

# Analys av LAS-reformen

*En utvärdering av de nya turordningsreglerna vid arbetsbrist och deras påverkan på  
flexibiliteten på arbetsmarknaden*

## **Författare**

Clara Herbertsson

## **Handledare**

Ann-Christine Hartzén

## **Kurs**

Magisteruppsats i arbetsrätt  
HARN30

VT23



**LUNDS**  
UNIVERSITET

# Innehållsförteckning

Sammanfattning	2
1. Inledning	3
1.1 Bakgrund	3
1.2 Syfte och frågeställning	5
1.3 Metod och material	6
1.3.1 Metod	6
1.3.2 Tillvägagångssätt	6
1.3.3 Material	7
1.4 Avgränsningar	8
1.5 Disposition	9
2. Arbetsbristuppsägningens olika moment	11
2.1 Inledning	11
2.1.1 Begreppet arbetsbrist	12
2.1.2 Saklig grund blir sakliga skäl	13
2.1.3 Uppsägningsförfarandets fyra faser	14
2.2 Turordningsregler	14
2.2.1 Reglernas tillämpning och undantag	14
2.2.2 Turordningskrets	16
2.2.3 Sammanfattning	17
2.3 Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet	18
2.3.1 Reglerna om sakliga skäl för uppsägning ska vara dispositiva	19
2.3.2 Förhållandet mellan 7 § och 22 § LAS	19
2.3.3 Omplacering till lägre sysselsättningsgrad	20
2.4 Företrädesrätt till återanställning	20
2.5 Tillräckliga kvalifikationer	22
3. Andra bestämmelser än lagens	25
3.1 Kollektivavtal	25
3.1.1 Statlig sektor	26
3.1.2 Kommunala och regionala sektorn	27
3.1.3 Privat sektor	29
3.2 Avtalsturlistor	31
3.3 Jämförelse mellan kollektivavtalen	32
3.4 Arbetsbrist i praktiken	34
4. Analys, avslutande reflektioner och slutsats	37
Abstract	42
<b>Källförteckning</b>	<b>43</b>

## Sammanfattning

Under våren 2022 genomförde anställningsskyddslagen en förändring och den svenska arbetsrätten anses vara reformerad. En förändring av den svenska arbetsrätten har inte varit så omfattande sedan anställningsskyddslagen infördes 1973. Arbetsmarknaden präglas av kraven på flexibilitet och rörlighet samtidigt som anställningsskyddet behöver vara en trygghet för arbetstagare. Den svenska arbetsmarknaden står därför inför stora förändringar där tryggheten för arbetstagare bör finnas kvar samtidigt som den ska anpassas till hur vår arbetsmarknad ser ut idag. Syftet med uppsatsen är att utreda om den nya reformerade arbetsrätten kommer bidra till en ökad flexibilitet på arbetsmarknaden. Uppsatsen syftar även till att utreda hur de nya reglerna i LAS har förändrats, genom att undersöka och jämföra de nya reglerna mot de gamla.

Förändringen av anställningsskyddslagen har inneburit att undantaget till 22 § andra styckets LAS turordningsreglerna har utökats. Numera kan alla arbetsgivare, oavsett antalet anställda, undanta tre stycken arbetstagare innan en turordningslista ska upprättas vid en arbetsbristsituation. För den föregående anställningsskyddslagen var det två stycken arbetstagare som kunde undanta, om arbetsgivaren hade tio eller färre anställda. Denna förändring har varit märkbar för de flesta, men främst för arbetsgivare som har tio eller fler anställda. Eftersom 22 § LAS är semidispositiv kan avvikelser från lagen göras med kollektivavtal. Hur kollektivavtalens bestämmelser kring 22 § LAS ser ut skiljer sig åt beroende på vilken sektor som avtalet verkar på.

# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund

I en tid där vi står inför en rad olika samhällsliga förändringar är det viktigt med en reglerad arbetsmarknad med syfte att öka produktiviteten och tillväxten i samhället samtidigt som den värnar om trygghet för varje individ. För att arbetsmarknaden ska fungera är anställningsskyddet av stor vikt. Anställningsskyddet regleras i huvudsak av lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) som än idag är starkt påverkad av hur den svenska arbetsmarknaden såg ut på 1960- och 1970-talet. Dagens arbetsmarknad har i stor utsträckning genomgått flera olika förändringar, däribland stora strukturella och demografiska. Arbetsuppgifter har förändrats, branscher och yrken har försvunnit och nya har tillkommit. Arbetsmarknaden har också påverkats av den ständiga utvecklingen av teknik, digitalisering och globalisering. Med andra ord har arbetsmarknaden genomgått stora förändringar sedan LAS först infördes. Arbetsmarknaden präglas numera mycket av kraven på flexibilitet och rörlighet samtidigt som anställningsskyddet behöver vara en trygghet för arbetstagare. Den svenska arbetsmarknaden står därför inför stora förändringar där tryggheten för arbetstagare borde finnas kvar samtidigt som den behöver anpassas till vår arbetsmarknad idag.<sup>1</sup>

I den svenska arbetsrätten är anställningsskyddet den mest omdebatterade lagen där det råder olika åsikter. Reglerna diskuteras ständigt, statliga utredningar genomförs och det uppkommer kritik från både den politiska höger och vänster sidan. Under våren 2022 ändrades LAS drastiskt och föregicks av intensiva diskussioner. Trots att reglerna ofta hamnat i diskussion hos politiker och jurister har arbetsrättens regler knappt genomgått någon förändring de senaste 50 åren, mellan 1973 och 2022.<sup>2</sup> LAS har fram till 2022 innehållit ett civilrättsligt anställningsskydd som har varit direkt tillämpligt mellan arbetstagare och arbetsgivare. Anställningsskyddet har varit en trygghet för arbetstagare och nu när det har förändrats behövs ett annat system för att skydda arbetstagare. Sådana system innebär rätt till rådgivning, vägledning och kompetensutveckling för att skapa en sysselsättningstrygghet, som ska kunna mäta sig med den tidigare tryggheten. Den trygghet som anställda har genom LAS bygger numera inte på anställningsskyddet utan på sysselsättningstryggheten. Det går nu

---

<sup>1</sup> Prop. 2021/22:176 Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden, s.79-80

<sup>2</sup> Selberg, Niklas & Sjödin, Erik (2022) *Anställningsskyddet i utveckling: ständigt aktuella frågor och nya problem*, s.11

från att ha haft regler som skyddar arbetstagaren i den relation som finns med arbetsgivaren, till att stärka arbetstagarens ställning på arbetsmarknaden.<sup>3</sup>

Den främsta anledningen till att dagens arbetsmarknad behöver mer rörlig arbetskraft och att arbetsgivaren är i behov av flexibilitet, är för att det ska bli lättare att komma in på arbetsmarknaden. Arbetsrätten behövde reformeras och den tidigare socialdemokratiska regeringen ansåg att LAS behövde ändras och därmed anpassas till den moderna arbetsmarknaden.<sup>4</sup> Det är i det så kallade januariavtalet 2019 som Socialdemokraterna, Miljöpartiet, Centerpartiet och Liberalerna uttalar att arbetsrätten behöver moderniseras. Det är flertalet som är kritiska till att en ändring av vissa regler i LAS skulle bidra till en modernisering av arbetsrätten. Det är viktigt att förstå att anställningsskyddslagen tydligt markerar relationen och skillnaden mellan arbetsgivare och arbetstagare. Arbetsgivaren vill ha den bästa arbetskraften och arbetstagaren anställningstrygghet. Arbetsgivarens intresse av flexibilitet står därför emot arbetstagarens intresse av trygghet och det är LAS uppgift att balansera dessa båda intressen.<sup>5</sup>

I Sverige har det svenska systemet varit dualistiskt när det gäller reglering av arbets- och anställningsvillkor. Det är staten, i form av riksdagen och regeringen, som har utformat den arbetsrättsliga lagstiftningen samt på vilket sätt den ska tillämpas. Samtidigt har flera arbetsmarknadsparter utnyttjat sin självbestämmanderätt och träffat kollektivavtal, utan att staten har varit inblandad. Under de senaste 10 åren har dock ett skifte börjat ske i Sverige, med trepartssamarbeten mellan arbetsmarknadsparterna. Det vill säga arbetsgivarorganisationer och arbetstagarorganisationer samarbetar tillsammans med staten. Detta samarbete var även det som låg bakom ändringarna av anställningsskyddslagen. De parter som varit med och förhandlat fram LAS-reformen är Svenskt Näringsliv, PTK, Industrifacket Metall, Svenska kommunalarbetareförbundet och LO. Dessa parter har även förhandlat fram nya huvudavtal som har trätt i kraft i samband med nya LAS. I den svenska arbetsrättens historia har förhandlingar ägt rum under hot om lagstiftning. Men det har inte tidigare skett en delegering till arbetsmarknadens parter om lagstiftning och inte heller har förhandlingar om lagstiftning ägt rum mellan arbetsmarknadsparter och staten. Det står nu

---

<sup>3</sup> Selberg & Sjödin (2022) *Anställningsskyddet i utveckling: ständigt aktuella frågor och nya problem*, s.18-19

<sup>4</sup> Prop. 2021/22:176, s.81

<sup>5</sup> Ieskog, Tommy (2020) *LAS under utveckling - förslag om en "modernare" lag*, Upplaga 1, s.9-10

klart att den svenska modellen utvidgas till ett trepartssamarbete, vilket har varit främmande i svensk rätt. Den svenska modellen är i en ny era.<sup>6</sup>

Sellberg och Sjödin påpekar att arbetsrätten, vid anställning, i framtiden behöver skräddarsys för att åtgärda de problem som olika grupper stöter på. Anledningen till det uttalandet är mot bakgrund av att fackföreningar och arbetsgivare nu kommer att bära ett större gemensamt ansvar för utformningen av arbetsrätten. Det större ansvaret kommer från att fler regler i LAS har blivit semidispositiva, vilket medför större avtalsfrihet för parterna. I framtiden kommer det även bli allt viktigare att forska om LAS och arbetsmarknadsparterna som den normerande av arbetsmarknaden. Det kommer också fortsatt vara viktigt att följa hur Arbetsdomstolen tillämpar de nya rättsreglerna i LAS och de nya huvudavtalen.<sup>7</sup>

## 1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med uppsatsen är att utreda om den nya reformerade arbetsrätten kommer bidra till en ökad flexibilitet på arbetsmarknaden. Uppsatsen syftar även till att utreda hur de nya reglerna i LAS har förändrats, genom att undersöka och jämföra de nya reglerna mot de gamla. Mer specifikt kommer uppsatsen beröra de nya reglerna som tillkommit vid uppsägning på grund av arbetsbrist och de bestämmelser som följer, det vill säga omplacering, turordningsreglerna och företrädesrätt till återanställning. Som ett komplement till reglerna i LAS ska ett flertal kollektivavtal på statlig, kommunal och regional samt privat sektor undersökas. Det med hänsyn till att reglerna i LAS är semidispositiva och avvikelser kan göras från lagen med hjälp av kollektivavtal. Uppsatsen syftar även till att utreda hur arbetsbrist regleras i praktiken, genom att undersöka vilken betydelse kollektivavtalen får.

För att uppfylla uppsatsens syfte ska följande frågeställningar besvaras:

- Hur kommer de nya turordningsreglerna i anställningsskyddslagen påverka flexibiliteten på arbetsmarknaden?
- Hur regleras turordningsreglerna i kollektivavtal på den statliga, kommunala och regionala samt privata sektorn?

---

<sup>6</sup> Herzfeld Olsson, Petra (2022) *Den svenska modellen i en ny era* i JT 2021–22 s. 783–798

<sup>7</sup> Selberg & Sjödin (2022) *Anställningsskyddet i utveckling: ständigt aktuella frågor och nya problem*, s.21

## 1.3 Metod och material

### 1.3.1 Metod

För att uppfylla uppsatsens syfte och besvara frågeställningarna kommer den rättsdogmatiska metoden att användas. Rättsdogmatisk metod är en av de grundläggande delarna för ett rättsvetenskapligt arbete och går ut på att fastställa rättsregler (de lege lata) eller vilka rättsregler som bör lagstiftas (de lege ferenda).<sup>8</sup> Denna uppsats kommer därför söka svar i lagar, rättspraxis, förarbeten, doktrin och övriga rättskällor för att fastställa den gällande rätten (lex lata).<sup>9</sup> Uppsatsen kommer ha sin utgångspunkt i att fastställa nuvarande rättsregler och jämföra med hur tidigare rättsregler har varit utformade. För att uppnå syftet kommer den tidigare lagstiftningen att studeras i ett rättshistoriskt perspektiv. Med ett rättshistoriskt perspektiv kartläggs hur rätten har utvecklats och samband, likheter och skillnader i utvecklingen kan belysas. En rättshistorisk studie ger uppsatsen möjlighet att få en djupare förståelse för varför rätten har förändrats och vilka intressen som lagstiftarna ansåg behövde kompletteras efter att lagen infördes.<sup>10</sup>

### 1.3.2 Tillvägagångssätt

Uppsatsens tillvägagångssätt har inneburit en undersökning av lagar, förarbeten, praxis, kollektivavtal och doktriner. Det har gjorts för att fastställa nuvarande lagstiftning kring arbetsbrist och jämföra med den tidigare lagstiftningen. Uppsatsen kommer utgå från den nya lagstiftningen i anställningsskyddslagen och förarbeten kommer att studeras för att ta reda på vad den nya lagen syftar till att fylla för funktion. Därefter kommer vägledande rättspraxis att studeras för att få en bättre förståelse för hur lagen tolkas och en djupare förståelse för begreppet i lagen. Dessutom kommer ett flertal kollektivavtal att tolkas. För att få en bättre förståelse för hur lagstiftningen kommer se ut i praktiken. Sedan kommer en jämförelse att göras med syftet att undersöka vad i lagstiftningen som kan ändras med kollektivavtal. Doktrin kommer att användas för att få en bättre förståelse och perspektiv för hur lagtext och rättspraxis tolkas. Avslutningsvis kommer allt insamlat material och information jämföras och analyseras för att få en djupare förståelse för hur den nya lagen tolkas i praktiken.

---

<sup>8</sup> Lehrberg, Bert (2022) *Praktisk juridisk metod*, Upplaga 14. s.201. Papadopoulou & Skarp (2021) *Juridikens nycklar*, s.159

<sup>9</sup> Papadopoulou & Skarp (2021) *Juridikens nycklar*, s.159

<sup>10</sup> Papadopoulou & Skarp (2021) *Juridikens nycklar*, s.167

### 1.3.3 Material

Primära rättskällor används i så stor utsträckning som möjligt i denna uppsats. Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS) kommer att vara den grundläggande lagtexten för denna uppsats och kommer att användas och tolkas för att fastställa regleringen av de nya bestämmelserna i LAS. Sekundära rättskällor har även använts för att ytterligare öka förståelsen av de primära rättskällorna.

Till detta arbete har ett flertal publikationer använts, som exempelvis Propositioner, Statens Offentliga Utredningar (SOU) och Departementsserien (Ds). Förarbeten är betydelsefulla inom svensk rätt eftersom lagstiftarens förberedande utredningar och motiv presenteras. Propositionen innehåller motiveringar till lagar samt på vilket sätt som lagen ska tolkas.<sup>11</sup> Därför kommer propositionen och förarbetena till lagen om anställningsskydd att användas. Den mest betydelsefulla propositionen som kommer användas till detta arbete är Prop. 2021/22:76 Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden.

Eftersom den uppdaterade lagen om anställningsskydd trädde i kraft den 1 juli 2022 och först tillämpades den 1 oktober 2022 finns det i nuläget inga rättsfall som går att hitta med de nya bestämmelserna. Det blir därför en väsentlig del av detta arbete att undersöka propositioner, SOU:er och DS med syfte att tolka och ta reda på grundläggande avsikt och motiv till de nya reglerna i LAS.

Vägledande rättsfall som tillkom innan nya LAS kommer att undersökas med syftet att förstå hur lagtext har använts i praktiken. Ett urval av rättsfall kommer att göras med hjälp av praxis och doktrin. Uppsatsen kommer att använda de rättsfall som är återkommande i praxis från Arbetsdomstolen och rättsfall som nämns flertalet gånger i doktrin. Dessa anses vara vägledande.<sup>12</sup>

Doktrin kommer även att användas för att uppnå syftet och frågeställningar genom att söka efter rättskällor som kan användas till uppsatsen men även för att få inblick i hur författarna tolkar de nya reglerna i LAS. Doktrin används även för att höra åsikter om nya lagen som har införts. Uppsatsen kommer även använda lagkommentarer, endast Lars Lunnings lagkommentarer till anställningsskyddslagen. Lagkommentarer väger tungt när det kommer

---

<sup>11</sup> Samuelsson & Melander (2003) *Tolkning och tillämpning*, s. 155.

<sup>12</sup> Samuelsson & Melander (2003) *Tolkning och tillämpning* s. 39-42.



till rättskällor och följer dispositionen efter den ordning lagen har.<sup>13</sup> Juridiska läroböcker och fackböcker används även till uppsatsen. Läroböcker är väldigt grundläggande med tanke på att de ska beskriva och förklara grundläggande delar av ett rättsområde.<sup>14</sup>

Slutligen kommer även flera kollektivavtal att användas. Till denna uppsats kommer kollektivavtal på statlig, kommunal och regional samt privat sektor att undersökas. På det statliga området kommer kollektivavtalet TurA-S att användas. På den kommunala och regionala sektorn är det kollektivavtalet Allmänna bestämmelser (AB) som kommer användas och till sist på den privata sektorn kommer PTK (Privattjänstemannakartellen) kollektivavtal användas. Dessa kollektivavtal har valts för att de gäller tjänstemän och är störst inom respektive sektorer.

#### 1.4 Avgränsningar

Till detta arbete har flera avgränsningar gjorts med hänsyn till att få en kärnfull analys samt för att möjliggöra en fördjupning i arbetet och en grundlig analys. Uppsatsens huvudsakliga syfte är att undersöka om de nya reglerna i LAS kommer göra att arbetsmarknaden blir mer flexibel, som lagens proposition hävdar. Utgångspunkten för detta arbete är Proposition 2021/22:176. Propositionen innehåller 3 huvudområden; *en reformerad arbetsrätt*, *omställningsstudiestöd* och *grundläggande omställnings- och kompetensstöd*. Med hänsyn till att övriga huvudområden är omfattande fokuserar denna uppsats på *en reformerad arbetsrätt*. På grund av att flera paragrafer i *en reformerad arbetsrätt* har ändrats kommer ett urval av nya LAS att behöva göras. Fokusområdet är arbetsbrist och reglerna som blir tillämpliga är omplacering, turordning och företrädesrätt. Uppsatsen avgränsar sig endast till uppsägning på grund av arbetsbrist och kommer därmed inte beröra uppsägning på grund av personliga skäl. Utifrån det valda huvudfokuset kommer paragraferna som gäller vid arbetsbrist att beröras. De paragrafer som blir tillämpliga är 22 och 25 §§ LAS. En ytterligare avgränsning för detta arbete är att uppsatsen enbart tittar på den svenska arbetsrätten och uppsatsen undersöker inte EU-rätt.

Till denna uppsats har avgränsningar gjorts vid val av kollektivavtal. Eftersom jag ville undersöka hur olika sektorer skiljer sig åt, behövdes de göras avgränsningar till vilka kollektivavtal jag väljer att titta på. Kollektivavtalen som valdes är också avtal som innehåller

---

<sup>13</sup> Lehrberg (2022) *Praktiskt juridisk metod*, s.205

<sup>14</sup> Lehrberg (2022) *Praktiskt juridisk metod*, s.206

bestämmelser om turordningsregler. Först och främst valdes kollektivavtal på tjänstemannasidan och sedan valdes kollektivavtal som är på huvudavtal (PTK). På den statliga sektorn finns enbart TurA-S.

## 1.5 Disposition

Uppsatsens disposition är uppdelad med syfte att på ett pedagogiskt och tydligt sätt öka läsarens förståelse för ämnet. Bakgrunden ska väcka intresse och leda fram till uppsatsens syfte och frågeställning. Därefter har metod och material presenterats samt ett avsnitt om vilka avgränsningar som har gjorts.

I uppsatsens andra kapitel kommer de olika delarna som förändrats i lagen gällande arbetsbristuppsägningar. En jämförelse av den nya och gamla lagen kommer att göras för att förstå vad som har förändrats och på vilket sätt. Delarna i avsnitt två består av en inledning samt en beskrivning av turordningsreglerna, arbetsgivarens omplaceringsskyldighet, företrädesrätt till återanställning och arbetstagarens krav på tillräckliga kvalifikationer. Avsnittets disposition är uppdelad i den ordning som arbetsgivaren i praktiken ska följa dessa bestämmelser vid arbetsbristuppsägningar.

Det tredje kapitlet i uppsatsen handlar om de andra bestämmelserna utöver lagen. Avsnittet presenterar olika kollektivavtal som finns på statlig, kommunal och regional samt privat sektor. I detta avsnitt har en avgränsning gällande kollektivavtalen gjorts och uppsatsen lyfter endast de delar som kan ändras eller som kan läggas till bestämmelser i lagen om arbetsbrist. Avsnittet kommer också att göra en jämförelse mellan de olika kollektivavtalen och en analys om hur arbetsbristuppsägningar ser ut i praktiken. Slutligen kommer en sammanfattande analys med avslutande reflektioner och slutsatser där de viktigaste punkterna kommer att belysas.

## 2. Arbetsbristuppsägningens olika moment

Detta avsnitt syftar till att förklara vad som gäller vid uppsägning på grund av arbetsbrist och de moment som följer vid en sådan situation, dessa är turordningsregler, omplacering och företrädesrätt till återanställning. Avsnittet kommer, förutom att beskriva gällande rätt, att förklara vad som har ändrats i anställningsskyddslagen. Begreppet tillräckliga kvalifikationer, som kommer avsluta avsnittet, har en stor betydelse för vilka arbetstagare som har rätt till fortsatt anställning.<sup>15</sup>

### 2.1 Inledning

Uppsägning från arbetsgivarens sida återfinns i 7 § LAS:

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

En uppsägning är inte grundad på sakliga skäl om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Om arbetsgivaren tidigare har berett arbetstagaren annat arbete hos sig på grund av förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, ska arbetsgivaren anses ha uppfyllt sin omplaceringskyldighet, om det inte finns särskilda skäl.

Vid en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som sägs i 6 b § ska övergången i sig inte utgöra sakliga skäl för att säga upp arbetstagaren. Detta förbud ska dock inte hindra uppsägningar som sker av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl där förändringar i arbetsstyrkan ingår.

Om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, får den inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt 30 § eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för uppsägningen. Arbetsgivaren får dock grunda uppsägningen enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till mer än två månader, om tidsöverdraget berott på att arbetsgivaren på arbetstagarens begäran eller med arbetstagarens medgivande dröjt med underrättelsen eller uppsägningen eller om det finns synnerliga skäl för att åberopa omständigheterna. Lag (2022:835).

---

<sup>15</sup> Calleman, Catharina (1999) *Turordning vid arbetsbrist*, s.125

Sammanfattningsvis går det att konstatera följande: För att en uppsägning ska anses vara giltig från arbetsgivarens sida ska uppsägningen grunda sig på sakliga skäl, enligt första stycket 7 § LAS. Det finns två huvudsakliga uppsägningsgrunder, uppsägning på grund av arbetsbrist eller uppsägning som hänför sig till arbetstagaren personligen, så kallade personliga skäl. I vanliga fall är det inte svårt att skilja uppsägningar på grund av arbetsbrist mot uppsägningar på grund av personliga skäl. Exempelvis, om en arbetstagare utför stölder på arbetsplatsen är det utan tvekan att uppsägningen är riktad till arbetstagaren personligen. Om arbetsgivaren behöver göra förändringar i verksamheten som påverkar en grupp av arbetstagare är det klart att grunden saknar anknytning till arbetstagaren personligen, det är istället grund för arbetsbrist.<sup>16</sup> I 7 § 1 st LAS är definitionen av personliga skäl "förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen". Det finns däremot ingen liknande definition av begreppet arbetsbrist. I Arbetsdomstolens praxis och i propositionen till anställningsskyddslagen är uttrycket arbetsbrist inte enbart när det är brist på konkreta arbetsuppgifter, utan det är även alla uppsägningsgrunder som inte går att hänföra sig till arbetstagaren personligen.<sup>17</sup> Situationer där arbetsbrist föreligger är sådant där arbetsgivaren av ekonomiska, organisatoriska eller jämförliga skäl anser att det är nödvändigt att säga upp en eller flera arbetstagare.<sup>18</sup>

### 2.1.1 Begreppet arbetsbrist

Begreppet arbetsbrist betyder rent språkligt att det är brist på arbete. I den arbetsrättsliga bemärkelsen är begreppet arbetsbrist mer vidsträckt. Begreppet är en *rättsteknisk term* och har en särskild betydelse i det juridiska sammanhanget. Det används för att i princip täcka alla uppsägningar där anledningen inte går att hänföra till arbetstagaren personligen.<sup>19</sup> Det är en grundläggande princip att arbetsgivaren har rätt att organisera sin verksamhet som känns passande. Det går att konstatera att en arbetsbristuppsägning är grundad om det går att koppla till en organisatorisk fråga.<sup>20</sup>, exempelvis om arbetsgivaren behöver lägga ner en avdelning eller hela sitt företag. En hel del förändringar i olika företag behöver genomföras även om det kan leda till att en eller flera arbetstagare måste sägas upp på grund av arbetsbrist. kravet är dock att arbetsgivaren först överväga alla möjligheter att genomföra en förändring i verksamheten utan att en eller flera arbetstagare behöver sägas upp. Det måste vara

---

<sup>16</sup> Källström, Kent & Malmberg, Jonas (2022) *Anställningsförhållandet - Inledning till den individuella arbetsrätten*. 6:e upplagan, s.150

<sup>17</sup> AD 2015 nr 57

<sup>18</sup> Prop. 2021/22:176, s.85

<sup>19</sup> Iseskog, Tommy (2023) *Uppsägning vid arbetsbrist*, s.9-10

<sup>20</sup> SOU 2020:30

arbetsgivarens bedömning om behovet av en driftsinskränkning finns och hur det kommer påverka arbetstagare, som får bli avgörande för ifall det anses föreligga arbetsbrist.<sup>21</sup> Enligt flera rättsfall från Arbetsdomstolen bör inte domstolen gå in på frågor som berör företagsekonomisk, organisatorisk eller samhällelig synpunkt som ligger till grund för de beslut som arbetsgivaren tar med hänsyn till en driftsförändring. Som regel ska Arbetsdomstolen inte gå in på motiven som arbetsgivaren ger vid arbetsbrist. Det är alltså arbetsgivaren som endast har bevisbördan för att en arbetsbrist föreligger och vilka beslut som sedan tas på grund av arbetsbristen.<sup>22</sup> Med hänsyn till att det är arbetsgivaren som bestämmer hur verksamheten ska bedrivas är det också arbetsgivaren som avgör om och när en förändring ska genomföras. Det är på grund av dessa anledningar som begreppet arbetsbrist betyder mer än enbart brist på arbete.<sup>23</sup>

### 2.1.2 Saklig grund blir sakliga skäl

I reformen av anställningsskyddslagen har en ändring i första stycket 7 § LAS genomförts. Den tidigare *saklig grund* blir till *sakliga skäl*. Detta innebär att istället för att uppsägning ska vara sakligt grundad från arbetsgivarens sida, ska det ställas krav på att uppsägningen ska grunda sig på sakliga skäl.<sup>24</sup> Arbetsgivaren är numera skyldig att vid arbetsbristuppsägningar uppge skälen till uppsägningen och de uppgivna skälen måste vara acceptabla.<sup>25</sup> Denna ändring kan utläsas i paragrafens första stycke: *uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl. Sakliga skäl kan vara arbetsbrist eller förhållanden som hänförs till arbetstagaren personligen*. Det tvingande och allmänna kravet på att uppsägningar ska vara sakligt grundade infördes i 1974 års anställningsskyddslag, vilket innebar att den tidigare fria uppsägningsrätten försvann. Däremot genom ändringar i 2022 års lag och semidispositivitet på huvudavtalsnivå ges arbetsmarknadsparterna möjlighet att återgå till ordningen innan LAS införande.<sup>26</sup> Arbetsmarknadsparterna kan avtala om vad som utgör sakliga skäl, på huvudavtalsnivå, det vill säga mellan organisationer som avses i 6 § 3 st MBL, huvudorganisationer eller förhandlingskarteller. Lagens syfte är dock inte att anställningsskyddet ska kunna avtalas bort.<sup>27</sup>

---

<sup>21</sup> Glavå & Hansson (2022). *Arbetsrätt*, s.372

<sup>22</sup> Lunning, Lars (2022) *Anställningsskydd : en lagkommentar*. Upplaga 12. s.475

<sup>23</sup> Iseskog, Tommy (2023) *Uppsägning vid arbetsbrist*, s.10

<sup>24</sup> Prop. 2021/22:176, s.87

<sup>25</sup> Källström & Malmberg (2022) *Anställningsförhållandet - Inledning till den individuella arbetsrätten*, s.164

<sup>26</sup> Glavå & Hansson (2022). *Arbetsrätt*, s.303

<sup>27</sup> Glavå & Hansson (2022), *Arbetsrätt* s.317-318

### 2.1.3 Uppsägningsförfarandets fyra faser

När arbetsgivaren gjort bedömningen att arbetsbrist föreligger måste arbetsgivaren följa anställningsskyddslagens regler, vilket är indelade i fyra olika faser: turordning, omplacering, uppsägning och företrädesrätt. Det är av stor vikt att som arbetsgivare säkerställa att uppsägningsförfarandet inrymmer fyra olika faser, för att på ett korrekt sätt följa lagens regler. Rent praktiskt ska arbetsgivaren se till att dessa faser följs och ger det skydd som arbetstagaren har rätt till. Reglerna för turordning och företrädesrätt är dispositiva medan reglerna för omplacering är tvingande.<sup>28</sup> När arbetsgivaren har fullgjort sin omplaceringsskyldighet och det konstateras att det inte fanns en omplaceringsmöjlighet eller att arbetstagaren nekat ett skäligt omplaceringserbjudande, kommer själva uppsägningshandlingen att genomföras.<sup>29</sup> Uppsägningshandlingen har vissa formaliaregler och enligt 8 § LAS ska uppsägningen vara skriftlig och det kravet är en ordningsregel. Uppsägningshandlingen kommer inte beröras mer i uppsatsen på grund av att arbetsgivaren inte kan ändra formaliareglerna. Därför kommer följande avsnitt att ta upp turordningsreglerna, arbetsgivarens omplaceringsskyldighet och arbetstagarens rätt till företräde.

## 2.2 Turordningsregler

### 2.2.1 Reglernas tillämpning och undantag

I föregående avsnitt *2.1 Inledning* redogjordes att huvudregeln vid situationer av arbetsbrist innebär att ingen bedömning från Arbetsdomstolen görs av de bakomliggande orsakerna till arbetsgivarens beslut. När arbetsgivaren behöver säga upp en arbetstagare på grund av arbetsbrist har arbetsgivaren enligt LAS inte någon frihet att fritt välja vem som ska sägas upp.<sup>30</sup> Vid en uppsägning på grund av arbetsbrist gäller reglerna i 22 § LAS om att turordningslistor ska upprättas vid varje berörd turordningskrets.<sup>31</sup> Turordning vid uppsägning i 22 § LAS är följande:

22 §: Vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler.

---

<sup>28</sup> Iseskog, Tommy (2023) *Uppsägning vid arbetsbrist*, s.43-44

<sup>29</sup> Iseskog, Tommy (2023) *Uppsägning vid arbetsbrist*, s.123

<sup>30</sup> Källström & Malmberg (2022) *Anställningsförhållandet - Inledning till den individuella arbetsrätten*, s.166

<sup>31</sup> Glavå & Hansson (2022). *Arbetsrätt*, s.389

Innan turordningen fastställs får en arbetsgivare, oavsett antalet turordningskretsar, undanta högst tre arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Om ett sådant undantag har gjorts, får inga ytterligare undantag göras vid en uppsägning som sker inom tre månader efter att den första uppsägningen skett.

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter, fastställs en turordning för varje enhet för sig. Enbart den omständigheten att en arbetstagare har sin arbetsplats i sin bostad medför inte att den arbetsplatsen utgör en egen driftsenhet. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, fastställs en särskild turordning för varje avtalsområde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, ska det inom en arbetstagarorganisations avtalsområde fastställas en gemensam turordning för samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 29 §.

Turordningen för de arbetstagare som inte undantagits bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet. Lag (2022:835).

Sammanfattningsvis går det att konstatera att den turordning som arbetsgivaren följer bestäms efter längden av arbetstagarnas anställningstid. Den arbetstagare som varit anställd längst har företräde till fortsatt anställning. En sådan turordningslista bestäms för varje driftsenhet och kollektivavtal. Om två eller fler arbetstagare har lika lång anställningstid, har den äldre arbetstagaren företräde, enligt 22 § fjärde st LAS. Innan en turordningslista upprättas får arbetsgivaren undanta tre stycken arbetstagare som arbetsgivaren anser har stor betydelse för den fortsatta verksamheten. Tidigare regler gällde två stycken arbetstagare om arbetsgivaren hade högst tio stycken anställda. Nuvarande regler gör att arbetsgivare har rätt att från turordningen få undanta tre stycken arbetstagare oavsett antal anställda i verksamheten. Efter att undantaget har gjorts får inga fler undantag göras vid en uppsägning som sker inom tre månader efter den första uppsägningen. Föresättningsvis kan avvikelser till turordningsreglerna göras med kollektivavtal.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> Prop. 2021/22:176

Sedan 2001 har mindre företag kunnat göra undantag från turordningsreglerna i syfte att öka kompetensen i företaget. Genom dessa undantag kan företag behålla arbetstagare med en nyckelposition, utan att behöva oroa sig för att de eventuellt skulle hamna först i turordningen vid en uppsägning. Nuvarande regering ser fortfarande positivt på turordningsreglerna och tycker att de ska fortsätta att gälla framöver. De anser även att undantaget bör utökas för att ge bättre förutsättningar för företag att kunna behålla nyckelkompetens och konkurrenskraft på ett framgångsrikt sätt. Regeringen anser dessutom att undantagen från turordningen ska gälla alla arbetsgivare vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Det är mot bakgrund av krav på bland annat flexibilitet som undantagen ska utökas till tre arbetstagare. Att kunna undanta tre arbetstagare är en avvägning mellan arbetstagarnas trygghet och arbetsgivarens möjlighet att kunna behålla den mest lämpade för arbetet.<sup>33</sup>

Anledningen till att turordningsreglerna finns är för att skydda arbetstagare. Det skydd som en arbetstagare har vid uppsägning på grund av personliga skäl är mycket starkare än skyddet vid arbetsbrist. I många fall blir uppsägningar på grund av personliga skäl föremål för prövning i domstol. Arbetsgivaren har i sådana fall bevisbördan för att kunna påvisa att uppsägningen hänför sig till arbetstagaren personligen. Vid uppsägning på grund av arbetsbrist är det sällan arbetsgivaren behöver bevisa skälen till uppsägningen om det blir föremål för prövning i domstol. Det är arbetsgivaren som bestämmer hur och om verksamheten ska förändras och därmed även arbetsbristbegreppet. Turordningsreglerna är därmed ett skydd för arbetstagare som arbetat länge hos arbetsgivaren och de äldre arbetstagarna som vid en uppsägning kan få svårt att finna ett nytt arbete.<sup>34</sup>

### 2.2.2 Turordningskrets

Lagens tillämpning om turordningsreglerna gäller inom det som kallas turordningskrets, även benämnd som driftsenhet. Det är arbetsgivaren som bestämmer vilken eller vilka kretsar som kommer beröras av uppsägningarna. Turordningskretsens storlek avgörs av att en turordning upprättas för varje driftsenhet och kollektivavtalsområde.<sup>35</sup> Enligt 22 § 3 st LAS ska arbetsgivare som driver en verksamhet med flera driftsenheter tillämpa turordningsreglerna för varje driftsenhet. I förarbeten till LAS innebär termen driftsenhet ett fysiskt, geografiskt begrepp och avser den del av ett företag som är belägen inom samma byggnad eller område, till exempel butik, restaurang och fabrik. Till exempel, en verkstad med kontor i samma

---

<sup>33</sup> Prop. 2021/22:176

<sup>34</sup> SOU 2020:30 s.403-404

<sup>35</sup> Källström & Malmberg (2022) *Anställningsförhållandet - Inledning till den individuella arbetsrätten*, s.167



byggnad anses tillhöra samma driftsenhet.<sup>36</sup> En driftsenhet kan enligt lagens mening innebära en ort, vid en sammanslagning av turordningen av flera driftsenheter. Det kan anses vara möjligt att tolka begreppet ort på olika sätt beroende på vilket sammanhang och geografiskt område det kan tänkas innebära.<sup>37</sup> I förarbeten ska begreppet inte ge någon vidsträckt innebörd. Begreppen ort och driftsenhet har prövats vid flera tillfällen av Arbetsdomstolen genom rättsfallen AD 1993 nr 99, AD 1984 nr 59 och AD 1984 nr 4. Slutsatsen har i dessa rättsfall blivit att en sammanhängande befolknings- och bebyggelsekoncentration som ligger i samma kommun ska anses vara samma ort.

I vissa fall kan en ytterligare uppdelning av arbetstagare göras inom varje driftsenhet. I 22 § LAS 3 st ska en turordning fastställas om arbetsgivaren är bunden av fler än ett kollektivavtal. Den turordning som ska fastställas, för varje driftsenhet, görs för varje separat kollektivavtalsområde. Arbetstagare som inte är medlemmar i fackföreningar, som slutit avtal med arbetsgivaren, räknas in i kollektivavtalsområdet om de sysselsätts i arbetet som avses i kollektivavtalet. När indelningen i turordningskretsar görs utefter avtalsområdet, har det ingen betydelse vilket medlemskap en arbetstagare har, utan vilka arbetsuppgifter som avses i avtalet, som arbetstagarna arbetar med.<sup>38</sup>

### 2.2.3 Sammanfattning

Flera förändringar vid turordningsreglernas tillämpning och undantag har skett. Numera får arbetsgivaren undanta tre stycken arbetstagare, oavsett antalet anställda, innan en turordning ska uppställas. Tidigare var antalet endast två stycken och bara de arbetsgivare med tio eller färre arbetstagare hade möjlighet att göra det. Med de nya bestämmelserna i lagen har arbetsgivaren numera en större frihet att kunna undanta arbetstagare. Att undantaget till turordningsreglerna har utvidgats kan ses som en fördel för arbetsgivaren. De har nu möjlighet att våga anställa arbetstagare med nyckelkompetens utan att behöva oroa sig för att förlora kompetensen vid en arbetsbristsituation och att "sist in - först ut" principen behöver tillämpas.

---

<sup>36</sup> Prop. 1973:129 s.260. Se även AD 1988 nr 32, AD 1988 nr 100 och AD 1994 nr 85

<sup>37</sup> AD 1993 nr 99

<sup>38</sup> Calleman, Catharina (1999) *Turordningslista vid arbetsbrist*. s.97

## 2.3 Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet

Andra stycket 7 § LAS anger att en uppsägning inte har sakliga skäl om det är skäligt att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Ett försök av arbetsgivaren att omplacera en arbetstagare innebär en precisering av begreppet sakliga skäl. Begreppet omplaceringsskyldighet gäller vid både uppsägning på grund av arbetsbrist och uppsägning på grund av personliga skäl. Arbetsgivaren måste göra en noggrann utredning om det finns möjlighet att omplacera en arbetstagare. Skulle en arbetsgivare inte göra en utredning och det är oklart om arbetstagaren kan omplaceras till annat arbete, anses skyldigheten inte vara fullgjord enligt AD 2020 nr 2. Omplaceringsskyldigheten gäller enbart lediga befattningar, det går alltså inte att friställa en annan arbetstagare. Arbetsgivaren behöver inte heller skapa en ny tjänst för arbetstagaren. Arbetsdomstolen sammanfattar i AD 2000 nr 69 att arbetsgivaren ska utreda en omplaceringsmöjlighet innan en uppsägning, som bör vara den yttersta åtgärden som får användas först när alla andra möjligheter att undvika en uppsägning har utretts. Arbetsgivaren ska göra en noggrann utredning och ta tillvara de möjligheter som finns för en omplacering. Däremot är omplaceringsskyldigheten begränsad till de arbeten som är lediga och som arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för. Skulle arbetstagaren av någon anledning avböja arbetsgivarens erbjudanden finns det ingen skyldighet att erbjuda något annat arbete.<sup>39</sup>

Om en arbetstagare blir erbjuden ett skäligt omplaceringserbjudande vid en arbetsbristsituation och tackar nej till erbjudandet, är inte arbetsgivaren skyldig att genomföra en turordning.<sup>40</sup> Den största frågan här blir vad som anses vara ett skäligt omplaceringserbjudande. Kriteriet för skäligt omplaceringserbjudande är vad som kan anses vara skäligt inom ramen för anställning. Om omplaceringserbjudandet accepteras ska det inte bli tal om någon uppsägning. Arbetsdomstolen har vid flera tillfällen uttalat sig om att en omplacering av en arbetstagare utanför ramen för arbetstagarens anställning, är att likställas med en uppsägning eller avskedande. Därav bör arbetsgivaren i en sådan situation följa de regler som gäller vid uppsägning eller avsked. Är anledningen till omplacering arbetsbrist, innebär det att arbetsgivaren, före den tänkta omplaceringen, ska följa lagens turordningsregler.<sup>41</sup> Sammanfattningsvis är ett skäligt omplaceringserbjudande det som ligger inom ramen för arbetstagarens anställningsavtal. Om omplaceringserbjudandet innebär en

---

<sup>39</sup> Prop. 2021/22:176, s.89

<sup>40</sup> Iseskog, Tommy (2023) *Uppsägning vid arbetsbrist*, s.87

<sup>41</sup> Iseskog, Tommy (2023) *Uppsägning vid arbetsbrist*, s.87-88

ändring i anställningsavtalets ram, är utgångspunkten att turordning måste genomföras före en omplacering.<sup>42</sup> Reglerna om rätten till en omplacering är tvingande, med utgångspunkt att 7 § 2 st LAS är tvingande i sin natur.<sup>43</sup>

### 2.3.1 Reglerna om sakliga skäl för uppsägning ska vara dispositiva

Sakliga skäl för uppsägning och arbetsgivarens omplaceringsskyldighet ska vara semidispositiva, vilket innebär att avvikelser från reglerna enbart får göras med stöd i kollektivavtalen.<sup>44</sup> I 2 § LAS andra stycket är lagen tvingande till fördel för arbetstagare, man får alltså inte avtala bort reglerna till nackdel för arbetstagaren. Enligt 2 § LAS tredje och fjärde stycket får vissa regler i lagen avtalas bort med kollektivavtal. Avvikelserna kan vara till nackdel för arbetstagaren, däremot får det inte strida mot EU-direktiven.

### 2.3.2 Förhållandet mellan 7 § och 22 § LAS

Arbetsdomstolen finner i rättsfallen AD 2009 nr 50 samt AD 2011 nr 30 att en arbetsgivare är först skyldig att genomföra en omplacering vid arbetsbrist enligt 7 § LAS innan denne är skyldig att göra en turordningslista enligt 22 § LAS. Däremot behöver arbetsgivaren inte ge omplaceringserbjudande i turordning till arbetstagare, utan det är den arbetstagare som arbetsgivaren finner mest lämplig för arbetet som ska bli erbjuden omplacering. "Rätt man på rätt plats" är utgångspunkten, såvida det inte strider mot god sed på arbetsmarknaden eller diskrimineringslagarna. Reglerna om turordning i 22 § LAS blir först tillämpliga vid arbetsbrist och när arbetsgivaren har uttömt sin omplaceringsskyldighet.

Skillnaden mellan omplaceringar enligt 7 § LAS och omplacering i turordningsreglerna behandlas i rättsfallen AD 1994 nr 1 och AD 2005 nr 57. Förutsättningarna för att en omplacering ska kunna ske är att det finns ett ledigt arbete som arbetstagaren skäligen kan omplaceras till. Turordningsreglerna används när det finns flera arbetstagare som omfattas av arbetsbrist och kommer konkurrera om de arbeten som finns kvar hos arbetsgivaren. Turordningsreglerna är inte tillämpliga om en arbetstagare har avböjt ett skäligt omplaceringserbjudande. Arbetsdomstolen gör en rättslig utredning i AD 2006 nr 110 att arbetsgivaren har fullgjort sin omplaceringsskyldighet om en arbetstagare som blir drabbad av arbetsbrist tackar nej till ett skäligt omplaceringserbjudande. Turordningsreglerna blir inte

---

<sup>42</sup> Ileskog, Tommy (2023) *Uppsägning vid arbetsbrist*, s.89

<sup>43</sup> Lunning (2022) *Anställningsskydd : en lagkommentar*, s.496

<sup>44</sup> Prop. 2021/22:176, s.92

tillämpliga vid denna situationen då omplaceringserbjudandet har avböjts av en arbetstagare som borde ha accepterat erbjudandet.

### 2.3.3 Omplacering till lägre sysselsättningsgrad

I Prop. 2021/22:176 föreslår regeringen att arbetsgivare med arbetstagare som kommer beröras av en omorganiseringen av en driftsenhet, kan ge omplaceringserbjudande som innebär lägre sysselsättningsgrad. Erbjudandet bör lämnas till den arbetstagare som har kortast anställningstid om det är fler arbetstagare som berörs och det ska göras i turordning. Skulle det vara flera olika tjänster som ska omorganiseras ska erbjudandet ges först till den tjänst med lägre sysselsättningsgrad.<sup>45</sup> En arbetsgivare har rätt att leda och fördela arbetet och kan med sin arbetsledningsrätt genomföra förändringar av arbetstagarens anställningsförhållande, om förändringarna ligger inom ramen för anställningen. Sysselsättningsgraden kan arbetsgivaren inte ändra på, däremot kan arbetsgivaren erbjuda en ny anställning som har lägre sysselsättningsgrad. Skulle arbetstagaren godta erbjudandet, kan en lägre sysselsättningsgrad börja gälla. Om arbetstagaren tackar nej till erbjudandet är det att likställas med en uppsägning då en omorganisation kan föranledas av arbetsbrist. Då anses arbetsgivaren ha fullgjort sin omplaceringsskyldighet och arbetstagaren kan förlora sin plats i turordningslistan om erbjudandet anses vara skäligt. I rättspraxis har erbjudanden som dessa ansetts vara skäliga trots att det skett en sänkning av sysselsättningsgraden.<sup>46</sup> Tidigare kunde arbetsgivaren som åtgärdar sin arbetsbrist genom att omplacera till lägre sysselsättningsgrad göra det med mycket större frihet. Turordningsreglerna blir heller inte tillämpliga när arbetsbristen hanteras på detta sätt. Därför har regeringen föreslagit att omreglering till lägre sysselsättningsgrad ska lämnas i turordning.<sup>47</sup>

## 2.4 Företrädesrätt till återanställning

Företrädesrätt till återanställning återfinns i 25-27 §§ LAS och innebär i huvudsak att en arbetstagare som har blivit uppsagd på grund av arbetsbrist, har förtur till återanställning hos arbetsgivaren.<sup>48</sup> Återanställningsrätten anses utgöra kärnan i det lagreglerade skyddet, tillsammans med kravet på sakliga skäl och turordningsreglerna.<sup>49</sup> I 25 § LAS första stycket lyder det att företrädesrätten gäller om arbetstagaren anses ha tillräckliga kvalifikationer för

---

<sup>45</sup> Prop. 2021/22:176, s.132

<sup>46</sup> Prop. 2021/22:176, s.130

<sup>47</sup> Prop. 2021/22:176, s.131

<sup>48</sup> Ulander-Wänman, Carin (2008) *Företrädesrätt till återanställning*, s.62

<sup>49</sup> Ulander-Wänman, Carin (2008) *Företrädesrätt till återanställning*, s.54

den nya anställningen och att arbetstagaren som varit anställd hos arbetsgivaren uppnått en viss anställningstid. Företrädesrätten gäller för alla anställningsformer, det som avgör är anställningstid. Längden på anställningen ska vara sammanlagt tolv månader under de senaste tre åren. Rätten till företräde gäller under uppsägningstiden samt senast nio månader efter uppsägningens utgång.

När en arbetstagare har blivit uppsagd på grund av arbetsbrist ska arbetsgivaren informera om företrädesrätten. Arbetstagaren måste själv anmäla anspråk hos arbetsgivaren om företrädesrätt, även fast information har tillkommit arbetstagaren om att denne har kvalificerat sig för återanställning. Företrädesrätten gäller gentemot arbetsgivaren och dennes verksamhet där arbetstagaren tidigare haft sysselsättning. Återanställningsrätten gäller alla nya anställningar som arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för.<sup>50</sup> Rätten till företräde gäller vid ett ledigt arbete, det vill säga ifall arbetsgivaren behöver genomföra en rekrytering för att fylla platsen. Med det sagt kan arbetsgivaren alltid genomföra interna omplaceringar innan rätten till företräde aktualiseras.<sup>51</sup> Arbetsdomstolen gjorde i AD 1996 nr 56 uttalandet att interna omplaceringar i princip alltid går före företrädesrätten till återanställning.

Det är också av stor vikt att iaktta att företrädesrätten är mer begränsad än omplaceringsrätten. Omplaceringsrätten omfattar nästintill hela arbetsgivarens verksamhet medan företrädesrätten är begränsad till driftsenhet och avtalsområde, det vill säga den driftsenhet och avtalsområden där arbetstagaren tidigare har varit sysselsatt. De båda begreppen driftsenhet och avtalsområde definieras på samma vis som vid turordningsreglerna. Precis som turordningsreglerna är även företrädesrätten till återanställning dispositiv, det vill säga att reglerna kan avvika från lagen om ett kollektivavtal har slutits på lokal eller central nivå.<sup>52</sup>

Även vid företrädesrätt gäller turordningsreglerna, precis som vid uppsägning, enligt LAS.<sup>53</sup> Finns det flera arbetstagare som har företräde genom att deras anställning har avslutats, ska en turordning upprättas mellan arbetstagarna.<sup>54</sup> Rangordningen av arbetstagare sker på liknande sätt som vid turordningsreglerna, ju längre anställningstid arbetstagaren har desto

---

<sup>50</sup> Ulander-Wänman, Carin (2008) *Företrädesrätt till återanställning*, s.63

<sup>51</sup> AD 2003 nr 4 & AD 1996 nr 56

<sup>52</sup> Ileskog, Tommy (2023) *Uppsägning vid arbetsbrist*, s.143-144

<sup>53</sup> Ulander-Wänman (2008) *Företrädesrätt till återanställning*, s.136. Se även Prop. 1973:129 s.71.

<sup>54</sup> AD 1992 nr 50

bättre plats får den i företrädeslistan. Även här gäller företräde vid ålder, vid samma anställningstid får den äldre arbetstagaren högre företräde. Det är värt att nämna att undantagsreglerna till turordning, där arbetsgivare får undanta högst tre anställda, inte gäller vid företrädesrätten. Har en arbetstagare uppnått den så kallade LAS-åldern<sup>55</sup> har denne oberoende anställningstid inte företräde till återanställning.<sup>56</sup>

25 och 26 §§ LAS är dispositiva, det innebär att arbetsmarknadens parter kan göra ändringar genom kollektivavtal. Det gör att olika begrepp som driftsenhet, ort, kollektivavtalsområde och anställningstid kan få annat innehåll än lagens. Det som avtalats i kollektivavtalen om turordning vid uppsägning kan vara annorlunda än de avvikelser om turordning vid företrädesrätt till återanställning.<sup>57</sup>

## 2.5 Tillräckliga kvalifikationer

Ett begrepp som återkommer när man pratar om omplacering, turordning och företrädesrätt till återanställning är tillräckliga kvalifikationer. Tillräckliga kvalifikationer finns uttryckligen i tre lagregler: 22 § tredje stycket, 25 § första stycket och 25 a § LAS. Kravet på tillräckliga kvalifikationer gäller även vid omplacering enligt 7 § andra stycket LAS. I AD 1996 nr 5 gör Arbetsdomstolen bedömningen att frågan om en arbetstagare har tillräckliga kvalifikationer blir densamma om det gäller omplacering enligt 7 § LAS och turordning enligt 22 § LAS. AD 1994 nr 88 understryker att begreppet har samma betydelse i 22 § LAS som i 25 § LAS. Slutsatsen blir därför att begreppet tillräckliga kvalifikationer har samma innebörd i de olika bestämmelserna.<sup>58</sup> Begreppet tillräckliga kvalifikationer är ett rekvisit, det vill säga att lagen blir tillämplig när villkoret är uppfyllt. Det framgår inte av lagtext att tillräckliga kvalifikationer är en begränsning av omplaceringsskyldigheten, men det finns i lagmotiv och rättspraxis, exempelvis rättsfall AD 1995 nr 2.<sup>59</sup>

Arbetsgivaren har en omplaceringsskyldighet enligt andra stycket 7 § LAS, annars anses uppsägningen inte vara sakligt grundad. Skyldigheten gäller alla lediga arbeten som arbetstagaren skäligen kan omplaceras till där arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för. Däremot finns det enligt Arbetsdomstolens praxis inte skäl att kräva att en arbetsgivare

---

<sup>55</sup> 33 § lagen om anställningsskydd, 69 år.

<sup>56</sup> Ileskog, Tommy (2023) *Uppsägning vid arbetsbrist*, s.144-145

<sup>57</sup> AD 1983 nr 112. Ulander-Wänman (2008), s.138

<sup>58</sup> Prop. 1973:129 s.165

<sup>59</sup> Lunning (2022) *Anställningsskydd: en lagkommentar*, s.500

omplacerar en arbetstagare till arbeten som denne saknar tillräckliga kvalifikationer för.<sup>60</sup> Som utgångspunkt är det arbetsgivaren som själv bestämmer vilka kvalifikationskrav som gäller för en viss befattning. Det med bakgrund mot den arbetsledningsrätt som arbetsgivaren har.<sup>61</sup> Vid omplacering ska kravet på tillräckliga kvalifikationer vara detsamma som vid en nyanställning. Arbetsgivaren får inte ställa högre krav på kvalifikation vid en omplacering än vid nyanställning.<sup>62</sup>

Vad som anses vara "tillräckligt" när man pratar om vilka kvalifikationskrav som finns för en befattning, är att arbetstagaren ska ha de allmänna kvalifikationerna som normalt krävs av den som söker tjänsten.<sup>63</sup> Det kan krävas av arbetsgivaren att en viss upplärningstid och möjligtvis en utbildningsinsats behövs för att arbetstagaren med företrädesrätt ska kunna omplaceras. Det ska däremot inte behövas grundläggande utbildning för att kunna erhålla yrkeskunskaper som arbetet kräver. Arbetstagaren kan inte göra anspråk på tjänster som denne inte har kvalifikationer för, som skulle kräva en omskolning. Principen för turordningsreglerna får inte ge en arbetstagare företrädesrätt till en tjänst som han eller hon inte kan hantera.<sup>64</sup> Enligt AD 1996 nr 54 är det som utgångspunkt arbetsgivaren själv som bestämmer vilka kvalifikationer en arbetstagare ska ha för en viss befattning. Vad dessa krav mer specifikt rör sig om är exempelvis erfarenhet och kompetens, men även mer formella meriter. I vissa fall kan det även röra sig om mer personliga egenskaper som kan vägas in om arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer. Arbetsgivaren behöver visa på att kraven som finns hade varit tillämpliga om det skulle vara en nyanställning.<sup>65</sup> Formell utbildning är en kvalifikation som i flera avgöranden i Arbetsdomstolen har ansetts vara nödvändig.<sup>66</sup> Språkkunskaper är ytterligare ett kvalifikationskrav som har ansetts vara rimliga i vissa situationer. En arbetstagare ansågs sakna tillräckliga kvalifikationer på grund av bristande kunskap i engelska.<sup>67</sup> Vid tillämpningen om tillräckliga kvalifikationer för en arbetstagare är det arbetsgivaren som har en dubbel bevisbörda. Det som menas med dubbel bevisbörda är att arbetsgivaren måste bevisa att kompetenskraven som krävs för arbetstagaren även skulle

---

<sup>60</sup> SOU 2020:30, s.189

<sup>61</sup> Calleman, Catharina (1999) *Turordning vid uppsägning*, s.138

<sup>62</sup> Prop. 1973:129 s.18, 44, 158 f., 165 och 260.

<sup>63</sup> Prop. 1973:129 s.165

<sup>64</sup> Calleman, Catharina (1999) *Turordning vid uppsägning*, s.143

<sup>65</sup> SOU 2020:30, s.197-198

<sup>66</sup> AD 1977 nr 94, AD 1995 nr 2, AD 1984 nr 133, AD 1984 nr 19, AD 1995 nr 118

<sup>67</sup> AD 1984 nr 133

ha ställts vid en nyrekrytering. Arbetsgivaren måste också bevisa att den berörda arbetstagaren inte uppfyller kompetenskraven.<sup>68</sup>

Vid företrädesrätt till återanställning är 25 § LAS tillämplig. För att arbetstagaren ska ha företrädesrätt till återanställning ska denne ha tillräckliga kvalifikationer för det arbete som erbjuds. Det arbete som erbjuds ska även vara inom den egna turordningskretsen.<sup>69</sup> I fast praxis från Arbetsdomstolen och uttalanden i förarbeten anses kravet på tillräckliga kvalifikationer ska vara detsamma som vid en nyanställning, det vill säga att arbetstagare har de allmänna kvalifikationerna för arbetet som normalt skulle krävas av den som söker arbete som är ledigt. Arbetsgivaren får inte ändra eller göra kvalifikationskraven strängare än vad kraven skulle ha varit vid en anställning. Arbetsgivaren måste även acceptera en viss upplärningstid för arbetstagaren, det finns inga krav på att arbetstagaren ska kunna sina arbetsuppgifter fullt ut första dagen. Skulle en arbetsgivare inte anse att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för arbetet, åligger det arbetsgivaren att bevisa det.<sup>70</sup> De krav som arbetsgivaren kan ställa är både formell kompetens, som utbildning och erfarenhet, men även personlig lämplighet och social kompetens. Arbetsgivaren har en dubbel bevisbörda och ska bevisa att de kompetenskrav som ställs faktiskt gäller och att den arbetstagare som det berör inte uppfyller kraven.<sup>71</sup>

Det är värt att uppmärksamma den konkurrens mellan omplacering enligt 7 § LAS och företrädesrätten enligt 25 § LAS som kan uppkomma. Dock är det viktigt att poängtera att företrädesrätten endast gäller vid situationer då en nyrekrytering skulle uppstå. Det är alltså inte så att företrädesrätten blir tillämplig när det sker förändringar i personalen på grund av omplacering, utan endast vid situationer där ett nytt anställningsavtal ska ingås. Med andra ord kan man säga att omplacering alltid går före återanställning.<sup>72</sup>

---

<sup>68</sup> Iseskog, Tommy (2023) *Uppsägning vid arbetsbrist*, s.62

<sup>69</sup> Danhard, Erik (2008) *Turordningsreglernas kärna : om tillräckliga kvalifikationer*, Särtr. ur: Ny juridik ; 2003:2, s.4

<sup>70</sup> AD 2012 nr 86

<sup>71</sup> Se AD 1976 nr 77, AD 1978 nr 162, AD 1986 nr 46, AD 1986 nr 55, AD 1986 nr 58, AD 1986 nr 109, AD 1989 nr 137, AD 1992 nr 1, AD 1992 nr 62, AD 1994 nr 88, AD 1996 nr 94, AD 1996 nr 140, AD 1998 nr 51, AD 1999 nr 18, AD 1999 nr 30, AD 1999 nr 36 och AD 2012 nr 86

<sup>72</sup> Lunning (2022) *Anställningsskydd : en lagkommentar*: s.505



### 3. Andra bestämmelser än lagens

Anställningsskyddslagen har en stor betydelse för arbetsgivare, eftersom regler kan vara tvingande som inte går att ändra genom avtal. Som nämnts är vissa regler i anställningsskyddslagen semidispositiva och kan därmed ersättas eller kompletteras med kollektivavtal, till exempel turordningsregler. Eftersom det är av stor vikt för uppsatsen att utreda hur arbetsbristen ser ut i praktiken, kommer kollektivavtal på den statliga, kommunala och regionala samt privata sektorn att undersökas.

#### 3.1 Kollektivavtal

Som nämnts tidigare är det enligt 2 § LAS möjligt att göra avvikelser från vissa bestämmelser i lagen genom kollektivavtal. En paragraf som går att avvika från är 22 § LAS, det vill säga turordningsreglerna. Det innebär att det i en hel del kollektivavtal kan avtalas bort om turordningsregler och i vilken ordning arbetstagare kan ställas upp. För att det ska kunna göras på lokal nivå krävs det att avtalet på arbetstagarsidan har godkänts av en central organisation. Det är både lokala och centrala parter som kan ingå avtal som avviker från lagens turordningsregler.<sup>73</sup> Om en arbetsgivare har arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande fackföreningen eller arbetstagare som är medlemmar i en annan fackförening, får avvikelser tillämpas med hjälp av kollektivavtal. Det gäller om arbetstagarna är sysselsatta med det arbete som avses av kollektivavtalet.<sup>74</sup> De grundläggande delarna i kollektivavtalets bestämmelser som kan innebära en avvikelse till lagen uppmärksammas särskilt. Delarna där det är möjlighet för arbetsgivare att undanta arbetstagare är innan turordning, turordningskretsar, driftsenhet, arbetstagarens anställningstid samt arbetstagares tillräckliga kvalifikationer för fortsatt arbete.<sup>75</sup> I följande avsnitt kommer flertalet kollektivavtal på den statliga, kommunala och regionala samt privata sektorn att lyftas fram.

Kollektivavtalen spelar stor del på den svenska arbetsmarknaden. På den privata sektorn är det närmare 85 procent som regleras av kollektivavtalens anställningsförmåner och villkor.<sup>76</sup> På den offentliga sektorn är det 100 procent täckning.<sup>77</sup> Kollektivavtalen utgör en mycket stor vikt för den svenska modellen, eftersom parterna kan genom förhandling förändra och

---

<sup>73</sup> SOU 2020:30, s.207

<sup>74</sup> Källström & Malmberg (2022) *Anställningsförhållandet - Inledning till den individuella arbetsrätten*, s.173

<sup>75</sup> SOU 2020:30, s.210

<sup>76</sup> Stern, Lotta & Björklund, Martin (2022) *Kollektivavtalens decentralisering och flexibilitet*, Rapport nr 22. s.5

<sup>77</sup> <https://www.mi.se/nyheter/2022/kollektivavtal-sa-ser-de-vita-flackarna-ut/>

anpassa vissa lagar och regler inom ramen för avtalet. Genomförandet av förhandlingar ökar branschens möjlighet att anpassa villkor och regler efter sina förutsättningar, det kan även gälla för enskilda företag.<sup>78</sup>

Praktiskt sett så är kollektivavtalsreglering av turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist mycket betydelsefullt. Avtalen som berör dessa frågor om turordning finns i nästintill alla branscher och kan med sin verkan ändra en stor del av lagens innebörd. Kollektivavtalen kan ha olika innehåll och vara uppbyggda på olika sätt. Det kan exempelvis vara bestämmelser i kollektivavtalet hur en turordning vid arbetsbrist ska upprättas som därmed ändrar lagens regler. Arbetsgivaren blir då skyldig att följa kollektivavtalet när en turordningslista av arbetstagare ska ställas upp. Det brukar kallas för materiella bestämmelser och gälla hur kollektivavtalet ska tillämpas. Andra ändringar som kan göras är hur indelningen i de så kallade turordningskretsarna ska göras och därmed vilka arbetsgrupper som kommer påverkas av en arbetsbristuppsägning. Andra ändringar kan även vara att genom ett lokalt kollektivavtal, i det enskilda fallet, ställa upp en avtalsturlista.<sup>79</sup>

### 3.1.1 Statlig sektor

Arbetsgivarverket är en arbetsgivarorganisation på den statliga sidan för statliga arbetsgivare och förvaltningsmyndigheter. Arbetsgivarverket har cirka 250 myndigheter, affärsverk eller andra arbetsgivare som tillhör det statliga området. Arbetsgivarverket tillsammans med medlemmarna samordnar den statliga verksamheten och tecknar bland annat kollektivavtal som idag täcker 285 000 anställda.<sup>80</sup> Hos statliga myndigheter är det avtalet TurA-S som reglerar turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist och som kompletterar 22 § LAS. Avtalet träffades mellan arbetsgivarorganisationen Statens arbetsgivarverk (numera Arbetsgivarverket) och huvudorganisationerna SACO, SF och TCO-S den 12 mars 1984. Avtalet gäller för de arbetstagare som arbetar hos staten och som brukar regleras av kollektivavtal mellan Statens arbetsgivarverk (Arbetsgivarverket) och en motsvarande part. I avtalet ingår paragraf 3-6 under *Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist* och paragraf 7-9 under *Turordning vid företrädesrätt till återanställning*. Turordning vid uppsägning ska gälla alla de arbetstagare som har jämförbara arbetsuppgifter på den ort det gäller, 3 §. Denna paragraf ersätter de bestämmelser som finns i 22 § tredje stycket LAS,

---

<sup>78</sup> Stern & Björklund (2022) *Kollektivavtalens decentralisering och flexibilitet*, s.7

<sup>79</sup> Calleman, Catharina (1999) *Turordningslista vid arbetsbrist*. s.212-213

<sup>80</sup> <https://www.arbetsgivarverket.se/>

vilket är att turordning ska uppställas för varje driftsenhet som arbetsgivare har och en turordning för varje avtalsområde om arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal. Det finns ingen bestämmelse i kollektivavtalet som ersätter 22 § andra stycket, om möjligheten för arbetsgivaren att undanta arbetstagare innan en turordning uppställs.

Skulle situationen uppstå att en del av en myndighet behöver flytta sin verksamhet till en annan statlig myndighet på samma ort eller i närheten, ska en turordning begränsas till att omfatta de arbetstagare som blir berörda av förändringen, enligt 4 §. Skulle flera arbetstagare inte bli erbjudna anställning vid en förflyttning ska turordningsreglerna tillämpas. 5 § understryker att lokala parter får träffa kollektivavtal att arbetstagare omfattas av turordning på grund av arbetsbrist vid huvudsakligen jämförbara arbetsuppgifter vid: “en del av myndigheten på en viss ort, delar av myndigheten på mer än en ort eller myndigheten i dess helhet.” 6 § förklarar att skulle parterna enas om vad som avses i 5 § ska Arbetsgivarverket tillsammans med berörda huvudorganisationer förhandla fram ett kollektivavtal om sådan turordning.

Bestämmelserna om turordning vid företrädesrätt till återanställning återfinns i 7-9 § i TurA-S avtalet. Företrädesrätten ska gälla alla arbetstagare hos myndigheten. Lokala kollektivavtal får enligt 8 § enbart omfatta vissa arbetstagare i en eller flera delar av myndigheten. Skulle ett sådant kollektivavtal träffas får arbetsgivaren ge förslag om hur en uppdelning av turordningsområden skulle se ut, om Arbetsgivarverket eller den myndighet som Arbetsgivarverket bestämmer medger det, enligt 9 §.

### 3.1.2 Kommunala och regionala sektorn

Inom den kommunala och regionala sektorn är Sveriges kommuner och regioner (SKR) den största arbetsgivarorganisationen. SKR är en medlems- och arbetsgivarorganisation där alla regioner och kommuner i Sverige är medlemmar. Dess roll är att teckna centrala kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor.<sup>81</sup> SKR tecknar kollektivavtal med centrala fackliga organisationer som täcker 1,2 miljoner arbetstagare.<sup>82</sup> Huvudöverenskommelsen (HÖK) är ett huvudavtal som sluts av SKR och ett flertal centrala fackförbund. Den del av HÖK som innehåller allmänna anställningsvillkor är Allmänna bestämmelser (AB). AB 20 är lydelsen som trädde i kraft den 1 oktober 2022. Kapitel 7

<sup>81</sup> <https://skr.se/skr/omskr.409.html>

<sup>82</sup> <https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/kollektivavtal.50058.html>

*Avslut av anställningen* i AB 20 är tillämpningsområdet som handlar om bland annat 35 § *Turordning och företrädesrätt* som är det väsentliga i detta arbete. I 35 § gäller avvikelser från 22 §, 25 § 27 § samt 29 § i LAS. I AB 20 gällande 22 § LAS föreligger både avvikelser men även tillägg till lagen. I mom. 1 lyder följande: “Gemensam turordning fastställs för varje driftsenhet för sig. Inom driftsenheten fastställs turordningen för grupp av arbetstagare inom samma förvaltningsområde som har befattningar med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter oavsett facklig tillhörighet.” Det finns ett förtydligande av innehållet i mom 1. att jämförbara arbetsuppgifter innebär att de som har samma befattning ska kunna genomföra de arbetsuppgifter som ingår i de befattningar som ska jämföras. Ett exempel som ges är att lärare anses ha jämförbara arbetsuppgifter. I mom 2 görs en ändring i 22 § LAS andra stycke, möjligheten till att undanta arbetstagare innan turordning gäller inte.

I mom 4 gäller, utöver 25 § och 27 § LAS, att företrädesrätten till vissa anställningsformer inte omfattas av företrädesrätten till återanställning. Det gäller heller inte för vikariat på mindre än 14 kalenderdagar eller för arbete som omfattas av omplacering. Om en arbetstagare omfattas av företrädesrätten gäller det att han eller hon gör anspråk, genom att skriftligen anmäla senast en månad efter att anställningen har upphört. Skulle en sådan anmälan inte inkommit till arbetsgivaren föreligger det för arbetstagaren ingen företrädesrätt till återanställning. Har nu en arbetstagare anmält anspråk, görs en uppdelning mellan arbetstagare inom regionen och övriga arbetstagare. För de arbetstagare som arbetar i regioner gäller att de får återanställning på samma ort och förvaltningsområde som de tidigare var verksamma i. För övriga arbetstagare gäller det inom arbetsgivarens verksamhet och förvaltningsområde som de senast var verksam i. Skillnaden är därmed att arbetstagare i regionen ska stanna kvar på sin ort medan arbetstagare i kommunen kan behöva återställas till annan ort. Det gäller för båda grupperna att de har företrädesrätt till lediga tjänster med liknande kvalifikationskrav som motsvarade deras tidigare anställning. Enligt Mom 5 kan avvikelser från bestämmelserna i AB 20 göras genom att arbetsgivare- och arbetstagarorganisationer träffar lokala kollektivavtal. Innan AB 20 tecknades fanns det tidigare kollektivavtal AB 17 i lydelse från 2020-05-01 och AB 20 i lydelse från 2022-01-01. I båda kollektivavtalen fanns det ingen bestämmelse om att undantag kan göras från 22 § LAS.

### 3.1.3 Privat sektor

Inom privat sektor finns det en stor majoritet av tjänstemän som ingår i Privattjänstemannakartellen (PTK).<sup>83</sup> PTK har slutit huvudavtal med Svenskt Näringsliv, Arbetsgivaralliansen, Svensk Scenkonst och Fremia. Samtliga huvudavtal har slutits med tanke på att “skapa förutsättningar för snabb omställning, ökad kompetens och ökad rörlighet på svensk arbetsmarknad”. Alla huvudavtal förutom det med Fremia har tecknats med start att gälla 1 oktober 2022. Kollektivavtalet mellan Fremia och PTK tecknades 31 oktober 2022 med en ny förhandlingsordning den 1 mars 2023.<sup>84</sup>

Huvudavtalet som PTK slutit med Svenskt Näringsliv om trygghet, omställning och anställningsskydd tillämpas från den 1 oktober 2022 och ska gälla fram till och med 31 december 2027. Huvudavtalet gäller och det går därmed inte att avvika från bestämmelserna genom överenskommelser, om det inte framgår av enskild bestämmelse. I kapitel 3 *Anställningsskydd* finns bestämmelser som ska tillämpas istället för de bestämmelser som finns i lagen. § 8 *Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist* förklarar att bestämmelser om turordning vid uppsägning, ska parterna begära en förhandling för att komma överens. Vid en aktuell personalinskränkning ska parterna värdera arbetsgivarens krav och behov vad gäller bemanningshänseende. Kan inte dessa behov tillgodoses med turordning i lagen ska parterna fastställa en turordning som avviker från lagen. Parterna ska därefter göra ett urval av de arbetstagare som ska sägas upp. Förutsättningarna är att de behov av kompetens som arbetsgivaren behöver för att kunna bedriva en verksamhet ska betraktas. För att det ska kunna genomföras i praktiken ska endera parten begära förhandling om överenskommelse av turordningsregler enligt 22 § LAS och om vilka eventuella avvikelser från lagen som behövs.

I 9 § i huvudavtalet får arbetsgivaren vid den berörda driftsenheten och avtalsområdet undanta tre stycken arbetstagare om avtal om turordning inte kan träffas. De arbetstagare som därmed blivit undantagna har företrädesrätt till återanställning. Skulle arbetsgivaren istället endast ha en driftsenhet så kan arbetsgivaren välja att undanta fyra stycken arbetstagare för samtliga avtalsområden. Om fler driftsenheter ska uppställa en gemensam turordning som i tredje stycket 22 § LAS, ska först tre arbetstagare undantas och därefter en arbetstagare per driftsenhet som påverkas av sammanslagningen innan den gemensamma turordningen. Enligt

---

<sup>83</sup> Calleman, Catharina (1999) *Turordningslista vid arbetsbrist*. s.213

<sup>84</sup> <https://www.ptk.se/forhandling-och-avtal/avtal/>

§ 8 i huvudavtalet kan de lokala parterna även göra avvikelser från 25-27 §§ LAS om turordning till företrädesrätt. Det ska ske på samma sätt som vid fastställandet av turordningen.

Likt kollektivavtalet mellan PTK och Svenskt Näringsliv har PTK slutit huvudavtalet med Arbetsgivaralliansen tecknat 27 juni 2022 som gäller från och med den 1 oktober 2022 till och med den 31 december 2027. PTK har även slutit avtal med Svensk Scenkonst, vars avtal är identiskt med Arbetsgivaralliansens avtal. Det går inte att göra avvikelser från bestämmelserna i huvudavtalet genom att träffa egna överenskommelser, om det inte framgår i enskilda bestämmelser. Detta enligt § 5 i kollektivavtalet. I § 1 i kapitel 3 - Anställningsskydd är parterna överens att resterande bestämmelser i det kapitlet ska gälla istället för lagen. Vid en personalinskränkning ska lokala parter ta hänsyn till företagets krav och behov i bemannings hänseenden. Ska dessa behov inte tillgodoses med parternas gemensamma uppfattning ska fastställandet av en turordningslista istället ske genom en avtalsurlista. Precis som i huvudavtalet mellan PTK och Svenskt Näringsliv ska parterna i detta kollektivavtal göra ett urval av de arbetstagare som behöver sägas upp där det är av vikt att företagets kompetens och behov finns kvar. Kan parterna inte enas och därmed inte heller träffa avtal om turordning får arbetsgivaren undanta tre stycken arbetstagare vid det berörda drift- och avtalsområdet. Har arbetsgivaren endast en driftsenhet finns det möjlighet att undanta fyra stycken arbetstagare för samtliga avtalsområden. Skulle en sammanläggning av flera driftsenheter av vad som avses i 22 § LAS får tre arbetstagare undantas samt en arbetstagare per driftsenhet som omfattas utöver den första driftenheten. I avtalet står det också att avvikelser får göras av 25-27 §§ LAS mellan de lokala parterna. Kriterierna för att ställa upp en turordning till företrädesrätten ska ske på samma sätt som turordningen vid arbetsbrist uppsägning.

Till skillnad från tidigare arbetstagarorganisationer har PTK slutit avtal med Fremia den 31 oktober 2022. Avtalet ska börja gälla från och med den 1 januari 2023. Det går inte att parterna träffar överenskommelser som avviker från bestämmelserna i detta huvudavtal, om inte annat framgår i en enskild bestämmelse. PTK och Fremia har kommit överens om att bestämmelserna i kapitel 3 Anställningsskydd ska tillämpas istället för regleringen i lagstiftningen, det framkommer av § 1. Bestämmelserna gällande turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist och turordning vid företrädesrätt till återanställning är detsamma som

PTKs övriga huvudavtal med Arbetsgivaralliansen, Svensk Scenkonst och Svenskt Näringsliv.

Samtliga kollektivavtal har även anmärkningar som förtydligar att bestämmelserna ersätter 22 § LAS andra stycket om att undanta arbetstagare. Kollektivavtalet använder även begreppet avtalsområde, vilket betyder uppdelningen mellan arbetare och tjänstemän. Definitionen av vad en driftsenhet är, är detsamma som enligt anställningsskyddslagen.

### 3.2 Avtalsturlistor

Det finns vissa fall då överenskommelser mellan en arbetsgivare och en facklig organisation på lokal nivå kan upprätta en turordning med anledning av uppsägningar på grund av arbetsbrist. Det som parterna kommer överens om är turordning av hur de ska säga upp arbetstagare som helt avviker från lagens bestämmelser eller generella bestämmelser som återfinns i kollektivavtal. Parterna har nu upprättat det som brukar kallas för en avtalsturlista.<sup>85</sup> En avtalsturlista är ett kollektivavtal som ingåtts av arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen vid ett enskilt tillfälle när en turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska uppställas.<sup>86</sup> När parterna ska upprätta en avtalsturlista kan det vara av vikt att, förutom att beakta arbetstagarens sammanlagda anställningstid, även ta hänsyn till olika omständigheter, bland annat personliga egenskaper och sociala faktorer hos arbetstagaren.<sup>87</sup> För att avtalsturlistan ska vara rättsligt bindande krävs det, precis som för kollektivavtal, att den följer kollektivavtalets form och att den därmed är skriftlig. Utöver formen på avtalet ska även parterna, arbetsgivare och lokala arbetstagarorganisationer, vara överens. Det betyder rent praktiskt att parterna har en skriftlig överenskommelse som båda har undertecknat. Arbetsdomstolen har fastställt i AD 1995 nr 37 att avtalet måste innehålla orden “uppsägning” eller “turordning” för att de ska anses vara giltiga.<sup>88</sup>

Inom den offentliga sektorn ska arbetsgivare enligt 1 kap. 9 § Regeringsförordningen iaktta skicklighet och opartiskhet. Arbetsgivaren ska dessutom upprätta en huvudprincip om att alla arbetstagare ska behandlas lika. För anställda inom den statliga sektorn blir frågan om det är möjligt att likabehandling av arbetstagare vid avtalsturlistor ens blir aktuellt. Det med hänsyn till att 5 § TurA-S endast tillåter en turordningslista för “en del av myndigheten på en viss ort,

---

<sup>85</sup> SOU 2020:30, s.208

<sup>86</sup> Calleman, Catharina (1999) *Turordning vid arbetsbrist*, s.247

<sup>87</sup> Glavå & Hansson (2022), *Arbetsrätt*, s.391

<sup>88</sup> Calleman, Catharina (1999) *Turordning vid arbetsbrist*, s.??

delar av myndigheten på mer än en ort eller myndigheten i dess helhet” och gäller för arbetstagare med jämförbara arbetsuppgifter.<sup>89</sup>

De regler som finns om avtalsturlistor ger stora möjligheter till att göra avvikelser från anställningsskyddslagens rättsliga regler om turordning. En avtalsturlista får däremot inte vara diskriminerande för arbetstagare eller strida mot god sed på arbetsmarknaden. Det är upp till parterna att komma överens vilka kriterier som ska gälla för avtalsturlistan, då det inte ställs några krav på vad avtalet innehåller. Avtalets kriterier kan exempelvis vara anställningslängd och kvalifikationer, där även personliga egenskaper hör till.<sup>90</sup>

### 3.3 Jämförelse mellan kollektivavtalen

Det finns flera likheter och skillnader mellan kollektivavtalen på den statliga, kommunala och regionala samt privata sektorn. Vid turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist på den privata sektorn ska en turordning ställas upp för varje driftsenhet och för de arbetstagare som blir berörda av arbetsbrist.

När en turordning ska uppställas ska det på den statliga sektorn (TurA-S) och den kommunala och regionala sektorn (AB 20) ske bland arbetstagare med jämförbara arbetsuppgifter. Det innebär att arbetstagare som kommer påverkas av arbetsbrist ska kunna påvisa sig ha liknande arbetsuppgifter som de kan utföra åt varandra. Bestämmelsen med jämförbara arbetsuppgifter ersätter det i 22 § tredje stycket LAS, om att turordning ska uppställas för varje driftsenhet och avtalsområde. Innan en turordning ska upprättas får arbetsgivaren på den statliga sektorn undanta tre stycken arbetstagare i linje med 22 § andra stycket LAS.

På den kommunala och regionala sektorn får inga arbetstagare undantas och kollektivavtalet ersätter den möjlighet som finns i lagen. På den privata sektorn får tre arbetstagare undantas för den driftsenhet som omfattas. Finns det enbart en driftsenhet får fyra arbetstagare undantas. Skulle en sammanläggning behövas göras innan en turordning, får tre arbetstagare undantas från den driftsenhet som är drabbad. Därefter får en arbetstagare per driftsenhet som berörs av sammanläggningen undantas. Det gäller också per avtalsområde, alltså mellan arbetare och tjänstemän.

---

<sup>89</sup> Calleman, Catharina (1999) *Turordning vid arbetsbrist*, s. 262

<sup>90</sup> Calleman, Catharina (1999) *Turordning vid arbetsbrist*, s.274



När det kommer till företrädesrätten till återanställning ska det gälla för alla arbetstagare hos myndigheten. Genom lokala avtal får företrädesrätten enbart omfatta arbetstagare i vissa delar av myndigheten. Avtalen på den kommunala och regionala sektorn omfattas enbart av de arbetstagare som gjort anspråk att de vill ha företräde till återanställning. Det är enbart de arbetstagare som omfattas av företrädesrätten som får göra anspråk. Förutsättningen för återanställning för arbetstagare är att det finns lediga arbeten som arbetstagaren har liknande kvalifikationer för. På den privata sektorn ska en turordning till företrädesrätten ställas upp på liknande sätt som vid turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Det vill säga att de lokala parterna ska komma överens om fastställandet av turordningen till återanställning.

Det finns som sagt flera likheter och skillnader mellan kollektivavtalen. Den största likheten mellan avtalen är att nästan alla bestämmelser gör avvikelser från lagen. Det är enbart TurA-S som inte har en bestämmelse som gör att turordningsreglerna avviker från turordningsreglerna i anställningsskyddslagen.

Calleman har i sin avhandling "Turordning vid arbetsbrist" från 1999 sammanfattat och tydligt framfört att tillämpningen av turordningsreglerna är komplicerad. Hur arbetsgivare väljer att tillämpa turordningsreglerna beror nästan helt och hållet på vilken del av arbetsmarknaden man tillhör. Hur tillvägagångssättet ser ut beror på hur behovet ser ut. En del använder sig av kollektivavtalen för hur indelningen i turordningskretsar ska fördelas. Andra använder kravet på tillräckliga kvalifikationer och undantaget som kan tillämpas och vissa förlitar sig på att arbetsgivaren ingår i lokala överenskommelser med arbetstagarorganisationen. På det statliga området tillämpas kollektivavtalet TurA-S. I kollektivavtalet delas arbetstagarna in i turordningskretsar efter jämförbara arbetsuppgifter. Det innebär att indelningarna i kretsarna blir snävare och bestäms när en arbetsbristsituation blir aktuell. En indelning görs alltså endast för de arbetsuppgifter som påverkas av arbetsbrist. En fördel är dock att reglerna i TurA-S är flexibla som exempelvis att turordningskretsarna kan variera och se olika ut beroende på vilken myndighet som berörs samt den enskilda situationen.<sup>91</sup>

---

<sup>91</sup> Calleman (1999) s.322

### 3.4 Arbetsbrist i praktiken

Det är svårt att veta exakt hur många som kommer omfattas av de nya ändringarna i anställningsskyddslagen. Vissa paragrafer i anställningsskyddslagen är semidispositiva och avvikelser kan göras från lagen med hjälp av kollektivavtal. Det är samtidigt en stor andel arbetsgivare och arbetstagare som omfattas av kollektivavtal, vilka i sin tur innehåller bestämmelser som avviker från de ändringar som regeringen har infört. Det är därför svårt att bedöma exakt hur många som kommer påverkas av de nya ändringarna.<sup>92</sup>

Utredarna i Prop. 2021/22:176 förväntar sig att ändringar av turordningsreglerna kommer att vara positiva, främst för små arbetstagare. Lagändringen förväntas också öka möjligheterna för arbetsgivare att anpassa sin verksamhet till vad som händer i omvärlden. Det förväntas att både uppsägningarna och nyanställningar ökar. Undantagen från turordningen förväntas göra arbetsgivaren mer benägen att anställa eftersom risken minskar att den nyanställde är den första som blir uppsagd om situationen kräver det. För arbetstagare med längre anställning kommer skyddet fortfarande vara stort. Störst fördel blir det för de med kortare anställning där de har chans att kunna behålla sina arbeten vid en driftsinskränkning. Turordningsreglerna är fortsatta dispositiva, vilket ger parterna möjlighet att kunna göra avvikelser som passar deras bransch och avtalsturlistor kommer kunna träffas i enskilda fall.

Ändringar i turordningsreglerna kan ge flera fördelar. Men frågan är, precis som utredarna ställer sig, hur det i praktiken kommer se ut med de ändringar som har genomförts. Det är nio av tio anställda som omfattas av kollektivavtal och denna täckningsgrad har varit relativt stabil de senaste 10-20 åren. Kollektivavtalen gäller för alla i verksamheten även om det finns arbetstagare som inte är med i facket. I offentlig sektor är det 100 procent som omfattas av kollektivavtal och i privat sektor är det 85 procent.<sup>93</sup> Det är alltså 15 procent som inte omfattas av kollektivavtalen, och därmed de som påverkas av nya anställningsskyddslagen. De företag som inte har kollektivavtal är oftast små företag där ägaren oftast är den ende anställda.<sup>94</sup>

Tidigare var det endast arbetsgivare med färre än tio arbetstagare som omfattades av undantagsreglerna. Nu kommer det vara alla arbetsgivare som kan tillämpa

---

<sup>92</sup> Prop. 2021/22:176, s.391

<sup>93</sup> <https://www.mi.se/nyheter/2022/kollektivavtal-sa-ser-de-vita-flackarna-ut/>

<sup>94</sup> <https://www.mi.se/nyheter/2022/kollektivavtal-sa-ser-de-vita-flackarna-ut/>

turordningsreglerna oavsett antalet arbetstagare. På så sätt kommer det vara en större andel arbetsgivare som kan tillämpa undantagsreglerna. Men med tanke på att det oftast är små företag som inte har kollektivavtal, och som därmed tidigare omfattades av de gamla undantagsreglerna i anställningsskyddslagen, har det inte skett någon större förändring förutom att de nu kan undanta tre stycken arbetstagare istället för två. Däremot kan undantaget medföra en viss förändring. Det är inte enbart små företag som inte har kollektivavtal utan det finns branscher som helt saknar kollektivavtal. Det är oftast branscher där arbetstagarna oftast är utlandsfödda och där det förekommer arbetskraftsexploatering och arbetskriminalitet, till exempel skönhetsindustrin.<sup>95</sup> För dessa branscher kommer nya regler om turordning att gälla och det kan gynna arbetsgivaren som nu får möjlighet att undanta arbetstagare jämfört med tidigare. Så de arbetsgivare som inte täcks av kollektivavtal och som har fler än tio anställda, kommer nu få nya lagar att förhålla sig till.

I samband med att de debatter kring utformningen av anställningsskyddslagen kommer ibland frågan om hur turordningsreglerna ser ut i praktiken och vilken roll de faktiskt spelar.<sup>96</sup> Anledningen till att denna frågan många gånger ställs är för att möjligheterna att avtala bort turordningsreglerna är stora. Genom kollektivavtal kan arbetsmarknadsparterna avtala om andra lösningar och bestämmelser än 22 § LAS och därmed bestämma hur en arbetsbristuppsägning ska hanteras.<sup>97</sup> I en studie gjord av Uddén Sonnegård (2018) analyseras ett sjuttiototal kollektivavtal inom den privata sektorn i syfte att undersöka i vilken utsträckning parter avtalar om annat än vad lagen anger. En slutsats efter genomgången av kollektivavtalen är att arbetsmarknadsparterna i stor grad använder sig av den semidispositiv som finns i anställningsskyddslagen.<sup>98</sup> Rapporten syftar inte till att undersöka hur turordningsreglerna ser ut i praktiken. Det finns däremot intervjustudier, bland annat av Stern, som undersöker hur tolv företag i tillverkningsbranschen hanterar uppsägningssituationer. Alla företag utom ett använde sig av lokala avtalsturlistor och att det i slutändan innehöll ekonomisk kompensation för de som blivit uppsagda.<sup>99</sup>

---

<sup>95</sup> <https://www.mi.se/nyheter/2022/kollektivavtal-sa-ser-de-vita-flackarna-ut/>

<sup>96</sup> Saco (2013), *LAS i förändring – ett kunskapsunderlag om anställningsskydd, kompetens och omställning*, SACO.

<sup>97</sup> SOU 2020:30 *En moderniserad arbetsrätt*, s.303

<sup>98</sup> Uddén Sonnegård, Eva (2018) *Hur flexibelt är anställningsskyddet i kollektivavtal*, s.26

<sup>99</sup> Stern, L., Weidenstedt, L. och Sideras, G. (2018), ”Anställningsskyddets avsedda och oavsedda konsekvenser: Företagarnas perspektiv”, *RATIO rapportserie nr. 7*.

Kollektivavtalen kan göra att utformningen av lagen i slutändan inte får någon större betydelse i praktiken. Rättspraxis är en annan faktor som kan ha samma betydelse som kollektivavtalen, när det kommer till lagens betydelse i praktiken. Rättspraxis ger arbetsgivare större möjlighet till flexibilitet än vad lagen anger. Den slutsats som dras i arbetsrättsliga undersökningar är att anställningsskyddet har utvecklats i praxis och ger inte arbetstagare det skydd som var tanken från början med lagen. Flertalet domar i Arbetsdomstolen visar att företagsledningsrätten prioriteras oftare före anställningstryggheten.<sup>100</sup> Arbetsdomstolen ger ur ett arbetsgivarperspektiv en flexibilisering av reglerna, från ett arbetstagarperspektiv är det snarare en försvagning av anställningsskyddet.<sup>101</sup>

För arbetsgivare finns det utrymme att använda både kvantitativ och kvalitativ flexibilitet. Kvantitativ flexibilitet avser arbetsgivarens möjlighet att kunna ändra storleken på personalstyrkan och kvalitativ flexibilitet avser arbetsgivarens möjlighet att kunna ändra personalstyrkan med hänsyn till vissa kompetenser.<sup>102</sup>

För framförallt småföretagare är uppfattningen att anställningsskyddslagens regler ger en stor flexibilitet, speciellt vid arbetsbristsituationer där möjligheten för arbetsgivare att själva få bestämma över hur situationen ska hanteras. Kunskapen om vilket utrymme som anställningsskyddslagen ger är för många bristfällig. Det gör att vissa kan se anställningsskyddslagen som opåverkbar när det gäller möjligheten att kunna behålla nödvändig kompetens jämfört med hur det ser ut i praktiken.<sup>103</sup>

I de ovan nämnda studierna förekommer det bland forskarna inom arbetsrätt en uppfattning att anställningsskyddslagen inte längre skyddar den enskilde arbetstagaren, vilket var tanken från början. Samtidigt möjliggör det för arbetsgivare att kunna påverka vem som kommer att sägas upp vid en arbetsbristsituation. Det är med hänvisning till att arbetsgivare kan behålla den kompetens som man behöver, genom att rättspraxis har vuxit fram och att kollektivavtalslösningar är möjliga. Utformningen av lagen spelar fortfarande en stor roll. Kan inte

---

<sup>100</sup> Calleman, Catharina (2012) *Uppsägningar på grund av arbetsbrist i den ekonomiska krisen*. Rönmar, M. och Numhauser-Henning, A. (2010) *Det flexibla svenska anställningsskyddet*, Juridisk Tidskrift, nr. 2.

<sup>101</sup> Calleman (2012) *Uppsägningar på grund av arbetsbrist i den ekonomiska krisen*, s.186

<sup>102</sup> Rönmar och Numhauser Henning (2010) *Det flexibla svenska anställningsskyddet*, s.368

<sup>103</sup> SOU 2020:30 s.305

arbetsmarknadsparterna komma överens i en förhandling kan det alltid lösas med hjälp av lagen. För de arbetsgivare som inte har kollektivavtal spelar lagen en stor och viktig roll.<sup>104</sup>

#### 4. Analys, avslutande reflektioner och slutsats

I uppsatsen ska följande frågeställningar och analyser besvaras:

- *Hur kommer de nya turordningsreglerna i anställningsskyddslagen påverka flexibiliteten på arbetsmarknaden?*
- *Hur regleras turordningsreglerna i kollektivavtal på den statliga, kommunala och regionala samt privata sektorn?*

Analysen syftar till att utreda hur de nya turordningsreglerna i anställningsskyddslagen kommer att påverka flexibiliteten på arbetsmarknaden. En jämförelse kommer att göras med hur turordningsreglerna regleras, i kollektivavtalen och i anställningsskyddslagen. Det ställs nu krav på flexibilitet för att den svenska arbetsmarknaden ska följa med digitalisering, globalisering och den tekniska utveckling som har skett. Analysen ska därmed utreda om de ändringar som gjorts i anställningsskyddslagen kommer att föra med sig den förändring som man vill åt.

Det är svårt att utreda om arbetsmarknaden har förändrats. En förändring är svår att se på kort tid, eftersom lagen fortfarande är så pass ny. Det är tydligt vilka delar som har förändrats i anställningsskyddslagen och vad det skulle kunna leda till. Till exempel så har undantagsregeln ändrats så att det gäller alla arbetsgivare. Men eftersom den 22 § LAS är semidispositiv kan ändringar i lagen göras med kollektivavtal. I Sverige är det cirka 15 procent som inte är bundna av kollektivavtal, för dessa kommer det att vara en markant förändring. För de 85 procent som är bundna av kollektivavtal ser det dock olika ut beroende på vilken sektor arbetstagaren tillhör. Täckningsgraden i offentlig sektor, det vill säga statlig, kommunal och regional, är 100 procentig och det är enbart i den privata sektorn som det går att se skillnad på kollektivavtalsansluten och inte.

Det är tydligt genom kollektivavtalen vad som ändrar eller kompletterar vissa bestämmelser som finns i anställningsskyddslagen. Det som nu blir intressant att ta reda på är hur anställningsskyddslagen kommer att påverka de som är bundna av kollektivavtalen. Kommer det vara en stor förändring för de arbetstagare med kollektivavtal? För att ta reda på har en

---

<sup>104</sup> SOU 2020:30 s.305

jämförelse gjorts mellan bestämmelserna i kollektivavtalen och bestämmelserna i anställningsskyddslagen. Samtliga kollektivavtal, förutom TurA-S på den statliga sektorn, har ingåtts i samband med att anställningsskyddslagen trädde i kraft. En jämförelse med hur kollektivavtalen såg ut innan och efter har gjorts för att ta reda på vad som förändrats i kollektivavtalen.

Det har redan enligt forskning ansetts vara flexibelt, dels med rättspraxis som vuxit fram, men även vilken del kollektivavtal har för flexibiliteten. Vad som menas med det är att ändringar kan göras som gör att till exempel turordningsreglerna får en annan innebörd. Det gör att arbetsmarknadsparterna får en viss makt att kunna bestämma. Denna makt har funnits tidigare för parterna, det är inget som är nytt inför ändringen av anställningsskyddslagen. Däremot är det fler paragrafer som nu har blivit semidispositiva och därmed kan hela anställningsskyddslagen ses som mer flexibel.

Arbetsrätten är nu även på väg in mot en ny era. Tidigare har lagstiftningen sett annorlunda ut, att arbetsmarknadsparterna har fått vara med och fått ha delvis ansvar för utformningen av nya anställningsskyddslagen är något vi aldrig sett tidigare. Det finns fördelar och nackdelar med det. En fördel är att när arbetsmarknadens parter är med och lagstiftar, så kommer de med stor sannolikhet vara mindre benägna att rikta kritik mot lagstiftningens utformning. Lagstiftningen kommer dessutom präglas av diskussioner och förhandlingar från arbetsmarknadens parter, likt hur den nya anställningsskyddslagens utformning såg ut. En nackdel är att det blir därför ännu mer viktigt att som "utomstående" analysera och kritisera lagstiftningens utformning och användning. För att lagstiftningen ska kunna fungera på det här sättet, det vill säga med ett trepartssamarbete, bör arbetsmarknadens parter aktivt arbeta med att få in kritik från "vanliga" arbetstagare. Ett trepartssamarbete kan vara nyckeln till framgång och vara framtidens sätt att lagstifta inom arbetsrättens olika områden. Men för att det ska fungera krävs det en tydlig strategi för hur processen ska gå till och hur arbetstagares röster ska bli hörda. Trepartssamarbete är ett bevis på hur stark den svenska modellen och kollektiva strukturen ser ut för arbetsmarknadens parter.

Bakgrunden till reformen av nya anställningsskyddslagen var att öka flexibiliteten på arbetsmarknaden för att kunna öka rörligheten på arbetsmarknaden. Syftet var även att öka produktiviteten och tillväxten i samhället. Genom att ändra undantaget till turordningsreglerna har det för många arbetsgivare getts möjlighet att ta steget och våga

anställa nyckelkompetens. Varför arbetsgivaren vågar anställa nyckelpersoner beror på att de kan undanta dem vid en arbetsbristsituation. Detta kan anses leda till en mer flexibel arbetsmarknad. Man skulle även kunna säga att lagen redan varit flexibel. Kollektivavtalen kan ändra lagens innehåll med tanke på att vissa paragrafer i anställningsskyddslagen är semidispositiva. Det har därför spelat stor roll vilket hur utformningen av kollektivavtalen ser ut. I praktiken är det 15 procent som inte har kollektivavtal och följer därmed lagen. För de 15 procent som inte omfattas, kommer det att bli en tydlig skillnad. För övriga 85 procent kommer skillnaden att bli beroende på vilken sektor man tillhör och vilket kollektivavtal man ingår i.

För arbetsgivare som har 10 anställda eller färre och inte är bunden av kollektivavtal, kommer skillnaden bli att turordningsreglerna gör att undantaget utökas från två till tre arbetstagare. För denna grupp blir skillnaden inte allt för märkbar, men utökandet från två till tre arbetstagare kan ha stor effekt på tryggheten för de anställda. Att en arbetstagare kan undantas ökar den procentuella chansen att bli en av dem som undantas. För arbetsgivare som har 10 anställda eller färre med kollektivavtal kommer skillnaden att avgöras beroende på vilken sektor som berörs. För arbetsgivare på den statliga sektorn kommer skillnaden bli detsamma som arbetsgivare med 10 eller färre anställda som inte är bunden av kollektivavtal. Det statliga kollektivavtalet TurA-S har ingen bestämmelse som ändrar 22 § andra stycket LAS betydelse. Därför blir det numera tre och inte två arbetstagare som undantas. I den kommunala och regionala sektorn går det inte att undanta arbetstagare, den rätten försvinner genom kollektivavtalet AB 20. För privat sektor får tre arbetstagare undantas. Skulle det vara en driftsenhet, då får fyra arbetstagare undantas. Är det istället flera driftsenheter som ska sammansättas, får först tre arbetstagare undantas och sedan en arbetstagare per driftsenhet. En viktig fråga att ställa sig för de arbetstagare som har 10 eller färre anställda med kollektivavtal är om de faktiskt ingår i den statliga, kommunala och regionala sektorn.

För arbetsgivare som har fler än 10 anställda utan kollektivavtal, kommer skillnaden i turordningsreglerna bli tydlig. Tidigare kunde inga arbetstagare undantas, nu kan 3 stycken undantas. Detta kan medföra att fler vågar anställa utan att riskera att nyckelkompetensen försvinner först vid en arbetsbristsituation. I denna grupp kommer den största skillnaden att märkas. Det kommer vara arbetsgivare som inte tidigare kunnat använda sig av turordningsreglerna samt att det kommer bli en större utsträckning arbetsgivare som kan tillämpa undantagsreglerna.

Inom den statliga sektorn kommer kollektivavtalet att följa lagen, det vill säga att innan kunde ingen undantas, nu får tre undantas. Statliga myndigheter följer lagen eftersom det inte finns någon bestämmelse som avviker eller förändrar 22 § LAS. Eftersom kollektivavtalet TurA-S är det enda kollektivavtalet som inte förändrats efter införandet av nya anställningsskyddslagen, kan en slutsats redan dras för arbetstagare inom den statliga sektorn. För dem kommer förändringen att märkas av, då de har en bestämmelse i kollektivavtalet som nämner att 22 § LAS ska gälla. En fråga som väcks är om kollektivavtalet TurA-S är något föråldrat med tanke på att det trädde i kraft 1984 och inte har ändrats sedan dess. Trots det har TurA-S inte någon avvikelser från 22 § andra stycket om undantagsreglerna, vilket innebär att den statliga sektorn ändå har anpassat sig till förändringen och att undantagsreglerna är tillämpliga inom ramen för detta avtal. För den statliga sektorn kommer det bli skillnad.

Kollektivavtalen inom den kommunala och regionala sektorn saknar en bestämmelse som följer lagen, vilket innebär att undantag kan göras innan en turordning ska upprättas. I tidigare kollektivavtal fanns inte bestämmelsen att undantag i 22 § andra stycket inte gäller. Innan gällde inte undantaget i lagen för arbetstagare som har 10 eller fler anställda. Så för den kommunala och regionala sektorn kommer det inte bli någon skillnad jämfört med tidigare, det vill säga att inga undantag kan göras. De kommer fortsätta följa samma regler och för de kommer det inte bli en ökad flexibilitet.

En intressant tanke som väcks av de nya turordningsreglerna är hur företag kommer att se ut framöver. Tidigare gällde undantagen till turordningsreglerna endast för arbetsgivare med 10 eller färre anställda. Numera gäller undantaget för alla arbetsgivare och inte endast för de som har 10 eller färre anställda. Införandet av undantaget för alla arbetsgivare kan leda till att fler vågar anställa för att man nu vet att dem med nyckelkompetens kan undantas vid en arbetsbristsituation. Detta kan leda till att företag vågar ta risker och det kan skapa ett större flöde av arbetstagare.

För arbetsgivare som har 10 anställda kan det nu uppstå frågan om de kommer våga öka antalet anställda till mer än 11 anställda. Förr kanske det fanns en tvekan till att gå över gränsen till 10 anställda eftersom det medför att undantagsreglerna fortfarande är tillämpliga. Nu när undantaget gäller alla arbetsgivare, kan företag vara mer benägna att våga expandera och anställa ytterligare arbetstagare utan att vara orolig för att inte kunna tillämpa



undantagsreglerna. Allt detta kan leda till en mer dynamisk arbetsmarknad där företag har en större flexibilitet att anpassa sin personalstyrka efter behov. Det kan också leda till att fler arbetssökande kan få anställning och att fler arbetstillfällen skapas. Samtidigt kommer det nu vara ännu viktigare att följa utvecklingen och analysera hur förändringen påverkar arbetstagarnas trygghet. Anställningsskyddslagen ska fortfarande verka som en trygghet för alla arbetstagare.

Sammanfattningsvis kommer de nya turordningsreglerna att påverka arbetsgivarens flexibilitet genom att möjliggöra att flera arbetstagare undantas. Det är viktigt att förstå att det inte endast är anställningsskyddslagen som påverkar flexibiliteten på arbetsmarknaden. Kollektivavtalen har en hög täckningsgrad och har därför stor påverkan. Flera arbetsmarknadsparter har ingått nya kollektivavtal i samband med att den nya anställningsskyddslagen trädde i kraft. Den nya anställningsskyddslagen medför en märkbar förändring främst för arbetsgivare som har 10 eller fler anställda utan kollektivavtal. För arbetstagare på den kommunala och regionala sektorn kommer ingen skillnad att märkas.

Eftersom detta område är relativt nytt och förändringen är nyligen införd, är det svårt att analysera hur förändringen kommer påverkas i praktiken. Mer tid och rättsfall krävs för att kunna avgöra hur Arbetsdomstolen ska tolka de nya reglerna i anställningsskyddslagen. Vid skrivandet av denna uppsats hade inga rättsfall ännu avgjorts av Arbetsdomstolen. En fördel med ämnet är att det finns omfattande förarbeten och tydliga argument för varför lagen skulle ändras och på vilket sätt det skulle vara fördelaktigt. Det blir dock svårt att fastställa hur och om det kommer ske förändringar.

## Abstract

In the spring of 2022, the Employment Protection Act implements a change and Swedish labor law is considered reformed. The transformation of Swedish labor law has not been as extensive since the introduction of the Employment Protection Act in 1973. The labor market is characterized by demands for flexibility and mobility, while employment protection needs to provide security for employees. The Swedish labor market is therefore facing major changes where security for workers should remain while adapting to the current labor market conditions. The purpose of the thesis is to investigate whether the new reformed labor law will contribute to increased flexibility in the labor market. The thesis also aims to examine how the new rules in the Employment Protection Act have changed, by investigating and comparing the new rules against the old ones.

The change in the Employment Protection Act has expanded the exception to the 22 paragraph LAS, concerning the rules on order of dismissal. Now, all employers, regardless of the number of employees, can exempt three employees before establishing an order of dismissal list in the event of a labor shortage. For the previous Employment Protection Act, there were two employees who could make an exception, if the employer had ten or fewer employees. This change has been noticeable for most, but particularly to employers with ten or more employees. Since the 22 paragraph of the Employment Protection Act is semi-dispositive, deviations from the law can be made through collective agreements. How the collective agreement's provisions regarding 22 paragraphs of the Employment Protection Act differ depends on which sector the agreement operates on.

# Källförteckning

## Offentligt tryck

Prop. 2021/22:176 Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden  
SOU 2020:30

## Lagar och författningar

Lag (1982:80) om anställningsskydd

## Litteratur

Calleman, Catharina, *Turordning vid arbetsbrist*. Serie: Skrifter från Rättsvetenskapliga institutionen vid Umeå universitet nr 2/1999. Umeå 1999.

Calleman, Catharina. *Uppsägningar på grund av arbetsbrist i den ekonomiska krisen*. I: *Rätten i den ekonomiska krisen* (red. Catharina Calleman) s. 163-190. Uppsala 2011.

Rönmar, Mia och Numhauser-Henning, Ann. (2010), *Det flexibla svenska anställningsskyddet*, Juridisk Tidskrift, nr. 2.

Danhard, Erik (2008) *Turordningsreglernas kärna : om tillräckliga kvalifikationer*, Särtr. ur: *Ny juridik* ; 2003:2,

Glavå, Mats & Hansson, Mikael. *Arbetsrätt*. Upplaga Lund: Studentlitteratur AB, 2022

Herzfeld Olsson, Petra, *Den svenska modellen i en ny era* i JT 2021–22 s. 783–798

Iseskog, Tommy *LAS under utveckling - förslag om en "modernare" lag*, Upplaga 1. 2020

Iseskog, Tommy. *Uppsägning vid arbetsbrist*, 5:e upplagan. Norstedts juridik. 2023

Källström, Kent & Malmberg, Jonas. *Anställningsförhållandet - Inledning till den individuella arbetsrätten*. 6:e upplagan, 5:e upplagan. Uppsala: Iustus Förlag, 2022

Lehrberg, Bert. *Praktisk juridisk metod*, Upplaga 14. Uppsala: Iusté, 2022

Lunning, Lars. Toijer, Gudmund. *Anställningsskydd: en lagkommentar*. 12:e upplagan. Stockholm: Wolters Kluwer Sverige AB, 2022

Papadopoulou, Frantzeska. Skarp, Björn. *Juridikens nycklar: Introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg*. 2:a upplagan. Norstedts juridik AB, 2021

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

Saco (2013), *LAS i förändring – ett kunskapsunderlag om anställningsskydd, kompetens och omställning*, SACO.

Selberg, Niklas & Sjödin, Erik (2022) *Anställningsskyddet i utveckling: ständigt aktuella frågor och nya problem*,

Stern, Lotta & Björklund, Martin (2022) *Kollektivavtalens decentralisering och flexibilitet*, Rapport nr 22.

Stern, L., Weidenstedt, L. och Sideras, G. (2018), *Anställningsskyddets avsedda och oavsedda konsekvenser: Företagarnas perspektiv*, RATIO rapportserie nr. 7.

Uddén Sonnegård, Eva (2018) *Hur flexibelt är anställningsskyddet i kollektivavtal*, RATIO rapportserie nr. 6

Ulander-Wänman, Carin. *Företrädesrätt till återanställning*, Iustus; 2008

### **Hemsida**

<https://www.ptk.se/forhandling-och-avtal/avtal/> (hämtad 2023-04-13)

<https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/kollektivavtal.50058.html> (hämtad 2023-04-13)

<https://skr.se/skr/omskr.409.html> (hämtad 2023-04-13)

<https://www.arbetsgivarverket.se/> (hämtad 2023-04-13)

<https://www.mi.se/nyheter/2022/kollektivavtal-sa-ser-de-vita-flackarna-ut/> (hämtad 2023-04-20)

### **Rättsfallsförteckning**

AD 1976 nr 77  
AD 1977 nr 94  
AD 1978 nr 162  
AD 1983 nr 112  
AD 1984 nr 4  
AD 1984 nr 19  
AD 1984 nr 59  
AD 1984 nr 133  
AD 1986 nr 46  
AD 1986 nr 55  
AD 1986 nr 58  
AD 1986 nr 109  
AD 1988 nr 32  
AD 1988 nr 100  
AD 1989 nr 137  
AD 1992 nr 1  
AD 1992 nr 50  
AD 1992 nr 62  
AD 1993 nr 99  
AD 1994 nr 1  
AD 1994 nr 85  
AD 1994 nr 88  
AD 1995 nr 2  
AD 1995 nr 37  
AD 1995 nr 118  
AD 1996 nr 5  
AD 1996 nr 54  
AD 1996 nr 56

AD 1996 nr 94  
AD 1996 nr 140  
AD 1998 nr 51  
AD 1999 nr 18  
AD 1999 nr 30  
AD 1999 nr 36  
AD 2000 nr 69  
AD 2003 nr 4  
AD 2005 nr 57  
AD 2006 nr 110  
AD 2009 nr 50  
AD 2011 nr 30  
AD 2012 nr 86  
AD 2015 nr 57  
AD 2020 nr 2