. Här besvaras uppsatsen frågeställning genom att resultatet av de analyser som skett löpande i uppsatsen sammanställs.

2 Vägen mot ny lagstiftning om anställningsskydd

2.1 Reformen av LAS

Innan reformen av arbetsrätten uppställdes det krav på saklig grund för uppsägning i 7 § Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS (ä)). Regleringen av uppsägning förändrades emellertid till följd den reform av arbetsrätten som genomfördes 2022.⁴⁴ För att förstå hur möjligheten till uppsägning har förändrats finns det därför skäl att studera reformarbetet och hur det inleds.

Startskottet för 2022 års reform av arbetsrätten kan spåras till januariavtalet. Socialdemokraterna, Liberalerna, Centerpartiet och Miljöpartiet de gröna nådde en sakpolitisk överenskommelse och beslutade bland annat att arbetsrätten skulle moderniseras. I avtalets punkt 20 angavs att målet med moderniseringen av arbetsrätten var att anpassa arbetsrätten utefter dagens arbetsmarknad, utan att förlora den grundläggande balansen mellan arbetsmarknadens parter. Moderniseringen syftade till att erbjuda flexibilitet för företag och samtidigt skydda arbetstagare från godtyckliga uppsägningar, detta genom ändringar av LAS. I avtalet angavs dock att en överenskommelse mellan arbetsmarknadens parter om en reformering av LAS skulle ges företräde framför statens förslag på lagändringar. Om en sådan överenskommelse mellan parterna nåddes skulle regeringen således lägga förslag till lag i enlighet med överenskommelsen, istället för att stifta lag enligt den statliga utredningen.⁴⁵

I linje med januariavtalet beslutade regeringen i april 2019 att tillsätta en särskild utredare med uppdrag att lämna förslag på hur arbetsrätten kunde moderniseras. Utredningen resulterade i betänkandet En moderniserad arbetsrätt och överlämnades juni 2020. I betänkandet föreslogs ett antal ändringar, exempelvis krav på erbjudande av kompetensutveckling, utökade undantag från turordning och billigare uppsägning för arbetsgivare. Något förslag på ändring av 7 § LAS (ä) föreslogs emellertid inte.⁴⁶

Parallellt med utredningen pågick förhandlingar mellan LO, PTK och Svenskt Näringsliv. Dessa organisationer utgör arbetsmarknadens parter i den privata sektorn. LO, PTK och Svenskt Näringsliv är så kallade huvudorganisationer och förhandlar om övergripande frågor i nationella branschö-

⁴⁴ Se Dalekant och Weihe, Lag (1982:80) om anställningsskydd 7 §, Karnov, 2023-02-14 (JUNO).

⁴⁵ Se Socialdemokraterna s. 4 – 5; Regeringskansliet, 'Bakgrund'.

⁴⁶ Se SOU 2020:30 s. 1 – 4, 45 – 62; Dir. 2019:17 s. 1.

verskridande avtal. LO och PTK representerar var för sig ett flertal fackförbund medan Svenskt Näringsliv representerar 48 bransch-och arbetsgivarorganisationer. Syftet med förhandlingarna var att hitta en alternativ lösning till reform av arbetsrätten.⁴⁷

I oktober 2020 nådde Svenskt Näringsliv och PTK en överenskommelse i två delar, dels ett utkast av Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd, dels en principöverenskommelse med parternas krav på staten. Huvudavtalets antagande villkorades på åtgärder från staten i enlighet med principöverenskommelsen mellan parterna. LO tackade nej till överenskommelsen med motiveringen att det inte erbjöds tillräcklig anställningstrygghet för LO:s medlemmar. I slutet av 2020 beslutade både Kommunal och IF Metall, som representerade hälften av LO:s medlemmar, att ansluta sig till överenskommelsen mellan PTK och Svenskt Näringsliv. Till följd av Kommunal och IF Metalls anslutande till överenskommelsen, ställde sig en majoritet av Sveriges företag och löntagare bakom överenskommelsen. Slutligen valde även LO, efter några ändringar i överenskommelsen, att ändra sitt beslut och ställa sig bakom överenskommelsen. Svenskt Näringsliv ingick därmed en överenskommelse med både PTK och LO som innebär att parterna skulle ingå det framförhandlade Huvudavtalet under premissen att staten genomförde de lagförändringar som föreslagits av parterna i principöverenskommelsen. Parterna till överenskommelsen begärde att regeringen skulle modernisera arbetsrätten i enlighet med principöverenskommelsen istället för att använda statens utredning för reform av arbetsrätten.⁴⁸

I enlighet med arbetsmarknadens parter överenskommelse, påbörjade Regeringskansliet arbetet med att stifta lag i enlighet med principöverenskommelsen. Lagstiftningsarbetet resulterade till sist i propositionen En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden. I propositionen föreslogs bland annat ändringar av LAS, däribland ändring av 7 § LAS. Propositionen blev till lag den 30 juni 2022 och den nya versionen av LAS, SFS 2022:835, trädde i kraft och tillämpas från och med 1 oktober 2022.⁴⁹

⁴⁷ Se LO och Svenskt Näringsliv, 'Förhandlingsprotokoll', s. 1; Adlercreutz och Mulder s. 112; LO, 'Organisation'; Svenskt Näringsliv 'Organisation'; PTK, 'Om PTK'.

⁴⁸ Se PTK och Svenskt Näringsliv, 'Förhandlingsprotokoll' s. 1–2; PTK och Svenskt Näringsliv, Huvudavtal'; LO och Svenskt Näringsliv, Huvudavtal'; Arbetsmarknadsdepartementet 'Uppdragsbeskrivning om anställningsskydd' s. 2; Sennerö m.fl.; Svenskt Näringsliv, 'Historisk uppgörelse'; Edholm.

⁴⁹ Se Regeringskansliet, 'Uppdragsbeskrivning om anställningsskydd'; Prop. 2021/22:176; Ds 2021:16; Ds 2021:17; Ds 2021:18.

2.2 Uppsägning enligt LAS

Till följd av reformen genomfördes förändringar av 7 § LAS. I bestämmelsen anges numera att det krävs sakliga skäl för att en arbetsgivare ska kunna säga upp en arbetstagare. Sakliga skäl anges vara arbetsbrist eller förhållanden som kan hänföras till arbetstagaren personligen. Formuleringen innebär en förändring i förhållande till den tidigare regleringen. I den tidigare lydelsen i 7 § LAS (ä) uppställdes istället krav på saklig grund för uppsägning och det angavs inte i lagtext att arbetsbrist eller personliga förhållanden utgjorde saklig grund.

Det har genom reformen även skett ett tillägg till omplaceringsskyldigheten i 7 § 2 st. LAS. I tidigare reglering angavs att en uppsägning saknade saklig grund om det var skäligt att arbetstagaren omplacerades till annat arbete hos arbetsgivaren. Detta krav har bibehållits även efter reformen, men med en ersättning av sakliga skäl istället för saklig grund. Det gjordes även en vidareutveckling av vad som omfattas av omplaceringsskyldigheten. Det följer numera av 7 § 2 st. LAS att om en arbetstagare redan tidigare omplacerats på grund av personliga skäl, ska arbetsgivarens omplaceringsskyldighet anses uppfylld genom denna omplacering, om det inte föreligger särskilda skäl.

I bestämmelsens tredje och fjärde stycke har ingen saklig förändring skett. Det anges i tredje stycket att en verksamhetsövergång inte utgör sakliga skäl för uppsägning. I det fjärde stycket i 7 § LAS stadgas att uppsägning av personliga skäl som huvudregel inte får grundas på omständigheter som arbetsgivaren känt till i mer än två månader.

En ytterligare förändring är att 7 § LAS blivit dispositiv. Innan reformen av LAS framgick det av 2 § LAS (ä) att uppsägning enligt 7 § LAS (ä) var tvingande och det saknades möjlighet att genom avtal eller kollektivavtal göra avvikelser från bestämmelsen. Efter reformen har det införts en möjlighet för arbetsmarknadens parter att avtala om avvikelser från vad som utgör sakliga skäl och omplacering. I 2 c § LAS stadgas att avvikelser från sakliga skäl och omplacering får ske genom eller med stöd av ett kollektivavtal. Det framgår dock av, en hänvisning till 6 § 3 st. lag (1976:589) om medbestämmande i arbetslivet (MBL), att det krävs att den part som representerar arbetstagar sidan är en sammanslutning av centrala arbetstagarorganisationer. Exempel på sådan organisation är LO och PTK. I 2 c § LAS anges att om det tecknas ett kollektivavtal med förändring av 7 § LAS ska en överträdelse av bestämmelsen förstås som en överträdelse av lag.⁵⁰

⁵⁰ Se Prop. 2021/22:176 s. 439.

Sammanfattningsvis innebär reformen av LAS en rad förändringar i lagstiftningen. Bestämmelsens grundläggande krav på saklig grund har ersatts av det nya begreppet sakliga skäl och en definition av begreppet sakliga skäl har införts. Därutöver har omplaceringskyldigheten förändrats genom en angivelse om att en omplacering i regel är tillräcklig innan uppsägning av personliga skäl kan ske. Till följd av reformen öppnas även möjligheten för flera betydelser av sakliga skäl och förändrade krav på omplacering, eftersom bestämmelsen blir dispositiv. För att förstå hur uppsägning har förändrats till följd av reformen av 7 § LAS måste samtliga förändringar av bestämmelsen studeras.

3 7 § LAS som dispositiv

3.1 Dispositivitet i arbetsrätten innan reformen av LAS

I propositionen till anställningsskyddslagen framgick att lagen i stor mån var en social skyddslagstiftning och att lagen därmed som utgångspunkt skulle vara tvingande. Det föreskrevs därför i 2 § LAS (ä) att lagen var tvingande och att avtal om avvikelser från bestämmelserna i LAS (ä), som var till nackdel för arbetstagaren, var ogiltiga. Lagstiftningen förhindrade dock inte avtal med bättre förmåner för arbetstagaren än vad lagen erbjöd.⁵¹

I 2 § 2 – 3 st. LAS (ä) möjliggjordes emellertid avvikelser från ett flertal bestämmelser, till nackdel för arbetstagaren, under förutsättningen att det skedde i kollektivavtal. Ett kollektivavtal är, enligt 23 § Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) ett skriftligt avtal mellan arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation och arbetstagarorganisation som reglerar anställningsvillkor eller förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare i övrigt. Det innebär således att ett kollektivavtal kan ingås av en ensam arbetsgivare medan en enskild arbetstagare inte kan ingå ett kollektivavtal, utan det måste ske genom en organisation.

Definitionen av arbetstagarorganisation återfinns i 6 § MBL. I bestämmelsen anges att en arbetstagarorganisation är en sammanslutning av arbetstagare vars syfte är att tillvarata de intressen som arbetstagarna har i förhållande till arbetsgivaren. Arbetstagarorganisationer är normalt uppdelade i olika organ, lokala och centrala. En lokal organisation är en sammanslutning av arbetstagare som deltar i lokal förhandling med arbetsgivare. En central organisation är ett förbund eller därmed jämförlig sammanslutning. En central organisation måste ha viss organisatorisk stabilitet och företräda ett mer betydande antal arbetstagare.⁵²

I förarbete till LAS (ä) angavs att skälet till att göra delar av LAS (ä) dispositiv var att kunna ta hänsyn till de olika förhållandena inom olika branscher på arbetsmarknaden, genom att möjliggöra branschanpassad reglering. För att fortfarande ha vissa garantier för att det lagfästa anställningsskyddet ville lagstiftaren dock hindra att avtalsfriheten användes på ett otillbörligt sätt. Därmed uppställdes krav på att kollektivavtal med avvikelser från vissa bestämmelser endast kunde ingås av särskilda parter. Huruvida ett organ var

⁵¹ Se Prop. 1973:129 s. 191 – 193.

⁵² Se Malmberg m.fl., Medbestämmandelagen - En kommentar, Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, (2018-08-29, version 1, JUNO) 6 § under Lokala och centrala arbetstagarorganisationer; Ds 2021:17 s. 71 - 72.

centralt eller lokalt var därför, enligt 2 § LAS (ä), avgörande för vilka avvikelser som organisationen kunde göra i kollektivavtal.⁵³

I 2 § LAS (ä) angavs att för att ett avtal med avvikelser från exempelvis 40 § LAS (ä), som reglerade preskriptionsfrister, skulle vara giltigt uppställdes krav på att det ingicks genom ett kollektivavtal som slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, huvudorganisation eller förhandlingskartell⁵⁴. För bland annat 22 § LAS (ä) om turordning var det emellertid tillräckligt att det ingicks ett lokalt kollektivavtal för avvikelser. En tredje kategori av bestämmelser i LAS (ä) kunde överhuvudtaget inte regleras i kollektivavtal. Synen på exempelvis 7 § LAS (ä) var att bestämmelsen hade sådan karaktär att det inte skulle vara möjligt att genom anställningsavtal eller kollektivavtal göra avvikelser från den. Bestämmelsen var således tvingande.⁵⁵

När ett kollektivavtal med avvikelser från LAS (ä) ingåtts framgick av 26 § MBL att kollektivavtalet var bindande för både arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, som tecknat kollektivavtalet, och organisationernas medlemmar. Det framgick även av 2 § LAS (ä) att en arbetsgivare som var bunden av ett kollektivavtal med avvikelser från LAS (ä) kunde tillämpa avtalet på arbetstagare som sysselsattes i den typ av arbete som omfattades av avtalet, även om arbetstagarna inte var medlemmar till den arbetstagarorganisation som slutit avtalet. Skälet bakom utökningen till även arbetstagare som inte var medlemmar, var den allmänt godtagna grundsatsen att upprätthålla enhetlig reglering på en och samma arbetsplats.⁵⁶

Sammanfattningsvis var utgångspunkten för LAS (ä), enligt 2 § LAS (ä), att regleringen var tvingande och att möjligheter till avtal med avvikelser till nackdel för arbetstagaren var begränsade. Lagstiftaren möjliggjorde dock, i 2 § LAS (ä), för arbetsgivarorganisationer och arbetstagarorganisationer att göra avvikelser från vissa bestämmelser i LAS (ä) genom kollektivavtal. För vissa bestämmelser uppställdes krav på att kollektivavtalet ingicks av central arbetstagarorganisation.

3.2 En ny form av dispositivitet

Reformen av LAS innebär en stor förändring av dispositiviteten genom införandet av 2 c § LAS. Innan reformen av arbetsrätten ansågs 7 § LAS (ä) vara av sådan karaktär att det bedömdes olämpligt att det skulle vara möjligt att göra avvikelser från bestämmelsen i kollektivavtal. Det förändrades

⁵³ Se Prop. 1973:129 s. 191.

⁵⁴ Se avsnitt 3.2 för beskrivning av huvudorganisation och förhandlingskartell.

⁵⁵ Se Prop. 2021/22:176 s. 94; Ds 2021:17 s. 71 – 72.

⁵⁶ Se Prop. 1973:129 s. 191 - 192.

emellertid genom införandet av 2 c § LAS, eftersom bestämmelsen stadgar att 7 § LAS är dispositiv.⁵⁷

Redan i principöverenskommelsen mellan de arbetsmarknadsorganisationer som slutit det nya Huvudavtalet kom parterna överens om att göra delar av 7 § LAS dispositiv och på så vis möjliggöra avsteg från den tidigare enhetliga regleringen av 7 § LAS (ä). I propositionen till LAS instämde lagstiftaren med arbetsmarknadens parter och anförde att det på grund av arbetsmarknadens ökade krav på snabb omställning är centralt att arbetsmarknadens parter har autonomi och självständighet. Det möjliggör att parterna kan skapa flexibla lösningar som är anpassade för varierande förhållanden på olika delar av arbetsmarknaden och parterna kan därigenom ta ett fortsatt ansvar för regleringen på arbetsmarknaden. Lagstiftaren menade att genom att ge arbetsmarknadens parter möjligheten att disponera över vad som utgör sakliga skäl, kan reglerna förhandlas om och anpassas. Regleringen kan därigenom ta hänsyn till skiftande behov, förutsättningar och utmaningar för olika kategorier av arbetstagare och mellan olika sektorer på arbetsmarknaden.⁵⁸

Förslaget att införa dispositivitet kritiserades dock av Arbetsdomstolen. För det första ifrågasatte Arbetsdomstolen syftet med att möjliggöra avvikelser från 7 § LAS. Domstolen anförde att det saknades behov av olika villkor för bedömningen av uppsägning eftersom det redan gjordes en helhetsbedömning inom ramen för prövningen av saklig grund. Det framgår nämligen av propositionen att sakliga skäl, precis som saklig grund, grundas på en helhetsbedömning av omständigheterna i varje enskilt fall. Uppfattningen att helhetsbedömningen var tillräcklig delades dock inte av lagstiftaren. Lagstiftaren betonade att genom att låta arbetsmarknadens parter utforma mer detaljerad reglering skapas en ökad förutsägbarhet för parterna. Regelverket kan på så vis anpassas utefter förutsättningarna för olika sektorer istället för att en allmänt hållen lagstiftning ska tillämpas. Det möjliggör i sin tur en mer träffsäker och förutsägbar reglering utifrån varje sektors olikartade förutsättningar. Förutsägbarheten anfördes leda till minskad risk för felaktiga uppsägningar och färre tvister, vilket angavs få till följd att olägenheter och kostnader för båda parter kan undvikas.⁵⁹

För det andra anförde Arbetsdomstolen i sitt remissyttrande att det tidigare funnits en strävan att hela arbetsmarknaden skulle ha vissa grundläggande villkor som är lika för alla anställningar. En reglering som tillåter avvikelser är ett avsteg från denna sträva. Lagstiftaren menade emellertid att det finns skäl att avvika från strävan eftersom det finns olika förhållanden i olika sektorer, vilket innebär att viss anpassning måste ske. Det betonades att en så-

⁵⁷ Se Prop. 2021/22:176 s. 94.

⁵⁸ Se LO och Svenskt Näringsliv, 'Principöverenskommelse' s. 23; Prop. 2021/22:176 s. 94 – 95.

⁵⁹ Se Arbetsdomstolen 'Remissyttrande' s. 7; Prop. 2021/22:176 s. 87, 95.

dan avvikelser från strävan redan skett genom att låta turordningsbestämmelserna regleras genom kollektivavtal trots att dessa bestämmelser utgör centrala delar av anställningstryggheten.⁶⁰

För det tredje menade Arbetsdomstolen att införandet av dispositivitet för 7 § LAS skulle innebära ett stort ingrepp i saklig grund, eller numera sakliga skäl, vilket utgör en av LAS viktigaste regler. Avseende denna aspekt instämde lagstiftaren och anförde att regleringen inte ska förstås som att sakliga skäl för uppsägning kan upphävas i sin helhet, utan att det i lag ska begränsas vilka avvikelser som får ske.⁶¹ I lag uppställdes därför begränsningar på hur långtgående avvikelserna från 7 § LAS kan vara och vilka delar av bestämmelsen som det kan ske avvikelser från.

Det är enligt 2 c § LAS två delar av uppsägning enligt 7 § LAS som det kan göras avvikelser från i kollektivavtal, vad som utgör sakliga skäl och omplaceringsskyldigheten. När det gäller sakliga skäl innebär formuleringen att saklig grund inte kan avtalas bort i sin helhet genom kollektivavtal. Vilka förändringar som kan ske begränsas av att avvikelser från 7 § LAS inte får strida mot EU-reglering och internationella åtaganden till skydd mot osakliga uppsägningar. Det framgår av propositionen att EU-stadga om de grundläggande mänskliga rättigheterna, ILO-konventionen nr 158 om uppsägning av anställningsavtal och Europarådets sociala stadga begränsar hur arbetsmarknadens parter kan reglera sakliga skäl i kollektivavtal. Artikel 30 EU-stadga om de grundläggande mänskliga rättigheterna ger en rätt för varje arbetstagare att skyddas från uppsägningar som saknar saklig grund, detta i enlighet med unionsrätten samt nationell lag och praxis. Även i artikel 5 ILO-konventionen nr 158 om uppsägning av anställningsavtal begränsas uppsägning genom en uppräknad av vissa omständigheter som inte utgör giltiga skäl för uppsägning. Här nämns bland annat att fackligt medlemskap och kön inte utgör giltiga skäl för uppsägning. Därutöver anges det i artikel 24 Europarådets sociala stadga att uppsägning av arbetstagare inte får ske om det saknas giltigt skäl som beror på verksamhetens krav på företaget eller förvaltningen eller arbetstagarens uppförande eller duglighet.⁶²

En särskild reglering för 7 § LAS är att det uppställs krav på kollektivavtal för avvikelser både till fördel och nackdel för arbetstagaren. I 2 a § p.1 LAS stadgas att ett avtal med avvikelser från LAS är ogiltigt om avtalet upphäver eller inskränker arbetstagarens rättigheter enligt LAS, det är således möjligt att i avtal ge arbetstagaren bättre villkor än vad som följer av lagen. För 7 § LAS finns emellertid en särskilt långtgående reglering. I 2 a § p. 2 LAS anges att det i avtal inte kan ske avvikelser från 7 § LAS vare sig avvikelserna är till fördel eller nackdel för arbetstagaren. För att avvikelser ska kunna genomföras måste det ske i kollektivavtal, enligt den föreskrivna ordningen i 2

⁶⁰ Se Prop. 2021/22:176 s. 95; Arbetsdomstolen 'Remissyttrande' s. 7.

⁶¹ Se Prop. 2021/22:176 s. 95, 98; Arbetsdomstolen 'Remissyttrande' s. 7.

⁶² Se Prop. 2021/22:176 s. 438 – 439.

c § LAS. Regleringen motiverades med att bibehålla ett enhetligt system utan en för stor variation mellan olika branscher.⁶³

En begränsning av dispositiviteten avseende 7 § LAS är att det uppställs särskilt höga krav på vilka organisationer som får ingå kollektivavtal med avvikelser från bestämmelsen. I 2 c § LAS anges att kollektivavtal med avvikelser från 7 § LAS endast kan ingås om ena parten är en sådan sammanslutning av arbetstagarorganisationer som avses i 6 § 3 st. MBL. Det innebär att varken lokala- eller centrala arbetstagarorganisationer kan ingå kollektivavtal med avvikelser från 7 § LAS, istället uppställs krav på att det är flera arbetstagarorganisationer som genom en sammanslutning ingår kollektivavtalet.

Den roll som en sammanslutning av arbetstagarorganisationer har framgår av 6 § MBL. Sammanslutningen ska tillvarata arbetstagarförbundens intresse och företräda medlemsförbunden i avtalsförhandlingar med motpart. Det innebär att sammanslutningen ska förhandla och teckna kollektivavtal för de förbund som är medlemmar. Av regleringen följer även att bestämmelser för arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation ska gälla även för sammanslutning av sådana organisationer och för de organisationer som tillhör sammanslutningen ska reglering för medlemmar tillämpas. Denna typ av sammanslutningar av arbetstagarorganisationer och arbetsgivarorganisationer benämns ofta huvudorganisationer eller förhandlingskarteller. Exempel på sammanslutningar av centrala arbetstagarorganisationer är LO och förhandlingsorganisationen PTK.⁶⁴

Begränsningen att kollektivavtal med avsteg från 7 § LAS endast kan ingås av sammanslutningar av centrala arbetstagarorganisationer, innebär att avsteg endast kan ske på den högsta möjliga nivån för tecknande av kollektivavtal. Sammanslutningen kan inte heller, i kollektivavtal, delegera uppdraget att genom kollektivavtal göra avvikelser från 7 § LAS till en underordnad organisation. Det saknas även möjlighet för sammanslutningen att i efterhand godkänna ett kollektivavtal som tecknats av förbund och berör avvikelser från 7 § LAS. En sådan långtgående begränsning av vilka parter som kan teckna kollektivavtal för en viss reglering har inte tidigare lagstiftats. Följden av att endast huvudorganisationer får teckna kollektivavtal med avvikelser från 7 § LAS är att ett avtal med avvikelser får effekt på en stor del av arbetsmarknaden. Det har dock framhållits av Arbetsdomstolen att regleringen inte uppställer ett hinder mot att det materiella innehållet i avtalet är branschspecifikt.⁶⁵

⁶³ Se Ds 2021:17 s. 75.

⁶⁴ Se Prop. 2021/22:176 s. 96, 439; Ds 2021:17 s. 176 - 177.

⁶⁵ Se Prop. 2021/22:176 s. 96 - 97, 439; LO och Svenskt Näringsliv, 'Principöverenskommelse' s. 23; Arbetsdomstolen 'Remissyttrande' s. 10.

Det framgår i 6 § 3 st. och 26 § MBL vilka arbetsgivare och arbetstagare som påverkas av kollektivavtal som tecknats av huvudorganisationer. I bestämmelserna framgår att ett kollektivavtal som tecknas av en sammanslutning av arbetsgivar- eller arbetstagarorganisationer binder sammanslutningens medlemsförbund och förbundens enskilda medlemmar. Följaktligen måste de organisationer som är medlemmar i huvudorganisationen tillämpa avtalet och begränsas av dess reglering. En arbetsgivare som är bunden av avtalet kan, enligt 2 d § LAS, även tillämpa avtalet gentemot arbetstagare som inte är medlem i ett förbund som är bundet av avtalet. Det förutsätter dock att arbetstägaren arbetar inom sådant arbete som avtalet omfattar. Regleringen får således till följd att en arbetsgivare som är medlem i en organisation som själv eller genom huvudorganisation har tecknat ett kollektivavtal med en sammanslutning av arbetstagarorganisationer, ska tillämpa kollektivavtalet för samtliga av dennes arbetstagare. Det förutsätter dock att kollektivavtalet anger att avtalets reglering även omfattar arbetstagare som inte är bundna av kollektivavtalet.

Ett kollektivavtal tecknat av huvudorganisationer kan få ytterligare utökad tillämplighet genom att det antas av förbund, arbetsgivare eller fackliga organisationer som inte tillhör huvudorganisationen eller organisation som tecknat avtal med huvudorganisationen. Det framgår i propositionen till LAS att förbund kan anta kollektivavtalet genom ett avtal om antagande. För att antagande ska kunna ske får det inte införas några ändringar i kollektivavtalet och kollektivavtalet måste innehålla ett uttryckligt stöd eller att samtliga parter till kollektivavtalet på förhand ger ett uttryckligt godkännande. En arbetsgivare och en facklig organisation kan dessutom bindas av kollektivavtalet genom ett hängavtal som hänvisar till ett förbundsavtal som i sin tur innefattar sammanslutningens kollektivavtal. Ett hängavtal är när en arbetsgivare och en facklig organisation träffar ett kollektivavtal vars innehåll hänvisar till ett kollektivavtal mellan arbetsgivarorganisation och arbetstagarorganisation.⁶⁶

Det särskilt högt ställda kravet att kollektivavtalet måste ingås av en sammanslutning av centrala arbetstagarorganisationer angavs redan i principöverenskommelsen. Begränsningen motiverades med syftet att säkerställa enhetlighet för begreppet sakliga skäl på arbetsmarknaden. Lagstiftaren instämde i att det finns fördelar med ett enhetligt anställningsskydd för samtliga arbetstagare. Det angavs att dispositivitet innebär en risk för att det uppstår för stor variation i det grundläggande anställningsskyddet, vilket kan få till följd att anställningsskyddet urholkas. Därutöver menade lagstiftaren att olägenheter kan uppstå när giltigheten av en uppsägning ibland är beroende av kollektivavtalstolkning och ibland lagtolkning. Det skulle kunna innebära att rättspraxis utvecklas åt olika på olika delar av arbetsmarknaden. För att minimera risken för en splittrad tillämpning av sakliga skäl instämde lagstif-

⁶⁶ Se Prop. 2021/22:176 s. 440; Iseskog s. 23.

taren med arbetsmarknadens parter i att det var lämpligt att endast låta sammanslutningar av centrala arbetstagarorganisationer ingå avtal med avvikelser från 7 § LAS. På så vis blir bestämmelserna gällande för en stor del av arbetsmarknaden, eftersom det är flera organisationer som blir bundna av avtalet. Det får till följd att det inte uppstår för stor variation, vilket skulle riskera att ske om varje bransch hade egna avvikelser.⁶⁷

En ytterligare begränsning av möjligheten till avvikelser från 7 § LAS är att avvikelser inte kan ske för arbetstagare med statlig anställning. I 12 kap. 7 § RF anges att bestämmelser om statligt anställdas rättsställning ska meddelas i lag. I äldre förarbete, som fortfarande är relevant för RF, framgår att bestämmelser för skiljande av arbetstagare från anställning kräver stöd av bestämmelse i lag. Det kan därför inte ske avvikelser från 7 § LAS, genom kollektivavtal, i relation till statligt anställda. Det får till följd att 7 § LAS blir tvingande för anställd i statlig tjänst. I propositionen framgår att ett flertal remissinstanser anser att skillnaden i reglering för statligt anställda och privat sektor innebär minskad förutsägbarhet och trygghet för arbetstagare som avser att byta arbetsgivare. Det framhålls vidare i propositionen att skillnaden kan medföra svårigheter för arbetstagare att överblicka konsekvenserna av att byta till en arbetsgivare i en annan sektor. Lagstiftaren framhåller emellertid att kravet på lagreglering grundar sig i samhällsintresset av en självständig och oväldig kår av förvaltningstjänstemän, vilket anställningsskyddet kan påverka. På grund av detta samhällsintresse anser lagstiftaren att viss förlorad förutsebarhet måste accepteras.⁶⁸

Det bör i sammanhanget även nämnas att det anges i 2 c 2 st. § LAS att en överträdelse av en kollektivavtalsbestämmelse som tecknats av en sammanslutning enligt första stycket ska anses utgöra en överträdelse av lag. Det får till följd att vid en tvist om sakliga skäl eller omplacering ska LAS bestämmelser tillämpas även för de fall då avvikelser har skett genom kollektivavtal. Det omfattar preskriptionsfrister, skadestånd, ogiltigförklarande av uppsägning och andra regler om förfarandet.⁶⁹ Regleringen innebär att följderna för brott mot en bestämmelse avseende sakliga skäl eller omplacering i ett kollektivavtal är desamma som en överträdelse av den lagreglerade bestämmelsen i 7 § LAS.

Sammanfattningsvis är följden av regleringen i 2 c § LAS är att det numera är möjligt för arbetsmarknadens parter att göra avvikelser från vad som utgör sakliga skäl och omplaceringsskyldigheten enligt 7 § LAS. Möjligheten begränsas dock av att avvikelserna måste ske genom kollektivavtal och ingås av en sammanslutning av centrala arbetstagarorganisationer. Reglering-

⁶⁷ Se Prop. 2021/22:176 s. 95 – 96; LO och Svenskt Näringsliv, 'Principöverenskommelse' s. 23.

⁶⁸ Se Prop. 2021/22:176 s. 99, 440; Prop. 1964:140 s. 90 – 91.

⁶⁹ Se Prop. 2021/22:176 s. 440.

en syftar till ökad förutsägbarhet men förutsägbarheten begränsas av att statligt anställda inte kan omfattas av kollektivavtal enligt 2 c § LAS.⁷⁰

3.3 Förändring av rättsläget till följd av dispositivitet

Införandet av 2 c § LAS innebär en förändring av rättsläget eftersom 7 § LAS, som tidigare var tvingande, nu blivit dispositiv. Reformen innebär även att en ny form av dispositivitet införs. Innan reformen av LAS möjliggjorde 2 § LAS (ä) avvikelser från LAS (ä) genom att kollektivavtal ingicks på lokal eller central nivå. Dessa två former av dispositivitet har bibehållits genom 2 b § LAS men införandet av 2 c § LAS innebär att det numera finns en ytterligare kategori. I 2 c § LAS uppställs särskilt höga krav genom att avvikelser från 7 § LAS kräver att en sammanslutning av arbetstagarorganisationer ingår kollektivavtal med avvikelserna.

Dispositivitet i förhållande till 7 § LAS innefattar en ytterligare nyhet för LAS. 2 a § p. 2 LAS uppställer krav på kollektivavtal oavsett om avvikelserna från 7 § LAS är till fördel eller till nackdel för arbetstagaren. För andra bestämmelser i LAS stadgas i 2 a § LAS att kollektivavtal endast krävs för avvikelser till nackdel för arbetstagaren.

Reformen av dispositiviteten i LAS innebär även att idén om ett enhetligt anställningsskydd gällande uppsägningar har övergetts. Innan reformen av arbetsrätten var 7 § LAS (ä), enligt 2 § LAS (ä), tvingande. Den nya regleringen i 2 c § LAS medför att sakliga skäl kan skilja sig åt beroende på om lag eller kollektivavtal ska tillämpas. Det innebär att de val som arbetsgivare och arbetstagare gör påverkar vilket anställningsskydd som ska tillämpas.

För arbetsgivarens del kan arbetsgivarens val, till följd av dispositiviteten, få stora konsekvenser för när en uppsägning kan ske. Det följer av att vilket anställningsskydd som en arbetsgivare ska tillämpa gentemot sina arbetstagare beror på vilken driftsform som arbetsgivaren bedriver verksamheten i och arbetsgivarens medlemskap eller avsaknad av medlemskap i en kollektivavtalsbunden arbetsgivarorganisation. Vilken driftsform som används påverkar vilket kollektivavtal som tillämpas eftersom olika former av drift innebär att olika reglering ska tillämpas. I Sverige kan exempelvis äldreboende bedrivs privat eller kommunalt, vårdcentraler kan bedrivs regionalt eller privat och statliga myndigheter kan upphandla verksamheter eller bedriva dem själva. Den nya regleringen medför att ett byte av driftsform kan innebära att grund för uppsägning förändras, detta eftersom ett kollektivavtal ska tillämpas istället för lag. Exempelvis måste en arbetsgivare som bedriver statlig verksamhet tillämpa lag enligt 12 kap. 7 § RF. Situationen

⁷⁰ Se Prop. 2021/22:176 s. 94 – 99.

förändras emellertid om verksamheten istället börjar bedrivas privat. Skyddet från uppsägning kan även påverkas av att det sker en verksamhetsövergång, då regelverket i 6 b § LAS och 28 § MBL möjliggör att olika arbetstagare på samma arbetsplats kan omfattas av olika reglering avseende vad som utgör sakliga skäl för uppsägning.⁷¹

Vilka konsekvenser den nya regleringen får för en arbetstagare är olika beroende på vilken verksamhet arbetstagaren arbetar inom. För att ge en överblick av konsekvenserna för arbetstagare kan tre olika grupper av arbetstagare studeras. Arbetstagare anställda av privata arbetsgivare, arbetstagare i statlig anställning och arbetstagare i kommun eller region.

För en arbetstagare som är anställd av en privat arbetsgivare är det inte självklart vad som utgör sakliga skäl för uppsägning, utan det är beroende på vilken arbetsgivare som arbetstagaren arbetar för. Om arbetstagarens privata arbetsgivare inte är bunden av ett kollektivavtal med avvikelser från 7 § LAS, ska det lagstadgade anställningsskyddet i 7 § LAS tillämpas vid uppsägning av arbetstagaren. Det är därmed lagstiftarens vilja med regleringen som ger ledning för vad som utgör sakliga skäl för uppsägning. I en sådan situation kommer domstolens bedömning av sakliga skäl ta sin utgångspunkt i förarbeten, Arbetsdomstolens rättspraxis och andra rättskällor. Bedömningen inkluderar här både förarbetena till LAS (ä) och äldre praxis från Arbetsdomstolen.⁷²

Situationen är en annan om arbetstagaren är anställd av en privat arbetsgivare som, själv eller genom förbund, ingått ett kollektivavtal enligt 2 c § LAS. Under sådana omständigheter ska vad som utgör sakliga skäl för uppsägning och omplaceringsskyldighetens omfattning avgöras utifrån kollektivavtalets bestämmelser, i den mån dessa avviker från 7 § LAS. Utgångspunkten för tolkningen av sakliga skäl ska därmed vara kollektivavtalets parter samstämmiga viljeförklaringar. I kollektivavtalet kan det, enligt 2 c § LAS, anges andra grunder för vad som krävs för att sakliga skäl för uppsägning ska vara uppfyllt och kraven på omplacering kan vara annorlunda. Det ska särskilt noteras att det inte krävs att arbetstagaren själv är medlem i ett förbund som är bundet av kollektivavtalet i fråga. En arbetsgivare kan, enligt 2 d § LAS, tillämpa kollektivavtalet även på arbetstagare som inte är medlem.⁷³

Ett exempel på en situation då arbetstgares skydd från uppsägning grundas i ett kollektivavtal är Huvudavtalet som ingåtts mellan Svenskt Näringsliv,

⁷¹ Se Selberg och Sjödin s. 152; Prop. 1994/95:102 s. 52 – 56; Prop. 2021/22:176 s. 99; Malmberg m.fl., Medbestämmandelagen - En kommentar, Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, (2018-08-29, version 1, JUNO) 28 § under Automatisk övergång av kollektivavtal.

⁷² Se Selberg och Sjödin s. 152; Prop. 2021/22:176 s. 87.

⁷³ Se Selberg och Sjödin s. 152.

PTK och LO. PTK och LO utgör sådana huvudorganisationer som krävs enligt 2 c § LAS. Det innebär att de avsteg som Huvudavtalet gör från 7 § LAS ska tillämpas istället för 7 § LAS. I avtalet har parterna särskilt reglerat hur sakliga skäl ska förstås och att avtalets bestämmelser ska tillämpas istället för lag. Det innebär att Huvudavtalets reglering kommer att utgöra grunden för när arbetsgivare, vars förbund är medlemmar i Svenskt Näringsliv, har sakliga skäl för uppsägning. Det är 48 olika bransch- och arbetsgivarorganisationer som tillhör Svenskt Näringsliv. Det får till följd att 1,9 miljoner arbetstagare, som är anställda av arbetsgivare som är medlemmar i Svenskt Näringsliv, omfattas av Huvudavtalets reglering. Huvudavtalets effekt är därmed att i den del som parternas avtal avviker från lag kommer grunden för uppsägning vara annorlunda för arbetstagare vars arbetsgivare omfattas av avtalet, än för arbetstagare som inte omfattas av avtalet. Det gäller även om arbetstagarna i fråga själva inte omfattas av Huvudavtalet.⁷⁴

För arbetstagare som omfattas av Huvudavtalets reglering av sakliga skäl ska inte förarbete eller praxis från 7 § LAS tillämpas vid tolkning av avtalets innehåll. Istället blir viljan hos kollektivavtalets parter avgörande. I sammanhanget bör det därför nämnas att parterna till Huvudavtalet har tillsatt en Huvudavtalsnämnd. Huvudavtalsnämndens uppgift är att avge yttranden om hur anställningsskyddet i Huvudavtalet ska tolkas. Syftet med detta är att Svenskt Näringsliv, PTK och LO ska kunna avge gemensamma uppfattningar om avtalets innebörd vid tvister. I principöverenskommelsen angavs att domstolar ska beakta sådana yttranden.⁷⁵ Det innebär att dessa yttranden kommer ge vidare ledning för vad som utgör sakliga skäl för arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av Huvudavtalet. I relation till Huvudavtalet som ingåtts mellan Svenskt Näringsliv, PTK och LO måste domstolen således göra en kollektivavtalsolkning utifrån dels vad som anges i kollektivavtalet, dels utifrån yttranden från Huvudavtalsnämnden.

För de 1,2 miljoner arbetstagare som arbetar inom kommun och region finns det i nuläget inget kollektivavtal med avsteg från 7 § LAS. Medlems- och arbetsgivarorganisationen för kommuner och regioner, SKR, deltog inte i förhandlingarna avseende LAS. Det får till följd att 7 § LAS tillämpas för beslut avseende huruvida sakliga skäl föreligger för uppsägning av arbetstagare inom kommun eller region. I doktrin framhålls att det saknas hinder för SKR att förhandla fram ett eget kollektivavtal med huvudorganisationerna från arbetstagar sidan. SKR kan även ansluta sig till det befintliga Huvudavtalet. Situationen är emellertid annorlunda för statligt anställda. Eftersom 12 kap. 3 § RF uppställer krav på reglering i lag avseende anställningsvillkor

⁷⁴ Se LO och Svenskt Näringsliv, 'Huvudavtal', s. 16 – 18; Selberg och Sjödin s. 150 - 151; Svenskt Näringsliv, 'Organisation'.

⁷⁵ Se Selberg och Sjödin s. 152; Huvudavtalsnämnden, 'Välkommen till Huvudavtalsnämnden', LO och Svenskt Näringsliv, 'Principöverenskommelse', s. 24.

för statligt anställda, kommer statligt anställdas skydd mot uppsägning regleras av 7 § LAS.⁷⁶

Följden av att 7 § LAS blivit dispositiv är således att olika anställningskydd kommer vara tillämpligt för olika arbetstagare. Vilket anställningskydd som tillämpas är beroende av arbetsgivarens valda driftsform och arbetsgivarens medlemskap i förbund. Om arbetstagarens anställningskydd regleras i kollektivavtal eller lag kommer variera beroende på arbetsgivarens val och vilken bransch som arbetstagaren arbetar i.⁷⁷

3.4 Analys: Effekterna av 7 § LAS som dispositiv

Makten över vad som utgör en giltig uppsägning har genom reformen av LAS förflyttats över till arbetsmarknaden. Reformen innebär att det numera är möjligt för arbetsmarknadens parter att avgöra hur en av anställningskyddets viktigaste funktioner ska formuleras. Lagstiftarens avsikt med regleringen var att uppnå flexibilitet och förutsägbarhet, detta genom att skapa flexibla lösningar för olika branscher på arbetsmarknaden och möjliggöra mer detaljerad reglering av sakliga skäl i kollektivavtal. På så vis avsåg lagstiftaren att möjliggöra att hänsyn kan tas till särskilda omständigheter i olika sektioner av arbetsmarknaden. Frågan blir vilka effekter denna nya maktfördelning får för anställningskyddet och arbetsmarknaden samt huruvida lagstiftarens ändamål uppnås.

När det gäller lagstiftarens avsikt att uppnå flexibilitet bör det nämnas att huruvida ökad flexibilitet uppnås är beroende av arbetsmarknadens parter agerande. Om arbetsmarknadens parter är överens kan givetvis ändringar genom kollektivavtal ske snabbt och därigenom anpassas utefter hur arbetsmarknaden förändras på ett flexibelt sätt. Det tog emellertid flera år att förhandla fram det kollektivavtal som ledde till ändringarna i lagstiftningen och det är därför inte självklart att kollektivavtal på huvudavtalsnivå kommer att uppnå den eftersträvade effekten av en mer flexibel reglering av arbetsmarknaden. Hur stor flexibilitet som kommer uppnås genom reformen får utvisas med tiden.

Innan reformen saknade arbetsmarknadens parter möjlighet att göra avvikelser från den generellt hållna lagregleringen som bestod av, och fortfarande består i, en avvägning i varje enskilt fall. På grund av detta kunde inte detaljerad och tydlig reglering uppnås. Reformen innebär att parterna numera kan detaljreglera när sakliga skäl ska anses föreligga genom kollektivavtal. Möjligheten till anpassning utefter omständigheterna i olika branscher kan innebära att ökad förutsägbarhet uppnås för vad som utgör sakliga skäl och för

⁷⁶ Se Selberg och Sjödin s. 151.

⁷⁷ Se Selberg och Sjödin s. 151 - 152.

vad omplaceringsskyldigheten innefattar. Regleringen blir mer förutsägbar i den mån som avtalets parter utvecklar och specificerar vad som utgör sakliga skäl och omplacering. En mer detaljerad reglering möjliggör även att det skapas tydligare riktlinjer för avtalstolkning för Arbetsdomstolen och får till följd att praxis bli tydligare. Det innebär att en arbetsgivare får bättre uppfattning om vilka händelser som kan utgöra grund för uppsägning. Samtidigt får arbetstagare bättre kunskap om vilka beteenden som inte är acceptabla och bättre förutsättningar att förutse om en uppsägning är felaktig.

Möjligheten till detaljerad reglering har dock begränsats till följd av att kollektivavtal med avvikelser från 7 § LAS endast kan ingås av huvudorganisationer. Lagstiftarens avsikt med detta var att bibehålla förutsägbarheten. Lagstiftaren ville undvika att det skulle finnas ett stort antal avtal med olika avvikelser, vilket skulle resultera i ett urholkande av sakliga skäl-begreppet. Det bör dock framhållas att begränsningen till endast huvudorganisationer, gör det utmanande för arbetsmarknadens parter att skapa detaljerad och branschspecifik reglering och samtidigt uppnå lagstiftarens mål att en stor del av arbetsmarknaden ska omfattas av samma reglering. Om en stor del av arbetsmarknaden ska omfattas av samma reglering kommer denna att behöva tillgodose de olika behov som finns inom de olika branscher som träffas av reglerna. Det är därmed svårt att se att regleringen kommer att kunna vara detaljerad och öka förutsägbarheten, om den också ska gälla för många. Ett exempel på detta är det kollektivavtal som ingåtts mellan Svenskt Näringsliv, PTK och LO. Eftersom parterna representerar en så stor del av arbetsmarknaden, blir det utmanande att skapa en detaljerad reglering. I uppsatsens följande kapitel kommer avtalet att diskuteras vidare.

Trots att möjligheten till mer detaljerad reglering kan innebära att regleringen blir mer förutsägbar innebär införandet av 2 c § LAS, som gör 7 § LAS dispositiv, att det blir svårt att förutse vilken reglering som ska tillämpas. Införandet av 2 c § LAS innebär att det sker ett fränsteg från ett enhetligt anställningsskydd för samtliga arbetstagare. Den nya regleringen möjliggör istället att olika anställningsskydd tillämpas beroende på var arbetstagaren arbetar. Eftersom det redan har ingåtts ett kollektivavtal med avvikelser från 7 § LAS mellan Svenskt Näringsliv, PTK och LO, har det redan uppstått två olika ordningar för uppsägning. Det finns även möjlighet till fler kollektivavtal med andra tolkningar av sakliga skäl och andra regler för omplacering, det kan i sin tur kan resultera i att ytterligare uppdelning av regleringen uppstår.

Arbetstagarens anställningsskydd kommer således, till följd av den nya regleringen, att påverkas av om denne är statligt eller privat anställd och huruvida den privata arbetsgivaren är bunden av ett kollektivavtal eller inte. Effekten av detta är att det blir oförutsägbart för både arbetsgivare och arbetstagare vilken reglering avseende uppsägning som är gällande. Det blir även svårt att förutse vilken reglering som är tillämplig i en viss situation.

Särskilt utmanande blir det för arbetstagare att få en förståelse för att dennes agerande kan leda till uppsägning när arbetstagaren vet om att en annan arbetstagare, på en annan arbetsplats, kan agera på motsvarande sätt utan att uppsägning aktualiseras. Lagstiftaren anförde själv att oförutsägbarhet uppstår om det finns för många alternativa regleringar av sakliga skäl. Lagstiftaren menade emellertid att en begränsning till avvikelser på huvudavtalsnivå var tillräcklig för att inte förlora förutsägbarheten. Det måste dock konstateras att avsteget från ett enhetligt system innebär att regleringen blir oförutsebar eftersom den innebär att varken arbetsgivare och arbetstagare kan förlita sig på att sakliga skäl alltid är detsamma.

Oförutsägbarheten består inte endast i att olika regelverk gäller för olika delar av arbetsmarknaden. Det innebär också att en förändring av arbetssituation kan få konsekvenser som arbetstagare inte förutsett. För en arbetstagare är det naturligt att röra sig mellan olika branscher. Det är inte svårt att föreställa sig att en arbetstagare under sitt arbetsliv rör sig mellan anställning i privat, kommunal, regional och statlig verksamhet. Ett byte mellan dessa olika branscher kan, beroende på vilka kollektivavtal som ingås och deras innehåll, få konsekvenser för arbetstagarens anställningsskydd. En arbetstagare som byter till en arbetsgivare som omfattas av annan reglering, exempelvis lag istället för kollektivavtal eller ett annat kollektivavtal, är därför tvungen att eftersöka information om vad som utgör sakliga skäl i den nya anställningen. Det innebär att det är svårt för arbetstagaren att förutse vad en ny anställning får för effekter på dennes anställningsskydd. En arbetstagares anställningsskydd kan också förändras på grund av att arbetsgivaren tecknar ett kollektivavtal eller hängavtal som innehåller avvikelser från 7 § LAS.

Även för arbetsgivaren innebär regleringen minskad förutsägbarhet. När en arbetsgivare ska besluta om uppsägning är det centralt vilken driftsform som företagets verksamhet bedrivs i. Det krävs därför att en arbetsgivare gör medvetna val avseende driftsform, för att bibehålla samma reglering avseende uppsägning.

Regleringen innebär därutöver att praxis från Arbetsdomstolen förändras. Det tidigare systemet innebar att enhetlig praxis utvecklades för samtliga uppsägningar. Den nuvarande regleringen får till följd att det kommer finnas olika praxis. Om en uppsägning regleras i lag kommer praxis bestå i tidigare praxis och ny praxis som tillkommer genom tolkning av 7 § LAS. En uppsägning som regleras i kollektivavtal kommer inte att bedömas utifrån tidigare praxis och 7 § LAS utan istället utifrån parternas avsikt. En sådan ordning får till följd att Arbetsdomstolens praxis inte heller blir förutsebar utan det kan komma att utvecklas olika praxis beroende på om uppsägningen grundas i lag eller i kollektivavtal. Om flera kollektivavtal tecknas kommer praxis även att skilja sig åt för olika kollektivavtal. Det ska dock nämnas att det inte finns något som hindrar att parter till kollektivavtal anger att avsik-

ten är att Arbetsdomstolens praxis ska tillämpas. Det skulle få till följd att det skapas en gemensam utgångspunkt för regleringen. Däremot kommer praxis fortfarande att utvecklas åt olika håll i den del som kollektivavtalet avviker från lagregleringen.

En effekt av att 7 § LAS blivit dispositiv är således oförutsägbarhet till följd av att regleringen av sakliga skäl blir uppdelad. Lagstiftaren har dock försökt förhindra att det ingås alltför många olika kollektivavtal med olika reglering avseende uppsägning. Till skillnad från övriga dispositiva bestämmelser krävs det att avvikelser från 7 § LAS avtalas genom kollektivavtal, som ingåtts av en sammanslutning av centrala arbetstagarorganisationer, oavsett om regleringen är till fördel eller nackdel för arbetstagaren. Det är således inte möjligt för arbetstagarorganisationer på lägre nivå att ingå kollektivavtal med avvikelser från 7 § LAS även om det är till fördel för arbetstagaren. Regleringen förhindrar därmed att det uppstår ett stort antal kollektivavtal med olika regleringar, vilket bidrar till att bibehålla viss förutsägbarhet.

Regleringen hindrar emellertid inte att det sker större avsteg från det enhetliga anställningsskyddet än vad lagstiftaren avsett. För det första innebär lagstiftningen inte något krav på att kollektivavtalets parter anger samma reglering för samtliga branscher som omfattas av regleringen, vilket även påpekats av Arbetsdomstolen. Arbetsmarknadens parter kan således ingå ett kollektivavtal som stadgar att sakliga skäl ska förstås på olika sätt för olika branscher. Konsekvensen av detta är att det blir ännu svårare att förutse när en uppsägning kan ske, eftersom regleringen således kan skilja sig åt för arbetstagare som omfattas av samma kollektivavtal. Det framstår inte som att varken parterna till principöverenskommelsen eller lagstiftaren avsåg att möjliggöra en sådan branschspecifik reglering, men lagens formulering uppställer inget hinder för arbetsmarknadens parter att ingå ett avtal som anger att exempelvis grunden för uppsägning skiljer sig för medlemmar i olika arbetstagarorganisationer.

För det andra finns det inte heller något hinder för en sammanslutning av centrala arbetstagarorganisationer att ingå olika avtal med olika arbetsgivarorganisationer eller arbetsgivare, istället för att ingå ett avtal med en sammanslutning av arbetsgivarorganisationer. Det innebär att det är möjligt att det skapas flera olika avtal och att varje avtal endast omfattar en eller ett fåtal arbetsgivare. Om alla kollektivavtal har olika definitioner av sakliga skäl och omplacering, skulle det innebära en omfattande oförutsägbarhet för arbetstagare avseende vilken reglering som ska tillämpas vid byte av arbetsgivare. Huruvida arbetsmarknadens parter kommer att utnyttja dessa möjligheter eller inte återstår att se.

En annan fråga är hur långtgående arbetsmarknadens parters möjlighet till avsteg från 7 § LAS sträcker sig. Hur långtgående möjligheten till avsteg är

det utgör de yttersta effekterna som kan nås av regleringen. Avseende sakliga skäl uppställer lagstiftaren en gräns för att sakliga skäl måste ges någon form av innehåll och att regleringen inte får strida mot EU-reglering och internationella åtaganden. Det förefaller därför inte finnas något hinder mot att arbetsmarknadens parter avtalar bort att saklig grund ska utgöras av arbetsbrist och personliga skäl. I 7 § LAS anges att sakliga skäl kan vara arbetsbrist eller förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen. Eftersom 2 c § LAS tillåter avvikelser från vad som utgör sakliga skäl, framstår det inte som att det finns något hinder mot att arbetsmarknadens parter i avtal beslutar om andra grunder för uppsägning. Avseende omplaceringsskyldigheten i 7 § 2 st. LAS förefaller det inte som att lagstiftaren avsett att förhindra att omplaceringsskyldigheten tas bort. Till skillnad från formuleringen för sakliga skäl, står det inte att det som anses utgöra omplacering kan ändras. Det anges istället, i 2 c § LAS, att det får ske avvikelser från omplacering i 7 § 2 st. LAS. Följaktligen förefaller det inte finnas något hinder för arbetsmarknadens parter att helt ta bort kravet på omplacering, eller att utöka det kraftigt.

Möjligheten till sådana kraftiga avvikelser från 7 § LAS medför att det uppstår en ytterligare osäkerhet för både arbetsgivare och arbetstagare. Det får till följd att arbetsgivare och arbetstagare kommer att ha svårt att förutse hur uppsägning har reglerats i ett kollektivavtal. Det kommer därför krävas att både arbetsgivare och arbetstagare, som är bundna eller kommer att bli bundna av ett kollektivavtal med avvikelser från 7 §, studerar kollektivavtalets bestämmelser för att veta vad som kan komma att utgöra grund för uppsägning.

Sammanfattningsvis var lagstiftarens syfte med att införa dispositivitet att uppnå mer flexibla lösningar och att bibehålla ett enhetligt anställningsskydd. Ett övergripande mål var även att skapa ökad förutsägbarhet. Lagändringen möjliggör för arbetsmarknadens parter att skapa mer detaljerad reglering för sakliga skäl och på så vis hitta fler flexibla lösningar. Det bör dock framhållas att möjligheten till detaljerad reglering begränsas av att lagstiftarens avsikt är att en stor del av arbetsmarknaden ska omfattas av samma reglering. Ett enhetligt system bibehålls inte genom regleringen, eftersom grund för sakliga skäl kommer att skilja sig mellan det befintliga Huvudavtalet och lag, samt mellan olika kollektivavtal om fler ingås. Avseende förutsägbarhet kan det sägas att regleringen snarare har haft motsatt effekt från det eftersträvade syftet med ökad förutsägbarhet. Regleringen medför att det blir svårare för både arbetsgivare och arbetstagare att förutse hur en anställning ska bedömas eftersom grunderna för sakliga skäl kan variera beroende på vilken anställning som är föremål för bedömningen.

4 Från saklig grund till sakliga skäl

4.1 Förändringar av ordalydelsen i 7 § LAS

Grunden i 7 § LAS är, efter reformen av LAS, att en arbetsgivare inte kan säga upp en arbetstagar om det inte finns sakliga skäl för uppsägning. Det innebär en förändring från tidigare reglering, då kravet för uppsägning var saklig grund. Införandet av sakliga skäl istället för saklig grund är ett resultat av att parterna till principöverenskommelsen krävde förändring av 7 § LAS.⁷⁸

För att förstå begreppet sakliga skäl är det centralt att förstå i vilken mån vad som utgör en giltig uppsägning har förändrats till följd av att sakliga skäl har ersatt saklig grund. Följande framställning syftar därför till att först klargöra hur begreppet saklig grund tillämpades, för att därefter studera hur lagstiftningen har förändrats efter reformen. Ett särskilt avsnitt tillägnas även Huvudavtalet mellan arbetsmarknadens parter, detta för att studera i vilken mån Huvudavtalet skiljer sig från lagtexten i 7 § LAS.

4.1.1 Saklig grund

Begreppet saklig grund har sitt ursprung i kollektivavtal och lagfästes för första gången i anställningsskyddslagen. I förarbetena till anställningsskyddslagen och LAS (ä) angavs att en uppsägning kunde grunda sig i arbetsbrist eller arbetstagarens personliga förhållanden. Arbetsbrist var när arbetsgivaren minskade arbetsstyrkan som en följd av driftsförändringar i företaget. För att uppsägning på grund av arbetsbrist skulle kunna ske krävdes det att arbetstagaren övervägde samtliga möjligheter för att genomföra driftsförändringen utan uppsägning av arbetstagar. Vid tvist om en uppsägning på grund av arbetsbrist prövade domstolen inte om arbetsgivarens beslut var företagsekonomiskt eller organisatoriskt motiverat, utan det var upp till arbetsgivaren. Domstolen kontrollerade emellertid om fingerad arbetsbrist förelåg, det vill säga om uppsägningen egentligen var grundad i personliga förhållanden.⁷⁹

Vad saklig grund på grund av personliga skäl var framgick inte i lag, utan dess betydelse fick främst sitt innehåll genom Arbetsdomstolens omfattande praxis. I förarbetena gjordes dock en viss indelning i vilka typer av personliga förhållanden som omfattades. Det angavs att grov misskötsamhet eller

⁷⁸ Se Prop. 2021/22:176 s. 19; LO och Svenskt Näringsliv, 'Principöverenskommelse' s. 23 - 24; LO och Svenskt Näringsliv, 'Förhandlingsprotokoll' s. 2.

⁷⁹ Se Prop. 1973:129 s. 118 - 123; Andersson m.fl. s. 93 - 96; SOU 1993:32 s. 361.

klart dokumenterad bristande lämplighet kunde utgöra grund för uppsägning. Även väsentlig stadigvarande nedsättning, på grund av ålder eller sjukdom, angavs kunna ligga till grund för uppsägning. I motiven till anställningsskyddslagen exemplifierades misskötsamhet eller klart dokumenterad bristande lämplighet. Det angavs att olovlig utevaro, ordervägran, olämpligt uppträdande eller oförmåga att samarbeta, kunde möjliggöra uppsägning.⁸⁰

4.1.2 Sakliga skäl

Reformen av 7 § LAS innebär en förändring av grunden för uppsägning genom att sakliga skäl ersätter saklig grund. Syftet med lagändringen är, enligt Principöverenskommelsen och propositionen till LAS, att förtydliga att fokus för prövningen av uppsägning ska vara på avtalsbrottets allvar samt att göra det tydligt vad som utgör grund för uppsägning.⁸¹

Lagrådet påpekade att ändringen från saklig grund till sakliga skäl inte kunde anses utgöra en språklig skillnad, men att lagstiftaren ändå avsåg att åstadkomma väsentliga förändringar av regleringen genom uttalande i förarbetena. Även Juridiska fakultetsstyrelsen vid Lunds universitet framhöll i sitt remissyttrande att sakliga skäl inte innebär en relevant förändring av lagtexten.⁸²

Det har diskuterats huruvida en lagändring kan ske genom uttalanden i förarbeten trots att det inte sker en faktisk förändring av lagtext eller om en ändring i lag är nödvändig för att lagstiftaren ska åstadkomma en förändring av rättsläget. Selberg har framhållit att det finns ett förbud mot lagstiftning genom motiv och menar att en förutsättning för ändring av rättstillämpningen är en faktisk ändring i lag. Lagrådet anförde motsatsvis att lagstiftningstekniken att lagstifta i förarbete har accepterats tidigare. För att exemplifiera detta hänvisade Lagrådet till en tidigare lagändring avseende skadestånd, då Lagrådet accepterade att Högsta domstolens praxis ändrades genom lagmotiv. Lagändringen genom motiv accepterades därefter av Högsta domstolen genom NJA 2005 s. 738, då domstolen beaktade lagändringen i domen. Det kan i sammanhanget även nämnas att Arbetsdomstolen inte hade några invändningar mot den valda lagstiftningstekniken.⁸³

⁸⁰ Se Prop. 1973:129 s. 120, 124; Prop. 2021/22:176 s. 85.

⁸¹ Se LO och Svenskt Näringsliv, 'Principöverenskommelse', s. 23; Prop. 2021/22:176 s. 87 – 88.

⁸² Se 'Lagrådsremiss – Prop. 2021/22:176' s. 9; Selberg 'Remissyttrande' s. 2 – 3.

⁸³ Se Selberg 'Lagstiftningsläran och anställningsskyddet' s. 804 - 907; Lagrådsremiss – Prop. 2021/22:176' s. 9; Prop. 2000/01:68 s. 115; Arbetsdomstolen 'Remissyttrande' s. 2 - 3.

En ytterligare ändring i 7 § LAS var införandet av att uppsägning på sakliga skäl kan grundas i arbetsbrist eller personliga förhållanden. Syftet bakom detta var endast ett förtydligande om vad som utgör sakliga skäl. Eftersom även saklig grund tog sin utgångspunkt i arbetsbrist och personliga skäl, medför regleringen ingen förändring av rättsläget. Lagstiftaren avsåg inte heller att förändra hur arbetsbrist ska förstås. Det får till följd att förarbete och tidigare praxis avseende arbetsbrist även fortsättningsvis kan tillämpas för de fall då uppsägning grundas på arbetsbrist. I relation till uppsägning av personliga skäl resulterar lagändringen i vissa förändringar. I förarbetena anges dock att det inte heller i denna del finns avsikt att frångå tidigare förarbete, praxis och andra rättskällor.⁸⁴

4.1.3 Huvudavtalet

Utgångspunkten för reformen av sakliga skäl är den principöverenskommelse som nåddes mellan Svenskt Näringsliv, PTK och LO. Det innebär emellertid inte att lagstiftningen överensstämmer med parternas Huvudavtal. Det är här centralt att skilja på principöverenskommelsen mellan arbetsmarknadens parter, som syftar till att ange de krav som parterna vill driva igenom gentemot staten, och Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd som ingåtts mellan samma parter. Huvudavtalet utgör, till skillnad från principöverenskommelsen, inte grund till lag. Huvudavtalet är istället en möjlighet för parterna att i kollektivavtal göra avvikelser från 7 § LAS i enlighet med 2 c § LAS. För att få en fullständig bild av rättsläget för arbetsgivare och arbetstagare finns det därmed skäl att studera i vilken mån Huvudavtalet mellan Svenskt Näringsliv, PTK och LO avviker från regleringen i 7 § LAS.⁸⁵

På grund av formuleringen i 2 c § LAS saknas det möjlighet för parterna till Huvudavtalet att avtala bort eller ersätta begreppet sakliga skäl.⁸⁶ Det får till följd att sakliga skäl krävs för att en arbetsgivare, som är bunden av Huvudavtalet, ska kunna säga upp en arbetstagare. Däremot uppställer regleringen inget hinder för parterna att avtala om vad sakliga skäl ska innefatta.

I Huvudavtalet har parterna inte avtalat bort att utgångspunkten för sakliga skäl ska vara arbetsbrist och personliga förhållanden. Parterna har istället bibehållit den struktur som följer av 7 § LAS. Parterna har inte heller förändrat vad som utgör arbetsbrist. I avtalet gjordes inga uttalanden avseende hur arbetsbrist ska förstås och därmed kommer arbetsbrist förstås på samma sätt för arbetstagare vars anställning regleras i lag och arbetstagare vars an-

⁸⁴ Se Prop. 2021/22:176 s. 446 – 447; Prop. 1973:129 s. 119 - 120; Ds 2021:17 s. 67–68, 71.

⁸⁵ Se LO och Svenskt Näringsliv, 'Principöverenskommelse'; LO och Svenskt Näringsliv, 'Huvudavtal'; Ds 2021:17 s. 58 – 59.

⁸⁶ Se avsnitt 3.2.

ställning regleras i Huvudavtalet. Däremot har parterna gjort särskilda uttalanden om vad som utgör sakliga skäl för uppsägning av personliga skäl, vilka förändringar som gjorts kommer att diskuteras i avsnitt 4.2.⁸⁷

4.1.4 Analys: Effekterna av förändringarna av ordalydelsen i 7 § LAS

Den förändring som skett av ordalydelsen i 7 § LAS är således att saklig grund har ersatts av sakliga skäl samt att det angetts i lagtext att sakliga skäl är arbetsbrist och personliga förhållanden. Lagstiftaren har dock inte i ordalydelsen vidare utvecklat vad förändringen får för följder för rättsläget. Betydelsen av lagändringen har istället utvecklats i förarbetena till lagen och det kan därför diskuteras vilka effekter regleringen faktiskt kommer att få.

Den kritik som framförts mot lagändringen är att införandet av sakliga skäl inte medför någon ändring av betydelse i förhållande till saklig grund. Jag instämmer i denna bedömning då det knappast kan anses finnas någon språklig skillnad mellan begreppen. Övergången från saklig grund till sakliga skäl innebär således inte ensamt att en förändring av rättsläget har skett. Tillägget att grunden för uppsägning är arbetsbrist och personliga skäl medför inte heller en förändring i sak. Det framgår tydligt av tidigare förarbete och praxis att grunden för uppsägning enligt saklig grund var arbetsbrist och personliga skäl. Förändringen av ordalydelsen i 7 § LAS resulterar därmed inte i en förändring av vad som utgör grund för uppsägning.

Frågan blir därför om de uttalanden som lagstiftaren gjort i förarbetena är tillräckliga för en lagändring, eller om det krävs att ändring sker i lagens ordalydelse. Det förefaller som att det finns delade meningar avseende hur denna fråga ska besvaras. Selberg menar att lagändringen saknar effekt, medan Lagrådet tycks acceptera att en förändring av rättsläget kan uppnås genom förarbetena. Det som är avgörande för vilken effekt lagändringen och förarbetena kommer få för rättstillämpningen, är emellertid vilken uppfattning rättstillämparen har. Det följer av att det är domstolen som ska tillämpa de förändringar som lagstiftaren avsett genom lagmotiven. Det har tidigare nämnts att det enligt 2 kap 4 § LRA är Arbetsdomstolen som är den högsta instansen inom arbetsrätten. Det innebär att det är Arbetsdomstolen uppfattning som är avgörande.

Det förefaller som att Arbetsdomstolen delar uppfattningen att lagstiftning i förarbete inte utgör ett hinder mot att tillämpa ändringarna i 7 § LAS. Arbetsdomstolen berörde inte förbudet mot lagstiftning i förarbete i sitt remissyttrande. Däremot kritiserade Arbetsdomstolen delar av förarbetena till 7 § LAS. Kritik mot lagförslaget tycks överflödigt om domstolen inte anser

⁸⁷ Se LO och Svenskt Näringsliv, 'Huvudavtal', s. 16 - 18.

att de föreslagna ändringarna utgör en förändring av rättsläget. Därmed talar Arbetsdomstolens remissyttrande för att Arbetsdomstolen anser att lagändring i förarbeten kan ske.

Sammanfattningsvis saknar förändringarna i lagtexten i sig självt någon större betydelse. Sakliga skäl innebär inte en språklig skillnad från saklig grund och införandet av arbetsbrist och personliga skäl som grund för uppsägning är inget nytt. Det tycks dock vara Arbetsdomstolens uppfattning att detta inte utgör ett hinder för att förarbetena ska få betydelse för rättstillämpningen. Till följd av Arbetsdomstolens uppfattning kommer utgångspunkten för uppsatsen vara att de förändringar i lagtext och de uttalanden som gjorts i förarbete ska få genomslag i rättstillämpningen.

4.2 Förändringar av uppsägning av personliga skäl

För att förstå hur begreppet sakliga skäl har förändrat regleringen av uppsägning enligt 7 § LAS finns det skäl att först studera hur regleringen såg ut när begreppet saklig grund tillämpades. Eftersom ingen förändring har skett avseende arbetsbrist, kommer framställningen att inriktas mot prövning av sakliga skäl för uppsägning av personliga skäl.⁸⁸

Det görs även en studie av Huvudavtalet mellan Svenskt Näringsliv, PTK och LO. Huvudavtalet studeras för att klargöra i vilken mån regleringen i 7 § LAS skiljer sig från Huvudavtalet.

4.2.1 Saklig grund

Betydelsen av begreppet saklig grund förklarades inte i lagtext i varken 7 § anställningsskyddslagen eller 7 § LAS (ä). Det motiverades med att en generell betydelse inte skulle kunna ta hänsyn till den variation av omständigheter som föreligger i olika uppsägningsfall och på olika arbetsplatser. I förarbetena angavs att begreppet istället skulle ges en växlande innebörd utifrån omständigheterna i varje enskilt fall. För att uppnå detta förespråkades att bestämmelsen skulle ges innehåll genom rättstillämpningen samt att anvisningar för fortsatt rättstillämpning skulle kunna ges i form av förarbete vid allmän översyn av lagen. Lagstiftaren avsåg inte heller att saklig grundbegreppet skulle förstås som oföränderligt. Avsikten var att kraven för saklig grund för uppsägning skulle förändras med samhällets utveckling och vara beroende av utvecklingen av och ändringar i värderingar.⁸⁹

⁸⁸ Se Prop. 2021/22:176 s. 87 - 90.

⁸⁹ Se Prop. 1973:129 s. 119 - 122, 178; Prop. 1981/82:71 s. 69.

I 7 § LAS (ä) uppställdes ett krav på saklig grund för uppsägning. Det innebar att arbetsgivaren inte kunde säga upp arbetstagaren utan skäl. I praxis och förarbetena begränsades vilka skäl som var acceptabla. Utgångspunkten var dock att alla skäl med relevans för anställningsförhållandet kunde vara acceptabla. Vissa oacceptabla skäl framgick dock av annan lag. När skälet för uppsägningen fastställdes genomfördes en väsentlighetsbedömning av huruvida skälen utgjorde saklig grund.⁹⁰

Avseende uppsägning av personliga skäl framhölls i förarbetena att prövningen skulle ske utefter omständigheterna i varje enskilt fall. Följaktligen blev den praxis som utvecklades på området mycket individualiserad utifrån varje situations särskilda omständigheter. I förarbetena till LAS (ä) och i praxis gavs emellertid viss ledning för hur prövningen skulle ske. Det angavs att huruvida saklig grund för uppsägning av personliga skäl förelåg, bedömdes utifrån omständigheterna i det enskilda fallet. Bedömningen grundades i om arbetstagaren allvarligt hade åsidosatt dennes skyldigheter enligt anställningsavtalet. Det uppställdes krav på att arbetstagarens agerande påvisade dokumenterad olämplighet för arbetet för att saklig grund skulle anses föreligga. Påvisad dokumenterad olämplighet för arbetet förelåg i regel inte vid endast en överträdelse, utan det krävdes upprepade tillfällen av misskötsamhet eller olämpligt uppträdande för att saklig grund för uppsägning skulle anses föreligga. Ett enstaka fall av misskötsamhet kunde visserligen vara tillräckligt för saklig grund, men det krävdes i så fall att agerandet ensamt var så allvarligt att det påvisade klar olämplighet för arbetet.⁹¹

I propositionen till anställningsskyddslagen fastställdes att uppsägning endast kunde ske om det utgjorde den sista utvägen. Det innefattade ett krav på att arbetsgivaren skulle överväga alla andra möjligheter att åtgärda problematiken med arbetstagaren, innan uppsägning kunde ske. Åtgärder så som upplärning eller arbetsanpassning kunde krävas av arbetsgivaren. Det inkluderade även en skyldighet för arbetsgivaren att överväga omplacering av arbetstagaren till annat arbete hos arbetsgivaren. Kravet på omplacering fastställdes i 7 § 2 st. LAS (ä), vilket diskuteras vidare i kapitel sex.⁹²

Arbetsgivaren var dessutom skyldig att varna arbetstagaren innan uppsägning. Det krävdes att arbetstagaren gjordes medveten om bristerna i dennes agerande och att agerandet kunde resultera i uppsägning. I förarbetena angavs att en uppsägning kunde uppfattas som överraskande eller omotiverad om arbetsgivaren inte tidigare reagerat på beteendet som uppsägningen

⁹⁰ Se Källström och Malmberg (2019) s. 144 - 147.

⁹¹ Se Prop. 1981/82:71 s. 64 - 69; Se Prop. 1973:129 s. 124; Prop. 2021/22:176 s. 85 - 86; Andersson s. 106; AD 2019 nr 20; AD 2019 nr 2; AD 2006 nr 121; AD 2008 nr 91; jfr Arbetsdomstolen 'Remissyttrande' s. 7.

⁹² Se Prop. 1973:129 s. 121, 125; Prop. 2021/22:176 s. 85 - 86; Källström och Malmberg (2016) s. 145.

grundade sig i. Även i praxis tillmättes varning stor betydelse vid bedömningen av saklig grund.⁹³

Vilka krav som uppställdes på varningen var beroende av omständigheterna i det enskilda fallet. Varningen behövde exempelvis inte vara särskilt sträng om arbetstagaren allvarligt och upprepande åsidosatt grundläggande och självklara skyldigheter. En riktlinje för varningens omfattning framkom i Arbetsdomstolens praxis. Arbetsdomstolen framförde att arbetstagaren i regel skulle informeras genom en otvetydig varning om att anställningen riskerades samt att arbetstagaren skulle ges möjlighet att åtgärda bristerna. Det bör dock nämnas att det fanns omständigheter då varning inte krävdes eftersom det inte ansågs rimligt att arbetstagaren skulle beredas tillfälle att förbättra beteendet. Exempel på detta är rapportering av mer arbetstid än som faktiskt arbetats och mer än en överträdelse av tystnadsplikten. Varning krävdes inte heller om arbetstagaren borde ha insett att agerandet uppenbart var i strid med anställningsavtalets förpliktelser.⁹⁴

Eftersom prövningen av saklig grund för uppsägning av personliga skäl grundades i omständigheterna i det enskilda fallet framhölls det i förarbetena och praxis att det inom prövningen av saklig grund skulle genomföras en intresseavvägning mellan arbetsgivaren och arbetstagarens intresse. Intresseavvägningens första del bestod av att det skulle beaktas vilka intressen som låg till grund för att arbetsgivaren ville avsluta anställningen, exempelvis om arbetsgivaren var av uppfattningen att andra lösningar redan uttömts eller att arbetstagarens agerande innebar att uppsägning var enda utvägen. Därutöver skulle det beaktas om arbetstagarens agerande påverkade arbetsgivarens verksamhet genom att andra arbetstagare på arbetsplatsen påverkades, exempelvis om arbetstagaren skapade obehag eller orsakade risker för skador för andra arbetstagare. Den andra delen av intresseavvägningen var arbetstagarens intresse av att bibehålla anställningen. I AD 1978 nr 139 tog domstolen hänsyn till att det var av stor betydelse för de två uppsagda arbetstagarna med alkoholmissbruk att inte förlora sin anknytning till arbetsmarknaden. Ett annat exempel är AD 2019 nr 38 då domstolen fann att saklig grund saknades eftersom arbetstagarens tungt vägande intresse av att bibehålla anställningen vägde tyngre än arbetsgivarens intresse av uppsägning. I målet lade Arbetsdomstolen särskild vikt vid att arbetsgivaren inte vidtagit mindre ingripande åtgärder. Även i AD 2008 nr 2 fick det betydelse att arbetstagaren, på grund av sin ålder, riskerade att ställas utanför arbetsmarknaden vid uppsägning. Saklig grund ansågs inte föreligga.⁹⁵

⁹³ Se Prop. 1973:129 s. 125; Prop. 1981/82:71 s. 125; AD 2011 nr 78; AD 2002 nr 44; AD 2019 nr 39; Prop. 2021/22:176 s. 85 – 86.

⁹⁴ Se AD 2006 nr 121; AD 2008 nr 91; AD 2011 nr 78; AD 2019 nr 39; AD 2002 nr 79; AD 2006 nr 118; Andersson m.fl. s. 109; Prop. 2021/22:176 s. 86.

⁹⁵ Se Prop. 1973:129 s. 124; Prop. 1981/82:71 s. 66 - 67; AD 2006 nr 118; AD 2000 nr 24; AD 2014 nr 3; Öman, 'Anställningsskyddspraxis', s. 144.

Från rättspraxis och förarbetena kan det utläsas att vissa omständigheter var av större betydelse vid intresseavvägningen. Det finns därför skäl att studera vissa aspekter närmare. Därför kommer påverkan av anställningstid, företagets storlek, arbetstagarens lojalitetsplikt och arbetstagarens ställning att studeras.

När det gäller anställningstid har det framhållits i doktrin att det är något oberäkneligt om en lång anställningstid har ansetts vara till arbetstagarens fördel eller nackdel i relation till saklig grund. I propositionen till anställningsskyddslagen angavs att en arbetstagare som varit anställd en lång period hade mer anställningstrygghet än en arbetstagare med kortare anställningsperiod, vilket innebar att lång anställningstid var till arbetstagarens fördel. Även i praxis har det förekommit situationer då en lång anställningstid inneburit ett ökat anställningsskydd. I exempelvis AD 1975 nr 22 beaktade domstolen att arbetstagaren haft en lång anställningstid utan annan misskötsamhet. Detta synsätt delades även av domstolen i AD 1975 nr 4 då domstolen framhöll att åsidosättandet av arbetstagarens förpliktelser skett under arbetstagarens korta anställningstid, vilket påvisade olämplighet för arbetet. Motsatsvis finns det situationer då en lång anställningstid inneburit att domstolen ansett att högre krav kan ställas på en arbetstagare som varit anställd en längre tid.⁹⁶

Eftersom anställningstiden endast var en aspekt som beaktades vid intresseavvägningen berodde anställningstidens betydelse, för bedömningen av saklig grund, på vilka andra intressen som beaktades vid prövningen. Det finns omständigheter då domstolen ansett att överträdelsens art inneburit att en lång anställningstid inte varit tillräckligt för bevarande av anställningen. Anställningstidens längd tillmättes till exempel inte någon betydelse i AD 2019 nr 2. Arbetsdomstolen menade att arbetstagarens anställningstid på 27 år saknade betydelse eftersom arbetstagarens agerande var av sådan art och omfattning att arbetsgivaren inte skulle behöva tåla agerandet även vid lång anställningstid. Det har även framhållits i propositionen till LAS att det kunde bortses från lång anställningstid om arbetsgivaren hade informerat arbetsgivaren om att den misskötsamhet som skett kunde leda till uppsägning.⁹⁷

I doktrin har det angetts att anställningstidens längd har blivit mindre betydelsefull för bedömningen av saklig grund, särskilt inom områden där Arbetsdomstolen funnit skäl för strikt praxis. Anställningstidens förlorade betydelse exemplifierades i doktrin genom en jämförelse mellan AD 1997 nr 48 och AD 1996 nr 82. I AD 1997 nr 48 avskedades arbetstagaren efter att i sin roll som lärare tillrättaviserat elever genom bland annat lättare örfilar. Trots att arbetstagaren hade varit anställd i 30 år utan anmärkningar godtogs

⁹⁶ Se Prop. 1973:129 s. 124; Glavå och Hansson (2020) s. 355; Andersson s. 109 - 110: AD 2014 nr 89.

⁹⁷ Se Prop. 2021/22:176 s. 87; jfr. AD 1986 nr 95.

avskedandet. Motsatt slutsats nåddes i AD 1996 nr 82 då en idrottslärare använt kränkande och sexuellt anspelande språk mot elever och kollegor samt agerat illojalt mot rektorn. Idrottsläraren hade varit anställd i 16 år och domstolen fann att saklig grund för uppsägning inte förelåg.⁹⁸

Det måste dock påpekas att även nyare rättsfall nämner och väger in anställningstidens längd. I AD 2012 nr 79 ansågs saklig grund saknas, hänsyn togs till att arbetstagaren hade en klanderfri anställningstid på 26 år och att agerandet framstod som en engångsföreteelse. Även i AD 2019 nr 38 tillmättes arbetstagarens 30 år lång anmärkningsfria anställning betydelse. Arbetsdomstolen uttalade även i AD 2006 nr 121 att det talade till arbetstagarens fördel att denne hade varit anställd i 16 år, men en sammanvägning av omständigheterna innebar att saklig grund förelåg.⁹⁹

Vid en intresseavvägning för saklig grund togs hänsyn även till företagets storlek och dess möjlighet till mindre ingripande åtgärder. I förarbetena angavs att hänsyn ska tas till att små företag saknar samma möjlighet att hantera misskötsamhet eller bristande lämplighet som stora företag. En småföretagare kunde exempelvis ha betydligt mer begränsade möjligheter att omplacera en arbetstagare på grund av samarbetssvårigheter, än vad ett större företag hade. Därmed kunde ett mindre företag uppfylla kravet på saklig grund trots att ett större företag inte hade ansetts uppfylla kravet under motsvarande omständigheter. I exempelvis AD 2017 nr 14 togs hänsyn till att arbetsplatsen var liten och att det därmed var centralt att samarbetet var välfungerande. Någon möjlighet till omplacering ansågs inte finnas. Även i AD 1978 nr 139 beaktade domstolen arbetsplatsens storlek. Rättsfallet rörde ett av Sveriges största företag som sagt upp en arbetsgivare med alkoholproblem. Domstolen betonade att företaget hade betydande resurser för att åtgärda de problem som uppstod till följd av arbetstagarnas alkoholsjukdom. Saklig grund ansågs därför saknas. Arbetsdomstolen anförde att de uppstådda problemen skulle kunna uppnå kravet på saklig grund om arbetsgivaren varit ett utpräglat småföretag med ett fåtal anställda.¹⁰⁰

I intresseavvägningen beaktades även arbetstagarens lojalitetsplikt gentemot arbetsgivaren. Arbetstagarens lojalitetsplikt innebar att arbetstagaren inte skulle orsaka skada för arbetsgivaren eller sätta sina egna intressen framför arbetsgivarens samt undvika pliktollisioner. De krav som uppställdes på lojalitet kunde variera beroende på förhållanden inom branschen, arbetsupp-

⁹⁸ Se Lunning m.fl., Anställningsskydd - en lagkommentar, Lag (1982:80) om anställningsskydd, (2022-06-23, version 11B, JUNO) 7 § under Anställningstidens längd: Arbetstagarens ålder; Mulder och Nyström s. 33.

⁹⁹ Jfr. Mulder och Nyström s. 32 – 33.

¹⁰⁰ Se Andersson m.fl. s. 107; Prop. 1973:129 s. 124 - 125, 178; Prop. 1981/82:71 s. 65.

gifternas art, verksamhetens beskaffenhet, arbetstagarens ställning i företaget och om arbetstagaren riskerat arbetsgivarens kundrelationer.¹⁰¹

Arbetstagarens ställning fick betydelse vid intresseavvägningen genom att en arbetstagare med en högre tjänsteställning hade högre krav på sig avseende lojalitet, exempelvis kunde särskilt höga krav ställas på chefer. Dessutom kunde en särskild förtroendeställning eller missbrukande av ställning medföra att en överträdelse bedömdes som allvarligare. Bland annat lärare, poliser, präster och läkare hade särskild ställning. Ett exempel på missbrukande av ställning är AD 2017 nr 3 då saklig grund ansågs föreligga när arbetstagaren inte rapporterat till företaget i enlighet med de krav som uppställt. Domstolen påpekade att arbetstagaren hade ett särskilt förtroende från företaget eftersom arbetstagaren arbetade på distans under självständiga former och hade ett ansvar att kommunicera med sin chef. Arbetsdomstolen fann även i AD 2006 nr 109 att saklig grund förelåg eftersom en postservice inte längre kunde ha tillräckligt förtroende för att arbetstagaren kunde hantera gods av betydande värde efter att arbetstagaren dömts för rån.¹⁰²

En ytterligare aspekt vid bedömningen av saklig grund var att det i det enskilda fallet gjordes en prognos avseende arbetstagarens framtida möjligheter till fungerande arbete. Det angavs i förarbetena att bedömningen av saklig grund skulle inriktas på vilka slutsatser som kunde dras avseende arbetstagarens lämplighet för framtida arbete, baserat på händelseförloppet. Fokus för bedömningen av saklig grund var således inte endast förseelserna i sig.¹⁰³

Synsättet att det skulle ske en framtidsprognos bekräftades även i praxis. I AD 1996 nr 102 framhöll domstolen att utgångspunkten för prövningen av saklig grund var vad som förelåg vid tidpunkten för uppsägning, men att saklig grund bedömdes utefter vilka slutsatser arbetsgivaren hade anledning att dra om arbetstagarens framtida möjlighet att utföra arbetsuppgifter. En framtidsprognos genomfördes även i AD 2006 nr 121 då Arbetsdomstolen påpekade att det faktum att arbetstagarens misskötsel fortsatt trots tillsägelser och även efter uppsägningen talade för att det inte var troligt att arbetstagaren i framtiden skulle efterfölja arbetsplatsens regler. Saklig grund ansågs föreligga. I AD 2014 nr 26 hade arbetstagaren, till följd av sömnapné, presterat väsentligt sämre än vad arbetsgivaren kunnat räkna med. Arbetstagaren fick anpassade arbetsuppgifter men ingen förbättring skedde. Domstolen fann därför att det inte fanns skäl att anta att arbetstagaren skulle förbättra sin prestation i framtiden. Därmed ansågs saklig grund föreligga.

¹⁰¹ Se AD 2012 nr 25; AD 2010 nr 42; AD 1993 nr 18.

¹⁰² Se AD 2012 nr 25; Glavå och Hansson (2020) s. 356; Lunning m.fl., Anställningsskydd - en lagkommentar, Lag (1982:80) om anställningsskydd, (2022-06-23, version 11B, JUNO) 7 § under Arbetstagarens ställning.

¹⁰³ Se 'Lagrådsremiss - Prop. 2021/22:176' s. 9 – 10; Prop. 1973:129 s. 124; SOU 1993:32 s. 368 - 369.

Framtidsprognosen i AD 2009 nr 67 innebar motsatsvis att saklig grund inte förelåg. Arbetstagaren hade agerat på ett sådant sätt att domstolen fann att det förtjänade allvarlig kritik. Arbetsdomstolen betonade att händelsen som grundade uppsägningen framstod som en engångsföreteelse och det inte gick att dra slutsatsen att arbetstagaren var olämplig för arbetet till följd av händelsen.¹⁰⁴

I både praxis och SOU:n till LAS (ä) framgår det att det fanns en stark sammankoppling mellan framtidsprognosen och anställningstidens betydelse. I AD 1999 nr 2 agerade arbetstagaren på ett sådant sätt att agerandet normalt var tillräckligt för avskedande. Domstolen menade dock att arbetstagarens 14 år långa anmärkningsfria anställningstid skulle tillmätas betydelse. Därmed fann domstolen att de slutsatser som kunde dras om arbetstagarens agerande var att inget talade för att arbetstagaren skulle agera likande i framtiden. Det medförde att det saknades grund för uppsägning. Även i SOU:n till LAS (ä) framhölls att eftersom utgångspunkten för prövningen var vilka slutsatser som kunde dras om arbetstagarens agerande, får arbetstagarens anställningstid och huruvida arbetstagaren inte tidigare misskött sig betydelse för bedömningen.¹⁰⁵

Det var arbetsgivaren som bar bevisbördan för att saklig grund för uppsägning förelåg. I propositionen till LAS (ä) anfördes att genom att placera det rättsliga ansvaret för uppsägningsbeslutet på arbetsgivaren säkerställdes det att ett beslut om uppsägning användes som den sista möjliga utvägen. Eftersom lagen utgjorde en skyddslagstiftning var det dessutom rimligt att ansvaret för att påvisa saklig grund placerades på arbetsgivaren.¹⁰⁶

En särskild typ av uppsägningar var uppsägningar som grundades i arbetstagarens ålder, sjukdom eller funktionsnedsättning. Arbetsgivaren hade ett särskilt ansvar för att vidta mindre ingripande åtgärder istället för uppsägning om skälet för arbetstagarens nedsatta arbetsförmåga var arbetstagarens ålder, sjukdom eller funktionsnedsättning. I propositionen till LAS (ä) angavs att vid försämrad prestation på grund av ålder, sjukdom eller nedsatt arbetsförmåga hade arbetsgivaren i regel ett ansvar för att underlätta arbetet för arbetstagaren genom att vidta särskilda åtgärder, exempelvis omplacering eller särskilda anordningar. Arbetsgivarens ansvar i sådana situationer följer av att arbetsgivaren har ansvar för arbetsmiljön enligt 3 kap. 2 a § Arbetsmiljölagen (1977:1160) (AML), bestämmelsen innebär att arbetstagaren har huvudansvaret för rehabilitering och arbetsanpassning för att arbetstagaren ska kunna återgå till arbetet. Av 3 kap § AML följer även ett ansvar att

¹⁰⁴ Se AD 2006 nr 118; AD 2014 nr 3; AD 1999 nr 13; AD 2010 nr 11; AD 1984 nr 48.

¹⁰⁵ Se SOU 1993:32 s. 368 – 369; AD 1996 nr 82.

¹⁰⁶ Se Prop. 1981/82:71 s. 68; Lunning m.fl., Anställningsskydd - en lagkommentar, Lag (1982:80) om anställningsskydd, (2022-06-23, version 11B, JUNO) 7 § under Bevisbörda.

med hänsyn till arbetstagarens särskilda förhållanden anpassa arbetsförhållande eller vidta lämplig åtgärd.¹⁰⁷

Saklig grund kunde dock föreligga även vid fall av sämre arbetsförmåga till följd av ålder, sjukdom eller nedsatt arbetsförmåga. Det uppställdes under sådana omständigheter krav på en stadigvarande nedsättning av arbetsförmågan som fick till följd att arbetstagaren saknade förmåga att utföra arbete som hade någon betydelse för arbetsgivaren. Synsättet har även bekräftats i praxis. Hur långtgående arbetsgivarens arbetsanpassningsansvar var, innan uppsägning kunde ske, fick avgöras utifrån omständigheterna i varje enskilt fall. Arbetsplatsens storlek och arbetstagarens medverkan till en lösning beaktades.¹⁰⁸

För att sammanfatta den tidigare regleringen i 7 § LAS (ä) var utgångspunkten att en uppsägning skulle grundas i arbetstagarens överträdelse. Huruvida saklig grund förelåg avgjordes genom en intresseavvägning. För att saklig grund skulle föreligga krävdes i regel varning och att mindre ingripande åtgärder inte var möjliga.

4.2.2 Sakliga skäl

I principöverenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv, PTK och LO angavs att parternas avsikt var att skapa förutsägbarhet avseende när uppsägning kan ske, detta för att gynna både arbetsgivare och arbetstagare. Lagstiftaren instämde i att förutsägbarhet borde eftersträvas och anförde att oförutsägbarhet får till följd att det uppstår osäkerhet avseende vad som krävs för en giltig uppsägning. Det betonades att en reglering som inte går att förutse gör det svårt för en arbetsgivare att beräkna kostnaderna för en uppsägning och kan resultera i att arbetsgivaren inte säger upp en arbetstagare trots att grund för uppsägning finns. Det får i sin tur till följd att arbetsgivarens verksamhet förlorar effektivitet och att slitningar på arbetsplatsen inte kan åtgärdas. För arbetstagaren kan oförutsägbarheten innebära att arbetstagaren avhåller sig från att göra sin rätt gällande vid en ogiltig uppsägning. Det beror på att en oförutsebar reglering leder till att det är svårt att bedöma om uppsägningen kan angripas rättsligt samt att förutse vilka kostnader en tvist kommer medföra. Lagstiftaren menade därmed att en förutsägbar lagstiftning skulle vara till gagn för både arbetsgivare och arbetstagare.¹⁰⁹

¹⁰⁷ Se Prop. 1981/82:71 s. 66; Andersson m.fl. s. 111 - 113; AD 2013 nr 78; Glavå och Hansson (2020) s. 379 – 382, 531 - 532.

¹⁰⁸ Se Prop 1981/82:71 s. 66; AD 2013 nr 78; AD 2010 nr 3; AD 2022 nr 34; AD 2013 nr 78.

¹⁰⁹ Se LO och Svenskt Näringsliv, 'Principöverenskommelse' s. 23; Prop. 2021/22:176 s. 86.

I propositionen påpekade lagstiftaren att prövningen av saklig grund tillät att hänsyn togs till andra faktorer än omständigheterna vid uppsägningstillfället. Lagstiftaren menade att en sådan ordning fick till följd att både arbetsgivare och arbetstagare saknade möjlighet att förutse vilka andra faktorer som domstolen skulle komma att beakta vid en tvist om en uppsägnings giltighet. Lagstiftaren ville därför, genom reformen, möjliggöra för arbetsgivare att i en uppsägningssituation kunna göra en god bedömning av en uppsägnings giltighet utifrån omständigheterna vid uppsägningstillfället. För att uppnå detta ville lagstiftaren förtydliga att bedömningen av en uppsägnings giltighet skulle utgå från avtalsbrottets allvar. En ökad fokusering på avtalsbrottets allvar angavs leda ökad förutsägbarhet för vad som utgör en giltig uppsägning.¹¹⁰

För att uppnå en tydligare reglering ersattes saklig grund för uppsägning med sakliga skäl för uppsägning. Den lagstiftningsteknik som tillämpades var att inte i lag ange vad som utgör sakliga skäl utan att överlämna till rättstillämpningen att ge betydelse åt begreppet sakliga skäl, dock inom det ramverk som lagstiftaren uppställt i propositionen. Det tillkommer även att sakliga skäl, i likhet med begreppet saklig grund, ska tolkas i ljuset av samhällets värderingar och inte utgöra ett statiskt begrepp.¹¹¹

Trots att begreppet sakliga skäl inte ges betydelse i lag kan ledning för dess betydelse hittas i bestämmelsens proposition. Det framgår, som tidigare nämnts, att syftet med begreppet är att öka förutsägbarheten genom att begränsa prövningen av en giltig uppsägning till omständigheterna som föreligger vid uppsägningen. För att uppnå detta ska fokus för prövningen av sakliga skäl vara om arbetstagaren allvarligt har åsidosatt dennes skyldigheter enligt anställningsavtalet. För att sakliga skäl ska vara uppnått krävs det att arbetstagaren ska ha känt till förpliktelsen eller borde ha känt till förpliktelsen. Hur allvarlig en överträdelse är avgörs av hur stor betydelse som förpliktelsen har för arbetsgivaren, ju större betydelse, desto allvarligare är överträdelsen. Prövningen ska ske genom en helhetsbedömning av omständigheterna i det enskilda fallet. Inom helhetsbedömningen beaktas även arbetstagarens personliga förhållanden så som sjukdom, ålder eller funktionsnedsättning samt hur arbetsgivaren har agerat i det enskilda fallet och i arbetsmiljöhänseende. Detta ramverk var även utgångspunkten för prövningen av saklig grund och därmed har ingen förändring skett av grunden för prövningen av en giltig uppsägning. Till följd av att ingen förändring har skett anförde lagstiftaren att de rättsgrundsatser och rättsprinciper som gällde innan reformen fortsatt kan tillämpas.¹¹²

Ändringen innebär inte heller en förändring av vad som utgör tillräckligt allvarligt åsidosättande av förpliktelser, för att uppsägning av personliga

¹¹⁰ Se Prop. 2021/22:176 s. 86 – 87, 447.

¹¹¹ Se Prop. 2021/22:176 s. 87 - 89.

¹¹² Se Prop. 2021/22:176 s. 87 – 89, 446.

skäl ska kunna ske. Därmed kan lagförarbeten, rättspraxis och andra rättskällor från tidigare reglering även fortsättningsvis användas för bedömningen av sakliga skäl. Bedömningen av saklig grund uppställde även krav på mindre ingripande åtgärder, som exempelvis varning och omplacering. För sakliga skäl uppställs motsvarande krav och de krav som utvecklats i praxis och förarbeten avseende mindre ingripande åtgärder ska därmed kvarstå.¹¹³

Det har emellertid, genom sakliga skäl, införts vissa begränsningar avseende vilka omständigheter som ska beaktas vid uppsägning. För att öka förutsägbarheten och uppnå en ordning som innebär att fokus ligger på avtalsbrottets allvar, ska inte lika stor hänsyn tas till omständigheter som inte förelåg vid uppsägningstillfället. Hänsyn ska därför inte tas till arbetstagarens personliga intresse av att bibehålla anställningen. Exempelvis ska arbetstagarers försörjningsbörda eller svårigheter att hitta ny anställning inte tas med i bedömningen. Det ska inte heller genomföras en framtidsprognos avseende risken att arbetstagaren i framtiden bryter mot de förpliktelser som följer av anställningsavtalet. Nyström och Mulder har även framhållit att reformen innebär att anställningstiden får minskad betydelse vid uppsägning av personliga skäl.¹¹⁴

Förändringen i regleringen bemöttes med kritik från Seko. Seko kritiserade reformen för att försämra möjligheten att hänsyn tas till arbetstagarens situation, eftersom hänsyn inte kan tas till arbetstagarens intresse att behålla anställningen och att det inte görs en framtidsprognos. Lagstiftaren menade emellertid att det medför att det blir tydligare att en uppsägnings giltighet ska bedömas utefter de omständigheter som förelåg vid uppsägningstillfället.¹¹⁵

Lagförslaget kritiserades även av Lagrådet. Lagrådet framförde att lagmotiven framstår som motsägelsefulla. Samtidigt som sakliga skäl ska tolkas med ledning av tidigare praxis från Arbetsdomstolen, uttalar lagstiftaren att den reglering som fanns avseende saklig grund skapade oförutsägbarhet och att ändringen ska medföra ökad förutsägbarhet. Lagrådet diskuterar särskilt att Arbetsdomstolens tidigare praxis har skett i beaktande av en framtidsprognos som nu inte ska genomföras. Därmed ifrågasätter Lagrådet vilket värde tidigare praxis kommer att ha för rättstillämpningen och hur äldre praxis ska kunna tillvaratas samtidigt som förutsägbarhet uppnås.¹¹⁶

Även i doktrin kritiserades lagändringen för att vara motsägelsefull. Selberg anförde att regleringens otydlighet kommer att resultera i att arbetstagar sidan kommer att försöka åstadkomma att domstolens tolkning av 7 § LAS går i linje med de äldre rättsliga materialet. Arbetsgivarsidan kommer mot-

¹¹³ Se Prop. 2021/22:176 s. 87; Ds. 2021:17 s. 69.

¹¹⁴ Se Prop. 2021/22:176 s. 87 – 89; Mulder och Nyström s. 43.

¹¹⁵ Se Seko s. 1 – 2; Prop. 2021/22:176 s. 86 – 88.

¹¹⁶ Se 'Lagrådsremiss – Prop. 2021/22:176' s. 9.

satsvis framhålla de delar i det nya förarbetet som syftar till en förändring av rättsläget.¹¹⁷

Ytterligare svårigheter med en förändring av lagstiftningen är den osäkerhet som uppstår vid ny lagändring. I propositionen har det framhållits att det inte är ovanligt att ny lagstiftning resulterar i ett ökat antal tvister innan domstolspraxis har besvarat de rättsfrågor som uppstått. Det anfördes även av Saco-S att brist på tydlighet avseende personliga skäl riskerar att bli tvistedrivande.¹¹⁸

Selberg har vidare uttryckt kritik mot att kravet på mindre ingripande åtgärder inte överensstämmer med lagstiftarens strävan efter att bedömningen ska fokusera på arbetstagarens agerande. Kravet på mindre ingripande åtgärder medför att arbetsgivarens agerande, för att få arbetstagaren att avstå från att begå brott mot anställningen, får betydelse för bedömningen. Därmed beaktas andra omständigheter än endast allvarligheten i överträdelsen. Enligt propositionen ska dessutom tidigare praxis vara tillämplig, vilken enligt Selberg framhåller betydelsen av arbetsgivarens agerande.¹¹⁹

Ytterligare kritik mot regleringen framfördes i Arbetsdomstolens remissyttrande. Arbetsdomstolen anförde att svårigheterna i tidigare uppsägningstvister sällan grundades i huruvida det som låg arbetstagaren till last utgjorde saklig grund. Det anfördes att utmaningen istället bestod i bevisningen eftersom arbetsgivaren inte sällan hade svårigheter att bevisa vad som låg arbetstagaren till last.¹²⁰

Sammanfattningsvis leder övergången från saklig grund till sakliga skäl inte till en förändring av att uppsägning grundas i huruvida arbetstagaren allvarligt åsidosatt dennes skyldigheter. Även kravet på mindre ingripande åtgärder kvarstår. Reformen innefattar däremot en förändring av att hänsyn inte längre ska tas till arbetstagarens personliga intressen av bibehållen anställning och att det inte ska ske en framtidsprognos.¹²¹

4.2.3 Huvudavtalet

I relation till hur prövningen av sakliga skäl ska genomföras kan det konstateras att Huvudavtalet inte skiljer sig från regleringen i 7 § LAS. Det första som talar för denna uppfattning är att parterna har valt att göra principöverenskommelsen och Huvudavtalet identiska avseende prövningen av sakliga

¹¹⁷ Se Selberg 'Lagstiftningsläran och anställningsskyddet' s. 910.

¹¹⁸ Se Prop. 2021/22:176 s. 89; Saco-S s. 1.

¹¹⁹ Se Selberg 'Lagstiftningsläran och anställningsskyddet' s. 909 – 910; Prop. 2021/22:176 s. 87.

¹²⁰ Se Arbetsdomstolen 'Remissyttrande' s. 2.

¹²¹ Se Prop. 2021/22:176 s. 86 – 89.

skäl. Parterna krävde således att deras uppfattning av sakliga skäl skulle utgöra lag.¹²²

Det andra som talar för slutsatsen att Huvudavtalet och 7 § LAS inte skiljer sig åt avseende prövningen av sakliga skäl är att innehållet i Huvudavtalet överensstämmer med de grunder för prövning av sakliga skäl som framgår av propositionen till anställningsskyddslagen. I avtalet anges att målet med regleringen är förutsägbarhet för både arbetsgivare och arbetstagare och för att uppnå detta ska sakliga skäl avgöras med utgångspunkt i om arbetstagaren begått ett tillräckligt allvarligt brott mot anställningsavtalets förpliktelser. För att överträdelse ska föreligga måste arbetstagaren ha insett eller bort inse att denne brutit mot en förpliktelse på ett allvarligt sätt. Bedömningen ska ske genom en helhetsbedömning där hänsyn tas till arbetsgivarens agerande både i det enskilda fallet och avseende arbetsmiljö samt bakgrund och orsak till arbetstagarens felaktiga agerande. Det anges även att hittillsvarande praxis även fortsättningsvis kan tillämpas eftersom regleringen inte avser att förändra vad som utgör brott mot anställningsavtalet. Även kravet på mindre ingripande åtgärder anges kvarstå.¹²³

Det framgår vidare att prövningen inte innefattar att hänsyn tas till arbetstagarens personliga intresse av att behålla anställningen. Det ska inte heller genomföras en framtidsprognos av huruvida arbetstagaren kommer fortsätta att bryta mot dennes förpliktelser. Dessa två aspekter anges ha orsakat oförutsägbarhet.¹²⁴

Det finns således inga skillnader av betydelse mellan begreppet sakliga skäl enligt 7 § LAS och enligt Huvudavtalet. Det medför att regleringen av sakliga skäl är detsamma för arbetsgivare och arbetstagare som omfattas av avtalet som det är för arbetsgivare och arbetstagare vars anställningsförhållande regleras i lag. Hur regleringen har förändrats i förhållande till saklig grund kan därmed behandlas gemensamt för både förändring i lag och hur bestämmelsen ska förstås i Huvudavtalet.

4.2.4 Analys: Effekten av förändringarna av uppsägning av personliga skäl

Den uppenbara effekten av reformen av LAS är att saklig grund har ersatts av sakliga skäl. Det anges dock i propositionen till LAS att detta inte medför någon större förändring av hur prövningen av sakliga skäl ska ske. Det ska fortfarande göras en helhetsbedömning där det som är avgörande är hur allvarlig överträdelse av arbetstagarens förpliktelser som har skett. Lagstiftaren

¹²² Se LO och Svenskt Näringsliv, Huvudavtal s. 16 – 17.

¹²³ Se LO och Svenskt Näringsliv, 'Huvudavtal' s.16 – 17; Prop. 1973:129 s. 118 – 131.

¹²⁴ Se LO och Svenskt Näringsliv, 'Huvudavtal' s. 17.

menar därmed att befintlig praxis och tidigare förarbeten även fortsättningsvis kan tillämpas.

Det har emellertid skett ett antal förändringar av regleringen. En förändring av regleringen är att intresseavvägningen begränsats. Bedömningen av uppsägning kommer numera att sakna hänsyn till arbetstagarens personliga förhållanden. Jag instämmer i lagstiftarens bedömning av att avlägsnandet av hänsyn till arbetstagarens personliga förhållanden innebär ökad förutsägbarhet. En arbetsgivare kunde tidigare inte avgöra möjligheten till uppsägning av en arbetstagare endast på grund av arbetstagarens prestation och agerande på arbetsplatsen, utan arbetsgivaren var även tvungen att beakta den specifika arbetstagarens förhållande. Arbetsgivaren behövde, i varje enskilt fall, göra en långtgående prövning för att bedöma arbetstagarens försörjningsbörda och risk för förlorad tillgång till arbetsmarknaden. Denna ordning skapade utmaningar för arbetsgivaren att kunna förutse när en uppsägning kunde ske. För arbetstagaren var det även utmanande att kunna veta om dennes personliga omständigheter var tillräckliga för att utmana uppsägningen eller om saklig grund för uppsägning förelåg. Förändringen leder således till ökad förutsägbarhet för arbetsgivaren avseende bedömningen av när grund för uppsägning föreligger och för arbetstagaren avseende när en uppsägning kan ske.

Jag instämmer dock även i kritiken från Seko. Regleringen möjliggör att en arbetsgivare, vid en uppsägning, inte behöver ta hänsyn till de intressen som arbetstagaren har. Det får till följd att det blir lättare för en arbetsgivare att avsluta en anställning. När en tillräckligt allvarlig överträdelse har skett kan arbetsgivaren, enligt nuvarande reglering, säga upp arbetstagaren utan att överväga arbetstagarens personliga omständigheter som talar för bibehållande av anställning. Denna tidigare hänsyn till särskilda omständigheter till arbetstagarens fördel, utgjorde ett skydd för arbetstagaren. Även då grund för uppsägning förelåg till följd av arbetstagarens agerande, kunde en uppsägning bedömas som ogiltig till följd av arbetstagarens särskilda intressen av att kvarstå i anställningen. Reformen innebär att detta skydd har tagits bort från arbetstagaren, vilket resulterar i en försämring av anställningsskyddet för arbetstagare.

Det faktum att en framtidsprognos inte ska göras medför att arbetsgivaren inte behöver överväga vad överträdelsen säger om arbetstagarens framtida agerande inom anställningen, utan arbetsgivarens möjlighet till uppsägning beror endast på hur allvarlig överträdelsen är. Regleringen innebär att förutsägbarheten ökar eftersom arbetsgivaren inte i samma utsträckning behöver ta hänsyn till arbetstagarens särskilda omständigheter och huruvida agerandet framstår som en engångsföreteelse. En uppsägnings giltighet eller dess ogiltighet blir också mer förutsägbar för en arbetstagare eftersom en tydligare bild skapas av när en överträdelse är tillräckligt allvarlig för att sakliga skäl ska föreligga. Förändringen innebär även att praxis kan bli tydligare ef-

tersom det inte tas lika mycket hänsyn till särskilda omständigheter i varje mål. Den utmaning som följer av regleringen är att även denna ändring leder till försämrade möjligheter att ta hänsyn till arbetstagaren. Detta eftersom arbetstagaren inte kan bibehålla sin anställning, trots en allvarlig överträdelse, av det skälet att händelsen är en engångsföreteelse eller att det inte tros påverka framtida arbete. Avskaffandet av framtidsprognosen medför således att den enskilda arbetstagaren får ett försämrat anställningsskydd.

Det kan konstateras att den mer förutsebara regleringen medför en minskning av den enskilda arbetstagarens anställningsskydd. Frågan blir därför om regleringen som sådan är en försämring för arbetstagare. För det första kan det konstateras att en förutsägbar reglering också har fördelar för den enskilda arbetstagaren. Det innebär det att det blir tydligare för arbetstagaren vilka typer av agerande som kan föranleda uppsägning samt när en uppsägning kan ifrågasättas.

För det andra är det centralt att även studera arbetstagare i relation till andra arbetstagare. Även om den enskilda arbetstagaren missgynnas av att det är lättare att avsluta dennes anställning kan det vara till fördel för dennes kollegor. En arbetstagare som orsakar samarbetssvårigheter, skapar en obehaglig arbetsmiljö eller underpresterar, kan påverka flera av dennes kollegor på ett negativt sätt och således skapa en sämre arbetsmiljö. Det kan således medföra att en reglering som innebär att det är lättare att säga upp en arbetstagare från arbetet är gynnsam för arbetstagarens kollegor. Arbetstagarens kollegor behöver på så vis inte längre behöver vara i en miljö av obehag eller arbeta extra för att kompensera för arbetstagarens underprestation. I ett längre perspektiv kan dessutom uppsägning av en arbetstagare förhindra att inte fler arbetstagare måste sägas upp. En arbetstagares underprestation eller samarbetssvårigheter på arbetsplatsen kan resultera i sämre effektivitet och sämre resultat för ett företag. Det kan i sin tur kan leda till att en verksamhet, eller del av, måste läggas ner och att flera arbetstagare till följd av detta måste sägas upp på grund av arbetsbrist. En reglering som innefattar sämre anställningsskydd för en enskild arbetstagare medför därmed inte i sig en sämre reglering för arbetstagare som grupp.

Borttagandet av framtidsprognos kan även komma att innebära att anställningstid får mindre betydelse. Det har i propositionen till anställningsskyddslagen angetts att en arbetstagare med längre anställningstid har ett starkare anställningsskydd än den med kortare anställningstid. I praxis har detta kommit i uttryck genom att domstolen har tillmätt betydelse åt att en arbetstagare varit anställd under en lång tid utan överträdelser. När det inte längre ska göras en framtidsprognos kan det få till effekt att hänsyn inte tas till arbetstagaren felfria långa anställningstid eftersom det saknas skäl att studera risken för framtida överträdelser. Det har dock i doktrin framhållits att anställningstid redan tidigare fått en minskad betydelse vid bedömningen av

giltig uppsägning. Förändringen är således i linje med den utveckling som skett i praxis.

En aspekt som förblir oförändrad efter reformen är arbetsgivarens skyldighet att vidta mindre ingripande åtgärder. Jag instämmer i Selbergs bedömning att detta är ett avsteg från lagstiftarens beslut att skapa förutsägbarhet genom att avtalsbrottet ska vara avgörande för huruvida uppsägning kan ske. Regleringen får till följd att arbetsgivaren inte bara ska överväga avtalsbrottet utan även dennes egna åtgärder innan uppsägning kan ske. Det innebär att en central aspekt av arbetstagares anställningsskydd bibehålls genom att arbetstagare kan bibehålla arbete hos sin arbetsgivare om annan lösning än uppsägning finns. Samtidigt innebär regleringen att den tydlighet och förutsägbarhet som följer av att endast ta hänsyn till avtalsbrottet, vid bedömningen av sakliga skäl, begränsas. Omplacering som mindre ingripande åtgärd diskuteras särskilt i kapitel sex.

Prövningen av sakliga skäl för uppsägning tycks även oförändrad när det gäller hänsyn till arbetsgivaren. Det anges inget i förarbetet till LAS eller Huvudavtalet om att hänsyn inte ska tas till företagets storlek. Lagstiftaren har således inte avsett att göra regleringen mer förutsebar i detta hänseende. En arbetsgivare kan därmed fortfarande uppnå kravet av sakliga skäl av det skälet att företaget är litet och saknar möjlighet till omplacering, trots att ett större företag inte uppfyllt kravet på sakliga skäl under liknande omständigheter. I denna del kommer bedömningen även fortsättningsvis vara individualiserad.

En individualiserad bedömning avseende företagets möjlighet att bibehålla arbetstagaren innebär att arbetstagaren inte åtnjuter motsvarande förbättring av förutsägbarhet som arbetsgivaren. På samma vis som det är utmanande för arbetsgivaren att förutse vilka särskilda omständigheter som talar för att en arbetstagare ska bibehålla anställningen, till följd av arbetstagarens intresse eller en framtidsbedömning, är det svårt för en arbetstagare att överblicka möjligheterna till omplacering inom företaget. Det kan givetvis finnas uppenbara fall då arbetsplatsen endast består av ett fåtal redan tillsatta tjänster, men på ett medelstort företag är det sannolikt att en arbetstagare saknar möjlighet att överblicka vilka omplaceringsmöjligheter som finns. Arbetstagaren kan på grund av detta ha försämrade möjligheter att avgöra huruvida en uppsägning är felaktig.

Den fortsatta tillämpningen av tidigare praxis från Arbetsdomstolen skapar utmaningar avseende huruvida regleringen leder till en faktisk förändring av rättsläget. Lagrådet betonade att den bedömning av saklig grund som tidigare skett ofta har tagit sin utgångspunkt i den framtidsprognos som tidigare skulle genomföras. Det är svårt att föreställa sig på vilket sätt tidigare rättsfall ska ha betydelse för bedömningen av sakliga skäl när grunden för bedömningen är en annan. Ett rättsfall som grundas i vilka slutsatser som kan

dras av arbetsgivarens agerande kan skilja sig till stor del från ett rättsfall där det avgörande är hur allvarligt avtalsbrott som skett. Det kan innebära att det skapas osäkerheter avseende hur praxis ska tillämpas efter lagändringen, vilket i sin tur leder till oförutsägbarhet. Lagstiftaren har inte vidare utvecklat hur tillämpningen av äldre praxis ska förhålla sig till de lagändringar som har skett, vilket skapar oförutsägbarhet fram tills dess att Arbetsdomstolen klargjort tillämpningen.

Denna problematik kan exemplifieras med AD 2009 nr 67, som diskuterats tidigare. I fallet fann domstolen att arbetstagarens agerande visserligen förtjänade allvarlig kritik men att händelsen utgjorde en engångsföreteelse. Det betonades att bedömningen skulle ske utifrån vilka slutsatser som kunde dras av arbetsgivaren i varje enskilt fall, därmed fann domstolen att saklig grund inte förelåg. Frågan är då hur detta rättsfall står sig i förhållande till sakliga skäl. Med hänsyn till att det ska bortses från framtidsprognosen, talar överträdelsens allvar för att överträdelsen utgör grund för uppsägning. Det följer dock av praxis och förarbetena att endast en överträdelse sällan är tillräcklig för en uppsägning, vilket inte frånträtts genom lagändringen. I enlighet med vad Selberg anförde finns det således utrymme att argumentera både för att reformen innebär en förändring av hur en motsvarande situation ska hanteras och att reformen inte innebär en förändring. En sådan tvetydig formulering kan onekligen medföra att det uppstår svårigheter för både arbetsgivare och arbetstagare att få en tydlig bild av rättsläget. Fram tills dess att Arbetsdomstolen tar ställning till om lagen ska förstås som förändrande eller som bevarande av tidigare rättsläge är det troligt att antalet tvister blir många.

Effekten av att regleringen är motsägelsefull är således att det blir oförutsägbart hur lagen kan komma att tolkas. Denna effekt är särskilt intressant eftersom lagändringens syfte var att förtydliga uppsägning på grund av personliga skäl för att skapa en ökad förutsägbarhet. Försöket att bibehålla det tidigare rättsläget samtidigt som en förändring ska uppnås tycks dock snarast ha haft motsatt effekt. Det kan i sin tur resultera i ett ökat antal tvister.

Det måste dock framhållas att lagstiftaren hade till syfte att genomföra en större förändring av uppsägning enligt 7 § LAS. Det har gjorts tydliga uttalanden att reformen syftar till att skapa ökad förutsägbarhet och att prövningen ska fokusera på avtalsbrottet. Jag ansluter mig därför till uppfattningen att de uttalanden som talar för en förändring ska ges företräde framför vad som följer av det tidigare rättsläget.

Ytterligare kritik mot lagändringen är att reformen inte åtgärdar det problem som Arbetsdomstolen anförde vara den största utmaningen med uppsägningstvister. Arbetsdomstolen anförde att uppsägningstvisters svårigheter ofta grundades i vad som kunde bevisas. Genom reformen av uppsägning av personliga skäl har ingen förändring skett avseende bevisbördan, utöver vad

som diskuteras nedan i kapitel sex, och det tycks inte som att lagstiftaren tagit hänsyn till Arbetsdomstolens uppfattning.

I relationen mellan Huvudavtalet och 7 § LAS framstår det inte som att det uppstår några större problem. Både sakliga skäl enligt LAS och sakliga skäl enligt Huvudavtalet innehåller en referens till tidigare praxis. Det får till följd att dessa två begrepp troligen kommer att utvecklas i samma riktning. Inget talar därför för att sakliga skäl kommer att förstås annorlunda i Huvudavtalet avseende prövningen av uppsägning.

Enligt min uppfattning finns det sammantaget några led i prövningen av uppsägning som förändras genom införandet av särskilda skäl medan andra förblir oförändrade. Det första som kan konstateras är att utgångspunkten även fortsättningsvis är avtalsbrottet allvar. Det tycks även som att arbetsgivarens roll i en uppsägning förblir oförändrad. Arbetsgivarens intresse och särskilda omständigheter, så som företagets storlek, ska även fortsättningsvis beaktas. Arbetsgivarens plikt att utreda mindre ingripande omständigheter kvarstår också. Det led av regleringen som förändras är således de aspekter som gäller arbetstagaren. Effekten av regleringen är en ökad förutsägbarhet eftersom en uppsägnings giltighet numera är oberoende av arbetstagarens intressen av bibehållen anställning och av de slutsatser som kan dras om arbetstagarens framtida agerande inom anställningen. Samtidigt innebär regleringens motsägelsefulla formulering, som anger att tidigare rättskällor ska vara fortsatt tillämpliga samtidigt som rättsläget ska förändras, att förutsägbarheten begränsas. Regleringen medför även att det sker en uttunning av den enskilda arbetstagarens anställningsskydd men inte nödvändigtvis en försämring för arbetstagare som grupp.

5 Uppsägning vid ordervägran

I propositionen till LAS definieras prövningen av uppsägning främst i generella termer. I Huvudavtalet finns emellertid ett avsnitt om hur särskilda uppsägningssituationer ska hanteras. Det är därför centralt att utreda i vilken mån dessa situationer skiljer sig från regleringen i lag. En av dessa uppsägningssituationer är ordervägran.¹²⁵ Det finns därmed skäl att studera vad som skiljer hur ordervägran ska hanteras enligt 7 § LAS och Huvudavtalet.

För att studera hur hanteringen av ordervägran skiljer sig mellan lag och Huvudavtal, måste det först fastställas hur regleringen av uppsägning på grund av ordervägran har förändrats. Därmed måste det ske en genomgång av tidigare förarbeten och praxis och av hur rättsläget förändrats genom reformen av LAS.

5.1 Saklig grund

Ordervägran, även kallat arbetsvägran, är en form av misskötsamhet. Det följer av både propositionen till anställningsskyddslagen och Arbetsdomstolens praxis att en vägran att utföra arbete i princip ansågs vara allvarligt åsidosättande av anställningens förpliktelser men att bedömningen av saklig grund tog sin utgångspunkt i omständigheterna i varje enskilt fall. Uppsägning kunde i regel ske om en arbetstagare vid upprepade tillfällen vägrade efterfölja arbetsgivarens order samt hade informerats om både skyldigheten att följa ordern och allvaret i att vägra. I propositionen till anställningsskyddslagen angavs dock att en ordervägran inte utan vidare skulle anses utgöra grund för uppsägning. Därmed bedömdes en ordervägran vid ett enskilt tillfälle som huvudregel inte tillräckligt för uppsägning, utan det krävdes under sådana omständigheter att särskilda omständigheter förelåg.¹²⁶

En ordervägran kunde bestå i olika typer av vägran. Vilken typ av vägran som skett kunde påverka huruvida saklig grund för uppsägning förelåg. I propositionen till anställningsskyddslagen angavs att om arbetstagaren påvisade en allmän ovilja att efterfölja arbetsgivarens instruktioner, bedömdes grund för uppsägning kunna föreligga. Om ordervägran utgjorde en underlåtenhet att följa en stående order eller om ordervägran varit upprepande avseende samma arbetsuppgift eller arbetsledare, bedömde Arbetsdomstolen ofta att allmän ovilja förelåg, vilket utgjorde grund för uppsägning. Det finns dock även fall då allmän ovilja inte krävts för uppsägning. I Arbetsdomsto-

¹²⁵ Se Prop. 2021/22:176 s. 84 – 89; LO och Svenskt Näringsliv, 'Huvudavtal' s. 17 – 18.

¹²⁶ Se AD 2017 nr 49; AD 1997 nr 29; Prop. 1973:129 s. 124; Lunning m.fl., Anställningsskydd - en lagkommentar, Lag (1982:80) om anställningsskydd, (2022-06-23, version 11B, JUNO) 7 § under Arbetsvägran; Iseskog s. 351.

lens praxis angavs att en ovilja att utföra visst arbete eller att utföra arbete på det sätt som arbetsgivaren beordrat, kunde ibland vara tillräckligt för uppsägning, Medan en allmän vägran att arbeta ansetts vara tillräckligt för avskedande.¹²⁷

En ordervägran kunde dock inte utgöra grund för uppsägning om arbetstagaren inte var skyldig att följa ordern. Huruvida en arbetstagare var skyldig att följa en order reglerades i annan lagstiftning än LAS (ä), samt i allmänna principer. Tillåten ordervägran var exempelvis när arbetstagarens organisation lämnat tolkningsföreträde eller när ordern i fråga innebar att arbetstagaren behövde utföra en lagstridig handling.¹²⁸

Det fanns även omständigheter i varje enskilt fall som kunde påverka huruvida saklig grund ansågs föreligga. I varje fall uppställdes krav på en ingående prövning av skälen till ordervägran. I tidigare praxis har det uttryckts att om ordern som vägrats kommit oväntat, lämnats på ett bryskt sett eller avsett särskilt tungt eller besvärligt arbete, kunde det få till följd att uppsägning inte kunde ske. Det beaktades även om arbetsgivaren förklarat skälen till varför arbetet skulle utföras och om arbetsgivaren inte lyssnat eller bemött de skäl för vägran som arbetstagaren presenterat. Därutöver tillmättes betydelse till hur arbetstagaren agerat efter ordervägran, exempelvis om arbetstagaren återgått till arbetet utan fler anmärkningar.¹²⁹

Sammanfattningsvis kunde ordervägran utgöra grund för uppsägning innan reformen. Det krävdes i regel mer en överträdelse och att vägran inte var tillåten. Därutöver beaktades omständigheterna i varje enskilt fall.¹³⁰

5.2 Sakliga skäl

I propositionen till LAS diskuteras inte särskilt uppsägning på grund av ordervägran. Det anges dock att Arbetsdomstolens praxis och förarbetena från innan reformen ska ha fortsatt betydelse vid bedömningen av sakliga skäl.¹³¹ Svaren för hur ordervägran enligt 7 § LAS ska förstås måste därmed i stor mån hämtas från tidigare förarbete och tidigare praxis. Utgångspunkten för ordervägran är således att den reglering som gällde i förhållande till saklig grund är fortsatt gällande, i den mån reformen av LAS inte innebär något annat. Reformen av LAS saknar emellertid inte betydelse i förhållande till

¹²⁷ Se Prop. 1973:129 s. 124; AD 2017 nr 49; AD 1978 nr 6; AD 1978 nr 117; AD 1998 nr 107; AD 1999 nr 102; Öman 'Bilaga 2' s. 59 - 61.

¹²⁸ Se Öman, Lag (1982:80) om anställningsskydd 7 §, Lexino, 2023-01-08 (JUNO).

¹²⁹ Se AD 2017 nr 49; AD 1978 nr 6; Prop. 1973:129 s. 124; jfr. SOU 1993:32 s. 369 – 370.

¹³⁰ Se AD 2017 nr 49; AD 1997 nr 29; Prop. 1973:129 s. 124; Öman, Lag (1982:80) om anställningsskydd 7 §, Lexino, 2023-01-08 (JUNO).

¹³¹ Se Prop. 2021/22:176 s. 87.

regleringen av ordervägran, utan reformen påverkar vilka omständigheter som har betydelse för om en ordervägran utgör sakliga skäl.

Det angavs i praxis att saklig grund-prövningen innefattade hänsyn till arbetstagarens agerande efter ordervägran. Eftersom det efter reformen inte längre ska genomföras en framtidsprognos är det möjligt att lagstiftaren inte längre kommer att beakta vad som skett efter ordervägran. Detta skulle vara i linje med lagstiftarens syfte att genom reformen återföra fokus för prövningen av en uppsägning till avtalsbrottets allvar.¹³² Det är därmed troligt att agerande efter ordervägran har förlorat sin betydelse vid prövning av ordervägran.

Enligt propositionen till anställningsskyddslagen skulle det vid bedömningen av saklig grund tas hänsyn till att arbetstagaren varit anställd lång tid, inte tidigare misskött sig eller om vad som inträffat framstod som en engångsföreteelse. Det angavs dock i AD 2002 nr 58 att en osedvanligt lång anställning inte skulle tillmätas större betydelse vid upprepad ordervägran. Därtill framgår av doktrin att anställningstid fått en minskad betydelse i Arbetsdomstolens praxis.¹³³ Till följd av reformen av LAS är det troligt att anställningstidens betydelse kommer att minska ytterligare. Eftersom framtidsprognosen har en stark koppling till anställningstid kan avskaffandet av framtidsprognosen innebära att anställningstiden kommer att få en minskad betydelse.

Sammanfattningsvis kan ordervägran utgöra sakliga skäl för uppsägning. Det förutsätter att ordervägran inte är tillåten och utgör en tillräckligt omfattande vägran. Till följd av reformen av 7 § LAS kommer det troligen inte tas samma hänsyn till skälen för vägran och anställningstiden får en minskad betydelse.

5.3 Huvudavtalet

I Huvudavtalet angavs att en ordervägran i grunden inte är förenlig med anställningens förpliktelser, eftersom arbetsgivaren leder och fördelar arbetet samt ansvarar för arbetsplatsens arbetsmiljö. Huvudavtalet tycks i likhet med 7 § LAS således ta sin utgångspunkt i om agerandet strider mot anställningens förpliktelser.¹³⁴

I Huvudavtalet är utgångspunkten att ordervägran inte är förenlig med anställningens förpliktelser, medan det avseende 7 § LAS har angetts att upp-

¹³² Se AD 2017 nr 49; AD 1978 nr 117; Prop. 2021/22:176 s. 86 – 88.

¹³³ Se Prop. 1973:129 s. 124; Lunning m.fl., Anställningsskydd - en lagkommentar, Lag (1982:80) om anställningsskydd, (2022-06-23, version 11B, JUNO) 7 § under Anställningstidens längd. Arbetstagarens ålder.

¹³⁴ Se LO och Svenskt Näringsliv, Huvudavtal s. 17 – 18; avsnitt 5.2.

sägning vid ordervägran inte utan vidare ska kunna anses utgöra grund för uppsägning. För säga upp en arbetstagare på grund av ordervägran har dessutom, i regel, krävts upprepade tillfällen av ordervägran.¹³⁵ Det går därmed att ifrågasätta om inte Huvudavtalet antar en hårdare utgångspunkt avseende synen på ordervägran än vad som stadgas i 7 § LAS.

Den praxis som finns avseende ordervägran talar emellertid emot en sådan slutsats, detta eftersom det i praxis har uttryckts att en ordervägran i regel utgör ett allvarligt åsidosättande av arbetstagarens förpliktelser.¹³⁶ På grund av uttalandet i praxis tycks den tidigare regleringen av ordervägran i 7 § LAS (ä) stämma överens med Huvudavtalet. Detta eftersom det framgår av både Huvudavtal och praxis till LAS (ä) att ordervägran i regel inte är förenligt med en arbetstagares förpliktelser. Eftersom det inte skett någon förändring av synsättet på ordervägran genom reformen av 7 § LAS, är min bedömning därmed att rättsläget är detsamma i Huvudavtalet och i lag.

Vid fortsatt läsning av Huvudavtalet framgår att den avgörande aspekten vid bedömning av ordervägran är om arbetstagaren vägrar att lyda order, följa anvisningar eller motsvarande och att agerandet i sig utgör ett brott mot anställningsavtalets förpliktelser. Det anges även uttryckligen att sakliga skäl kan föreligga även om vägran inte är en allmän ovilja att följa arbetsgivarens instruktioner.¹³⁷ Min uppfattning är att formuleringen i Huvudavtalet stämmer överens med lagen i beskrivningen av vad som utgör ordervägran. Ordalydelsen i tidigare förarbete skiljer sig dock från Huvudavtalet avseende synen på om det krävs allmän ovilja för uppsägning. Detta framgår av att det i propositionen endast angavs att en allmän ovilja kan utgöra grund för uppsägning. Formuleringen i Huvudavtalet är således, enligt min mening, något striktare eftersom det anges att det inte krävs allmän ovilja. Skillnaden i formuleringen tycks emellertid inte medföra någon skillnad i reglering, eftersom det i tidigare praxis framgår att det inte krävs allmän ovilja för att uppsägning ska kunna ske. Även en vägran att utföra visst arbete är tillräcklig för att sakliga skäl ska föreligga enligt 7 § LAS.¹³⁸

Utgångspunkten för bedömningen av uppsägning enligt Huvudavtalet är att sakliga skäl föreligger om arbetstagaren fått en varning om att anställningen är i fara och därefter getts skäligen betänketid att efterkomma de instruktioner som getts av arbetsgivaren. Även i denna del tycks det inte göras någon skillnad i förhållande till det rättsläge som följer av 7 § LAS, då det för uppsägning enligt 7 § LAS ställs krav på varning och betänketid.¹³⁹

¹³⁵ Se LO och Svenskt Näringsliv, 'Huvudavtal' s. 17 – 18; avsnitt 5.1.

¹³⁶ Se AD 2017 nr 49; AD 1997 nr 29.

¹³⁷ Se LO och Svenskt Näringsliv, 'Huvudavtal' s. 17 – 18.

¹³⁸ Se LO och Svenskt Näringsliv, 'Huvudavtal' s. 17 – 18; avsnitt 5.1; Prop. 1973:129 s. 124

¹³⁹ Se LO och Svenskt Näringsliv, 'Huvudavtal' s. 17 – 18; avsnitt 4.2.1 - 4.2.2.

En skillnad mellan 7 § LAS och Huvudavtalet är att det i Huvudavtalet anges att det normalt saknar betydelse att arbetstagaren haft en lång anmärkningsfri anställningstid innan ordervägran. I propositionen och praxis till saklig grund angavs att anställningstid kan ha betydelse vid bedömningen av uppsägning, vilket inte har förändrats i förarbetet till sakliga skäl. Det följer dock av doktrin att anställningstiden har fått en minskad betydelse. Dessutom minskar troligen anställningstidens betydelse ytterligare genom framtidsprognosens avskaffande.¹⁴⁰ Det är således troligt att anställningstid inte kommer att ha särskilt stor betydelse vid uppsägning på grund av ordervägran enligt 7 § LAS. Sammantaget innebär regleringen således ingen större skillnad i förhållande till regleringen i 7 § LAS.

5.4 Analys: Effekterna av förändringen av uppsägning vid ordervägran

Trots att reformen av LAS inte särskilt inriktades på ordervägran får regleringen onekligen påverkan på de specifika riktlinjer som skapats för uppsägning på grund av ordervägran. Avskaffandet av framtidsprognosen får till följd att arbetstagarens agerande efter uppsägningen inte beaktas, inte heller anställningstiden kommer att beaktas i någon större mån. Införandet av sakliga skäl innebär således att förutsägbarhet avseende när uppsägning på grund av ordervägran kan ske ökar.

Förändringen av 7 § LAS medför även att det blir lättare för arbetsgivare att säga upp arbetstagare eftersom prövningen ser till vad som hänt i det enskilda fallet i en större grad än att fokusera på vilka slutsatser som kan dras till följd av arbetstagarens agerande. Det innebär att arbetsgivaren inte behöver beakta att arbetstagaren återgår till arbetet och upphör med beteendet, vilket tidigare beaktades.

En skillnad mellan Huvudavtalet och 7 § LAS är synen på anställningstid. Det anges i Huvudavtalet att anställningstid endast undantagsvis tillmäts betydelse medan anställningstid är en del av prövningen av sakliga skäl enligt 7 § LAS. I sammanhanget blir det dock centralt att både utvecklingen i praxis och reformen av LAS innebär att anställningstid fått en minskad betydelse. Det är därför svårt att se att det finns någon större skillnad mellan regleringen i Huvudavtalet och i 7 § LAS. Huvudavtalet omöjliggör inte att anställningstid har betydelse samtidigt som anställningstid får minskad betydelse vid uppsägning enligt 7 § LAS. Det kommer att krävas förtydligande i praxis innan det går att fastställa i vilken omfattning synen på anställningstidens betydelse vid ordervägran skiljer sig mellan Huvudavtalet och 7 § LAS. Det kan dock redan nu fastställas att anställningstid inte torde ha någon större betydelse inom ramen för Huvudavtalet eller 7 § LAS, vilket re-

¹⁴⁰ Se LO och Svenskt Näringsliv, Huvudavtal s. 17 – 18; avsnitt 4.2.4.

sulterar i en ökad förutsägbarhet. Fram tills dess att rättsläget har fastställts i denna del kommer det att dock råda osäkerhet avseende hur stor betydelse som anställningstid ska tillmätas. Det innebär att regleringen fram till förtydligande har skett, är oförutsebar.

I övrigt tycks det inte finnas några större skillnader mellan hur ordervägran ska förstås i Huvudavtalet och 7 § LAS. Det finns därför skäl att ifrågasätta vad arbetsmarknadens parter hade för avsikt när parterna valde att i avtal särskilt reglera hur ordervägran skulle förstås inom Huvudavtalets tillämpningsområde. Det är möjligt att parterna uppfattat regleringen som en åtstramning av när ordervägran kan ske. Regleringens formulering kan dock inte anses uppnå en åtstramning förutom eventuellt avseende synen på anställningstidens betydelse.

Effekten av reformen av ordervägran är ökad förutsägbarhet genom att det inte ska ske någon framtidsprognos avseende arbetstagarens möjlighet att återgå till anställningen efter ordervägran. Kraven för sakliga skäl för uppsägning på grund av ordervägran är i stort sett de samma i både lag och Huvudavtal. Avgörande för om någon skillnad mellan regleringen finns är synen på anställningstid.

6 Omplacering enligt 7 § LAS

Innan reformen av LAS uppställdes krav på omplacering i 7 § 2 st. LAS (ä). Det angavs att en uppsägning inte uppfyllde kravet på saklig grund om det var skäligt att kräva att arbetsgivaren omplacerade arbetstagaren till annat arbete hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren belastades således med en omplaceringsskyldighet. Denna omplaceringsskyldighet har förändrats till följd av reformen av LAS. Det finns därför skäl att studera hur omplaceringsskyldigheten reglerades innan och hur den har förändrats till följd av reformen.

Omplaceringsskyldigheten enligt 7 § 2 st. LAS omfattar både uppsägning på grund av arbetsbrist och personliga skäl. Förändringen av omplaceringsskyldigheten avser emellertid endast uppsägning av personliga skäl.¹⁴¹ Därmed kommer framställningen att fokusera på omplaceringsskyldigheten vid uppsägning av personliga skäl.

6.1 Saklig grund

I propositionen till LAS (ä) och propositionen till anställningsskyddslagen angavs att en uppsägning på grund av personliga skäl skulle utgöra den sista möjliga utvägen för att saklig grund skulle föreligga. Därmed kunde saklig grund endast anses föreligga när samtliga alternativa lösningar hade utretts och prövats. Det innebär att om en arbetsgivare fann att en arbetstagare av personliga skäl inte kunde kvarstå i sin anställning, skulle arbetstagaren i första hand omplaceras till annat arbete.¹⁴²

I 7 § 2 st. LAS (ä) stadgades emellertid att en omplacering endast skulle ske om det bedömdes skäligt. Därmed saknade arbetstagare en absolut rätt till omplacering. I bestämmelsen förtydligades det dock inte hur omfattande arbetsgivarens omplaceringsskyldighet var. Omplaceringsskyldigheten avgjordes istället i varje enskilt fall utefter vad som bedömdes skäligt.¹⁴³ För att förstå vad som utgjorde en skälig omplacering måste därmed praxis och förarbetena studeras.

Omplaceringsskyldighet begränsades av hur allvarliga de problem som låg arbetstagaren till last var. Det framgår av praxis och doktrin att det generellt inte kunde krävas omplacering om arbetstagarens misskötsel var grov. Om arbetstagaren begick en grov överträdelse saknade arbetsgivaren därmed skyldighet att ens utreda möjliga omplaceringar. Bedömningen av när en omplacering var skälig att kräva var dock individualiserad och en viss över-

¹⁴¹ Se Prop. 2021/22:176 s. 89 – 90.

¹⁴² Se Prop. 1973:129 s. 121; Prop. 1981/82:71 s. 68; AD 2009 nr 41; AD 2000 nr 69; SOU 1993:32 s. 383.

¹⁴³ Se Källström och Malmberg (2019) s. 150.

trädelse kunde inte kategoriskt medföra att saklig grund förelåg utan omplacering.¹⁴⁴

Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet begränsades även av att skyldigheten att omplacera arbetstagaren endast förelåg om arbetstagaren kunde tillträda den nya tjänsten utan att annan arbetare friställdes till följd av omplaceringen. Omplaceringsskyldigheten förutsatte också att arbetstagaren innehade tillräckliga kvalifikationer för att utföra arbetet som den lediga tjänsten innefattade. Arbetsgivaren hade själv rätt att besluta om vilka kvalifikationskrav som skulle uppställas, denna rätt begränsades emellertid av att kraven inte fick vara överdrivna, obefogade, uppställas som ett kringgående av lag eller avtal eller strida mot god sed. En upplärningstid för arbetstagaren skulle dock accepteras av arbetsgivaren.¹⁴⁵

Det framgår av praxis att en arbetsgivare endast var skyldig att omplacera en arbetstagare om omplaceringen skulle resultera i att beteendet som låg arbetstagaren till last avhjälpes. I exempelvis AD 2019 nr 2 fann domstolen att arbetsgivaren inte brutit mot sin omplaceringsskyldighet när en arbetstagarare sades upp utan omplacering. Arbetsdomstolen anförde att de lediga tjänsterna som fanns tillgängliga för omplacering inte antogs kunna åtgärda de brister som arbetstagaren hade avseende kommunikation med sin chef. Även i AD 2006 nr 121 ansågs omplacering inte kunna avhjälpa problemen och det kunde därmed inte skäligen krävas att arbetsgivaren omplacerade arbetstagaren.¹⁴⁶

En ytterligare avgränsning av omplaceringsskyldigheten var vilka arbeten som det kunde krävas att arbetsgivaren omplacerade arbetstagaren till. Området för omplacering var enligt propositionen till anställningsskyddslagen först och främst omplacering inom anställningen, det vill säga på samma arbetsplats eller företagsenhet. Saknades lämplig omplaceringsskyldighet inom anställningen utsträcktes omplaceringsskyldigheten till lämpliga tjänster i företaget. För myndigheter sträckte sig omplaceringen till den anställande myndighetens verksamhetsområde. Gränsen för omplaceringsskyldigheten drogs av lagstiftaren vid andra företag och andra verksamhetsområde inom offentlig verksamhet. Ett företag som ingick i en koncern hade därmed inte någon skyldighet att omplacera arbetstagarare till andra företag inom koncernen.¹⁴⁷

Begränsningen till det egna företaget fick till följd att ett stort företag kunde ha betydligt mer omfattande omplaceringsskyldighet än ett mindre företag.

¹⁴⁴ Se Öman, Lag (1982:80) om anställningsskydd 7 §, Lexino, 2023-01-08 (JUNO); AD 2014 nr 83; AD 1982 nr 110; Glavå och Hansson (2023) s. 329.

¹⁴⁵ Se Prop. 1973:129 s. 121 – 122; AD 1994 nr 1; AD 2009 nr 41; AD 1996 nr 54; AD 2015 nr 49.

¹⁴⁶ Se Glavå och Hansson (2023) s. 328 - 329.

¹⁴⁷ Se Prop. 1973:129 s. 121.

Det följde av att alternativa tjänster kunde vara betydligt färre hos ett mindre företag. En arbetstagare på en liten arbetsplats kunde således sägas upp istället för att omplaceras även om en arbetstagare på en stor arbetsplats inte hade kunnat sägas upp under liknande omständigheter.¹⁴⁸

I förarbete och praxis angavs att arbetsgivaren, i den mån det var möjligt, skulle erbjuda arbetstagaren arbete som i stort sett var likvärdigt med arbetstagarens tidigare arbete eller arbetstagarens kvalifikationer. Om detta inte genomfördes kunde omplaceringen anses oskälig, vilket skulle resultera i att arbetsgivarens omplaceringskyldighet inte uppfylldes. I AD 1997 nr 121 angavs dock att omplacering inte innebar att arbetstagaren var berättigad att behålla samma typ av befattning, lön eller anställningsvillkor, utan syftet var att skydda en fortsatt anställning. Omplacering skulle således endast ske till likvärdigt arbete om det var möjligt.¹⁴⁹

Det var arbetsgivaren som bar bevisbördan för att omplaceringskyldigheten var uppfylld. I förarbetena och praxis diskuterades därför hur långtgående arbetsgivarens ansvar för att utreda möjligheten till omplacering var. Det angavs att en arbetsgivare i regel behövde göra en noggrann och omsorgsfull utredning av möjligheterna till omplacering för att uppfylla sin omplaceringskyldighet. Omplaceringskyldigheten var inte uppfylld om sådan utredning inte genomfördes och det framstod som oklart om det fanns omplaceringsmöjligheter. Om det däremot stod klart att det inte fanns möjlighet till omplacering, till exempel på grund av att det saknades fler befattningar, behövde utredning inte ske.¹⁵⁰

För de fall då det fanns omplaceringsmöjlighet, uppställdes krav på att arbetsgivaren visade att arbetstagaren erbjudits omplacering istället för uppsägning. Erbjudandet behövde i regel vara ett konkret erbjudande och skulle ges uttryckligen och tydligt. Vid lämnande av omplaceringserbjudande krävdes att arbetsgivaren informerade arbetstagaren om att arbetstagaren riskerade att sägas upp om denne inte accepterade annat arbete. Efter att ett erbjudande om omplacering getts hade arbetstagaren möjlighet att antingen acceptera eller avböja omplaceringen. Om arbetstagaren erbjöds ett skäligt omplaceringserbjudande och valde att avböja erbjudandet utan godtagbart skäl, kunde arbetsgivaren ändå bedömas ha uppfyllt sin omplaceringskyldighet och kunde säga upp arbetstagaren. Det förutsatte dock att det som föranlett erbjudandet om omplacering utgjorde saklig grund.¹⁵¹

¹⁴⁸ Se SOU 1993:32 s. 384.

¹⁴⁹ Se SOU 1993:32 s. 384 – 385; Prop 1973:129 s. 242 - 243; Prop. 2021/22:176 s. 89; AD 2015 nr 49.

¹⁵⁰ Se Andersson m.fl. s. 122 – 123; AD 2020 nr 2; AD 1980 nr 133; AD 1981 nr 51; AD 2000 nr 69; SOU 1993:32. 385.

¹⁵¹ Se Öman, Lag (1982:80) om anställningsskydd 7 §, Lexino, 2023-01-08 (JUNO); AD 1995 nr 82; AD 2002 nr 75; Glavå och Hansson (2020) s. 346 - 348.

I förarbetena gavs exempel på när omplacering inte skäligen kunde krävas. Det framhölls att det fanns en yttre gräns för hur många omplaceringar som krävdes när en arbetstagare omplacerats flera gånger utan att resultatet förbättrats. Ett exempel som gavs var att om en arbetstagare hade samarbetsproblem och samma problematik uppstod efter att en eller flera omplaceringar skett, kunde omständigheterna vara sådan att omplacering inte skäligen kunde krävas. Det angavs dock inte hur många omplaceringar som krävdes för att gränsen för tillräckligt många omplaceringar skulle anses nådd.¹⁵²

I praxis finns exempel på när domstolen bedömt att arbetsgivaren inte behövde omplacera arbetstagaren fler gånger. Det gäller fall då arbetsgivaren omplacerat arbetstagaren flera gånger och därefter haft saklig grund för uppsägning.¹⁵³ Det finns dock även praxis då Arbetsdomstolen krävt ytterligare omplacering av arbetstagare. I AD 2009 nr 41 omplacerades arbetstagaren till följd av samarbetsproblem. Efter omplaceringen uppstod emellertid samarbetssvårigheter ytterligare en gång och arbetstagaren sades upp. På grund av samarbetsproblemen ansåg domstolen att saklig grund förelåg. Frågan blev dock om omplaceringsskyldigheten uppfyllts. Arbetsdomstolen fann, i motsats till arbetsgivaren, att arbetstagaren var kvalificerad för de lediga tjänsterna inom företaget samt att arbetstagarens samarbetssvårigheter inte utgjorde ett hinder för sådant arbete. Därmed menade domstolen att arbetsgivaren brustit i sin omplaceringsskyldighet genom att inte erbjuda arbetstagaren omplacering. Saklig grund förelåg inte.

Sammanfattningsvis angavs det i 7 § 2 st. LAS (ä) att saklig grund saknades om det bedömdes skäligt att istället omplacera arbetstagaren. För att en omplacering skulle anses skälig krävdes att arbetstagaren var kvalificerad, att ingen annan arbetstagare friställdes samt att arbetstagarens överträdelse inte var grov. Det kunde i vissa fall krävas att arbetsgivaren erbjöd arbetstagaren flera omplaceringar innan uppsägning kunde ske.

6.2 Sakliga skäl

Reformen av LAS innebär en förändring av omplaceringsskyldigheten och förändringen är i linje med parternas principöverenskommelse. Kravet på att omplacering skulle ske om det var skäligt kvarstår även efter reformen, dock med ersättning av att omplacering krävs för sakliga skäl istället för saklig grund. Den förändring som skett är att det gjorts ett tillägg till bestämmelsen. Det är numera stadgat att om en arbetstagare tidigare beretts annat arbete hos arbetsgivaren på grund av personliga skäl, ska arbetsgivaren anses ha uppfyllt omplaceringsskyldigheten om arbetstagaren begär en ny överträdelse efter omplaceringen. Tilläggets tillämplighet förutsätter

¹⁵² Se SOU 1993:32 s. 385; Prop. 1973:129 s. 242 - 243.

¹⁵³ Se AD 2001 nr 59; AD 2002 nr 50; AD 2010 nr 62.

dock att det finns en ledig tjänst och att arbetstagaren är kvalificerad för arbetet. Därutöver måste det vara övervägande sannolikt att beteendet som ligger arbetstagaren till last kommer att upphöra till följd av omplaceringen.¹⁵⁴

Motivet bakom förändringen av omplaceringsskyldigheten var att skapa ökad förutsägbarhet. Lagstiftaren anförde att det inte är till fördel för vare sig arbetsgivare eller arbetstagare att det är oförutsebart när en uppsägning kan ske. För att undvika detta menade lagstiftaren att det bör eftersträvas att både arbetsgivare och arbetstagare kan förutse vad som krävs för uppsägning av personliga skäl. Därmed förändrades regleringen med avsikten att uppnå förtydligande och förändring av omplaceringsskyldigheten vid uppsägning av personliga skäl.¹⁵⁵

Den nya regleringen i 7 § 2 st. LAS öppnar upp för en begränsad omplaceringsskyldighet för arbetsgivaren, genom att arbetsgivaren kan säga upp arbetstagaren utan att överväga omplacering mer än en gång. Regelns tillämpning kräver dock att två förutsättningar är uppfyllda. För det första måste arbetsgivaren tidigare ha omplacerat arbetstagaren. För det andra måste arbetstagaren, efter omplaceringen, ha vidhållit eller på nytt begått ett så allvarligt brott mot anställningsavtalets förpliktelser att överträdelsen ska anses utgöra grund för uppsägning. Är dessa två förutsättningar uppfyllda, saknar arbetsgivaren som utgångspunkt skyldighet att erbjuda en ny omplacering.¹⁵⁶

De fall då en arbetstagare begår en första överträdelse av anställningsavtalets förpliktelser innebär regleringen ingen förändring av rättsläget, utan de tidigare förarbetena, praxis och andra rättskällor avseende omplaceringsskyldigheten kan tillämpas. I propositionen till LAS betonar lagstiftaren att tillägget i 7 § 2 st. LAS inte heller medför en förändring av arbetsgivarens skyldighet att rehabilitera och vidta anpassningsåtgärder. Även arbetsgivarens skyldighet att informera arbetstagaren kvarstår, vilket får till följd att arbetstagaren måste göras medveten om att omplaceringen sker för att arbetstagaren inte ska sägas upp och att fortsatt misskötsamhet kan leda till uppsägning. Det betonas särskilt att regleringen förutsätter att arbetsgivaren informerar arbetstagaren om att omplaceringen sker för att undvika uppsägning av personliga skäl.¹⁵⁷

En oklarhet avseende hur 7 § LAS ska förstås är att propositionen skiljer sig något från regleringen i lag. I 7 § 2 st. LAS uppställs krav på att arbetsgivaren faktiskt berett arbetstagaren annat arbete för att begränsningen till en

¹⁵⁴ Se LO och Svenskt Näringsliv, 'Principöverenskommelse' s. 24; Prop. 2021/22:176 s. 91.

¹⁵⁵ Se Prop. 2021/22:176 s. 89 – 90.

¹⁵⁶ Se Prop. 2021/22:176 s. 90.

¹⁵⁷ Se Prop. 2021/22:176 s. 90 - 91.

omplacering ska aktualiseras. I propositionen anges emellertid att både tidigare omplacering och erbjudande om omplacering gör begränsningen tillämplig. Frågan blir därför huruvida erbjudande om omplacering ska anses vara tillräckligt för att arbetsgivaren vid en ny eller fortsatt överträdelse ska kunna säga upp arbetstagaren. Det följer emellertid av rättskälleläran att uttalande i förarbete som strider mot klar lagtext inte ska följas. Därmed krävs faktisk omplacering för att bestämmelsen ska bli tillämplig.¹⁵⁸

För att arbetstagaren inte ska behöva omplaceras igen måste det således ske en första omplacering. Den första omplaceringen måste dessutom resultera i att arbetsgivaren uppfyller sin omplaceringsskyldighet. Det innebär att arbetsgivaren måste ha genomfört en utredning om omplacering, informerat arbetstagaren om att omplaceringen skedde istället för uppsägning och faktiskt genomfört en omplacering av arbetstagaren till skäligt arbete. Det följer av ordalydelsen i 7 § 2 st. LAS att omplaceringen även måste grunda sig i personliga skäl för att begränsningen till en omplacering ska aktualiseras.¹⁵⁹

Från propositionen tycks det framgå att arbetstagaren, innan den första omplaceringen, måste ha begått en så allvarlig överträdelse av anställningsavtalet att sakliga skäl skulle ha förelegat om omplacering inte varit möjligt. Det är min bedömning att en sådan tolkning framgår av att begränsningen till en omplacering aktualiseras när arbetstagaren ”vidhåller eller på nytt gör sig skyldig till ett tillräckligt allvarligt brott mot förpliktelserna enligt anställningsavtalet”¹⁶⁰. Kravet på vidhållande eller ny överträdelse talar enligt min uppfattning för att det måste ha skett en tidigare överträdelse som är tillräckligt allvarlig för uppsägning. Uppfattningen att sakliga skäl måste ha förelegat, om omplacering inte kunnat ske, delas av Öman.¹⁶¹

Förändringen av omplaceringsskyldigheten i 7 § 2 st. LAS kommer således till uttryck i den situation då arbetstagaren har begått en allvarlig överträdelse och därefter omplaceras, varpå arbetstagaren begår ett nytt eller vidhåller ett allvarligt brott mot de förpliktelser som följer av anställningsavtalet. Om den andra överträdelsen är tillräckligt allvarlig för att utgöra sakliga skäl för uppsägning, behöver ytterligare omplacering inte genomföras.

I doktrin har det diskuterats om regleringen innebär någon faktisk förändring av rättsläget i förhållande till det rättsläge som utvecklats i förarbeten och praxis. Det följer av praxis att uppsägning kan ske när flera omplaceringar

¹⁵⁸ Se Prop. 2021/22:176 s. 90; Lehrberg (2015) s. 163; Dahlman 'Rätt och rättfärdigande' s. 23 - 24; Öman, Lag (1982:80) om anställningsskydd 7 §, Lexino, 2023-01-08 (JUNO).

¹⁵⁹ Se Prop. 2021/22:176 s. 90; avsnitt 6.1.

¹⁶⁰ Se Prop. 2021/22:176 s. 90.

¹⁶¹ Se Prop. 2021/22:176 s. 90; Öman, Lag (1982:80) om anställningsskydd 7 §; Lexino, 2023-01-08 (JUNO).

ringar skett utan förbättring. Det finns emellertid även rättsfall då en omplacering inte ansetts tillräcklig.¹⁶²

I LAS har det även införts ett undantag från att omplacering, till följd av personliga skäl, endast ska ske en gång. I 7 § 2 st. LAS anges att om det finns särskilda skäl ska arbetsgivaren inte anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet när denne tidigare omplacerat arbetstagaren till följd av personliga skäl. Det kan således i vissa fall krävas mer än en omplacering.¹⁶³

Lagstiftaren diskuterade i propositionen vad som utgör särskilda skäl och angav att utgångspunkten för bedömningen är att det endast krävs en omplacering. Först om en skälighetsbedömning av omständigheterna i det enskilda fallet påvisar att särskilda skäl föreligger, ska mer än en omplacering krävas. Det är upp till arbetstagaren att i det enskilda fallet åberopa vilka omständigheter som arbetstagaren anser utgöra särskilda skäl.¹⁶⁴

I propositionen anges inte vilka specifika omständigheter som utgör särskilda skäl, utan det ska ske en skälighetsbedömning. Det anges dock att en omständighet som bör utgöra särskilda skäl är att en längre tid förflutit sedan den första omplaceringen genomfördes. Lagstiftaren uttalade att det inte går att generellt fastställa hur lång tid som krävs för att längre förfluten tid ska anses ha förflutit. Viss ledning angavs emellertid kunna hämtas från vad Arbetsdomstolen uttalat om hur lång tid det tar innan en varning om att anställningen riskeras, på grund av arbetstagarens agerande, inte längre har någon betydelse i förhållande till ett nytt brott mot anställningsavtalet. Utöver detta uttalande i propositionen är det inte klarlagt hur begreppet särskilda skäl ska förstås, utan begreppets betydelse kommer först ta form genom Arbetsdomstolens praxis.¹⁶⁵

Lagrådet kritiserade att det inte tydliggjorts vad som avses med särskilda skäl. Exempelvis framhöll Lagrådet att lagstiftaren inte förklarat om de omständigheter som låg till grund för den tidigare omplaceringen även kan utgöra grunden till att särskilda skäl föreligger. Lagstiftaren ansåg emellertid att prövningen av särskilda skäl ska grundas i omständigheterna i varje enskilt fall och valde att inte specificera begreppet ytterligare.¹⁶⁶

Tillägget i 7 § 2 st. LAS medför även en förändring av bevisbördan avseende omplaceringsskyldigheten. Även fortsättningsvis har arbetsgivaren bevisbördan för att denne uppfyllt omplaceringsskyldigheten vid en första överträdelse av anställningens förpliktelse. Situationen blir emellertid en

¹⁶² Se Prop. 2021/22:176 s. 90; Johansson s. 61 – 62; AD 2001 nr 59; AD 2002 nr 50; AD 2010 nr 62; AD 2009 nr 41; AD 1989 nr 76.

¹⁶³ Se Prop. 2021/22:176 s. 91.

¹⁶⁴ Se Prop. 2021/22:176 s. 91.

¹⁶⁵ Se Prop. 2021/22:176 s. 91; Glavå och Hansson (2023) s. 328.

¹⁶⁶ Se 'Lagrådsremiss – Prop. 2021/22:176' s. 10 – 11; Prop. 2021/22:176 s. 91.

annan om arbetstagaren vidhåller eller begår ny överträdelse. Det framgår av propositionen att om det uppstår en tvist om en ytterligare omplacering, efter att arbetsgivaren redan uppfyllt sin omplaceringsskyldighet, ska arbetstagaren åberopa detta och styrka att särskilda skäl föreligger. Det åligger även arbetstagaren att bevisa att det för den andra omplaceringen funnits lediga tjänster, att arbetstagaren varit kvalificerad för arbetet och att omplaceringen med övervägande sannolikhet hade avhjälpt beteendet som låg arbetstagaren till last. Om arbetstagaren kan visa att särskilda skäl för ytterligare omplacering föreligger, ska bevisbördan för att sådan ytterligare omplacering har genomförts placeras på arbetsgivaren.¹⁶⁷

I Arbetsdomstolens remissyttrande framfördes kritik mot lagändringen. Arbetsdomstolen ställde sig kritisk mot att det i förarbetet fastställdes hur bevisbördan skulle fördelas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Domstolen anförde att frågan istället borde överlåtas till rättstillämparen. Domstolen påpekade även att motiven till reformen av 7 § LAS framstod som inkonsekventa. För att omplaceringsskyldigheten ska anses uppfylld ska det ske en bedömning av huruvida det beteende som ligger arbetstagaren till last kommer att avhjälpas genom en omplacering. Samtidigt stadgas att en framtidsprognos inte ska ske vid bedömningen av sakliga skäl. Domstolen menade att regleringen blir oklar avseende huruvida det ska ske en framtidsprognos när bedömningen av omplacering ska se till huruvida beteendet hade avhjälpats.¹⁶⁸

Sammantaget innebär regleringen i 7 § 2 st. LAS en begränsning av arbetsgivarens omplaceringsskyldighet genom att utgångspunkten är att endast en omplacering ska genomföras. Lagstiftaren menade att regleringen resulterar i att omplaceringen blir tydligare vilket leder till ökad förutsägbarhet. Begränsningen av omplaceringsskyldigheten är dock inte tillämplig om särskilda skäl föreligger.¹⁶⁹

6.3 Huvudavtalet

I Huvudavtalet mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK finns vissa riktlinjer för hur mindre ingripande åtgärder ska förstås för parter bundna av kollektivavtalet. Det anges att arbetsgivaren som huvudregel ska anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet om denne genomfört eller erbjudit arbetstagaren en omplacering. Det innebär att arbetsgivaren i regel saknar skyldighet att omplacera arbetstagare igen om arbetstagaren vidhåller eller återfaller i ett tillräckligt allvarligt brott mot anställningsavtalets förpliktelser.

¹⁶⁷ Se Prop. 2021/22:176 s. 91 – 92, 448.

¹⁶⁸ Se Arbetsdomstolen 'Remissyttrande' s. 5 – 6.

¹⁶⁹ Se Prop. 2021/22:176 s. 90.

Det förutsätter dock att avtalsbrottet har samma karaktär som vad parterna tidigare stadgade om sakliga skäl.¹⁷⁰

Utgångspunkten att omplacering endast ska ske en gång överensstämmer väl med synsättet i 7 § 2 st. LAS. En skillnad som kan identifieras är dock att lagstiftaren i 7 § 2 st. LAS har stadgat att den första omplaceringen måste grunda sig i personliga skäl. I Huvudavtalet anges endast att omplacering ska ha erbjudits eller genomförts, någon direkt hänvisning till att den ska grundas i personliga skäl görs inte. Det tycks emellertid som att även Huvudavtalet tar sikte på situationen då den tidigare omplaceringen skett till följd av personliga skäl. Ett sådant synsätt framgår av att det i Huvudavtalet anges att omplacering inte ska ske igen om arbetstagaren ”vidhåller eller återfaller i brott mot förpliktelser enligt anställningsavtalet”¹⁷¹.¹⁷² Begreppen vidhåller och återfaller kan inte uppfattas på annat sätt än att de syftar till att tidigare brott mot anställningsavtalet redan skett. Därmed tycks det i både 7 § 2 st. LAS och i Huvudavtalet krävas att den tidigare omplaceringen skett på grund av personliga skäl.

En ytterligare skillnad mellan Huvudavtalet och 7 § 2 st. LAS är att det i 7 § 2 st. LAS uppställs krav på faktisk omplacering, medan det i Huvudavtalet anges räcka med erbjudande om omplacering. I 7 § 2 st. LAS anges att arbetsgivaren tidigare ska ha berett arbetstagaren annat arbete hos sig för att inte behöva omplacera arbetstagaren igen. I Huvudavtalets framgår att omplaceringsskyldigheten är uppfylld genom omplacering eller erbjudande om omplacering enligt Huvudavtalet.¹⁷³

Huvudavtalet stämmer till stor del överens med propositionen avseende bevisbördan. Det stadgas att vid tvist om huruvida ytterligare omplacering borde genomförts eller erbjudits har arbetstagaren bevisbördan för att det var möjligt med ytterligare omplacering. Därutöver ska arbetstagaren göra sannolikt att omplaceringen hade avhjälpt det som arbetstagaren belastats för. Det anges dock att detta inte ska gälla om längre tid förflutit sedan omplacering genomförts. Vad ”detta”¹⁷⁴ syftar till förklaras dock inte. Utifrån ordalydelsen tycks det snarast som att Huvudavtalets parter menar att arbetstagaren inte ska ha bevisbördan för att ytterligare omplacering borde ha genomförts för det fall att längre tid förflutit sedan den första omplaceringen. Ett sådant synsätt skiljer sig från regleringen i 7 § 2 st. LAS där det i propositionen inte angetts att bevisbördan förflyttas om längre tid förflutit. I 7 § 2 st. LAS har det istället möjliggjorts att särskilda skäl kan föranleda att mer än en omplacering ska ske och just längre förfluten tid har angetts kunna utgöra särskilda skäl. Något om att arbetstagaren under sådana om-

¹⁷⁰ Se LO och Svenskt Näringsliv, Huvudavtal s. 17.

¹⁷¹ Se LO och Svenskt Näringsliv, Huvudavtal s. 17.

¹⁷² Se LO och Svenskt Näringsliv, Huvudavtal s. 17.

¹⁷³ Se LO och Svenskt Näringsliv, Huvudavtal s. 17; avsnitt 6.2.

¹⁷⁴ Se LO och Svenskt Näringsliv, Huvudavtal s. 17.

ständigheter saknar bevisbörda för ytterligare omplacering har inte angetts, utan arbetstagaren ska bevisa att särskilda skäl föreligger.¹⁷⁵

Det finns dock skrivelser i promemorian som talar för att lagstiftaren avsett att införliva en reglering i enlighet med Huvudavtalet, inte minst det faktum att promemorian till 7 § LAS grundas i parternas principöverenskommelse, vars ordalydelse överensstämmer med Huvudavtalet.¹⁷⁶ Det är således möjligt att avtalets formulering snarare är otydlig men att parternas avsikt var den som senare förtydligades i propositionen till LAS. För ett sådant synsätt talar även det faktum att det remissvar som lämnats från Huvudavtalets parter innefattar ett tillstyrkande av den tolkning av principöverenskommelsen som lagstiftaren gjort. Betydelsen av Huvudavtalets bestämmelse i denna del förblir dock oklar. Det måste därför överlämnas till parterna att genom Huvudavtalsnämnden förtydliga vad som menas samt till Arbetsdomstolen att fastställa dess betydelse.¹⁷⁷

Sammanfattningsvis är det två aspekter som tydligt skiljer Huvudavtalet och 7 § 2 st. LAS. För det första uppställs det i 7 § 2 st. LAS krav på faktisk omplacering medan det i Huvudavtalet endast krävs erbjudande. För det andra möjliggör 7 § 2 st. LAS fler undantag från regleringen genom särskilda skäl medan Huvudavtalet endast tillåter undantag i form av längre förfluten tid. Det är även osäkert huruvida Huvudavtalet innebär en annan reglering avseende hur bevisbördan fördelas när det förflutit längre tid sedan omplaceringen.

6.4 Analys: Effekten av förändringarna av omplaceringsskyldigheten

Tillägget i 7 § 2 st. LAS medför inte att det sker en förändring av arbetsgivarens omplaceringsskyldighet vid en arbetstagares första överträdelse av anställningens förpliktelser. Även fortsättningsvis måste arbetsgivaren utreda möjligheterna för omplacering och endast tillgripa uppsägning som en sista utväg. Regleringen innebär emellertid att det i lagtext skett en begränsning av arbetsgivarens omplaceringsskyldighet vid en andra överträdelse. Reformen av 7 § 2 st. LAS medför att det numera kommer vara utgångspunkten att det är tillräckligt att arbetsgivaren har omplacerat arbetstagaren en gång samt att det är upp till arbetstagaren att styrka att det finns särskilda skäl som talar för att en ytterligare omplacering ska ske.

¹⁷⁵ Se LO och Svenskt Näringsliv, Huvudavtal s. 17; Prop. 2021/22:176 s. 91 – 92.

¹⁷⁶ Se LO och Svenskt Näringsliv 'Principöverenskommelse' s. 24; LO och Svenskt Näringsliv 'Huvudavtal s. 17; Ds 2021:17 s. 7, 183 – 185.

¹⁷⁷ Se LO och Svenskt Näringsliv 'Principöverenskommelse' s. 24; LO och Svenskt Näringsliv 'Huvudavtal s. 17; Ds 2021:17 s. 7, 183 – 185; Svenskt Näringsliv m.fl. 'Remissyttrande' s. 1; Huvudavtalsnämnden, 'Välkommen till Huvudavtalsnämnden'.

En central fråga är huruvida regleringen medför en faktisk förändring av rättsläget. Det har i doktrin framhållits att regleringen inte innebär någon förändring. I tidigare förarbete har det emellertid inte angetts att utgångspunkten är att en omplacering är tillräcklig. Däremot påpekade lagstiftaren att flera omplaceringsförsök kunde leda till att saklig grund förelåg. Denna formuleringen indikerar att en omplacering i regel inte bedömdes tillräcklig för saklig grund.

Här måste det dock tas hänsyn till att lagstiftaren angett att saklig grund var ett begrepp som skulle förändras med tiden. Det fanns därmed möjlighet för Arbetsdomstolen att genom praxis förändra betydelsen av saklig grund, en möjlighet som utnyttjats av Arbetsdomstolen avseende exempelvis anställningstid. Därmed får även praxis på området stor betydelse för om rättsläget förändrats och praxis måste därför studeras. Avgörandet AD 2009 nr 41 talar också för att det skett en förändring av rättsläget eftersom en omplacering inte ansågs tillräcklig. Efter en undersökning av praxis på området har det inte heller framkommit något avgörande som talar för att utgångspunkten för omplacering innan reformen var att en omplacering var tillräcklig. Praxis talar därmed snarare för att synen att omplaceringskyldigheten tidigare inte var begränsad till en omplacering och att reformen således innebär en förändring av rättsläget.

I sammanhanget måste undantaget som stadgar att om särskilda skäl föreligger är en omplacering otillräcklig studeras. Hur omfattande detta undantag är påverkar hur stor förändring av rättsläget som faktiskt skett genom reformen. En snäv tolkning av särskilda skäl skulle innebära att 7 § 2 st. LAS har en tydlig huvudregel att en omplacering är tillräcklig och att det därmed sällan behöver ske en omfattande prövning av huruvida särskilda skäl föreligger. En sådan tolkning av särskilda skäl skulle innebära att det skett en förändring i förhållande till det tidigare rättsläget. Om däremot särskilda skäl tolkas brett kommer huvudregelns betydelse minska. En arbetsgivare kommer att behöva överväga möjligheten att särskilda skäl föreligger och göra en prövning av detta vid varje uppsägning, vilket innebär att rättsläget inte förändras i någon större mån. Begreppet särskilda skäl saknar emellertid definition och det finns därmed ingen möjlighet att avgöra vilka omständigheter som föranleder att särskilda skäl föreligger. Innan särskilda skäl har definierats vidare går det därför inte att besvara hur stor förändring av rättsläget som följer av utgångspunkten att endast en omplacering krävs.

Regleringen medför även att det sker en förändring avseende bevisbördan, oavsett om regleringen innebär en förändring av hur många omplaceringar som generellt krävs eller inte. Till följd av regleringen saknar arbetsgivaren skyldighet att visa att uppsägning utgör den enda möjliga utvägen efter att en omplacering redan genomförts. Det är tillräckligt att den första omplaceringen inte åstadkom att inga fler överträdelser skedde. Denna ordning begränsar arbetsgivarens bevisbörda genom att det i regel räcker att arbetsgi-

varen visar att en omplacering skett för att denne ska kunna säga upp arbetstagaren. Det får till följd att för de fall då en omplacering skett och misslyckats, behöver ingen vidare utredning ske. Det leder i sin tur till färre omplaceringsutredningar för arbetsgivare. Regleringen får även till följd att arbetstagaren belastas med en bevisbörda som denne inte tidigare haft, eftersom arbetstagaren måste visa att en omplacering inte är tillräcklig på grund av särskilda skäl.

På grund av att betydelsen av särskilda skäl inte fastställts är möjligheterna till att förutse effekterna av regleringen begränsade, vissa effekter kan dock identifieras. Syftet med regleringen var att åstadkomma ökad förutsägbarhet avseende uppsägningar. Det är min bedömning att detta uppnås genom den nya ordningen. Regleringen skapar en huvudregel som stadgar att uppsägning kan ske efter en omplacering. Till följd av den ökade tydligheten blir det mer förutsägbart för både arbetsgivare och arbetstagare när en uppsägning kan ske. Den tidigare regleringen innebar svårigheter för en arbetsgivare att veta hur långtgående dennes omplaceringsskyldighet var och därmed en osäkerhet avseende när saklig grund förelåg. Reformen av omplaceringsskyldigheten innebär att det blir tydligare för arbetsgivare när omplaceringsskyldigheten har uppnåtts. Det blir även tydligare för arbetstagaren under vilka förutsättningar denne kan utmana en uppsägning.

Införandet av särskilda skäl innebär en begränsning av förutsägbarheten eftersom regleringen möjliggör att fler omplaceringar kan krävas om särskilda skäl föreligger. Regleringen medför att arbetsgivaren, i vissa fall, inte kan förutse hur många omplaceringar som krävs för sakliga skäl. Bevisbördan för att särskilda skäl föreligger läggs dock på arbetstagaren, vilket innebär att arbetsgivaren saknar en skyldighet att utreda huruvida särskilda skäl föreligger.

Eftersom lagstiftaren inte definierat vad som utgör särskilda skäl, uppstår osäkerhet avseende begreppets innebörd samt oklarhet avseende när särskilda skäl kan komma att aktualiseras. Lagstiftaren har visserligen gett viss vägledning avseende hur en längre förfluten tid ska förstås. Betydelsen av vägledningen är dock begränsad eftersom fler grunder för särskilda skäl kan åberopas av arbetstagaren. Det krävs därför att begreppet ges betydelse i praxis. Tills dess att praxis har utvecklats på området kommer det bidra till ökad osäkerhet och därmed oförutsägbarhet. Osäkerheten förstärks ytterligare av att lagstiftaren inte gett någon indikation på hur snävt begreppet ska förstås. Det leder även till svårigheter i att fastställa hur mycket lagändringen kommer att förbättra förutsägbarheten. Om särskilda skäl tolkas brett får huvudregeln att en omplacering ska ske begränsad betydelse och förutsägbarheten ökar knappast, eftersom en arbetsgivare i regel alltid kommer behöva överväga om särskilda skäl föreligger. Om begreppet istället tolkas snävt kommer det att finnas en tydlig huvudregel för att en omplacering ska ske, vilket innebär att en mer förutsebar reglering uppnås.

Trots osäkerheterna kring hur bestämmelsen närmare ska förstås, resulterar regleringen i ett underlättande för arbetsgivaren. Arbetsgivaren får en minskad bevisbörda och en mer förutsägbar reglering. Det innebär att arbetsgivaren behöver genomföra färre utredningar för omplacering och lättare kan säga upp arbetstagare.

För arbetstagaren leder regleringen till en försämring på så sätt att arbetstagaren numera inte är skyddad från uppsägning i samma utsträckning. Den tidigare regleringen stadgade att uppsägning endast fick ske om det utgjorde den enda möjliga utvägen, vilket innebar att flera omplaceringar kunde komma att krävas. Efter reformen kan arbetstagaren sägas upp trots att det finns alternativa lösningar istället för uppsägning. Det innebär att den enskilda arbetstagaren får ett försämrat anställningsskydd. I relation till arbetstagare som grupp kan det emellertid vara fördelaktigt att en arbetstagare som orsakar problem på arbetsplatsen inte flyttas mellan olika grupper utan att anställningen istället kan avslutas.

Regleringen leder även till oklarheter när det gäller huruvida sakliga skäl ska avgöras utifrån omständigheterna vid avtalsbrottet och att det inte ska genomföras en framtidsprognos. Det stadgas i 7 § 2 st. LAS att en omplacering ska ske om det är skäligt, vilket inkluderar att omplacering endast krävs om omplaceringen kan avhjälpa beteendet. För att bedöma om en omplacering är skälig måste således arbetsgivaren fundera över vilka effekter en omplacering kommer få för arbetstagarens framtida arbete och om det kommer innefatta att det som ligger arbetstagaren till last kommer upphöra. Det innebär att regleringen är ett avsteg från att fokus för prövningen av sakliga skäl är på avtalsbrottet. Lagstiftaren har i propositionen uttryckt att en framtidsprognos inte ska genomföras och att arbetstagaren inte ska överväga vilka slutsatser som kan dras om arbetstagarens fortsatta anställning. Lagstiftarens beslut att bibehålla kravet på att omplacering endast ska ske om det kan avhjälpa beteendet innebär emellertid att arbetsgivaren inte helt befrias från skyldigheten att överväga arbetstagarens framtida anställning. Därmed begränsas inte prövningen av sakliga skäl till endast omständigheter vid avtalsbrottet, utan arbetsgivaren måste fortfarande beakta om omplacering kan avhjälpa problematiken. På så vis begränsas den förutsägbarhet som följer av att inte behöva överväga omständigheterna i varje enskilt fall.

Det finns även skäl att diskutera skillnaden i reglering i Huvudavtalet och 7 § 2 st. LAS avseende huruvida erbjudande om omplacering är tillräckligt för att vid ytterligare överträdelse säga upp arbetstagaren. Det anges i Huvudavtalet att arbetsgivaren som utgångspunkt har rätt att säga upp arbetstagaren utan ytterligare omplacering efter att arbetstagaren erbjudits omplacering och därefter begått ytterligare överträdelse av anställningsavtalet. I lag framstår det som att lagstiftaren saknar sådan rätt eftersom det i lag anges att arbetsgivaren faktiskt måste ha berett arbetstagaren nytt arbete, inte endast erbjudit. I sammanhanget bör det dock betonas att det finns skillnader mel-

lan propositionen och lagtexten avseende huruvida det räcker med ett erbjudande eller om det krävs faktisk omplacering.

En ändamålstolkning av bestämmelsen skulle kunna tala för att parterna avsett att lagen ska stämma överens med Huvudavtalet. Lagstiftaren har tydligt uttryckt att avsikten med lagen är införlivande av parternas överenskommelse. Det är emellertid inte en sådan reglering som stiftats i lag. En ytterligare aspekt att beakta är att lagstiftaren även i andra delar har avvikit från vad som stadgats i Huvudavtalet, detta genom att lagstiftaren införde begreppet särskilda skäl trots att det saknades i Huvudavtalet. Det råder således stor osäkerhet avseende vad som avses med regleringen.

På grund av att lag går före förarbete ansluter jag mig till uppfattningen att 7 § 2 st. LAS uppställer ett krav på faktisk omplacering. Skillnaden i reglering i Huvudavtal och lag får till följd att omplacering kommer att skilja sig åt beroende på om arbetsgivaren är bunden av Huvudavtalet eller inte. Effekterna av olika regleringar har tidigare diskuterats i kapitel två och det innebär att den förutsägbarhet som lagstiftaren avsåg med reformen begränsas ytterligare.

Sammantaget innebär regleringen att arbetsgivarens omplaceringsskyldighet begränsas eftersom arbetsgivaren som utgångspunkt endast är skyldig att omplacera arbetstagaren en gång. Samtidigt ges arbetstagaren en möjlighet att påvisa att det finns särskilda skäl som talar för att ytterligare omplacering ska ske. Regleringen får till följd att omplaceringsskyldigheten blir mer förutsägbar. Förutsägbarheten begränsas dock av införandet av särskilda skäl och skillnaderna mellan Huvudavtalet och 7 § 2 st. LAS. Bibehållandet av kravet på att omplaceringen ska avhjälpa problemen som ligger arbetstagaren till last begränsar genomslaget av framtidsprognosens avskaffande.

7 Sammanfattade slutsatser

Syftet med arbetet var att studera vilka effekter som uppstått för arbetsgivare och arbetstagare till följd av reformen av 7 § LAS. Lagstiftarens ändamål med regleringen var att uppnå ökad förutsägbarhet avseende uppsägning av arbetstagare, vilket genomfördes med förändringar av 7 § LAS och införandet av 2 c § LAS.

I 2 c § LAS stadgades att avvikelser från 7 § LAS kan ske genom kollektivavtal, om kollektivavtalet ingår av en sammanslutning av arbetstagarorganisationer. Målet med regleringen var att möjliggöra för arbetsmarknadens parter att genom kollektivavtal reglera hur sakliga skäl ska förstås och därigenom uppnå ökad flexibilitet och en mer förutsebar reglering. I analysen nås dock slutsatsen att den eftersträvade förutsägbarheten inte uppnåtts. Olika regleringar avseende vad som utgör sakliga skäl medför inte förutsägbarhet utan endast en splittrad reglering med olika villkor för olika arbetstagare.¹⁷⁸

Den aspekt som angavs kunna leda till ökad förutsägbarhet var större möjligheter till detaljerad reglering, vilket skulle kunna göra det tydligare när uppsägning kan ske. Vid en studie av Huvudavtalet kan det dock sägas att möjligheten till en detaljerad reglering inte nyttjats. Avseende sakliga skäl är innehållet i Huvudavtalet i stort sett överensstämmande med det som formulerats i propositionen till LAS. Regleringen är inte mer detaljerad utan lutar sig mot en helhetsbedömning. I Huvudavtalet görs dock en ansats till mer detaljerad reglering i form av att specifika uppsägningsituationer berörs. I uppsatsen har regleringen för ordervägran studerats. Slutsatsen som nås är att även i denna del är skillnaden i Huvudavtalet marginell, om det överhuvudtaget finns någon skillnad.¹⁷⁹ Det är således tydligt att möjligheten till detaljerad reglering i kollektivavtal inte har nyttjats i det befintliga Huvudavtalet, vilket innebär att den eftersträvade ökade förutsägbarheten inte uppnåtts genom det Huvudavtal som ingåtts.

I förhållande till omplaceringsskyldigheten finns en skillnad mellan Huvudavtal och lag avseende huruvida det räcker med erbjudande om omplacering eller om det krävs faktisk omplacering, för att begränsningen till en omplacering ska aktualiseras. Skillnaden i denna del tycks knappast vara avsiktlig utan snarare en otydlighet i lagstiftningsarbetet, detta då propositionen inte överensstämmer med vad som stadgats i 7 § LAS.¹⁸⁰

¹⁷⁸ Se kapitel 3.

¹⁷⁹ Se kapitel 3; kapitel 5.

¹⁸⁰ Se kapitel 6.

Det faktum att Huvudavtalet och 7 § LAS överensstämmer väl får till följd att den oförutsägbarheten som kan uppstå av olika reglering för olika delar av marknaden inte blir särskilt omfattande. Det som har uppstått genom det befintliga Huvudavtalet är emellertid en svårighet att bemöta de små avvikelser som finns mellan Huvudavtalet och LAS. Följden av detta är att rättsläget förblir oklart i flera delar, vilket i sin tur leder till oförutsägbarhet fram tills dess att rättsläget klarlagts. Det ska dock framhållas att det är möjligt att det kommer att ingås fler avtal med mer detaljerad reglering.¹⁸¹

Förändringen från saklig grund till sakliga skäl innebär inte en förändring av vilken typ av överträdelse som krävs för uppsägningen. Det består i en förändring av vilka andra omständigheter som kan beaktas vid en tillräckligt allvarlig överträdelse. Fortsättningsvis ska inte hänsyn tas till om arbetstagarens framtida arbetsförmåga eller arbetstagarens särskilda intresse av att bibehålla anställningen. Till följd av att ingen hänsyn ska tas till arbetstagarens framtida arbetsförmåga kommer troligen lång anställningstid få en minskad betydelse. Lagstiftarens ändamål med införandet av sakliga skäl var att uppnå förutsägbarhet, vilket också uppnåtts i viss mån. Förutsägbarheten begränsas dock av att regleringen är motsägelsefull, eftersom tidigare förarbete och praxis ska ligga till grund för bedömningen samtidigt som det ska ske en förändring av rättsläget.¹⁸²

Omplaceringsskyldigheten i 7 § 2 st. LAS har förändrats genom att en omplacering har blivit utgångspunkten för bedömningen. Det resulterar i en ökad förutsägbarhet. Undantaget för särskilda skäl öppnar dock upp för minskad förutsägbarhet, dels för att det finns fall då en omplacering inte räcker och dels för att bestämmelsen är odefinierad och måste ges substans i praxis. I dess nuvarande form är därmed regleringen oförutsägbar.¹⁸³

Effekten av förändringen av 7 § LAS är således tudelad. Vissa delar, så som en tydligare bedömning av sakliga skäl och en huvudregel för omplacering, medför ökad förutsägbarhet. Andra delar, så som dispositivitet och införandet av särskilda skäl, leder istället till oförutsägbarhet. Min bedömning är att tills dess att rättsläget har förtydligats i praxis innebär regleringen i sin helhet en ökad oförutsägbarhet för både arbetsgivare och arbetstagare. Huruvida regleringen kommer att leda till ökad förutsägbarhet efter förtydligande i praxis är till stor del beroende av hur Arbetsdomstolen väljer att tolka bestämmelsen. Det kan dock redan nu sägas att dispositiviteten kommer att medföra oförutsägbarhet, särskilt om den nyttjas mer än vad den än så länge nyttjats.

Arbetsgivare kan i stort se sig som vinnare efter reformen av 7 § LAS. Bedömningen av särskilda skäl har underlättat uppsägning av arbetstagare och

¹⁸¹ Se kapitel 3.

¹⁸² Se kapitel 4.

¹⁸³ Se kapitel 6.

införandet av en omplacering som huvudregel underlättar arbetsgivarens börda att hitta en alternativ lösning till uppsägning. För den enskilda arbetstagaren är effekten det motsatta eftersom regleringen underlättar uppsägning genom att arbetstagares anställningsskydd minskar. Arbetsgivaren behöver inte längre beakta arbetstagarens särskilda förhållanden och intressen eller om denne kan antas kunna arbeta i framtiden. Även omplaceringsskyldighetens begränsning drabbar arbetstagaren. Däremot innebär regleringen inte en förlust för arbetstagare som kollektiv. Även arbetstagare kan gynnas av att det är lättare att säga upp en arbetstagare som orsakar problem på arbetsplatsen eller inte presterar i enlighet med de krav som uppställs.

Avslutningsvis kan det sägas att effekten av 7 § LAS är en ökad oförutsägbarhet och underlättande för arbetsgivare att säga upp arbetstagare. Det bör dock anmärkas att reformen av 7 § LAS är en del av en reform av hela arbetsrätten. Det innebär att de isolerade effekterna av 7 § LAS kan kompenseras med reformer inom andra delar av arbetsrätten. Därutöver lämnas även flera luckor i regleringen av 7 § LAS som överlämnas till rättstillämpningen. Det finns i skrivande stund tre stämningansökningar som berör sakliga skäl för uppsägning. Dessa tre stämningansökningar är troligen de första tre i en lång rad av avgöranden som kommer att förtydliga, och säkerligen i viss mån förändra, vad som utgör sakliga skäl för uppsägning. Vad som händer härnäst ska därför bli spännande att följa.

Käll-och litteraturförteckning

Källor

Offentligt tryck

Dir. 2019:17 En moderniserad arbetsrätt.

Ds 2021:16 Grundläggande omställnings- och kompetensstöd.

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

Ds 2021:18 Omställningsstudiestöd.

Prop. 1964:140 Kungliga Majestäts proposition till riksdagen med förslag till vissa grundlagsändringar; given Stockholms slott den 20 mars 1964.

Prop. 1971:107 Kungliga Majestäts proposition till riksdagen med förslag till lag om anställningsskydd för vissa arbetstagare m.m.

Prop. 1973:129 Kungliga Majestäts proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m given Stockholm slott den 25 maj 1973.

Prop. 1981/82:71 om ny anställningsskyddslag m.m.

Prop. 1994/95:102 Övergång av verksamheter och kollektiva uppsägningar.

Prop. 2000/01:68 Ersättning för ideell skada.

Prop. 2021/22:176 Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden.

SOU 1993:32 Ny anställningsskyddslag.

SOU 2020:30 En moderniserad arbetsrätt.

Stämningsansökningar

Mål A 151/22

Mål A 158/22

Mål A 161/22

Övriga källor

Arbetsdomstolen 2021-09-15, 'Remissyttrande - Departementspromemorian En reformerad arbetsrätt'. (cit. Arbetsdomstolen 'Remissyttrande')

Arbetsmarknadsdepartementet: 'Uppdragsbeskrivning om genomförande av principöverenskommelsen om anställningsskydd och tillhörande frågor - A2021/00044'. (cit. Arbetsmarknadsdepartementet 'Uppdragsbeskrivning om anställningsskydd').

Lagrådets yttrande 2022-01-27, 'En reformerad arbetsrätt - Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden'. (cit. Lagrådsremiss - Prop. 2021/22:176)

Saco-S 2021-09-14, 'Remissvar En reformerad arbetsrätt-flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden'.

Seko 2021-09-10, 'Sekos yttrande över "Ds 2021:17 En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden"'.

Selberg, N. 2021-09-15 'Remissyttrande: 'En reformerad arbetsrätt - för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden (Ds 2021:17)', A2021/01332 Dnr V 2021/1940. (Selberg 'Remissyttrande')

Svenskt Näringsliv, PTK, IF Metall och Svenska Kommunalarbetareförbundet 2021-09-06: 'Reformerad arbetsrätt - för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden'. (cit. Svenskt Näringsliv m.fl. 'Remissyttrande')

Litteratur

Adlercreutz, Axel – Mulder, Bernard Johann; 'Svensk Arbetsrätt', uppl. 14, Visby 2013.

Anderz Andersson - Örjan Edström - Staffan Ingmanson; 'Arbetsrätt', uppl. 7, Stockholm 2021.

Bernitz, Ulf - Carlsson, Mia - Heuman, Lars – Leijonhufvud, Madeleine – Magnusson Sjöberg, Cecilia – Seipel, Peter – Warnling Conradson, Wiweka – Vogel, Hans-Heinrich: 'Finna rätt – Juristens källmaterial och arbetsmetoder', uppl. 15, Visby 2020.

Dahlman, Christian: 'Begreppet rättskälla' i: Dahlman, Christian – Wahlberg, Lena: 'Juridiska grundbegrepp' uppl. 1:1, Lund 2019.

Dahlman, Christian: 'Rätt och rättfärdigande - En tematisk introduktion i allmän rättslära', uppl. 2:4, Uppsala 2014.

Dalekant, Per - Weihe, Anders: Lag (1982:80) om anställningsskydd, Karnov, 2023-02-14, JUNO.

Glavå, Mats – Hansson, Mikael: 'Arbetsrätt', uppl. 4, Lund 2020.

Glavå, Mats – Hansson, Mikael: 'Arbetsrätt', uppl. 5, Lund 2023.

Hjertstedt, Mattias: 'Beskrivningar av rättsdogmatisk metod: om innehållet i metodavsnitt vid användning av ett rättsdogmatiskt tillvägagångssätt' i: Ruth Mannelqvist, Staffan Ingmanson, Carin Ulander-Wänman (ed.), *Festskrift till Örjan Edström (pp. 165-173)*, Umeå 2019.

Iseskog, Tommy: 'Personaljuridik', uppl. 35, Stockholm 2022.

Jareborg, Nils: 'Rättsdogmatik som vetenskap', Svensk Juristtidning 2004 s. 1 - 9.

Johansson, Caroline: 'Skäliga omplaceringserbjudande och arbetsledningsrätten' i: Selberg, Niklas - Sjödin, Erik (red): *Anställningsskydd i utveckling*, Uppsala 2022.

Kleineman, Jan: 'Rättsdogmatisk metod' i: Nääv, Maria och Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, uppl. 2, Lund 2018.

Källström, Mats – Malmberg, Jonas: 'Anställningsförhållandet - Inledning till den individuella arbetsrätten', uppl. 4, Uppsala 2016.

Källström, Mats – Malmberg, Jonas: 'Anställningsförhållandet - Inledning till den individuella arbetsrätten', uppl. 5, Uppsala 2019.

Källström, Mats – Malmberg, Jonas: 'Anställningsförhållandet - Inledning till den individuella arbetsrätten', uppl. 6, Uppsala 2022.

Lavin, Rune: 'Om förvaltningsrättslig forskning – en replik', Förvaltningsrättslig tidskrift 1990-3.

Lehrberg, Bert: 'Praktisk juridisk metod', uppl. 8, Uppsala 2015.

Lehrberg, Bert: 'Praktisk juridisk metod', uppl. 12, Uppsala 2020.

Lunning, Lars - Toijer, Gudmund – Lindblom, Per: 'Anställningsskydd - En lagkommentar', Lag (1982:80) om anställningsskydd, version 7D, 2022-06-23, JUNO.

Malmberg, Jonas - Björknäs, Hanna - Eriksson, Kurt - Hansson, Mikael – Herzfeld Olsson, Petra - Larsson, Tommy; 'Medbestämmandelagen - En kommentar. Del I (1–32 §§)', Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, version 1, 2018-08-29, JUNO.

Mulder, Bernard Johann – Nyström, Birgitta: 'Anställningstidens betydelse för det svenska anställningsskyddet' i: Selberg, Niklas - Sjödin, Erik (red): *Anställningsskydd i utveckling*, Uppsala 2022.

Olsen, Lena: 'Rättsvetenskapliga perspektiv', *Svensk Juristtidning*, 2004 s. 105 - 145.

Peczenik, Alexander: 'Rättsordningens struktur', *Svensk Juristtidning* 1974 s. 371 - 379.

Peczenik, Alexander: 'Vad är rätt? – Om demokrati, rättssäkerhet, etik och juridisk argumentation', Stockholm 1995. (cit. Peczenik 'Vad är rätt?')

Sandgren, Claes: 'Om empiri och rättsvetenskap - del 1', *Juridisk tidskrift* 1995 Nr 3 1995/96 artikel s. 726.

Sandgren, Claes: 'Om empiri och rättsvetenskap - del 2', *Juridisk tidskrift*, 1995 Nr 4 1995/96 artikel s. 1035.

Sandgren, Claes: 'Rättsvetenskap för uppsatsförfattare – Ämne, material, metod och argumentation' uppl. 4, 2018 Stockholm. (cit. Sandgren 'Rättsvetenskap')

Selberg, Niklas: 'Lagstiftningsläran och anställningsskyddet – Något om att ändra en generalklausul tillika avvägningsnorm' *Juridisk tidskrift vid Stockholms Universitet*, 2021-22(4), 891-918. (cit. Selberg 'Lagstiftningsläran och anställningsskyddet')

Selberg, Niklas - Sjödin, Erik (red): 'Anställningsskydd i utveckling', Uppsala 2022.

Svensson, Eva-Maria: 'De leg interpretata – om behovet av metodologisk reflektion', *Juridisk Publikation jubileumsnummer* 2014 s. 211 - 226.

Zetterström, Stefan: 'Juridiken och dess arbetsätt – en introduktion', uppl. 3, Uppsala 2017.

Öman, Sören: 'Anställningsskyddspraxis', uppl. 10, Stockholm 2020.

Öman, Sören: 'Lag (1982:80) om anställningsskydd 7 §', Lag (1982:80) om anställningsskydd, Lexino, 2023-01-08, JUNO.

Internetkällor

Arbetsdomstolen: 'Arkiverade domar', tillgänglig på < <https://www.arbetsdomstolen.se/sv/meddelade-domar/arkiverade-domar/> >, besökt 2023-04-25. (cit. Arbetsdomstolen 'Arkiverade domar')

Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O – Saco-S – Seko: 'Överenskommelse om flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på den statliga sektorn' tillgänglig på < <https://www.arbetsgivarverket.se/globalassets/avtal-och-skrifter/avtal/overenskommelse-om-flexibilitet-omstallningsformaga-och-trygghet-inom-statlig-sektor/forhandlingsprotokoll-flexibilitet-omstallning-trygghet-2022-06-27.pdf>> besökt 2023-05-12.

Edholm, Marie: 'LO svänger om las', Dagens Arbete, tillgänglig på < <https://da.se/2021/11/lo-svanger-om-las/>>, besökt 2023-01-20.

Huvudavtalsnämnden, 'Välkommen till Huvudavtalsnämnden', tillgänglig på < <https://www.huvudavtalsnamnden.se/>>, besökt 2023-03-11.

LO; 'Organisation', tillgänglig på < https://www.lo.se/start/om_oss/organisation>, besökt 2023-03-28.

LO - Svenskt Näringsliv: 'Förhandlingsprotokoll - Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd', tillgänglig på < https://www.svensktnaringsliv.se/bilder_och_dokument/jb8osr_huvudavtal-om-trygghet-omstallning-och-anstallningsskydd-svenskt_1176664.html/Huvudavtal+om+trygghet%252C+omst%25C3%25A4llning+och+anst%25C3%25A4llningsskydd+-+Svenskt+N%25C3%25A4ringsliv+och+LO.pdf?_gl=1*uoxt*_up*MQ..*_ga*MTU3ODM3MTAwMS4xNjc1ODUyNDg1*_ga_GXRNJBZQML*MTY3NTg1MjQ4NS4xLjEuMTY3NTg1MjU0Ny4wLjAuMA>, besökt 2023-02-07. (cit. LO och Svenskt Näringsliv 'Förhandlingsprotokoll')

LO – Svenskt Näringsliv: 'Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd', tillgänglig på < https://www.svensktnaringsliv.se/bilder_och_dokument/jb8osr_huvudavtal-om-trygghet-omstallning-och-anstallningsskydd-svenskt_1176664.html/Huvudavtal+om+trygghet%252C+omst%25C3%25A4llning+och+anst%25C3%25A4llningsskydd+-+Svenskt+N%25C3%25A4ringsliv+och+LO.pdf?_gl=1*uoxt*_up*MQ..*_ga*MTU3ODM3MTAwMS4xNjc1ODUyNDg1*_ga_GXRNJBZQML*MTY3NTg1MjQ4NS4xLjEuMTY3NTg1MjU0Ny4wLjAuMA>, besökt 2023-02-07. (cit. svenskt Näringsliv, LO 'Huvudavtal')

LO – Svenskt Näringsliv: 'Principöverenskommelse', tillgänglig på < https://www.svensktnaringsliv.se/bilder_och_dokument/jb8osr_huvudavtal-om-trygghet-omstallning-och-anstallningsskydd-svenskt_1176664.html/Huvudavtal+om+trygghet%252C+omst%25C3%25A4llning+och+anst%25C3%25A4llningsskydd+-+Svenskt+N%25C3%25A4ringsliv+och+LO.pdf?_gl=1*uoxt*_up*MQ..*_ga*MTU3ODM3MTAwMS4xNjc1ODUyNDg1*_ga_GXRNJBZQML*MTY3NTg1MjQ4NS4xLjEuMTY3NTg1MjU0Ny4wLjAuMA>, besökt 2023-02-07. (cit. Svenskt Näringsliv, LO 'Principöverenskommelse')

PTK; 'Om PTK', tillgänglig på < <https://www.ptk.se/om-ptk/> >, besökt 2023-03-28.

PTK - Svenskt Näringsliv: 'Förhandlingsprotokoll - Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd', tillgänglig på < <https://www.ptk.se/wp-content/uploads/2022/06/Svenskt-Naringsliv-PTK-2022-06-22-Forhandlingsprotokoll-huvudavtal-trygghet-omstallning-anstallningsskydd.pdf> >, besökt 07-02-2023. (cit. PTK och Svenskt Näringsliv: 'Förhandlingsprotokoll')

PTK - Svenskt Näringsliv: 'Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd', tillgänglig på < <https://www.ptk.se/wp-content/uploads/2022/06/Svenskt-Naringsliv-PTK-2022-06-22-Forhandlingsprotokoll-huvudavtal-trygghet-omstallning-anstallningsskydd.pdf> >, besökt 07-02-2023.

Regeringskansliet: 'Bakgrund', tillgänglig på < <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/trygghet-och-omstallning/bakgrund-och-ikrafttradande/> > besökt 2023-01-20.

Regeringskansliet: 'Uppdragsbeskrivning om genomförande av principöverenskommelsen om anställningsskydd och tillhörande frågor - A2021/00044' tillgänglig på < <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/departementsserien-och-promemorior/2021/01/uppdraagsbeskrivning-om-genomforande-av-principoverenskommelsen-om-anstallningsskydd-och-tillhorande-fragor/> >, besökt 2023-01-23. (cit. Regeringskansliet, 'Uppdragsbeskrivning om anställningsskydd')

Sennerö, Johan - Schau, Oscar - Tihinen, Dennis: 'LO säger nej till avtalsförslag', tillgänglig på < <https://www.svt.se/nyheter/las-forhandlingarna-klara-parterna-lamnar-besked> >, SVT Nyheter, besökt 2023-01-21.

Socialdemokraterna: 'Sakpolitisk överenskommelse mellan Socialdemokraterna, Centerpartiet, Liberalerna och Miljöpartiet de gröna', tillgänglig på < <https://www.socialdemokraterna.se/nyheter/nyheter/2019-01-11-sakpolitisk-overenskommelse-mellan-socialdemokraterna-centerpartiet-liberalerna-och-miljopartiet-de-grona> >, besökt 2023-01-20.

Svenskt Näringsliv: 'Historisk uppgörelse om LAS: Kommunal och IF Metall ansluter till överenskommelse', tillgänglig på < https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/arbetsratt/historisk-uppgorelse-om-las-kommunal-och-if-metall-ansluter-till_1162718.html >, besökt 2023-01-21. (cit. Svenskt Näringsliv 'Historisk uppgörelse')

Svenskt Näringsliv, 'Organisation', tillgänglig på <https://www.svensktnaringsliv.se/om_oss/organisation/>, besökt 2023-03-09.

Thurfjell, Karin; Las görs om – ”största reformen i modern tid”, tillgänglig på <<https://www.svd.se/a/WOw9VL/las-gors-om-storsta-reformen-i-modern-tid>>, besökt 2023-04-25.

Öman, Sören; 'Bilaga 2: 'Något om saklig grund för uppsägning av arbetstagare i rättspraxis' i LO- PTK- Svenskt Näringsliv *Underlag inför fortsatta förhandlingar – Rapport från parternas arbetsgrupper inför förhandlingarna om anställningsskydd och omställning*, tillgänglig på: <<https://www.ptk.se/wp-content/uploads/2021/04/Svenskt-Naringsliv-LO-PTK-2020-06-Rapport-Underlag-infor-fortsatta-forhandlingar-anstallningsskydd-och-omstallning.pdf>>, besökt 2023-04-22. (cit. Öman 'Bilaga 2')

Rättsfallsförteckning

AD 1975 nr 4

AD 1975 nr 22

AD 1978 nr 6

AD 1978 nr 117

AD 1978 nr 139

AD 1980 nr 133

AD 1981 nr 51

AD 1982 nr 110

AD 1984 nr 48

AD 1986 nr 95

AD 1989 nr 76

AD 1993 nr 18

AD 1994 nr 1

AD 1995 nr 82

AD 1996 nr 54

AD 1996 nr 82

AD 1996 nr 102

AD 1997 nr 29

AD 1997 nr 48

AD 1997 nr 121

AD 1999 nr 102

AD 1998 nr 107

AD 1999 nr 2

AD 1999 nr 13

AD 2000 nr 24

AD 2000 nr 69

AD 2001 nr 59

AD 2002 nr 44

AD 2002 nr 50

AD 2002 nr 58

AD 2002 nr 75

AD 2002 nr 79

AD 2006 nr 109

AD 2006 nr 118

AD 2006 nr 121

AD 2008 nr 2

AD 2008 nr 91

AD 2009 nr 41

AD 2009 nr 67

AD 2010 nr 3

AD 2010 nr 11

AD 2010 nr 42

AD 2010 nr 62

AD 2011 nr 78

AD 2012 nr 25

AD 2012 nr 79

AD 2013 nr 78

AD 2014 nr 3

AD 2014 nr 26

AD 2014 nr 83

AD 2014 nr 89

AD 2015 nr 49

AD 2016 nr 24

AD 2017 nr 3

AD 2017 nr 14

AD 2017 nr 49

AD 2019 nr 2

AD 2019 nr 20

AD 2019 nr 38

AD 2019 nr 39

AD 2020 nr 2

AD 2022 nr 34