



JURIDISKA FAKULTETEN  
vid Lunds universitet

Elsa Sjöholm

# Uppsägning under täckmantel

En analys av arbetsgivarens kringgåenden av LAS med  
särskilt fokus på fingerad arbetsbrist

LAGF03 Rättsvetenskaplig uppsats

Kandidatuppsats på juristprogrammet

15 högskolepoäng

Handledare: Per Nilsén

Termin: HT 2023

# Innehåll

<b>SUMMARY .....</b>	<b>1</b>
<b>SAMMANFATTNING .....</b>	<b>2</b>
<b>FÖRORD .....</b>	<b>3</b>
<b>FÖRKORTNINGAR.....</b>	<b>4</b>
<b>1 INLEDNING .....</b>	<b>5</b>
1.1 Bakgrund .....	5
1.2 Syfte .....	6
1.3 Frågeställningar .....	7
1.4 Avgränsningar.....	7
1.5 Metod och material .....	8
1.6 Forskningsläge.....	11
1.7 Disposition.....	11
<b>2 UPPSÄGNINGSFÖRFARANDET .....</b>	<b>13</b>
2.1 Anställningsskyddet i en historisk kontext.....	13
2.1.1 Den fria uppsägningsrätten .....	13
2.1.2 Arbetsgivarprerogativet och arbetstagarens arbetskyldighet.....	13
2.2 Sakliga skäl.....	14
2.2.1 Arbetsbrist .....	15
2.2.2 Personliga skäl .....	16
2.3 Begreppet fingerad arbetsbrist.....	19
2.4 Begränsningar i uppsägningsrätten .....	20
2.4.1 Turordning.....	20
2.4.2 Omplacering.....	21
<b>3 BEVISBÖRDAN VID UPPSÄGNING .....</b>	<b>23</b>
3.1 Arbetsbrist.....	23
3.2 Personliga skäl.....	24
3.3 Fingerad arbetsbrist .....	25
<b>4 SANKTIONER VID FINGERAD ARBETSBRIST .....</b>	<b>27</b>
4.1 Ogiltigförklaring .....	27

4.2	Skadestånd .....	28
<b>5</b>	<b>ANALYS .....</b>	<b>30</b>
5.1	Vad särskiljer arbetsbrist och personliga skäl samt hur kan arbetsgivaren försöka kringgå anställningsskyddet? .....	30
5.1.1	Fingerad arbetsbrist .....	32
5.2	Avslutande synpunkter .....	33
	<b>KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING .....</b>	<b>35</b>

# Summary

The purpose of the essay is to examine what characterizes the grounds for termination of employment and to investigate how redundancy can be contrived. By using the legal dogmatic method, the essay illustrates the meaning of contrived redundancy in the light of current law.

The labour law legislation is based on the employer's right to free management and employment, which is expressed in the employer's prerogative. Termination is the last measure an employer must take, and the provisions of the Employment Protection Act aim to steer employers in this direction. There are only two grounds for termination according to the 7 § in the Employment Protection Act, either redundancy or personal reasons. This paragraph also states that a termination requires valid reasons to be justified. Redundancy refers to all terminations that cannot be attributed to the employee personally and thus there cannot be personal redundancy. Contrived redundancy affects both grounds for termination. It occurs when an employer claims redundancy as the reason for termination, when the actual motive is directly attributable to the employee personally. The employer therefore use redundancy to cover another circumstance.

The general burden of proof principle in Swedish law places the burden on the person who claims something to prove that it is correct. However, the burden of proof in the labour legislation is based on the protective function that the legislation regulates. In cases of contrived redundancy, the employer's burden of proof applies when the Labour Court finds it likely that the termination in fact is of personal nature.

The analysis results in the following conclusions. Employers are obliged to comply with the provisions of the Employment Protection Act. Employers can, despite this, contrive redundancy to exploit the grey area between redundancy and personal reasons to circumvent the statutory employment protection. The purpose of the labour legislation is thus to prevent the employer from misusing the meaning of redundancy.

# Sammanfattning

Uppsatsen syftar till att utreda uppsägningsgrunderna arbetsbrist och personliga skäl för att undersöka hur arbetsbristen kan bli fingerad. Genom användning av den rättsdogmatiska metoden beskriver uppsatsen innebörden av begreppet fingerad arbetsbrist i ljuset av gällande rätt.

Den arbetsrättsliga lagstiftningen utgår ifrån arbetsgivarens arbetsledningsrätt att leda och fördela arbetet som tar sig uttryck i arbetsgivarprerogativet. En utgångspunkt i den svenska arbetsrätten är att uppsägning ska vara sista möjliga utväg och LAS syftar till att styra arbetsgivare i denna riktning. Det finns endast två uppsägningsgrunder som kan utgöra sakliga skäl enligt 7 § LAS, antingen arbetsbrist eller personliga skäl. Arbetsbrist betecknar alla uppsägningar som inte går att hänföra till arbetstagaren personligen. Fingerad arbetsbrist berör båda uppsägningsgrunderna. Arbetsbristen blir fingerad när en arbetsgivare formellt sett åberopar arbetsbrist som uppsägningsgrund, när den verkliga uppsägningsgrunden är personliga skäl. Arbetsgivaren använder således arbetsbrist som en täckmantel när en annan omständighet egentligen ligger för handen.

Den generella bevisbörderegeln i svensk rätt innebär att den som påstår något bär bevisbördan att styrka att påståendet är korrekt. I den arbetsrättsliga lagstiftningen placeras bevisbördan med utgångspunkt i skyddsfunktionen som den specifika lagstiftningen reglerar. Vid fingerad arbetsbrist träder arbetsgivarens bevisbörda in när Arbetsdomstolen finner det sannolikt att den verkliga grunden till uppsägningen är av personlig karaktär.

Uppsatsen föranleder följande slutsatser. Arbetsgivare är skyldiga att följa bestämmelserna i LAS, men kan trots detta försöka dra nytta av gråzonen mellan arbetsbrist och personliga skäl i syfte att kringgå det lagstadgade anställningsskyddet. Lagstiftningens viktigaste syfte blir härmed att hindra arbetsgivarens möjlighet att missbruka innebörden av arbetsbrist som uppsägningsgrund.

# Förord

Först och främst vill jag rikta ett stort tack till min handledare Per Nilsén för mycket värdefulla synpunkter och råd under arbetet med denna uppsats.

Med anledning av den inledande bakgrunden är det några fler som förtjänar ett tack. Jag vill börja med att tacka redaktionen på Handelsnytt. Ett litet extra tack vill jag också rikta till mina tidigare lagerkollegor som stöttade och pepade i vått och torrt. Sist men inte minst, tack Cornelia.

# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
LRA	Lag (1974:371) om rättegången i arbetstvister
Ds	Departementsserie
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
Prop.	Proposition
SOU	Statens offentliga utredningar
SvJT	Svensk Juristtidning

# 1 Inledning

## 1.1 Bakgrund

Lagstiftaren ska som huvudregel avhålla sig från den arbetsrättsliga lagstiftningen eftersom kärnan i den svenska arbetsrätten bygger på *den svenska modellen*, som ger arbetsmarknadens parter en hög grad av självbestämmande. Ett undantag till huvudregeln är lagen om anställningsskydd.<sup>1</sup> LAS utgår ifrån att skydda såväl arbetsgivarens arbetsledningsrätt som arbetstagarens anställningsskydd<sup>2</sup> och arbetsgivare är alltså skyldiga att följa bestämmelserna i LAS. Det hindrar dessvärre inte arbetsgivare från att försöka kringgå det lagstadgade anställningsskyddet, något jag själv känt mig utsatt för i min roll som arbetstagare.

Året är 2021. Vid sidan av mina studier på juristprogrammet vid Lunds universitet, har jag en tillsvidareanställning på deltid. När året börjar närma sig sitt slut vill ledningen införa ett schema som bryter mot kollektivavtalet. Tack vare hjälp från facket träder schemat aldrig i kraft. Kort därefter bildar mina kollegor och jag en fackklubb, och mitt fackliga engagemang växer till liv när jag framröstas till vice ordförande. I våra roller som fackligt förtroendevalda upplevde mina kollegor och jag att vi fick kämpa i motvind för att få våra fackliga röster hörda.

Under våren 2022 vill ledningen införa nya verksamhetsförändringar som ett resultat av minskad orderingång. Ledningen ger fackklubben tre alternativ att ta ställning till: det första bryter mot kollektivavtalet, det andra föranleder undantag som står i strid med LAS och det tredje är hyvling av samtliga heltidstjänster. Ledningen beslutar också att ett fåtal anställda ska sägas upp på grund av arbetsbrist. När förhandling påkallas av facket, meddelar ledningen att antalet uppsägningar numera ska dubbleras. Tre av fackklubbens fem ledamöter tvingas då avsluta sina anställningar, däribland jag.

---

<sup>1</sup> Numhauser-Henning (2001) s. 314–315.

<sup>2</sup> Iseskog (2023) s. 39.



Efter att min kollega och jag arbetat våra sista pass på företaget, bestämmer vi oss för att kontakta redaktionen på tidningen Handelsnytt för att berätta om vår fackliga kamp. Några månader senare fick vi äran att pryda omslaget och medverka i reportaget *De jobbade fackligt på Yves Rocher – kände sig påhoppade*<sup>3</sup> som skickas till 150 000 läsare.

Trots allt så slutar det med att alla lagar och regler följs. Det hade inte blivit så utan oss. Vi hade kunnat skydda oss själva. Men vi ville göra det som var rätt [...].<sup>4</sup>

Mina erfarenheter har fått mig att inse att jag gärna vill arbeta med arbetsrätt i framtiden. Min fackliga kamp fick sitt slut när jag blev uppsagd på grund av arbetsbrist. Om det låg dubbla uppsägningsmotiv till grund för min uppsägning eller inte – det förblir ett mysterium.

## 1.2 Syfte

Mot denna bakgrund ämnar uppsatsen att klargöra vad som särskiljer uppsägningsgrunderna arbetsbrist och personliga skäl för att undersöka hur arbetsbristen kan bli fingerad. Uppsatsen fastställer innebörden av begreppet fingerad arbetsbrist i syfte att utreda hur arbetsgivare kan försöka kringgå det lagstadgade anställningsskyddet.

---

<sup>3</sup> Andersson (2022) ”De jobbade fackligt på Yves Rocher – kände sig påhoppade.”

<sup>4</sup> Andersson (2022) ”De jobbade fackligt på Yves Rocher – kände sig påhoppade.”

## 1.3 Frågeställningar

Uppsatsens huvudfrågeställning är följande:

- Vad särskiljer uppsägningsgrunderna arbetsbrist och personliga skäl samt hur kan arbetsgivaren försöka kringgå anställningsskyddet?

För att uppfylla syftet samt för att kunna besvara uppsatsens huvudfrågeställning behöver även följande underfrågeställningar besvaras:

- Vad är definitionen av fingerad arbetsbrist?
- Vem bär bevisbördan när arbetsbristen påstås vara fingerad?
- Vilka rättsliga sanktioner kan aktualiseras när arbetsgivaren fingerat arbetsbristen?

## 1.4 Avgränsningar

Uppsatsens kapitelindelning avgränsas i relation till syftet för att genomgående fokusera på att besvara frågeställningarna som handlar om begreppet fingerad arbetsbrist. Då syftet med uppsatsen främst är att utreda fingerad arbetsbrist möjliggör avgränsningarna en fördjupning av några specifikt utvalda avsnitt i relation till detta begrepp.

Uppsatsen har sin primära utgångspunkt i bestämmelserna i LAS. Vid utredandet av uppsatsens fjärde frågeställning behandlas även arbetstvistlagen, men annan lagstiftning har avgränsats bort i brist på tid och plats. Bestämmelser i enskilda kollektivavtal har också avgränsats bort. Utanför uppsatsen faller frågan om uppsägning genom avskedande enligt 18 § LAS eftersom uppsatsen enbart avser att utreda uppsägningsförfarandet vid tillsvidareanställningar, och inte i samband med någon annan anställningsform. Uppsatsen utreder enbart uppsägning från arbetsgivarens initiativ och således inte när arbetstagaren säger upp sig själv. Uppsatsen behandlar enbart avgöranden

från Arbetsdomstolen och underrättsavgöranden utgör därmed inte material för uppsatsen.

Genom 2022 års ändringar ändras stora delar av LAS. Uppsatsen innehåller inget specifikt avsnitt som behandlar de genomförda ändringarna. De ändringar som är relevanta för att besvara frågeställningarna analyseras genomgående i uppsatsen.

Det finns alltså fler intressanta frågeställningar som angränsar till ämnet. En av dessa är huruvida anställningsskyddet och arbetsledningsrätten fungerar tillsammans i praktiken, och om arbetsgivaren kan kringgå anställningsskyddet genom sin arbetsledningsrätt. En annan är hur regelverken i lagen om anställningsskydd och diskrimineringslagen samspelar i uppsägningstvister. I brist på tid och plats har det dessvärre inte varit möjligt att besvara dessa frågor, men jag vill framhålla att det hade varit spännande att undersöka.

## 1.5 Metod och material

Syftet med frågeställningarna är att utröna gällande rätt och den rättsdogmatiska metoden används av denna anledning för att besvara dessa. Kärnan i den rättsdogmatiska metoden är att tolka gällande rätt utifrån de allmänt accepterade rättskällorna som utgörs av lagstiftning, rättspraxis, lagförarbeten och rättsdogmatisk litteratur.<sup>5</sup> Rättskällornas inbördes hierarki avgörs av rättskäl-  
leläran.<sup>6</sup>

Även om den rättsdogmatiska metoden tar utgångspunkt i att utreda innehållet i gällande rätt kan denna metod också användas för att kritisera gällande rätt.<sup>7</sup> Ett kritiskt perspektiv används i uppsatsen med syftet att kritisera gällande arbetsrättslig lagstiftning. Kritiken används i huvudsak för att besvara

---

<sup>5</sup> Kleineman (2018) s. 21.

<sup>6</sup> Kleineman (2018) s. 33.

<sup>7</sup> Kleineman (2018) s. 35–36.

andra delen av huvudfrågeställningen och tar i synnerhet sikte på undantagsregeln i 22 § andra stycket LAS som utvidgades i samband med 2022 års ändringar.

Det främsta syftet med doktrin som rättskälla är att kategorisera rättsligt material.<sup>8</sup> I merparten av uppsatsen hänvisas det till den senaste upplagan av respektive verk i syfte att försäkra läsaren om att materialet som återges i uppsatsen är så uppdaterad som möjligt. En del använda verk utgör dock upplagor av äldre slag och dessa används till exempel för att beskriva anställningsskyddet i en historisk kontext, arbetsgivarprerogativet samt arbetstagares arbetskyldighet. Därtill utgörs verken som ligger till grund för uppsatsen av sådana som skrivits av professorer med lång yrkesvana inom den arbetsrättsliga branschen. Lagkommentarer från såväl Karnov som Lexino har också använts i syfte att problematisera lagtexten. Det finns en omfattande mängd rättspraxis på området och ett urval har därav varit nödvändigt. Uppsatsen behandlar därmed inte underrättsavgöranden. Urvalet har skett mot bakgrund av att avgöranden från en lägre instans också anses ha ett lägre prejudikatvärde.

De två verken *Uppsägning vid arbetsbrist* av Iseskog och *Arbetsrätt* av Glavå och Hansson används i stor utsträckning. Anledningen till detta är att relevant litteratur har varit begränsad vilket beror på de omfattande lagändringarna som genomfördes i LAS under 2022. Av naturliga skäl har jag därför använt mig av två juridiska standardverk på området. Verken författare är ansedda i arbetsrättsliga sammanhang. Tommy Iseskog arbetar som jurist, forskar inom det arbetsrättsliga området och har publicerat över 200 böcker, främst inom arbetsrätt. Mats Glavå är docent i arbetsrätt och verksam som forskare vid Göteborgs universitet. Mikael Hansson är verksam som docent och universitetslektor på Juridiska institutionen vid Uppsala universitet.

*Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten* av Källström och Malmberg används inte i särskilt stor utsträckning. Den juridiska

---

<sup>8</sup> Kleineman (2018) s. 35.

läroboken används som kurslitteratur på juristprogrammet. Rättskällvärdet ter sig rimligt i de få delar som använts eftersom verkets författare är ansedda. Kent Källström är professor på Juridiska institutionen vid Stockholms universitet. Jonas Malmberg är professor och under tio års tid var han även ordförande i Arbetsdomstolen.

*Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet – om kvalitativ flexibilitet i arbetslivet* av Rönmmar används i korthet för att definiera arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Mia Rönmmar arbetar som professor i civilrätt vid Lunds universitet. Trots att verket publicerades 2005 har jag bedömt att det finns ett värde i att använda materialet eftersom arbetsledningsrätten kvarstår som oförändrad sedan dess.

Vidare används två upplagor av *Svensk Arbetsrätt* av Adlercreutz och Mulder. Jag har använt mig av detta material beroende på att det är ansedda författare som skrivit de aktuella verken. Under sin livstid var Adlercreutz verksam som professor i handelsrätt vid Lunds universitet. Mulder arbetar som professor i rättsvetenskap på Juridiska fakulteten vid Oslo universitet.

Slutligen används också 1979 års upplaga av *Svensk Arbetsrätt* av Adlercreutz för att ge en kortfattad historisk bakgrund till det svenska anställningsskyddet.

Avsnitt 1.1 baseras på en artikel som inte har något juridiskt värde enligt rättskällevärdet. Artikelns uteslutande syfte är att ge en personlig bakgrund till ämnesvalet. Denna artikel ligger alltså inte till grund för att utreda gällande rätt enligt den rättsdogmatiska metoden.

## 1.6 Forskningsläge

Principen om fingerad arbetsbrist har berörts på flera håll i doktrin. Detta område har behandlats i framställningar som syftar till att ge en överskådlig bild av den svenska arbetsrätten, exempelvis i *Uppsägning vid arbetsbrist* av Ieskog samt *Arbetsrätt* av Glavå och Hansson. Flera uppsatser har också sedan tidigare undersökt skillnaden mellan de två uppsägningsgrunderna med särskilt fokus på fingerad arbetsbrist.

Frågan vad som särskiljer uppsägningsgrunderna arbetsbrist och personliga skäl, och uppkomsten av fingerad arbetsbrist i synnerhet, är ett i det närmaste outforskat område efter 2022 års ändringar i LAS. Det finns således ett forskningsmässigt utrymme att utreda om det blivit enklare för arbetsgivare att kringgå det lagstadgade anställningsskyddet. Denna lucka avser uppsatsen att bidra till att fylla i.

## 1.7 Disposition

Uppsatsen är indelad i fem kapitel. Det första kapitel tar utgångspunkt i den föreliggande inledningen vars syfte är att väcka läsarens intresse. Därtill presenteras uppsatsens syfte och frågeställningar. Här beskrivs också vilken metod och vilket material som används samt vilka avgränsningar som görs för att uppnå syftet och besvara frågeställningarna. Slutligen behandlas tidigare forskning på området.

Uppsatsens andra kapitel inleds med en genomgång av gällande rätt. Kapitlet inleds med en kort tillbakablick av det svenska anställningsskyddet. Efter detta fastställs kravet på sakliga skäl till grund för uppsägning i 7 § LAS. Därefter följer en definition av uppsägningsgrunderna arbetsbrist och personliga skäl med tillhörande avsnitt och sedan utreds begreppet fingerad arbetsbrist. Därtill diskuteras också turordningsreglerna och arbetsgivarens omplaceringsskyldighet.

I uppsatsens tredje kapitel fastställs var bevisbördan är placerad vid uppsägning på grund av arbetsbrist respektive personliga skäl. Därutöver konstateras vilken part som bär bevisbördan vid ett påstående om fingerad arbetsbrist.

Detta efterföljs av kapitel fyra som undersöker vilka rättsliga sanktioner som kan vidtas när en arbetsgivare har fingerat arbetsbristen. Här berörs även arbetstvistlagen i syfte att kortfattat redogöra för domstolsprocessen i arbetstvister.

Uppsatsen avslutas med en analys för att besvara frågeställningarna i uppsatsens femte kapitel. I analysen problematiserar jag det material som presenterats i de föregående kapitlen. Slutligen besvaras uppsatsens frågeställningar. I de avslutande synpunkterna redogör jag för mina egna slutsatser utifrån materialet.

## 2 Uppsägningsförfarandet

### 2.1 Anställningsskyddet i en historisk kontext

Anställningsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare regleras i lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS). Den första anställningsskyddslagen trädde i kraft 1974. 1974 års lag är numera ersatt av dagens anställningsskyddslag som började gälla 1982.<sup>9</sup>

#### 2.1.1 Den fria uppsägningsrätten

Innan 1974 års LAS trädde i kraft ansågs en fri uppsägningsrätt tillkomma arbetsgivare<sup>10</sup> och den gällde i den mån inget annat fanns stadgat i lag eller avtal.<sup>11</sup> Arbetsgivarens fria uppsägningsrätt fastställdes som en slags allmän rättsgrundsats i de två domarna AD 1932 nr 100 och AD 1933 nr 159.<sup>12</sup> Det främsta syftet med 1974 års LAS var att öka anställningstryggheten. LAS utgjordes redan 1974 av två huvudprinciper som kvarstår som oförändrade än idag. För det första att anställningar huvudsakligen gäller tills vidare. För det andra att uppsägningar endast får vidtas om saklig grund ligger för handen.<sup>13</sup>

#### 2.1.2 Arbetsgivarprerogativet och arbetstagarens arbetsskyldighet

Arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet tar sig uttryck i arbetsgivarprerogativet, också kallat § 32-befogenheterna. § 32-befogenheterna utgör en av grundpelarna i den svenska arbetsrätten<sup>14</sup> och gäller i stort sett i alla typer av anställningsförhållanden som en så kallad dold kollektivavtalsklausul.<sup>15</sup> Det finns ingen bestämmelse i LAS som kan tvinga en arbetsgivare att exempelvis tillgodose verksamhetens behov av arbetskraft på ett visst sätt. Detta

---

<sup>9</sup> Adlercreutz (1979) s. 105.

<sup>10</sup> Adlercreutz & Mulder (2007) s. 149–150.

<sup>11</sup> Adlercreutz (1979) s. 102.

<sup>12</sup> AD 1932 nr 100; AD 1933 nr 159; Adlercreutz & Mulder (2007) s. 150.

<sup>13</sup> Adlercreutz (1979) s. 105.

<sup>14</sup> Adlercreutz & Mulder (2013) s. 266.

<sup>15</sup> Rönmar (2005) s. 48.



har arbetsgivaren rätt att avgöra med stöd av arbetsledningsrätten.<sup>16</sup> Det ska även betonas att en arbetstagare som utgångspunkt har en primär arbetskyldighet gentemot arbetsgivaren att utföra de arbetsuppgifter som följer av det personliga anställningsavtalet, såvida anställningsavtalet inte står i strid mot vare sig lag eller kollektivavtal. Arbetstagares arbetskyldighet återfinns huvudsakligen i rättspraxis och är inte lagstadgad.<sup>17</sup>

## 2.2 Sakliga skäl

En tillsvidareanställning upphör som huvudregel genom en uppsägning i enlighet med 7 § LAS. Av 7 § första stycket LAS framgår att arbetstagare erhåller rättsligt skydd mot uppsägningar som inte kan grundas på *sakliga skäl*. Bestämmelsen om sakliga skäl är tvingande. Frågan huruvida det föreligger sakliga skäl till grund för uppsägning ska besvaras utifrån en helhetsbedömning av omständigheterna i varje enskilt fall.<sup>18</sup> Det finns endast två skäl som kan utgöra sakliga skäl till grund för uppsägning, antingen arbetsbrist eller personliga skäl. En uppsägning måste följaktligen hänföras till endera av dessa uppsägningsgrunder.<sup>19</sup>

Uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl. Sakliga skäl kan vara antingen arbetsbrist eller förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen.<sup>20</sup>

I 4 § andra stycket LAS stadgas att olika regelverk aktualiseras beroende på vilken anställningsform den uppsagda arbetstagaren haft under sin anställningstid. Av 2 § LAS framgår att lagens regler som utgångspunkt är tvingande till förmån för arbetstagaren. Ett undantag till detta är dock möjligheten att göra avvikelser i kollektivavtal enligt 2 b § LAS.

---

<sup>16</sup> Iseskog (2023) s. 39.

<sup>17</sup> Källström & Malmberg (2019) s. 221–222.

<sup>18</sup> Prop. 2021/22:176 s. 89.

<sup>19</sup> Prop. 1981/82:71 s. 64.

<sup>20</sup> Se 7 § första stycket LAS.

Under 2022 genomfördes flera ändringar<sup>21</sup> i LAS som ett resultat av de överenskommelser om ändringar i anställningsskyddet som framförhandlades av arbetsmarknadens parter. Genom 2022 års ändringar ersattes till exempel saklig grund med sakliga skäl.<sup>22</sup> Avsikten med ändringen var att öka förutsebarheten för såväl arbetsgivare som arbetstagare avseende vad som krävs för att uppnå kravet på sakliga skäl till grund för uppsägning. Därtill konstateras det numera i 7 § första stycket LAS att sakliga skäl antingen kan utgöras av arbetsbrist eller personliga skäl.<sup>23</sup>

Härutöver ska det särskilt understrykas att en uppsägning är sista möjliga utväg, och bestämmelserna i LAS syftar till att styra arbetsgivare i denna riktning. En arbetsgivare ska i första hand vidta mindre ingripande åtgärder<sup>24</sup> och det åligger således arbetsgivaren en skyldighet att försöka undvika att säga upp personal. En uppsägning ska med andra ord undvikas så långt som möjligt.<sup>25</sup>

## 2.2.1 Arbetsbrist

Uppsägningsgrunden arbetsbrist återfinns i 7 § första stycket LAS. I denna bestämmelse stadgas att arbetsbrist är ett sakligt skäl som kan läggas till grund för uppsägning.<sup>26</sup> Arbetsbrist utgör ett samlingsnamn på en uppsägningssituation som uppstår när en arbetsgivare finner skäl att förändra verksamheten på grund av företagsekonomiska eller verksamhetsekonomiska orsaker.<sup>27</sup> Arbetsgivaren har ensidig rätt att fatta sådana beslut med stöd av arbetsledningsrätten. Arbetsbrist betecknar alla uppsägningar som inte går att hänföra till arbetstagaren personligen.<sup>28</sup> Arbetsbristen kan således aldrig vara personlig

---

<sup>21</sup> Se SFS 2022:835.

<sup>22</sup> Glavå & Hansson (2023) s. 303.

<sup>23</sup> Prop. 2021/22:176 s. 446.

<sup>24</sup> Iseskog (2023) s. 21.

<sup>25</sup> Glavå & Hansson (2023) s. 327.

<sup>26</sup> Iseskog (2023) s. 10.

<sup>27</sup> Iseskog (2023) s. 38.

<sup>28</sup> Iseskog (2023) s. 10–12.

och det finns inget som kan benämnas personlig arbetsbrist.<sup>29</sup> Uppsägningsgrunden arbetsbrist omfattades inte av 2022 års ändringar i LAS.<sup>30</sup>

Begreppet arbetsbrist antyder språkligt sett att uppsägningsgrunden enbart kan åberopas vid brist på arbete, men arbetsbrist har dock en mer omfattande innebörd än så.<sup>31</sup> Arbetsbrist kan åberopas till grund för uppsägning om det föreligger en eller flera omständigheter som föranleder nödvändiga förändringar ur ett verksamhetsperspektiv. Några sådana omständigheter kan till exempel vara minskad orderingång,<sup>32</sup> brist på kostnadseffektivitet, lönsamhet eller arbetsgivarintresse att överhuvudtaget driva verksamheten vidare. Arbetsbrist kan naturligtvis också åberopas när det föreligger faktisk brist på arbete.<sup>33</sup>

Mot denna bakgrund ska det särskilt betonas att en arbetsgivare inte får utnyttja uppsägningsgrunden arbetsbrist för att kringgå anställningsskyddet i LAS. En arbetsgivare får således inte säga upp personal som ett sätt att till exempel gardera sig inför eventuella felaktiga bedömningar.<sup>34</sup>

## 2.2.2 Personliga skäl

Personliga skäl utgör ett sakligt skäl som kan läggas till grund för uppsägning i enlighet med 7 § första stycket LAS. 2022 års lagändringar tog bland annat sikte på uppsägningar som hänför sig till arbetstagaren personligen. En arbetsgivare kan åberopa uppsägningsgrunden personliga skäl, om en arbetstagar på ett allvarligt sätt har brutit mot eller misslyckats med att uppfylla en förpliktelse som följer av anställningsavtalet. Det kan till exempel föranledas av omständigheter som misskötsamhet, brottslighet, samarbetssvårigheter samt bristande prestation av olika slag. Arbetstagaren måste ha misskött sig

---

<sup>29</sup> Ideskog (2023) s. 12.

<sup>30</sup> Prop. 2021/22:176 s. 446.

<sup>31</sup> Ideskog (2023) s. 9.

<sup>32</sup> Ideskog (2023) s. 18.

<sup>33</sup> Ideskog (2023) s. 10.

<sup>34</sup> Ideskog (2023) s. 18.

på ett tillräckligt allvarligt sätt för att den aktuella misskötsamheten ska nå upp till kravet på sakliga skäl. Härvid måste arbetstagaren också insett eller borde ha insett att denne handlat i strid mot vad som föreskrivs i anställningsavtalet.<sup>35</sup>

I 7 § fjärde stycket LAS finns även en tvåmånadersfrist som ska tas i beaktande. Av denna bestämmelse framgår att någon av de omständigheter arbetsgivaren lägger den anställde till last, måste ha kommit till arbetsgivarens vetskap under de två senaste månaderna. Tidsfristen tar utgångspunkt i när arbetsgivaren fick kännedom om misskötsamheten, det vill säga inte när arbetstagaren de facto misskötte sig.<sup>36</sup>

Efter 2022 års lagändringar ska det inte längre göras en framtidsprognos huruvida det hade kunnat antas att arbetstagaren skulle fortsätta att åsidosätta sina anställningsskyldigheter.<sup>37</sup> Syftet med ändringen är att markera att det huvudsakligen är omständigheterna vid uppsägningen samt avtalsbrottets allvar som ska beaktas vid uppsägning av personliga skäl.<sup>38</sup> Dagens rättstillämpning av personliga skäl fokuserar främst på att bedöma huruvida arbetstagaren på ett tillräckligt sätt har åsidosatt vad denne åtagit sig att följa enligt anställningsavtalet.<sup>39</sup>

Frågan om det föreligger sakliga skäl till grund för uppsägning av personliga skäl eller inte, ska bedömas utifrån en helhetsbedömning som tar utgångspunkt i omständigheterna i det enskilda fallet.<sup>40</sup> Inom ramen för denna helhetsbedömning ska exempelvis arbetstagarens anställningstid tas i beaktande. En arbetsgivare har anledning att ställa högre krav på en arbetstagare med lång anställningstid i verksamheten jämfört med en anställd med kort sådan.

---

<sup>35</sup> Prop. 2021/22:176 s. 446.

<sup>36</sup> Glavå & Hansson (2023) s. 344.

<sup>37</sup> Prop. 2021/22:176 s. 446.

<sup>38</sup> Glavå & Hansson (2023) s. 341.

<sup>39</sup> Prop. 2021/22:176 s. 447.

<sup>40</sup> Prop. 2021/22:176 s. 446.

En annan faktor som ska beaktas är storleken på det aktuella företaget. Det är mindre betungande för större än mindre företag att genomföra såväl omplaceringar som ekonomiska uppoffringar i samband med uppsägningar.<sup>41</sup>

Innan en uppsägning av personliga skäl överhuvudtaget kan aktualiseras, måste arbetsgivaren tydligt klargöra sin inställning för den berörda arbetstagaren. Arbetstagaren ska alltså först ges möjlighet att ändra sitt beteende.<sup>42</sup> I AD 2019 nr 39 fastställde Arbetsdomstolen att arbetsgivarens ansvar att varna arbetstagaren inte är särskilt strängt, om arbetstagaren vid upprepade tillfällen har åsidosatt en eller flera av anställningsavtalets fundamentala skyldigheter. Det gäller dock under förutsättning att arbetstagaren inte har anledning att anta att arbetsgivaren godkänner arbetstagarens handlande.<sup>43</sup>

När arbetstagaren fått möjlighet att ändra sitt beteende, ska det undersökas om det finns någon möjlighet att i första hand vidta mindre ingripande åtgärder. Mindre ingripande åtgärder avser till exempel sådana av stödjande karaktär som tillrättavisningar, omplacering av arbetstagaren samt varning om att anställningen är eller kan komma i fara.<sup>44</sup> En uppsägning ska varken komma som en överraskning eller framstå som omotiverad ur arbetstagarens perspektiv.<sup>45</sup> Som tidigare konstaterats, är en uppsägning den sista åtgärden en arbetsgivare ska vidta och målsättningen är att arbetstagaren ska få behålla sin anställning.<sup>46</sup>

---

<sup>41</sup> Glavå & Hansson (2023) s. 341.

<sup>42</sup> Glavå & Hansson (2023) s. 342.

<sup>43</sup> AD 2019 nr 39.

<sup>44</sup> Prop. 2021:22/176 s. 447.

<sup>45</sup> Dalekant & Weihe, lag om anställningsskydd (1982:80) 7 §, Karnov, 2023-12-05 (JUNO).

<sup>46</sup> Iseskog (2023) s. 21.

## 2.3 Begreppet fingerad arbetsbrist

Fingerad arbetsbrist uppstår när en arbetsgivare grundar en uppsägning på arbetsbrist, när det faktiska uppsägningsmotivet hänför sig till arbetstagaren personligen. Den påstådda arbetsbristen är fingerad. Arbetsgivaren har således dubbla uppsägningsmotiv och använder arbetsbrist som en täckmantel för att mörka en annan omständighet. Som tidigare konstaterats, finns det enbart två skäl som kan ligga till grund för en uppsägning, antingen arbetsbrist eller personliga skäl. Vid fingerad arbetsbrist berörs båda uppsägningsgrunderna eftersom arbetsgivaren påstår att grunden till uppsägningen är arbetsbrist, medan arbetstagaren hävdar att den verkliga grunden kan hänföras direkt till arbetstagaren.<sup>47</sup>

Om det uppstår en uppsägningstvist mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, ska Arbetsdomstolen i första hand fastställa den verkliga grunden för uppsägningen. Först därefter kan det avgöras vilka regler som ska tillämpas.<sup>48</sup> I AD 2004 nr 52 konstaterade Arbetsdomstolen att en arbetsbristuppsägning uppfyller kravet på saklig grund om den verkliga grunden de facto är arbetsbrist, oavsett om arbetsgivaren dessutom haft personliga skäl att säga upp arbetstagaren eller inte.<sup>49</sup>

Det finns flera skäl som föranleder att en arbetsgivare fingerar arbetsbristen. Ett av dessa är att det är enklare såväl praktiskt som lagstiftningsmässigt att säga upp personal på grund av arbetsbrist jämfört med personliga skäl. Vid ett återopande av den sistnämnda uppsägningsgrunden krävs det starkare bevisning för få till stånd en uppsägning, och det finns således ett praktiskt motiv för arbetsgivaren att fingera arbetsbristen. När arbetsgivaren inte anser att omständigheterna är tillräckliga för att uppfylla kravet på sakliga skäl vid

---

<sup>47</sup> Dalekant & Weihe, lag om anställningsskydd (1982:80) 7 §, Karnov, 2023-11-24 (JUNO).

<sup>48</sup> Dalekant & Weihe, lag om anställningsskydd (1982:80) 7 §, Karnov, 2023-11-24 (JUNO).

<sup>49</sup> AD 2004 nr 52.

uppsägning av personliga skäl, finns risken att arbetsgivaren företar en arbetsbristuppsägning i stället. Fingerad arbetsbrist ligger då för handen.<sup>50</sup>

## 2.4 Begränsningar i uppsägningsrätten

Det finns ett antal bestämmelser i LAS som begränsar arbetsgivarens uppsägningsrätt. Några av dessa är specifikt tillämpliga i anslutning till arbetsbrist respektive personliga skäl, därav uppdelningen mellan de två uppsägningsgrunderna.<sup>51</sup>

### 2.4.1 Turordning

När en arbetsgivare beslutat att genomföra nedskärningar i sin verksamhet, ska arbetsgivaren först och främst fastställa en turordningslista.<sup>52</sup> Turordningsreglerna framgår av 22 § LAS och är endast tillämplig vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Syftet med turordningsreglerna är att begränsa arbetsgivarens frihet så att denne inte fritt får bestämma vem eller vilka som ska sägas upp.<sup>53</sup> Turordningsreglerna definieras som huvudregel i termer av principen *sist in först ut*. Desto längre anställningstid arbetstagaren haft, desto bättre är arbetstagarens plats på turordningslistan.<sup>54</sup>

I turordningssammanhang måste även 22 § andra stycket LAS beaktas. Denna bestämmelse utgör ett undantag från huvudregeln i första stycket, och slår fast att en arbetsgivare ovillkorligt får undanta högst tre anställda före turordningsreglerna träder in. I samband med 2022 års lagändringar ändrades undantagsregeln i en mer generös riktning sett ifrån arbetsgivarens perspektiv.<sup>55</sup> Dessförinnan fick arbetsgivare undanta högst två anställda från turordningen om verksamheten i fråga bestod av högst tio arbetstagare.<sup>56</sup> En förutsättning

---

<sup>50</sup> Ideskog (2023) s. 34.

<sup>51</sup> Glavå & Hansson (2023) s. 327.

<sup>52</sup> Ideskog (2023) s. 46.

<sup>53</sup> Glavå & Hansson (2023) s. 334.

<sup>54</sup> Ideskog (2023) s. 46.

<sup>55</sup> Ideskog (2023) s. 49.

<sup>56</sup> Ds 2021:17 s. 55.

för att få till stånd ett undantag, är att arbetstagaren har en särskild betydelse för verksamheten fortsättningsvis. Ställningstagandet bygger dock på en bedömning från arbetsgivarens sida och undantagskravet är därmed inte särskilt högt ställt.<sup>57</sup>

## 2.4.2 Omplacering

Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet återfinns i 7 § andra stycket LAS och gäller både vid uppsägning på grund av arbetsbrist respektive personliga skäl.<sup>58</sup> I denna bestämmelse stadgas att det inte finns sakliga skäl till grund för uppsägning, om det finns skälig anledning att bereda den uppsagde annat arbete i verksamheten genom omplacering. Omplacering är således en mindre ingripande åtgärd jämfört med en uppsägning.<sup>59</sup> Regelverket vid omplacering framgår vidare av 7 a och 7 b §§ LAS. Både omplaceringsskyldigheten och omplaceringsrätten är som huvudregel tvingande till förmån för arbetstagaren.<sup>60</sup> Det är först när arbetsgivaren har fullgjort sin omplaceringsskyldighet som själva uppsägningen sker i anställningsskyddslagens mening.<sup>61</sup>

Vid en arbetsbristuppsägning inträder arbetsgivarens omplaceringsskyldighet när turordningen har genomförts. Omplaceringsskyldigheten utgör en självklarhet vid arbetsbristuppsägningar och arbetsgivaren är således alltid skyldig att omplacera en uppsagd arbetstagare om det finns möjlighet till detta.<sup>62</sup> En uppsägning är med andra ord ogiltig om en arbetsgivare driver igenom ett uppsägningsförfarande utan att först fullgöra sin lagstadgade omplaceringsskyldighet.<sup>63</sup> Det föreligger rätt till omplacering under förutsättning att två krav är uppfyllda. För det första ska det finnas en ledig befattning inom den aktuella verksamheten. För det andra ska arbetstagaren anses ha tillräckliga

---

<sup>57</sup> Glavå & Hansson (2023) s. 395.

<sup>58</sup> Glavå & Hansson (2023) s. 328.

<sup>59</sup> Prop. 1973:129 s. 129.

<sup>60</sup> Iseskog (2023) s. 117.

<sup>61</sup> Iseskog (2023) s. 44.

<sup>62</sup> Iseskog (2023) s. 111.

<sup>63</sup> Iseskog (2023) s. 118.



kvalifikationer för den aktuella befattningen.<sup>64</sup> Arbetsgivaren bär bevisbördan i tvister gällande omplaceringsskyldigheten.<sup>65</sup>

Vid uppsägning på grund av personliga skäl är 7 § andra stycket andra meningen LAS tillämplig. Av bestämmelsen framgår att om en arbetsgivare ger åtminstone ett erbjudande om omplacering anses omplaceringsskyldigheten vara uppfyllda, såvida det inte finns särskilda skäl. Denna bestämmelse fick ny lydelse i samband med 2022 års lagändringar.<sup>66</sup> Det ska dock framstå som tydligt för arbetstagaren att omplaceringserbjudandet har lämnats i syfte att undvika en uppsägning av personliga skäl.<sup>67</sup>

Ett arbetsledningsbeslut ska som huvudregel inte underkastas någon rättslig prövning. Ett undantag till huvudregeln är den så kallade Bastubadarprincipen som begränsar arbetsgivarens omplaceringsrätt. Bastubadarprincipen fastställdes av Arbetsdomstolen i AD 1978 nr 89 och innebär att en del omplaceringar faktiskt kan få så negativa konsekvenser ur arbetstagarens perspektiv, att de inte i något väsentligt hänseende går att skilja från ett uppsägningsförfarande. Om så är fallet, måste arbetsgivaren visa att det föreligger godtagbara skäl att omplacera arbetstagaren.<sup>68</sup>

---

<sup>64</sup> Dalekant & Weihe, lag om anställningsskydd (1982:80) 7 §, Karnov, 2023-11-24 (JUNO).

<sup>65</sup> Iseskog (2023) s. 111.

<sup>66</sup> Prop. 2021/22:176 s. 90.

<sup>67</sup> Dalekant & Weihe, lag om anställningsskydd (1982:80) 7 §, Karnov, 2023-12-16 (JUNO).

<sup>68</sup> Ds. 2002:56 s. 355; AD 1978 nr 89.

## 3 Bevisbördan vid uppsägning

Den generella bevisbörderegeln i svensk rätt innebär att den som påstår något bär bevisbördan att styrka att påståendet är korrekt. I den arbetsrättsliga lagstiftningen placeras bevisbördan däremot med utgångspunkt i den skydds-funktion som lagstiftningen reglerar.<sup>69</sup>

### 3.1 Arbetsbrist

I AD 1983 nr 127 slog Arbetsdomstolen fast att bevisbördan praktiskt sett placeras på arbetstagaren i arbetsrättstvister.<sup>70</sup> När en arbetsgivare vill säga upp personal på grund arbetsbrist, är det arbetsgivarens skyldighet att presentera ett underlag som understödjer arbetsgivarens beslut att genomföra den aktuella verksamhetsförändringen. En arbetsgivare har dock ingen skyldighet att bevisa riktigheten i sitt företagsekonomiska underlag. Det åligger dock arbetstagaren en skyldighet att lägga fram bevis som styrker att arbetsgivarens underlag är att betrakta som felaktigt ur ett företagsekonomiskt perspektiv.<sup>71</sup> Arbetstagarparten hamnar som ett resultat av detta i ett rättsligt underläge eftersom det naturligtvis är svårt för arbetstagaren att bevisa att underlaget som arbetsgivaren lagt fram är felaktigt.<sup>72</sup>

Det ska dock påpekas att arbetsgivarens motivering måste framstå som seriös. I överensstämmelse med utgången i AD 2006 nr 92, kan det konstateras att en arbetsgivare som åberopat arbetsbrist till grund för uppsägning, åtminstone måste kunna påvisa ett seriöst företagsekonomiskt underlag som styrker att arbetsbrist de facto föreligger. Arbetsdomstolen har däremot ingen möjlighet att ifrågasätta arbetsgivarens underlag om underlaget framstår som seriöst.<sup>73</sup> Vid arbetsbristuppsägningar prövar Arbetsdomstolen som regel inte om arbetsgivarens ekonomiska bedömning är rimlig eller orimlig, eftersom det inte

---

<sup>69</sup> Iseskog (2023) s. 15.

<sup>70</sup> AD 1983 nr 127.

<sup>71</sup> Iseskog (2023) s. 17.

<sup>72</sup> Iseskog (2023) s. 20.

<sup>73</sup> AD 2006 nr 92.

skulle vara ändamålsenligt för en domstol att pröva frågor om företagsekonomiska beslut. Orsaken till detta, är att arbetsgivaren har ensidig rätt att besluta i dessa frågor med stöd av arbetsledningsrätten.<sup>74</sup> Därtill ska Arbetsdomstolen inte heller bedöma huruvida arbetsgivarens beslut att genomdriva ett uppsägningsförfarande, kan betraktas som gynnsamt eller inte ur ett verksamhetsperspektiv.<sup>75</sup>

## 3.2 Personliga skäl

Vid uppsägning av personliga skäl, är det arbetsgivaren som bär bevisbördan för omständigheterna som åberopats till grund för uppsägning.<sup>76</sup> Om den åberopade bevisningen brister i något hänseende går detta således ut över arbetsgivaren. Det sistnämnda överensstämmer med utgången i AD 2004 nr 85.<sup>77</sup>

En arbetsgivare måste bevisa för domstolen att denne övervägt om mindre ingripande åtgärder hade kunnat vidtas i första hand, och denna övervägning ska ha skett i samråd med arbetstagarparten. Några alternativa åtgärder till uppsägning är exempelvis omplacering och varning om att anställningen är eller kan komma i fara. Efter detta måste arbetsgivaren styrka att alla alternativa åtgärder har uttömts, och att en uppsägning således är den enda återstående lösningen för att komma till rätta med det aktuella missförhållandet. Därtill ska arbetsgivaren bevisa att denne tydligt klargjort för den berörda arbetstagaren att det föreligger ett missförhållande. Avsikten med detta är att markera för arbetstagaren att valet står mellan att antingen ändra sitt beteende eller förlora sin anställning. Därefter måste arbetstagaren få rimlig tid att till exempel rådfråga sin fackliga organisation.<sup>78</sup>

---

<sup>74</sup> Prop. 1973:129 s. 123.

<sup>75</sup> Iseskog (2023) s. 18.

<sup>76</sup> Öman, lag om anställningsskydd (1982:80) 7 §, Lexino, 2023-07-01 (JUNO).

<sup>77</sup> AD 2004 nr 85.

<sup>78</sup> Öman, lag om anställningsskydd (1982:80) 7 §, Lexino, 2023-07-01 (JUNO).

Det framgår inte av vare sig lagtext eller förarbeten hur omfattande arbetsgivarens skyldigheter är att vidta mindre ingripande åtgärder, innan ett uppsägningsförfarande kan aktualiseras. Arbetsgivarens skyldigheter i denna fråga utgår ifrån en bedömning av omständigheterna i det enskilda fallet. I denna bedömning tar domstolen bland annat hänsyn till om den berörda arbetstagaren själv har bidragit till att finna en lösning.<sup>79</sup>

### 3.3 Fingerad arbetsbrist

I AD 1976 nr 26 utformade Arbetsdomstolen en bevisbörderegler som är tillämplig vid fingerad arbetsbrist. Vid ett påstående om fingerad arbetsbrist är bevisbördan delad mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.<sup>80</sup> Inledningsvis ska domstolen pröva riktigheten i arbetstagarens påstående att arbetsbristen är fingerad. Desto mer sannolikt domstolen finner att uppsägningsmotivet egentligen är hänförligt till arbetstagaren personligen, desto strängare blir kraven på den bevisning som arbetsgivaren lagt till grund för sitt företagsekonomiska underlag.<sup>81</sup> Arbetsgivaren måste styrka att arbetsbristuppsägningen skulle ha företagits trots att de personliga omständigheterna inte hade förelagat.<sup>82</sup> Arbetsgivarens bevisbörda träder in när Arbetsdomstolen finner det sannolikt att uppsägningen egentligen är av personlig karaktär trots att arbetsgivaren formellt sett åberopat arbetsbrist som uppsägningsgrund.<sup>83</sup>

Å ena sidan är det enklare för arbetsgivaren att uppfylla sin bevisbörda om finns ekonomiska omständigheter för handen som styrker ett behov av nedskärningar. Å andra sidan är det mer betungande för arbetsgivaren ur ett bevishänseende att göra detta om uppsägningsförfarandet enbart rör en enstaka anställd.<sup>84</sup> I det sistnämnda fallet måste arbetsgivaren förebringa tillräckligt

---

<sup>79</sup> Dalekant & Weihe, lag om anställningsskydd (1982:80) 7 §, Karnov, 2023-12-05 (JUNO).

<sup>80</sup> AD 1976 nr 26.

<sup>81</sup> Iseskog (2023) s. 34.

<sup>82</sup> Glavå & Hansson (2023) s. 379.

<sup>83</sup> Iseskog (2023) s. 34.

<sup>84</sup> Iseskog (2023) s. 38.

mycket bevis som styrker att den verkliga uppsägningsgrunden inte kan hänföras till arbetstagaren personligen.<sup>85</sup>

Det är dock särskilt viktigt att framhålla att en arbetstagare som på olika vis har misskött sin anställning, inte får ett förstärkt anställningsskydd som ett resultat av principen om fingerad arbetsbrist. En anställd som har misskött sin anställning kan också komma att omfattas av en arbetsbristuppsägning. Arbetsbristen är endast fingerad om det finns sannolika skäl som tyder på att den verkliga grunden för uppsägning är personliga skäl. Det behöver således inte vara rättsligt fel att säga upp en anställd på grund av arbetsbrist trots att det dessutom finns bakomliggande skäl av personlig karaktär.<sup>86</sup> Lagstiftningens syfte blir härmed att hindra arbetsgivarens möjlighet att missbruka innebörden av arbetsbrist som uppsägningsgrund.<sup>87</sup>

---

<sup>85</sup> Ds 2002:56 s. 167.

<sup>86</sup> Iseskog (2023) s. 38.

<sup>87</sup> Glavå & Hansson (2016) s. 399.

## 4 Sanktioner vid fingerad arbetsbrist

Det finns i huvudsak två rättsliga sanktioner som kan riktas mot en arbetsgivare när uppsägningen inte når upp till kravet på sakliga skäl enligt 7 § LAS. För det första kan uppsägningen ogiltigförklaras i sin helhet. För det andra kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig gentemot den berörda arbetstagararen.<sup>88</sup>

Inledningsvis ska det konstateras att en arbetstagare måste vända sig till domstol för att få en uppsägning ogiltigförklarad och för att göra skadeståndsanspråk på lagbrottet.<sup>89</sup> Vid domstolsprövning i arbetstvister är lag (1974:371) om rättegången i arbetstvister (LRA) tillämplig. Om en arbetstvist väcks av en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation ska Arbetsdomstolen enligt 2 kap. 1 § första stycket som första och enda domstol avgöra tvisten. Om arbetstagararen inte är medlem i facket är 2 kap. 2 § första stycket tillämplig, och tvisten inleds då vid allmän domstol. Om så är fallet, kan den avkunnade domen senare överklagas till Arbetsdomstolen i enlighet med 2 kap. 3 § första stycket.

### 4.1 Ogiltigförklaring

Den främsta rätten som tillkommer en arbetstagare som vill angripa en uppsägning, är att få uppsägningen ogiltigförklarad.<sup>90</sup> Denna möjlighet finns i 34 § första stycket LAS. Ett ogiltigförklarande förutsätter att omständigheterna som arbetsgivaren åberopat till grund för uppsägningen inte når upp till kravet på sakliga skäl i 7 § LAS. Det är dock ytterst ovanligt att domstolen slår fast att det inte föreligger arbetsbrist, vilket beror på arbetsgivarens bevisbörda som inte är särskilt betungande vid uppsägning på grund av arbetsbrist.<sup>91</sup>

---

<sup>88</sup> Iseskog (2023) s. 162.

<sup>89</sup> Iseskog (2023) s. 170.

<sup>90</sup> Glavå & Hansson (2023) s. 409.

<sup>91</sup> Iseskog (2023) s. 168.

Efter 2022 års ändringar upphör en anställning enligt 34 § andra stycket LAS vid utgången av uppsägningstiden, trots att det finns en pågående domstolstvist där arbetstagaren yrkat att uppsägningen ska ogiltigförklaras. Anställningsförhållandet består igen, om domstolen konstaterar att uppsägningen ska ogiltigförklaras när tvisten slutligen avgjorts.<sup>92</sup>

## 4.2 Skadestånd

En arbetsgivare som bryter mot LAS kan dessutom bli skyldig att utge skadestånd gentemot den berörda arbetstagaren enligt 38 § LAS. Arbetsgivarens skadeståndsskyldighet kan avse såväl allmänt skadestånd som ekonomiskt skadestånd. När arbetsgivaren inte har sakliga skäl till grund för uppsägning är det huvudsakligen ett allmänt skadestånd som kommer i fråga. Det allmänna skadeståndet har ett preventivt syfte att avskräcka arbetsgivare från att kringgå lagstiftningen. Ett ekonomiskt skadestånd kan aktualiseras utöver det allmänna skadeståndet, om arbetstagaren också lidit en ekonomiskt mätbar skada på grund av lagbrottet.<sup>93</sup>

Om arbetstagaren vill rikta ett skadeståndsanspråk mot arbetsgivaren, ska arbetsgivaren underrättas om detta inom fyra månader från uppsägningen i enlighet med 41 § LAS. Arbetstagaren bär bevisbördan för att arbetsgivaren har underrättats i tid, såvida det inte finns särskilda omständigheter som föranleder annat.<sup>94</sup> Om domstolen konstaterar att uppsägningen inte har grundats på sakliga skäl, uppgår det allmänna skadeståndet vanligtvis till 80 000 kr.<sup>95</sup>

Om arbetsgivaren vägrar att rätta sig efter en dom om ogiltigförklaring, upphör anställningen att gälla i enlighet med 39 § LAS. Anställningen upphör därmed trots att det inte ligger sakliga skäl till grund för uppsägningen.<sup>96</sup> Om så är fallet, ska arbetsgivaren utge ett så kallat normerat skadestånd till den berörda arbetstagaren. Skadeståndet kan sättas mellan 16 och 32 månadslöner

---

<sup>92</sup> Iseskog (2023) s. 169.

<sup>93</sup> Iseskog (2023) s. 164–165.

<sup>94</sup> Glavå & Hansson (2023) s. 411.

<sup>95</sup> SOU 2020:30 s. 493.

<sup>96</sup> Iseskog (2023) s. 170.

med utgångspunkt i den sammanlagda anställningstiden som arbetstagaren haft hos arbetsgivaren.<sup>97</sup>

---

<sup>97</sup> Iseskog (2023) s. 169.



## 5 Analys

I samband med huvudfrågeställningen som ställdes upp i inledningen, har uppsatsen undersökt vad som särskiljer uppsägningsgrunderna arbetsbrist och personliga skäl. Uppsatsens främsta syfte har varit att utreda hur arbetsgivare kan dra nytta av gråzonen mellan uppsägningsgrunderna i syfte att kringgå det lagstadgade anställningsskyddet. Huvudfrågeställningen måste besvaras mot bakgrund av rättsutvecklingen genom 2022 års ändringar i LAS, detta eftersom förutsättningarna att besvara frågor med koppling till arbetsrättslig lagstiftning har förändrats i takt därmed.

Som tidigare konstaterats, är en av utgångspunkterna i det svenska anställningsskyddet att en uppsägning är sista möjliga utväg. Inom ramen för sin omplaceringsskyldighet ska arbetsgivaren i första hand utreda vilka möjligheter som finns för att omplacera en arbetstagare. Om det saknas möjligheter att genomföra en omplacering, uppstår frågan om arbetsgivaren har rätt att säga upp personal.

### 5.1 Vad särskiljer arbetsbrist och personliga skäl samt hur kan arbetsgivaren försöka kringgå anställningsskyddet?

Grunden för uppsägning är antingen arbetsbrist eller personliga skäl, och kravet på sakliga skäl måste vara uppfyllt oaktat vilken uppsägningsgrund som åberopas. För att kunna definiera begreppet fingerad arbetsbrist måste först gråzonen mellan arbetsbrist och personliga skäl utredas. Skillnaden mellan en uppsägning på grund av arbetsbrist respektive personliga skäl, ligger i det faktum att respektive uppsägningsförfarande föranleds av olika omständigheter. En arbetsbristuppsägning grundar sig i företagsekonomiska eller verksamhetsekonomiska orsaker, medan en uppsägning av personliga skäl hänför sig till arbetstagaren personligen. En uppsägning på grund av arbetsbrist kan

exempelvis företas om det föreligger minskad orderingång, brist på kostnads-effektivitet, lönsamhet eller arbetsgivarintresse att driva verksamheten vidare. En uppsägning på grund av personliga skäl aktualiseras motsättningsvis, när en arbetstagare på ett allvarligt sätt bryter mot eller misslyckas med att uppfylla en förpliktelse som denne åtagit sig att följa enligt det personliga anställningsavtalet. Det uppstår till exempel när arbetstagaren har misskött sig, begått brott eller på något annat sätt brustit i sin arbetsprestation.

De två uppsägningsgrunderna har också olika bakomliggande orsaker. En arbetsbristuppsägning beror på yttre omständigheter. Minskad orderingång är till exempel ett resultat av konsumenternas ändrade köpvanor vilket går hand i hand med den svenska ekonomin. Vid uppsägning av personliga skäl har arbetstagaren dock ett eget ansvar att ändra sitt handlande i syfte att undvika uppsägning. Det finns således flera betydande skillnader mellan de två uppsägningsgrunderna, därav uppdelningen mellan arbetsbrist och personliga skäl.

I och med 2022 års lagändringar utvidgades möjligheten för arbetsgivare att göra undantag från turordningen. En tillämpning av undantagsregeln förutsätter dock att arbetstagaren har en särskild betydelse för verksamheten fortsättningsvis, men undantagskravet är, som tidigare konstaterats, inte särskilt högt ställt eftersom det bygger på arbetsgivarens bedömning.

Mot denna bakgrund har arbetsgivare fått en större möjlighet än tidigare att påverka vem som ska arbeta kvar i verksamheten, och har med andra ord indirekt beslutanderätt kring vem som ska sägas upp. Undantagsregelns nya lydelse måste vägas mot turordningsreglernas bakomliggande syfte: att begränsa arbetsgivarens frihet så att denne inte fritt får bestämma vem eller vilka som ska sägas upp. Den ska även vägas mot principen *sist in först ut*. Det finns härmed två motstående intressen som står emot varandra, och ett av dessa måste ge vika för det andra.

### 5.1.1 Fingerad arbetsbrist

Fingerad arbetsbrist kan definieras enligt följande: arbetsbristen är enbart fingerad om det finns sannolika skäl som tyder på att den verkliga grunden för uppsägningen är personliga skäl. Grundproblematiken vid fingerad arbetsbrist är att det finns två motstående intressen som står mot varandra. Arbetsgivarens intresse att kringgå anställningsskyddet för att säga upp en arbetstagar när det saknas lagstöd, står mot arbetstagarens intresse att få behålla sin anställning när det inte föreligger sakliga skäl till grund för uppsägning. Det främsta skälet till att arbetsgivaren fingerar arbetsbristen, är att det krävs starkare bevisning för att få till stånd en uppsägning av personliga skäl jämfört med en arbetsbristuppsägning. Fingerad arbetsbrist grundar sig således i dubbla uppsägningsmotiv.

När det gäller bevisbördan kan det inledningsvis konstateras att denna skiljer sig åt mellan arbetsbrist, personliga skäl och fingerad arbetsbrist. Bevisbördan är i korthet placerad på följande vis: vid en arbetsbristuppsägning är bevisbördan placerad på arbetstagaren, vid uppsägning av personliga skäl är den placerad på arbetsgivaren och vid ett påstående om fingerad arbetsbrist är bevisbördan delad.

Vid ett påstående om fingerad arbetsbrist ska domstolen först pröva riktigheten i arbetstagarens påstående om att arbetsbristen är fingerad. Därefter ska domstolen pröva om det bevismaterial arbetsgivaren åberopat går att hänföra till arbetstagaren personligen. Bevisbördan är således delad mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Arbetsgivarens bevisbörda träder in när Arbetsdomstolen finner det sannolikt att uppsägningen egentligen har ett personligt motiv trots att arbetsgivaren formellt sett åberopat arbetsbrist som uppsägningsgrund. Bevisbördan vid fingerad arbetsbrist skiljer sig således från bevisbördan vid såväl arbetsbrist som personliga skäl.

Det finns inga bestämmelser i LAS som tillämpas uttryckligen vid fingerad arbetsbrist. De rättsliga sanktionerna som aktualiseras vid fingerad arbetsbrist

tillämpas på alla situationer när det inte finns sakliga skäl till grund för uppsägningen. En arbetstagare kan i huvudsak angripa den obefogade uppsägningen på två olika sätt: dels genom ogiltigförklaring i 34 § första stycket LAS, dels genom skadestånd i 38 § LAS.

De två rättsliga sanktionerna har olika syften och åberopas därmed på olika grunder. Avsikten med att få uppsägningen ogiltigförklarad är att arbetstagaren ska få tillbaka sin anställning. Det är dock ovanligt att Arbetsdomstolen faktiskt ogiltigförklarar en arbetsbristuppsägning, detta med hänsyn till att arbetsgivarens bevisbörda inte är särskilt betungande vid uppsägning av arbetsbrist. Ett skadeståndsanspråk kan dock aktualiseras utöver en ogiltigförklaring. Det allmänna skadeståndet har ett preventivt syfte att avskräcka arbetsgivare från att kringgå lagstiftningen, medan det ekonomiska skadeståndet kommer i fråga om arbetstagaren dessutom lidit en ekonomisk skada på grund av lagbrottet. Om arbetsgivaren vägrar att rätta sig efter en dom om ogiltigförklaring, kan arbetsgivaren bli skyldig att utge ett normerat skadestånd till den berörda arbetstagaren.

## 5.2 Avslutande synpunkter

Av ovan sagda är mina slutsatser följande. Som ett resultat av de utvidgade turordningsreglerna genom 2022 års lagändringar, anser jag dessvärre att det har blivit enklare för arbetsgivare att kringgå det lagstadgade anställningsskyddet. Med anledning av att det enbart är arbetsgivarens ställningstagande som ligger till grund för om undantag från turordningen ska genomföras eller inte, är det enkelt för arbetsgivare att få till stånd undantag. Arbetsgivare har således fått en större möjlighet än tidigare att säga upp önskad personal som tidigare enbart hade kunnat bli uppsagda av personliga skäl. Min slutsats är att undantagsregelns nya lydelse inte överensstämmer med turordningsreglernas bakomliggande syfte. Om det trots allt blir så i praktiken får framtiden utvisa.

Jag har kunnat dra slutsatsen att fingerad arbetsbrist inte är ett svårdefinierat begrepp. I min undersökning har jag dock insett att gråzonen mellan arbetsbrist och personliga skäl först och främst måste särskiljas, innan begreppet fingerad arbetsbrist överhuvudtaget kan definieras. Det finns inte heller någon gränsdragningsproblematik när det gäller gråzonen mellan uppsägningsgrunderna med anledning av att arbetsbrist respektive personliga skäl *ska* åberopas på olika grunder. Arbetsgivare gör dessvärre inte alltid detta i praktiken och det är då fingerad arbetsbrist uppstår. Oaktat uppsägningsgrund ska kravet på sakliga skäl i 7 § LAS vara uppfyllt, men grundproblematiken vid fingerad arbetsbrist är att arbetsgivaren försöker dra nytta av den ena uppsägningsgrunden för att mörka den andra. Arbetsgivaren kringgår således anställningsskyddet och gör sig skyldig till brott mot LAS.

Avslutningsvis har jag kunnat konstatera att lagstiftningens övergripande syfte är att hindra arbetsgivarens möjlighet att missbruka innebörden av arbetsbrist som uppsägningsgrund. Uppsägning är dock sista möjliga utväg och målsättningen är att arbetstagaren ska få behålla sin anställning – oavsett om arbetsbristen är fingerad eller inte.

# Käll- och litteraturförteckning

## Källor

### Offentligt tryck

#### Utredningsbetänkanden

Ds 2002:56 Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv.

SOU 2020:30 En moderniserad arbetsrätt.

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

#### Propositioner

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

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

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

## Rättsfall

#### Arbetsdomstolen

AD 1932 nr 100.

AD 1933 nr 159.

AD 1976 nr 26.

AD 1978 nr 89.

AD 1983 nr 127.

AD 1984 nr 75.

AD 2004 nr 52.

AD 2004 nr 85.

AD 2005 nr 32.

AD 2006 nr 92.

AD 2019 nr 39.

## **Litteratur**

Adlercreutz, Axel (1979), *Svensk arbetsrätt*. 6 uppl., AWE/Geber.

Adlercreutz, Axel & Mulder, Bernard Johann (2007), *Svensk arbetsrätt*. 13 uppl., Norstedts Juridik.

Adlercreutz, Axel & Mulder, Bernard Johann (2013), *Svensk arbetsrätt*. 14 uppl., Norstedts Juridik.

Dalekant, Per & Weihe, Anders, lag om anställningsskydd (1982:80) 7 §, Karnov 2023-12-05 (JUNO).

Glavå, Mats & Hansson, Mikael (2023), *Arbetsrätt*. 5 uppl., Studentlitteratur.

Iseskog, Tommy (2023), *Uppsägning vid arbetsbrist*. 5 uppl., Norstedts Juridik.

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

Källström, Kent & Malmberg, Jonas (2019), *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*. 5 uppl., Iustus Förlag.

Numhauser-Henning, Ann (2001), 'Lagstiftning eller självreglering i arbetsrätten? Svaret är både ock.' *SvJT* s. 314–315.

Rönmar, Mia (2005), 'Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet – om kvalitativ flexibilitet i arbetslivet.' *Juridisk Tidskrift* s. 48.

Öman, Sören, lag om anställningsskydd (1982:80) 7 §, Lexino 2023-07-01 (JUNO).

## Övrigt

'De jobbade fackligt på Yves Rocher – kände sig påhoppade', <https://handelsnytt.se/2022/12/21/de-jobbade-fackligt-pa-yves-rocher-kande-sig-pahoppade/>, Handelsnytt (artikel av Madeleine Andersson) (besökt 2023-12-12).