



JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

Caroline Gabrielsson Palmqvist

Om LAS-reformens effekter på uppsägningar av personliga skäl

LAGF03 Rättsvetenskaplig uppsats

Kandidatuppsats på juristprogrammet

15 högskolepoäng

Handledare: Max Hjærtström

Termin: HT -23

Innehåll

SUMMARY	1
SAMMANFATTNING.....	2
FÖRKORTNINGAR	3
1 INLEDNING.....	4
1.1 Bakgrund.....	4
1.2 Syfte och frågeställningar	5
1.3 Metod, material och forskningsläge	6
1.4 Avgränsning.....	7
1.5 Disposition	8
2 BAKGRUND TILL REFORMEN.....	9
2.1 Statens utredning, Januariavtalet och parternas principöverenskommelse	9
2.2 Reformens syfte	10
3 UPPSÄGNING AV PERSONLIGA SKÅL	12
3.1 Introduktion till 7 § 1 st LAS.....	12
3.2 Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet	15
3.3 Oförändrat rättsläge	16
3.4 Ändrat rättsläge	18
4 DISPOSITIVITET OCH HUVUДАVTAL	20
4.1 Dispositivitet	20
4.2 Huvudavtal	22
5 ANALYS.....	24
KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING.....	29

Summary

In 2022, 7 § Employment Protection Act underwent a comprehensive change. Dismissal for personal reasons has been changed from a requirement on a factual basis to factual reasons and at the same time made semi-dispositive with the aim of increasing predictability. The reform intended to make it clear that the seriousness of the breach of contract and the circumstances at the time of termination are decisive. The essay intends to investigate whether the reform means any change in terms of dismissal for personal reasons, whether predictability is affected and to analyze the effect of the disposability of the provision.

The requirement of factual basis has been given its content through The Labour Court's legal application. There are many legal cases and the court's assessment depends on the circumstances of the individual case. In each trial, an overall assessment is made to show whether the employee has breached his obligations towards the employer to a sufficiently high degree. One of the aspects intended to change the legal situation is that there is no longer any balance made against the employee's personal interest in being able to retain employment. Neither shall there be any forecast as to whether the employee may repeat the disregard of the obligations in the employment in the future. According to the government, this would not promote a predictable application of the law. It must be clear that it is the circumstances at the time of termination that must be assessed.

The conclusion is that there is a certain difference between factual basis and factual reason, albeit a small one. Dispositionality leads to different rules applying in different parts of the labor market. The consequences on predictability are somewhat difficult to assess, there are factors that can have both favorable and unfavorable effects on this factor. What the concept of factual reasons means is currently not completely clear as there is still no case law that describes and applies the concept. Future case law will be very important to clarify the application of 7 § and the requirement of objective reasons.

Sammanfattning

Under 2022 genomgick LAS en omfattande förändring. 7 § 1 st LAS om uppsägning av personliga skäl har ändrats från krav på saklig grund till sakliga skäl och samtidigt gjorts semidispositiv i syfte att öka förutsebarheten. Reformen avsåg att göra det tydligt att avtalsbrottets allvar och omständigheterna vid uppsägningstillfället är det avgörande. Uppsatsen avser att utreda om reformen innebär någon förändring när det gäller uppsägning av personliga skäl, om förutsebarheten påverkas och att analysera effekten av bestämmelsens dispositivitet. Den rättsdogmatiska metoden kommer att tillämpas.

Begreppet saklig grund har fått sitt innehåll genom AD:s rättstillämpning. Det finns ett stort antal rättsfall och domstolens bedömning är beroende av omständigheterna i det enskilda fallet. I varje prövning görs det en helhetsbedömning som ska visa om arbetstagaren i tillräckligt hög grad har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. En av de aspekter som avser att ändra rättsläget är att det inte längre görs någon avvägning mot arbetstagarens personliga intresse av att få behålla anställningen. Det ska inte heller längre ske någon prognos om ifall arbetstagaren i framtiden kan komma att upprepa åsidosättandet av skyldigheterna i anställningen. Det skulle enligt regeringen inte främja en förutsebar rättstillämpning. Det ska vara tydligt att det är omständigheterna vid uppsägningstillfället som ska bedömas.

Slutsatsen är att det är en viss skillnad mellan begreppen saklig grund och sakliga skäl, om än liten. Dispositiviteten leder till att olika regler gäller i olika delar av arbetsmarknaden. Konsekvenserna på förutsebarheten är något svårbedömda, det finns faktorer som kan verka både gynnande och missgynnande på denna faktor. Vad begreppet sakliga skäl innebär är i nuläget inte helt klarlagt då det fortfarande inte finns någon rättspraxis som beskriver och tillämpar begreppet. Kommande rättspraxis blir mycket viktig för att förtydliga tillämpningen av 7 § 1 st LAS och begreppet sakliga skäl.

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
Ds	Departementsserie
IF Metall	Industrifacket Metall
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige
LRA	Lag (1974:371) om rättegången i arbetstvister
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop	Proposition
PTK	Förhandlings- och samverkansrådet PTK
Saco	Sveriges akademikers centralorganisation
SOU	Statens offentliga utredningar
TCO	Tjänstemännens centralorganisation

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Under 2022 genomgick LAS den största och mest djupgående förändringen sedan dess tillkomst.¹ Anställningsskyddet, som är kärnan i arbetsrätten och central för förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, har under lång tid ansetts som problematiskt och varit både politiskt och juridiskt omstritt.² LAS har ansetts vara en omodern lag som motverkar omställning i näringslivet och samhällstillväxt, men det har också hävdats att lagen kringgås och ger ett otillräckligt arbetstagar skydd.³ Efter valet 2018 kom anställningsskyddet att utgöra en viktig del i en politisk kompromiss, det så kallade Januariavtalet, som skedde i syfte att kunna bilda regering. På så sätt kom LAS att spela en roll i den långdragna regeringsbildningsprocessen.⁴ Regeringen angav som skäl till förändringarna att det krävdes ökad flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden och att LAS behövde anpassas till den moderna arbetsmarknadens behov.⁵

Förändringarna är många och omfattar tre delar; en reformerad arbetsrätt, vilken är den del som kommer att beröras här, ett nytt omställningsstudiestöd och ett nytt omställnings- och kompetensstöd. De nya lagreglerna trädde i kraft 30 juni 2022 och började tillämpas 1 oktober 2022.⁶

Innan tillkomsten av LAS fanns inga generella lagbestämmelser om förbud mot obefogade uppsägningar.⁷ Då gällde grundsatsen om arbetsgivarens fria uppsägningsrätt, en rätt endast begränsad av att en uppsägning som ansågs strida mot lag och goda seder ansågs som ogiltig.⁸ Den fria uppsägningsrätten kom med tiden att begränsas av kollektivavtalsbestämmelser och vissa lagar, men det var först i och med ikraftträdandet av LAS 1974 som ett enhetligt anställningsskydd infördes. En av lagens huvudbestämmelser var regeln om krav på saklig grund

¹ Selberg och Sjödin (2022) '2020-talets modernisering av anställningstryggheten' s. 70.

² Selberg (2022) 'Lagstiftningsläran och anställningsskyddet' s. 891.

³ Källström och Malmberg (2022) s. 143.

⁴ Selberg (2022) 'Lagstiftningsläran och anställningsskyddet' s. 894.

⁵ Prop. 2021/22:176 s. 79.

⁶ Prop. 2021/22:176 s. 1.

⁷ Prop. 1971:107 s. 26.

⁸ Prop. 1973:129 s. 28.

för uppsägning som ersatte den hittills rådande principen om arbetsgivarens fria uppsägningsrätt.⁹ Kravet på saklig grund har sedan dess fungerat som en generalklausul och avvägningsnorm när arbetsgivarens grund för uppsägning är hänförliga till arbetstagaren personligen (personliga skäl).¹⁰

Uppsatsen kommer att fokusera på regeln om krav på sakliga skäl vid uppsägning i 7 § 1 st LAS, en av de mer anmärkningsvärda lagändringarna i den reformerade arbetsrätten enligt Selberg. Regeln har ändrats från krav på saklig grund till sakliga skäl och samtidigt gjorts semidispositiv, vilket innebär att bestämmelsen bara kommer att tillämpas om parterna inte har överenskommit annat i kollektivavtal.¹¹ Detta innebär att en bestämmelse som har varit både tvingande och enhetlig sedan 1974 nu gjorts till en fråga som arbetsmarknadsparterna kan styra över och som därmed kan komma att hanteras olika inom olika sektorer på arbetsmarknaden.¹² Det finns därför anledning att undersöka närmare vad förändringen av regeln om sakliga skäl och dess dispositivitet innebär.

Syftet med just denna del av reformen var ökad förutsebarhet för att både arbetsgivare och arbetstagare i så hög grad som möjligt ska kunna förutse vad som krävs för att en uppsägning ska vara rättsligt godtagbar.¹³ Därför är det också relevant att ställa sig frågan om så blev fallet.

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna uppsats är att utreda om reformen av 7 § 1 st LAS innebär någon förändring när det gäller uppsägning av personliga skäl, om förutsebarheten påverkas och att analysera effekten av bestämmelsens dispositivitet. Nu gällande rätt kommer att jämföras med tidigare rådande rättsläge ur såväl ett arbetsgivar- som ett arbetstagarperspektiv.

Frågeställningarna som behöver besvaras för att kunna uppfylla syftet är tre. För det första ska det undersökas om det är någon skillnad mellan saklig grund och

⁹ Prop 1973:129 s. 113.

¹⁰ Selberg (2022) 'Lagstiftningsläran och anställningsskyddet' s. 891.

¹¹ Selberg (2022) 'Lagstiftningsläran och anställningsskyddet' s. 898.

¹² Selberg, (2022), 'Nya LAS – detta gäller för uppsägning av personliga skäl' och Selberg och Sjödin (2022), 'Anställningsskyddet sonderfaller i fyra olika kategorier'.

¹³ Prop 2021/22:176 s. 86.

sakliga skäl. För det andra är avsikten att granska vad konsekvenserna kan bli av att 7 § LAS gjorts semidispositiv genom 2 c § LAS. För det tredje ska frågan om förändringen kan ha någon påverkan på förutsebarheten besvaras.

1.3 Metod, material och forskningsläge

Frågeställningarna som är föremål för denna uppsats handlar om att jämföra rättsläget rörande 7 § 1 st LAS före och efter reformen och att analysera effekterna av förändringarna, varför den rättsdogmatiska metoden är lämplig. Metoden utgår från befintliga rättskällor, omfattar både de lege lata- och de lege ferendaperspektiv och går ut på att fastställa vilka rättsregler som finns och bör finnas samt att beskriva dess innehåll.¹⁴ Utgångspunkten för den rättsdogmatiska metoden är användandet av de allmänt accepterade rättskällorna, närmare bestämt lagstiftning, lagförarbeten, rättspraxis från högsta instans och doktrin.¹⁵ Av dessa brukar de tre förstnämnda betraktas som auktoritativa rättskällor, och den sistnämnda som supplerande.¹⁶ Förarbeten har i Sverige, enligt Peczenik, en viktig roll när lagar ska tolkas och förstås. De är vägledande för juridisk argumentation men inte bindande, och de bör åberopas som auktoritetsskäl.¹⁷ Av störst intresse är propositionen till lagen.¹⁸

Uppsatsens frågeställningar kommer att besvaras genom att 7 § 1 st LAS och dess dispositivitet beskrivs och analyseras, varvid materialet i de nyss nämnda rättskällorna kommer att användas. I denna uppsats kommer samtliga fyra rättskällor att tillämpas, men lagförarbeten kommer att ha en mer framträdande roll då det är den rättskälla som i nuläget tydligast beskriver reformen och rättsläget. Propositionen till nya LAS kommer således att vara en central rättskälla.

När det gäller rättspraxis kommer rättsfall från AD att analyseras. AD ska enligt LRA som första domstol avgöra tvister som väckts av arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation eller av arbetsgivare som själv slutit kollektivavtal. AD är

¹⁴ Lehrberg (2016) s 203.

¹⁵ Jareborg (2004) s. 4 och 9, Kleineman (2018) s. 21 och Lehrberg (2016) s. 39.

¹⁶ Lehrberg (2016) s. 106-109.

¹⁷ Peczenik (1995) s. 252.

¹⁸ Zetterström (2017) s. 97.

högsta instans och deras avgöranden utgör således en rättskälla.¹⁹ Syftet med att behandla rättspraxis är att belysa tillämpningen av begreppet saklig grund, varför endast exemplifierande rättsfall kommer att ges. Urvalet av rättsfall har skett genom hänvisningar som återfunnits i doktrin. Eftersom det inte finns praxis att tillgå från AD ännu gällande 7 § LAS i dess nya lydelse kommer tidigare praxis att tillämpas. Förarbetena till LAS framhåller att både förarbete och praxis från tiden innan reformen har fortsatt relevans.²⁰

Tillgången till doktrin som beskriver rättsläget efter reformen är begränsad. Det finns dock ett litet underlag av juridisk litteratur och artiklar från juridiska tidskrifter att tillgå som kommer att användas för att beskriva reformen och dess effekter.

1.4 Avgränsning

Uppsatsen utgår huvudsakligen från begreppet sakliga skäl i 7 § 1 st LAS. Bestämmelsen anger att uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl, vilket kan vara arbetsbrist eller förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen. Av 7 § 2 st LAS framgår att en uppsägning inte anses grundad på sakliga skäl om arbetsgivaren inte har uppfyllt sin omplaceringsskyldighet. Omplaceringsskyldigheten kommer dock endast att avhandlas i form av en kort beskrivning över hur bestämmelsen har förändrats i kapitel tre. Uppsägning på grund av arbetsbrist kommer inte att tas upp.

Av 2 c § LAS framgår det att avvikelser får göras från bestämmelserna i 7 § LAS när det gäller omplacering och vad som ska anses utgöra sakliga skäl. Det finns några olika huvudavtal som gör sådana avvikelser. Dessa kommer att behandlas kortfattat för att ge en överblick över dispositivitetens effekter.

Den omfattande förändringen av LAS kom till på ett okonventionellt vis och följde inte den gängse lagstiftningsprocessen. I stället för att utgå från den statliga utredningen som resulterade i SOU 2020:30 ”En moderniserad arbetsrätt”

¹⁹ Schmauch (2018) s. 658.

²⁰ Prop 2021/22:176 s. 91.

valde politikerna att låta arbetsmarknadens parter presentera ett eget förslag och lagstiftade enligt detta.²¹ Selberg beskriver detta som att arbetsmarknadsparterna övertog politikernas lagstiftningsansvar och själva förhandlade lagen.²² I den internationella arbetsrätten brukar detta förfarande kallas för förhandlad lagstiftning, vilket står i visst motsatsförhållande till den svenska grundlagens berednings- och lagstiftningsmodell.²³ Dåvarande arbetsmarknadsministern beskrev förfarandet som att regeringen krokade arm med arbetsmarknadens parter för att tillsammans utveckla den svenska arbetsmarknaden och den svenska modellen.²⁴ Detta lagstiftningsförfarande i sig och effekten på den svenska modellen hade varit ett intressant uppsatsämne. Här kommer det dock inte finnas utrymme att behandlas ytterligare.

Som nämndes tidigare när det gäller den rättsdogmatiska metoden så kan den mycket väl även användas för att beskriva rätten som den borde vara eller utformas, de lege ferenda. Denna uppsats kommer dock fokusera på vad som är gällande rätt, de lege lata, och vad som skiljer den från tidigare bestämmelser.

1.5 Disposition

Uppsatsen består av fem kapitel. I kapitel två presenteras bakgrunden till reformen. I kapitel tre beskrivs lagregeln för uppsägning av personliga skäl och vad som har förändrats och inte genom ändringen från saklig grund till sakliga skäl. I kapitel fyra redovisas vad införandet av dispositiviteten innebär och vilken funktion huvudavtalen har. Uppsatsen avslutas med en analys i kapitel fem.

²¹ Selberg och Sjödin (2022) '2020-talets modernisering av anställningstryggheten' s. 70.

²² Selberg och Sjödin (2022) 'Nya huvudavtalen tar svenska modellen in i en ny era'.

²³ Selberg (2022) 'Lagstiftningsläran och anställningsskyddet' s. 892 och 902.

²⁴ Herzfeld Olsson (2022) s. 784.

2 Bakgrund till reformen

2.1 Statens utredning, Januariavtalet och parternas principöverenskommelse

Förändringarna av 7 § LAS ingår som en del i reformen av anställningsskyddet, vilken dåvarande arbetsmarknadsminister Eva Nordmark kallade för ”den största reformen på svensk arbetsmarknad i modern tid”.²⁵ Bakgrunden var det så kallade Januariavtalet, en sakpolitisk överenskommelse mellan Socialdemokraterna, Liberalerna, Miljöpartiet och Centerpartiet efter valet 2018 där partierna enades om en modernisering av arbetsrätten.²⁶ I april 2019 beslutade regeringen att låta en särskild utredare föreslå en modernisering av arbetsrätten med ökad flexibilitet och anpassning efter dagens arbetsmarknad. Till särskild utredare förordnades justitierådet Gudmund Toijer som överlämnade sitt betänkande i juni 2020.²⁷

Av januariavtalet framgick dock att om arbetsmarknadsparterna kunde träffa en överenskommelse om en reform av LAS skulle denna ges företräde framför statens utredning. Mot denna bakgrund och i syfte att ta initiativet över arbetsrättsreformen förhandlade PTK, IF Metall, Kommunal och Svenskt Näringsliv om anställningsskydd och omställning, vilket resulterade i en principöverenskommelse.²⁸ I december 2020 hemställde parterna om att regeringen skulle modernisera arbetsrätten i enlighet med principöverenskommelsen i stället för att utgå från den statliga utredningen.

Regeringskansliet tillsatte därefter i januari 2021 tre utredningar med uppdrag att lämna förslag till lagändringar så att arbetsmarknaden skulle kunna reformeras enligt överenskommelsen. Resultatet blev tre olika promemorior. Denna uppsats kommer att avhandla en av dem; En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden (Ds 2021:17). Arbetet resulterade till sist i en lagrådsremiss i januari 2022 och i en proposition i mars

²⁵ Selberg (2022) 'Lagstiftningsläran och anställningsskyddet' s. 892.

²⁶ Ds 2021:17 s. 10.

²⁷ SOU 2020:30 s. 3.

²⁸ Selberg och Sjödin (2022) '2020-talets modernisering av anställningstryggheten' s. 70.

2022 som omfattade förslag på en reformerad arbetsrätt, ett nytt omställningsstudiestöd och ett nytt grundläggande omställnings- och kompetensstöd.

2.2 Reformens syfte

Syftet med reformen gällande sakliga skäl var ökad förutsebarhet för att både arbetsgivare och arbetstagare i så hög grad som möjligt ska veta vad som krävs för att en uppsägning ska vara rättsligt godtagbar. Regeringen ansåg att reformen behövdes då regelverket tidigare kunde medge att andra faktorer än omständigheterna vid uppsägningstillfället beaktades, vilket medförde en risk att prövningen blev oförutsebar utan möjlighet att överblicka vad domstolen skulle kunna beakta vid en eventuell senare prövning.²⁹ Reformen avsåg att göra det tydligt att avtalsbrottets allvar och omständigheterna vid uppsägningstillfället är det avgörande.³⁰

Ur ett arbetsgivarperspektiv medför oförutsebarheten svårigheter att bedöma om saklig grund föreligger, vilket gör att det blir svårt att beräkna kostnaderna. Ett felaktigt uppsägningsbeslut kan bli kostsamt. Risken blir en ineffektiv verksamhet med slitningar till följd av att arbetsgivaren behåller arbetstagare som denne kunde och ville säga upp.³¹

Ur ett arbetstagarperspektiv skapar oförutsebarheten svårigheter att bedöma om en uppsägning ska angripas rättsligt eller inte ifall utfallet är osäkert på grund av den ekonomiska risk som en arbetstvist för med sig. Detta kan få arbetstagare att avstå från att göra sina rättigheter gällande.³²

Lagrådet har efterfrågat ett förtydligande av hur förändringen avser att öka förutsebarheten. Glavå och Hansson förklarar att sakliga skäl alltid måste avgöras i det enskilda fallet och att förutsebarhet åstadkoms genom att rättstillämpningen behandlar lika fall lika, inte nödvändigtvis i en mer detaljerad lagstiftning.³³ Av propositionen framgår att regeringen avser att uppnå ökad förutsebarhet framför

²⁹ Prop. 2021/22:176 s. 86.

³⁰ Glavå och Hansson (2023) s. 341.

³¹ Prop. 2021/22:176 s. 86.

³² Prop. 2021/22:176 s. 86 och 89.

³³ Glavå och Hansson (2023) s. 343.

allt genom att det förtydligas att det centrala för prövningen är avtalsbrottets allvar och om arbetstagaren har brutit mot en väsentlig förpliktelse. Även förändringarna av arbetsgivarens omplaceringsskyldighet sker i syfte att öka förutsebarheten, liksom möjligheten till anpassningar genom kollektivavtal.³⁴

³⁴ Prop. 2021/22:176 s. 88, 90 och 96.

3 Uppsägning av personliga skäl

3.1 Introduktion till 7 § 1 st LAS

Uppsägningsgrunderna vid uppsägning av personliga skäl kan delas upp i två huvudgrupper; fall som hänför sig till att arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt eller till arbetstagarens beteenden. Om den nedsatta arbetsförmågan beror på sjukdom, skada eller ålder föreligger inte sakliga skäl för uppsägning om inte arbetsförmågan är så kraftigt nedsatt att arbetstagaren inte kan utföra något arbete av betydelse för arbetsgivaren.³⁵ Uppsägning orsakat av arbetstagarens beteende kan ske till exempel vid bristande arbetsprestationer, misskötsamhet och samarbetssvårigheter.³⁶ Andra exempel är misshandel, ordervägran, stöld, hot och andra brott samt vid onykterhet i tjänsten som inte orsakats av kronisk alkoholism. I så fall kan det i stället vara fråga om sjukdom.³⁷

Även illojalitet kan utgöra grund för uppsägning. AD 2017 nr 22 är ett typiskt exempel på brott mot lojalitetsplikten där två arbetstagare under pågående anställning startade en med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet. AD konstaterar att en anställd som under sin anställningstid bedriver konkurrerande verksamhet i allmänhet på ett allvarligt sätt bryter mot det lojalitetskrav som följer av anställningsavtalet. Under vissa omständigheter kan även själva planeringen av sådan verksamhet bryta mot lojalitetskravet.

Faktorer som har betydelse för prövningen av omständigheterna i det enskilda fallet är exempelvis anställningstidens längd och arbetsplatsens storlek. En uppsägning från en småföretagare kan bedömas lagenlig men behöver inte vara det om den sker från en stor arbetsgivare.³⁸ Detta exemplifieras i AD 2004 nr 30, där AD ogiltigförklarade en uppsägning från Posten. Arbetstagaren hade gjort sig skyldig till brott utanför tjänsten och skulle avtjäna ett långt fängelsestraff, varför arbetsgivaren ville säga upp vederbörande. Mot bakgrund av arbetstaga-

³⁵ Källström och Malmberg (2023) s. 155-156.

³⁶ Prop. 2021/22:176 s. 85.

³⁷ Anesäter m. fl. (2023) s. 128-143 och 168.

³⁸ Källström och Malmberg (2023) s. 156.

rens anmärkningsfria anställningstid och Postens möjligheter som stor arbetsgivare att klara frånvaron fann AD vid en samlad bedömning att det inte förelåg saklig grund för uppsägning.

En annan omständighet som kan ha betydelse är anställningens beskaffenhet, då det ses allvarligare på uppsägningsgrundande händelser från en arbetstagare i förtroendeställning eller som står ledningen nära.³⁹ I AD 2006 nr 73 blev en regementschef uppsagd från staten på grund av misskötsamhet och kränkande behandling av värnpliktiga. AD poängterade i domen att arbetstagarens ställning och arbetsplatsens beskaffenhet hör till de omständigheter som inverkar på bedömningen. Arbetsgivaren kan lättare vidta uppsägningar avseende arbetstagare med högre tjänsteställning och högre ansvar, särskilt då arbetstagaren har en ställning mycket nära företagsledningen. Kraven på saklig grund tunnas ut betydligt i jämförelse med vad som skulle ha varit fallet i fråga om en arbetstagare i en mera underordnad ställning. Enligt Arbetsdomstolens mening hade regementschefen en utpräglad förtroendeställning som gjorde att hans uppträdande mot kadetterna varit av sådan karaktär att det i sig utgjorde skäl till uppsägning.

Arbetsgivarens agerande har betydelse när det gäller att kunna visa att arbetstagaren har fått erforderlig hjälp med eventuella svårigheter och problem. Två exempel på rättsfall där uppsägningar underkänts på grund av denna princip är AD 1980 nr 42 gällande en hissmontör som uppvisat brister i arbetet men där arbetsgivaren varken hade undersökt situationen eller vidtagit stödåtgärder och AD 1989 nr 29 där en studiecirkelledare uppvisade allvarligt försämrade arbetsinsatser men arbetsgivaren inte vidtagit några personalvårdande eller utredande åtgärder.

Arbetsgivaren måste också kunna visa att denne varit tydlig med instruktioner och tagit reda på vad som verkligen inträffat.⁴⁰ Redogörelsen från arbetsgivaren måste vara konkret och inte i form av svepande kritik.⁴¹ I AD 1989 nr 26 visas vikten av att arbetsgivaren har underbyggt uppsägningen noggrant. Här sades en arbetstagare upp på grund av olika förseelser som arbetsgivaren preciserade i ett

³⁹ Källström och Malmberg (2023) s. 156.

⁴⁰ Anesäter m. fl. (2023) s. 128-143.

⁴¹ Källström och Malmberg (2023) s. 155.

femtontal punkter. Av dessa ansåg dock AD att endast en kunde styrkas och inte låg för långt tillbaka i tiden. AD ansåg uppsägningen så illa underbyggd att det skulle återspeglas i det allmänna skadeståndets storlek. Svårigheter att bedöma utgången i en uppsägningstvist är enligt AD oftast grundad i osäkerheten vad parterna kommer att kunna bevisa.⁴²

Det framgår inte av lagen vad den äldre lydelsen om saklig grund egentligen innebär, utan bestämmelsen har fått sitt innehåll genom AD:s rättstillämpning. Det finns ett mycket stort antal rättsfall gällande saklig grund, och domstolens bedömning är beroende av omständigheterna i det enskilda fallet. I varje prövning görs det en helhetsbedömning som ska visa om arbetstagaren i tillräckligt hög grad har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Flera remissinstanser har efterfrågat förtydliganden av vad som ska anses utgöra sakliga skäl för uppsägning. Lagstiftaren har dock ända sedan tillkomsten av LAS ansett att det i lagen inte går då fallen och arbetsplatserna kan vara väldigt olika, vilket inte möjliggör en generalisering av begreppet. Att precisera begreppet skulle också kunna binda rättsutvecklingen på ett oönskat sätt. Det är regeringens mening att i vissa delar förändra rättsläget i samband med övergången från saklig grund till sakliga skäl. Rättsläget ska klargöras genom en helhetsbedömning i det enskilda fallet vilket anförtros åt rättstillämpningen.⁴³ Åhnberg och Öman beskriver det som att det är AD:s uppgift att ge begreppet sakliga skäl dess innebörd genom att väga samman olika synpunkter och göra ställningstaganden i konkreta fall.⁴⁴ Selberg och Sjödin påpekar att AD i sin rättsbildande funktion kommer att behöva utveckla innebörden av både det lagstadgade och kollektivavtalade anställningsskyddet.⁴⁵

Genom ändringen från krav på saklig grund till krav på att uppsägningen ska grunda sig på sakliga skäl är det meningen att det ska bli tydligare att avtalsbrottets allvar ska vara det centrala för prövningen. Fokus i prövningen ska vara

⁴² Prop. 2021/22:176 s. 88.

⁴³ Prop. 2021/22:176 s. 85, 88-89.

⁴⁴ Åhnberg och Öman (2022) s. 248.

⁴⁵ Selberg, Niklas och Sjödin, Erik (2022), 'Det splittrade anställningsskyddet i 2022 års LAS' s. 151-152.

om arbetstagaren har brutit mot en väsentlig förpliktelse. Ju viktigare förpliktelsen är för arbetsgivaren, desto allvarliga är överträdelsen. Avsikten med lagändringen är att förtydliga detta för att öka förutsebarheten.⁴⁶

3.2 Arbetsgivarens omplaceringskyldighet

Om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig måste detta ske för att uppsägningen ska anses grundad på sakliga skäl. Detta är ett uttryck för den allmänna princip som återfinns i förarbetena till LAS som innebär att uppsägning ska vara en sista utväg som används först om alla andra rimliga alternativ har uttömts.⁴⁷ AD har i flera rättsfall, exempelvis AD 1984 nr 2 och AD 2003 nr 14, påpekat att det krävs av arbetsgivaren att denne gör en noggrann omplaceringsutredning innefattande en genomgång av lediga befattningar och en undersökning av önskemål och förutsättningar. Föreligger det oklarheten om ifall omplacering kunnat ske blir utfallet vanligen att omplaceringskyldigheten inte anses som fullgjord och då saknas det sakliga skäl för uppsägning.

Arbetsgivaren ska som utgångspunkt anses ha uppfyllt sin omplaceringskyldighet om denne tidigare har genomfört eller erbjudit en omplacering.⁴⁸ Om arbetstagaren fortsätter att göra sig skyldig till ett väsentligt brott mot anställningsavtalet, ska arbetsgivaren normalt inte behöva erbjuda ytterligare en omplacering, såvida inte särskilda skäl föreligger, såsom att en längre tid förflutit sedan den tidigare omplaceringen.⁴⁹ Detta innebär en ändring av rättsläget. Att omplaceringskyldigheten är uppfylld om arbetsgivaren tidigare har genomfört eller erbjudit en omplacering framgår nu direkt av lagtexten. Ändringen får alltså verkan då arbetstagaren, efter att arbetsgivaren uppfyllt sin omplaceringskyldighet, på nytt gör sig skyldig till ett tillräckligt allvarligt brott mot anställningsavtalets förpliktelser, men inte om arbetstagaren för första gången gör sig skyldig till ett

⁴⁶ Prop. 2021/22:176 s. 86.

⁴⁷ Sigeman och Sjödin (2022) s. 197.

⁴⁸ Ds 2021:17 s. 8.

⁴⁹ Prop. 2021/22:176 s. 91.

sådant brott.⁵⁰ Huvudregeln är alltså numera att det är tillräckligt att försöka omplacera en gång.⁵¹

Skälet till förändring i denna del är ökad tydlighet och förutsebarhet vilket i sin tur anses leda till ökad förutsebarhet vid uppsägningssituationen i sin helhet. Liksom tidigare ska bevisbördan för att arbetsgivaren har uppfyllt sin omplaceringsskyldighet ligga på arbetsgivaren, men det är arbetstagaren som ska styrka om särskilda skäl föreligger.⁵²

3.3 Oförändrat rättsläge

Flera aspekter som ligger till grund för prövningen av om en uppsägning är lagenlig avses *inte* att ändras genom reformen. Förarbetena beskriver att ändringen från saklig grund till sakliga skäl inte ska ändra gällande rätt i fråga om vad som är att betrakta som ett tillräckligt allvarligt åsidosättande av arbetstagarens förpliktelser. Liksom tidigare ska bedömningen ske utifrån om arbetstagaren gjort sig skyldig till ett tillräckligt allvarligt brott mot anställningsavtalet och om denne själv har insett eller bort inse detta. Prövningen ska ske genom en helhetsbedömning av samtliga relevanta omständigheter utifrån lagförarbeten, hittillsvarande rättspraxis och andra rättskällor.⁵³ Det är arbetsgivaren som även fortsättningsvis har bevisbördan för att de händelser som uppsägningen grundar sig på verkligen har hänt.⁵⁴ Bristande bevisning är för övrigt den vanligaste orsaken till att arbetsgivare förlorar uppsägningssmål.⁵⁵

Vidare ska inte bedömningen av hur arbetsgivaren axlat sitt arbetsmiljöansvar ändras, liksom synen på att sjukdom, ålder och funktionsnedsättning kan ha betydelse för bedömningen då uppsägningen beror på bristande prestationer.⁵⁶ I AD 1980 nr 42 ogiltigförklarade AD en uppsägning av en misskötsam elektriker.

⁵⁰ Ds 2021:17 s. 66.

⁵¹ Sigeman och Sjödin (2022) s. 198.

⁵² Prop. 2021/22:176 s. 90.

⁵³ Ds 2021:17 s. 68.

⁵⁴ Anesäter m. fl (2023) s. 128.

⁵⁵ Källström och Malmberg (2023) s. 155.

⁵⁶ Prop. 2021/22:176 s. 85-86.

Denne hade utfört vissa av sina arbetsuppgifter fel, men detta kunde delvis förklaras av att han inte var återställd från en allvarlig sjukdom.

När det gäller kravet på mindre ingripande åtgärder innan uppsägning så ska det finnas kvar. Arbetsgivaren måste kunna visa att andra alternativ har övervägts och att uppsägning var det enda återstående alternativet. Med mindre ingripande åtgärder menas exempelvis stödjande åtgärder, tillrättavisning och varning. Situationen ska tydligt ha påtalats för arbetstagaren så att denne förstår följderna av sitt beteende, såvida inte arbetstagaren insett eller bort inse att dennes beteende uppenbart stod i strid med åtaganden enligt anställningsavtalet.⁵⁷ AD 2002 nr 44 illustrerar detta. En arbetstagare som arbetade som konsult på ett bolag blev uppsagd på grund av att dennes prestation var väsentligen sämre än övriga konsulter vid en jämförelse av debiterbar tid. Bolaget hade flera gånger på olika sätt förklarat för arbetstagaren att den låga andelen debiterbar tid var ett ohållbart bekymmer. Bolaget hade dock inte utdelat någon uttrycklig varning eller erinran innan det vidtog åtgärden att säga upp honom. AD ansåg att det inte kunde utslutas att arbetstagaren skulle ha varit motiverad att försöka förbättra sina prestationer om bolaget genom en varning hade tydliggjort att hans bristande arbetsprestationer skulle kunna leda till uppsägning, varför bolaget inte ansågs ha haft saklig grund för uppsägning. Glavå och Hansson poängterar att om förpliktelsen är okänd för arbetstagaren så ska det prövas om denne åtminstone borde ha känt till den. Det är inte nödvändigt med faktisk insikt.⁵⁸

Stora delar av de faktorer som ligger till grund för bedömningen av om en uppsägning är korrekt är som synes oförändrade. Arbetsgivarverket ifrågasatte i sitt remissvar om förändringen av ett så inarbetat begrepp som saklig grund verkligen var nödvändig då skillnaden på begreppen är begränsad, men regeringen bedömde att ändringen var både lämplig och nödvändig för att få till en förändring av rättsläget.⁵⁹ Flera andra anger i sina remissvar att det är oklart i vilken

⁵⁷ Prop. 2021/22:176 s. 85-86.

⁵⁸ Glavå och Hansson (2023) s. 342.

⁵⁹ Prop. 2021/22:176 s. 89.

utsträckning förslaget innebär en förändring av gällande rätt. De efterfrågar tydligare vägledning om vad förändringen innebär och anser att avsaknad av tydlighet riskerar att bli tvistedrivande.⁶⁰

3.4 Ändrat rättsläge

En av de aspekter som avser ändra rättsläget är att det inte längre görs någon avvägning mot arbetstagarens personliga intresse av att få behålla anställningen utifrån om arbetstagaren har en stor försörjningsbörda eller på grund av personliga förhållanden kan ha svårt att få ett nytt jobb.⁶¹ Selberg och Sjödin bedömer dock att AD inte heller tidigare har beaktat arbetstagarens personliga förhållanden på detta sätt i någon nämnvärd utsträckning.⁶²

Det ska inte heller längre ske någon prognos om ifall arbetstagaren i framtiden kan komma att upprepa åsidosättandet av skyldigheterna i anställningen.⁶³ Det skulle enligt regeringen inte främja en förutsebar rättstillämpning. Det ska vara tydligt att det är omständigheterna vid uppsägningstillfället som ska bedömas.⁶⁴ I propositionen till LAS 1973 var synen den motsatta. Vid prövningen av om saklig grund förelåg skulle arbetstagarens lämplighet för arbetet framöver vara i fokus och inte så mycket vad som förekommit i det enskilda fallet.⁶⁵ I AD 2011 nr 36 ogiltigförklarade AD en uppsägning med hänvisning till just detta synsätt, och konstaterade att uppsägning som regel inte kan ske enbart till följd av något enstaka fall av misskötsamhet. Ett annat exempel på ett rättsfall som utgår från prognostänkandet är AD 2009 nr 67. Uppsägningen av en arbetstagare som uppträtt berusat och omdömeslöst ogiltigförklarades då det ansågs vara en engångsföreteelse. Avgörande var i stället de slutsatser om arbetstagarens framtida lämplighet som kunde dras av det inträffade. Selberg och Sjödin antar att det avskaffade prognostänkandet kommer att få stor effekt på uppsägningsfall som grundar sig på misskötsamhet. I alla rättsfall som är av den typen fastslår AD att risk för framtida avtalsbrott ska beaktas och utgångspunkten i bedömningen har varit att

⁶⁰ Prop. 2021/22:176 s. 85.

⁶¹ Prop. 2021/22:176 s. 88 och 446.

⁶² Selberg och Sjödin (2022), 'Lättare att säga upp med nya LAS – tre viktiga förändringar',

⁶³ Ds 2021:17 s. 8.

⁶⁴ Prop. 2021/22:176 s. 88.

⁶⁵ Prop. 1973:129 s. 125.

”en gång är ingen gång”.⁶⁶ Enligt Källström och Malmberg har det dock under senare år varit ytterst ovanligt att AD gjort en prognos.⁶⁷

Dessa två förändringar avser att ändra rättsläget och förklaras i förarbetena. Genom att läsa dem kan en viss skillnad mellan begreppen ”skäl” och ”grund” framträda, men det är enligt Selberg svårt att se hur förändringen ändrar bestämmelsen i sak.⁶⁸ Att endast kunna förstå en ny lag genom dess motiv kallas enligt Peczenik för ”lagstiftning genom förarbeten”, vilket till exempel sker då förarbetena preciserar en mycket vagt utformad lag.⁶⁹ Detta kan enligt Selberg vara både otillåtet och en källa till problem, då lagförarbeten endast har vägledande karaktär och inte är bindande vid rättstillämpningen.⁷⁰ I promemorian beskrivs det ändrade rättsläget som att i förhållande till den tidigare rättstillämpningen ska det nu vara mer fokus på om arbetstagaren har gjort sig skyldig till tillräckligt allvarliga åsidosättanden av sina skyldigheter och vad denne insett eller inte. Annan hänsyn än den som har att göra med ålder, funktionsnedsättning och sjukdom och som saknar samband med arbetsgivarens agerande i arbetsmiljöhänseende ska inte längre beaktas.⁷¹

⁶⁶ Selberg och Sjödin (2022), ’Lättare att säga upp med nya LAS – tre viktiga förändringar’,

⁶⁷ Källström och Malmberg (2023) s. 152.

⁶⁸ Selberg (2022) ’Lagstiftningsläran och anställningsskyddet’ s. 903

⁶⁹ Peczenik, Alexander (1995) s. 253-254.

⁷⁰ Selberg (2022) ’Lagstiftningsläran och anställningsskyddet’ s. 904-906.

⁷¹ Ds 2021:17 s. 184.

4 Dispositivitet och huvudavtal

Tidigare var regeln om krav på saklig grund för uppsägning tvingande, men har nu gjorts dispositiv, vilket innebär att avvikelser får göras med stöd av kollektivavtal, så kallade huvudavtal, avseende vad som ska anses vara sakliga skäl. Det går inte att helt avtala bort kravet på sakliga skäl.⁷²

4.1 Dispositivitet

Möjligheten att ingå huvudavtal medför att anställningsskyddet för anställda delas upp i olika kategorier. I den statliga sektorn tillämpas LAS även fortsättningsvis, liksom för arbetstagare anställda hos privata arbetsgivare som inte är medlemmar i Svenskt Näringsliv och för anställda i kommuner och regioner. För anställda hos privata arbetsgivare som är medlemmar i Svenskt Näringsliv däremot regleras anställningsskyddet genom huvudavtal. Vilket anställningsskydd som kommer att gälla blir avhängigt av arbetsgivarens medlemskap i arbetsgivarorganisation och av driftsformen för verksamheten.⁷³ Avvikelser får ske oavsett om de är till fördel eller nackdel för arbetstagarna. En förutsättning är att det på arbetstagar sidan har slutits av en central arbetstagarorganisation.⁷⁴ Med detta avses så kallade huvudorganisationer, till exempel LO och PTK, och inte organisationer på förbunds nivå eller lägre. Närmare definition återfinns även i MBL 6 § 3 st.⁷⁵ Skälet till denna nya form av begränsning är att det behövs garantier för att avtalsfriheten inte ska urholka det lagfästa anställningsskyddet på ett otillbörligt sätt och enhetlighet avseende begreppet sakliga skäl säkerställs på så vis. De avvikande reglerna blir gällande för en stor del av arbetsmarknaden.⁷⁶ Regeringen anser också att risken för en splittrad rättspraxis på grund av att en giltig uppsägning ibland beror på kollektivavtals tolkning och ibland på lagtolkning minimeras. Genom att teckna kollektivavtal kan således numera parterna själva bestämma vad som är sakliga skäl för uppsägning.⁷⁷

⁷² Källström och Malmberg (2023) s. 163.

⁷³ Selberg, Niklas och Sjödin, Erik (2022), 'Det splittrade anställningsskyddet i 2022 års LAS' s. 149 och 153.

⁷⁴ Anesäter m.fl. (2023) s. 46.

⁷⁵ Ds 2021:17 s. 9.

⁷⁶ Prop. 2021/22:176 s. 93 och Ds 2021:17 s. 73 och 75.

⁷⁷ Prop. 2021/22:176 s. 98.

Dispositiviteten gäller inte statliga anställningar.⁷⁸ Detta beror på att för den statliga sektorn gäller särskilda regler i regeringsformen om att statligt anställdas rättsställning i vissa frågor, bland annat uppsägningar, ska meddelas i lag, varför dessa inte kan regleras genom avtal.⁷⁹

Skälet till att regeln gjorts dispositiv är att det ansågs nödvändigt att arbetsmarknadsparterna skulle ges möjlighet att anpassa lagen efter olika förhållandena på arbetsmarknaden och att flexibiliteten skapar större förutsebarhet än en allmänt hållen lagstiftning.⁸⁰ Lagändringen anses balansera behovet av möjlighet till anpassning för olika sektorer mot värdet av ett homogent anställningsskydd för hela arbetsmarknaden.⁸¹ LAS mycket allmänt hållna regler är till nackdel för förutsebarheten. En möjlighet att i kollektivavtal närmare precisera vad som ska gälla i olika avseenden underlättar för såväl arbetsgivare som arbetstagare att förutse hur domstolen kan komma att bedöma olika fall.⁸²

Då de aktuella huvudorganisationerna inte representerar samtliga arbetstagare eller arbetsgivare blir en konsekvens av dispositiviteten att de personer som har valt att stå utanför dessa organisationer ändå kan hamna under deras inflytande.⁸³ Ett kollektivavtal binder de anslutna organisationerna och dess medlemmar, men kan alltså få betydelse även för andra arbetstagare på arbetsplatsen då arbetsgivaren kan tillämpa avtalet på alla som sysselsätts i sådant arbete som avtalet avser. På detta vis kan avtalet bli gällande också för oorganiserade och medlemmar i andra fackförbund om det förbundet inte har kollektivavtal med arbetsgivare. Även förbund som inte är medlemmar i de avtalsslutande organisationerna kan anta kollektivavtalet på förbunds nivå under förutsättning att parterna godkänner det.⁸⁴

Flera remissinstanser var positiva till dispositiviteten, medan andra angav att de befarade ett differentierat anställningsskydd där begreppet sakliga skäl betyder

⁷⁸ Ds 2021:17 s. 9.

⁷⁹ Prop. 2021/22:176 s. 99.

⁸⁰ Anesäter m.fl. (2023) s. 44.

⁸¹ Prop. 2021/22:176 s. 96.

⁸² Ds. 2021:17 s. 74.

⁸³ Selberg (2022) 'Lagstiftningsläran och anställningsskyddet' s. 899.

⁸⁴ Prop. 2021/22:176 s. 94 och 97.

olika saker i olika sektorer. Detta kan ge ett mindre förutsebart rättsläge med en splittrad tillämpning. Det efterfrågades också en närmare analys över hur den statliga sektorn kan komma att påverkas.⁸⁵ Flera remissinstanser lyfte också fram risken med att skillnaden mellan statlig och privat sektor kan komma att öka och att det blir svårare för den enskilde att överblicka vad ett byte av arbetsgivare innebär.⁸⁶ När det gäller risken för en splittrad rättstillämpning anger Sigeman och Sjödin att det framstår som sannolikt att AD i vissa delar kommer att beakta huvudavtalens beskrivningar även vid uppsägningar enligt lag.⁸⁷

4.2 Huvudavtal

LO och PTK tecknade huvudavtal om avvikande regler med Svenskt Näringsliv i juni 2022. Detta avtal har sedan dess antagits på många olika avtalsområden.⁸⁸ Även TCO och Saco skulle kunna teckna sådana avtal framöver.⁸⁹ Exempel på fackförbund som har anslutit sig till huvudavtalet är Kommunal, IF Metall, Pappers, Seko och Hotell- och restaurangfacket.⁹⁰ PTK har också tecknat liknande huvudavtal med arbetsgivarorganisationerna Arbetsgivaralliansen, Svensk Scenkonst och Fremia.⁹¹ LO har gjort det samma med Fremia.⁹²

I dessa avtal regleras hur bedömningen ska göras av vad som utgör sakliga skäl.⁹³ Huvudavtalen är när det gäller anställningsskydd likalydande.⁹⁴ Inledningsvis består de av allmänna riktlinjer kring hur uppsägningar av personliga skäl ska gå till, samma som återfinns i förarbetena. Därefter definieras olika former av ageranden som utgör sakliga skäl i form av bristande prestationer, samarbetssvårigheter och misskötsamhet. Gällande bristande prestationer beskrivs att det ska vara tydligt att prestationerna understiger vad arbetstagaren har angett vid ingåendet av anställningen eller vad arbetsgivaren normalt kan räkna med. Kraven

⁸⁵ Prop. 2021/22:176 s. 92 och 96.

⁸⁶ Prop. 2021/22:176 s. 99.

⁸⁷ Sigeman och Sjödin (2022) s. 205.

⁸⁸ Anesäter m.fl. (2023) s. 46-47.

⁸⁹ Källström och Malmberg (2023) s. 162.

⁹⁰ Handelsnytt, 'Huvudavtalet – vad är det?' (besökt 2023-12-15).

⁹¹ PTK, 'Trygghetsöverenskommelsen' (besökt 2023-12-04).

⁹² LO 'Huvudavtal tecknat mellan LO och Fremia' (besökt 2023-12-15).

⁹³ Anesäter m.fl. (2023) s. 127.

⁹⁴ Sigeman och Sjödin (2022) s. 190.

får vid en objektiv bedömning inte vara obefogade. I fråga om samarbetssvårigheter ska de ha varit så svåra att åtgärd krävs och arbetsplatsen påverkats negativt. Uppsägning ska framstå som den enda kvarvarande rimliga åtgärden. När det gäller misskötsamhet definieras på motsvarande sätt arbets- och ordervägran, olovlig frånvaro och sena ankomster, brottslig handling kopplat till tjänsten och missbruk som inte är att betrakta som sjukdom.⁹⁵ Beskrivningarna överensstämmer enligt Källström och Malmberg väl med AD:s praxis.⁹⁶

⁹⁵ Svenskt Näringsliv och LO respektive PTK (2021) 'Förhandlingsprotokoll Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd's. 17-19.

⁹⁶ Källström och Malmberg (2023) s. 164.

5 Analys

Vid en granskning av förarbetena framgår det vad som ska vara fortsatt oförändrat när begreppet sakliga skäl ersätter saklig grund. Många delar i den tidigare rättstillämpningen kommer att vara desamma, helhetsbedömningen ska gå till på i stort sett samma sätt och praxis från AD ska ha fortsatt tillämplighet.

Regeringen anser att regelverket tidigare kunde medge att andra faktorer än omständigheterna vid uppsägningstillfället beaktades, vilket medförde en risk att prövningen blev oförutsebar utan överblick av vilka andra faktorer domstolen skulle kunna beakta vid en eventuell senare prövning. Regeringen avser att uppnå ökad förutsebarhet huvudsakligen genom att förtydliga att det centrala för prövningen är avtalsbrottets allvar. Prövningen ska dock oförändrat ske genom en helhetsbedömning med beaktande av samtliga relevanta omständigheter. Tidigare praxis ska ha fortsatt giltighet, faktorer såsom arbetsplatsens storlek, om arbetstagaren innehar en förtroendeställning, arbetsgivarens agerande och kravet på mindre ingripande åtgärder kvarstår. Därför ser jag det som något oklart, och i nuläget svårt att överblicka, hur avtalsbrottets allvar i praktiken ska få ett tydligt ökat genomslag och vad skillnaden faktiskt kommer att bli.

Det är endast två delar i reformen där ett ändrat rättsläge är avsikten. Dels ska ingen prognos av risken för återfall ske, dels ska intresset av att kvarstå i anställningen inte tillmätas någon betydelse. Att framtidsprognos inte längre ska ske ökar förutsebarheten genom att arbetsgivaren inte behöver avgöra om agerandet är en engångsföreteelse eller inte, utan överträdelsens allvar bestämmer om det föreligger sakliga skäl. Dock medför det ett sämre anställningsskydd då arbetstagaren inte längre är skyddad av principen ”en gång är ingen gång”.

Att intresseavvägningen avvecklats innebär att arbetsgivaren inte längre behöver beakta förhållandena för arbetstagaren, dennes försörjningsbörd och eventuella risk för att inte kunna nyetablera sig på arbetsmarknaden. Detta gör att oförutsebara faktorer i uppsägningsprocessen minskar men arbetstagarens anställningstrygghet minskar.

Det personliga intresset av att behålla anställningen har inte haft någon tydlig framtoning i rättspraxis. Selberg och Sjödin bedömer att AD inte har beaktat arbetstagarens personliga intresse på detta sätt i någon nämnvärd utsträckning, och om så är fallet är det i praktiken ingen markant skillnad mot tidigare. Då kan utfallet komma att bli att denna del av förändringen inte märks av nämnvärt i rättstillämpningen och att rättsläget förhåller sig likvärdigt med det idag.

När det gäller avskaffandet av prognostänkandet så kan det komma att ge större avtryck. Selberg och Sjödin förmodar att den avskaffade prognosen kommer att få stor effekt på uppsägningsfall som grundar sig på misskötsamhet, i och med att AD i rättsfallen betonat att risk för framtida avtalsbrott ska beaktas. På så sätt skulle skillnaden kunna bli tydlig och därigenom också det nya rättsläget. Enligt Källström och Malmberg har det dock under senare år varit ytterst ovanligt att AD gjort en prognos. Om det är så att prognosbeaktandet har varit mindre framträdande de senaste åren så skulle en konsekvens av det kunna bli att skillnaden inte blir så tydlig heller i detta fall.

Jag anser att det är motiverat med Arbetsgivarverkets ifrågasättande av om förändringen av ett så inarbetat begrepp som saklig grund verkligen var nödvändig då skillnaden på begreppen är begränsad.

För att förstå lagen är det helt avgörande att läsa förarbetena. Detta kallar Peczenik för ”lagstiftning genom förarbeten”, och liksom Selberg anser jag att det kan vara problematiskt, bland annat för att det inte främjar förutsebarheten. För ett förändrat rättsläge krävs det också att AD kommer att beakta förarbetena vid rättstillämpningen.

Flera remissinstanser efterfrågade förtydliganden av vad som ska anses utgöra sakliga skäl. Något sådant ges inte då lagstiftaren vill motverka att binda rättsutvecklingen. Rättsläget ska i stället klargöras genom en helhetsbedömning i det enskilda fallet. Jag tolkar detta som att rättstillämpningen kommer att få stor betydelse för att fylla begreppet med dess innebörd och därmed möjliggöra ökad förutsebarhet. Utan ny praxis som klargör otydligheterna så är det enligt min bedömning svårt att i nuläget kunna påvisa att ökad förutsebarhet, som är målsättningen, kommer att förverkligas. Rättstillämpningen kommer, vilket Glavås

och Hansson påpekar, att bidra till ökad förutsebarhet genom att lika fall behandlas lika. Min slutsats blir att det är högst troligt att AD:s avgöranden framöver kommer att vara avgörande för innebörden av 7 § 1 st LAS.

Remissinstansernas oro för ett differentierat anställningsskydd kan vara befogad. För de som inte tecknat huvudavtal kommer LAS att tillämpas, och för övriga gäller huvudavtalen. Detta innebär att det kan bli en skillnad mellan olika sektorer.

Det är en skillnad mellan LAS och dess förarbeten respektive huvudavtalen i det att huvudavtalen beskriver vad som kan utgöra sakliga skäl mer ingående och detaljerat. Syftet med möjligheten till anpassningar genom kollektivavtal var ökad förutsebarhet, och genom att huvudavtalen är tydligare bedömer jag också att förutsebarheten ökar för dom som omfattas härav.

Även om beskrivningarna i huvudavtalen är mer specifika så är de ändå på en tämligen övergripande nivå. Att tillmötesgå remissinstansernas önskemål om förtydliganden av begreppet sakliga skäl hade kunna öka förståelsen för lagregeln och därigenom också förutsebarheten. Lagstiftaren har valt att vara mycket sparsam i ändringen av själva lagtexten, och förarbetena innehåller få förtydliganden av begreppets närmare innebörd. Huvudavtalens formuleringar när det gäller allmänna riktlinjer kring hur uppsägningar av personliga skäl ska gå till är identiska med de i förarbetena. Avtalen definierar också olika former av ageranden som utgör sakliga skäl. Dessa överensstämmer enligt Källström och Malmberg väl med AD:s praxis, så det tycks inte heller vara några kontroversiella beskrivningar. Mot denna bakgrund anser jag det motiverat att fråga sig om det hade kunnat vara en framkomlig väg att förklara begreppet något mer ingående och tillmötesgå de remissinstanser som framfört önskemål om ökad tydlighet och en rädsla för splittrad rättspraxis. Risken att eventuell otydlighet kan bli tvist drivande hade därmed också kunnat minska. Frågan är dock givetvis komplex, och precis som Glavå och Hansson påpekar så måste sakliga skäl alltid avgöras i det enskilda fallet. Möjligen kan en splittrad rättspraxis undvikas genom att AD i vissa delar kommer att beakta huvudavtalens beskrivningar även vid uppsägningar enligt lag, vilket Sigeman och Sjödin framhåller som troligt.

Dessutom överensstämmer som sagt huvudavtalens beskrivningar väl med AD:s tidigare praxis, vilket indikerar att den praktiska rättstillämpningen kan komma att se likartad ut framöver, vilket i så fall inte behöver innebära några stora skillnader mellan de som omfattas av huvudavtal och de som inte gör det. Genom att avtal endast får tecknas på förbunds nivå blir inte heller begreppet sakliga skäl alltför uppdelat på arbetsmarknaden, då de avvikande reglerna blir gällande för en stor del av arbetsmarknaden.

En annan problematik med dispositiviteten som lyfts fram är att huvudorganisationerna inte representerar samtliga arbetstagare eller arbetsgivare, med innebörden att de personer som har valt att stå utanför dessa organisationer ändå kan hamna under deras inflytande. Detta kan vara svårt att överblicka för en enskild arbetstagare, liksom vad ett byte av arbetsgivare innebär, då olika regler gäller i olika sektorer. Huvudavtalen kan också komma att få flera arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer anslutna över tid vilket försvårar möjligheten till överblick. Ur denna aspekt är förändringen i min mening inte mer förutsebar.

I övrigt när det gäller förutsebarheten så är omplaceringsskyldigheten preciserad. Jag bedömer att detta tydligt främjar tydligheten och förutsebarheten i linje med det uttalade syftet för såväl arbetsgivare som arbetstagare.

Sammanfattningsvis kan det konstateras att det är en viss skillnad mellan begreppen saklig grund och sakliga skäl, om än dock liten och med en möjligen initialt blygsam effekt på rättsläget i praktiken. Dispositiviteten leder till att olika regler gäller i olika delar av arbetsmarknaden. Det positiva är framför allt att huvudavtalen är tydliga och leder till ökad förutsebarhet till fördel för såväl arbetsgivare som arbetstagare. Nackdelen är risken för splittrad rättstillämpning och att avtalen binder även andra än fackförbundens medlemmar. Konsekvenserna på förutsebarheten är något svårbedömda, men den förtydligade omplaceringsskyldigheten kommer verka främjande. Fokuseringen på avtalsbrottets allvar kan också komma att påverka förutsebarheten i positiv riktning, då hänsyn till återfallsrisk och personliga förhållanden inte längre ska visas. Detta konstaterande måste dock ske med beaktande av att AD möjligen inte har vägt in dessa faktorer så tydligt i sina domslut de senaste åren, vilket skulle kunna innebära att

det i praktiken inte uppstår någon markant skillnad i rättsläget mot tidigare. Förutsebarheten anser jag påverkas negativt av att begreppet sakliga skäl är otydligt och endast beskrivs i förarbetena, och att begreppet kan komma att tolkas olika utifrån huvudavtal och lag. Slutligen kan det konstateras att kommande rättspraxis blir mycket viktig för att förtydliga tillämpningen av 7 § 1 st LAS och begreppet sakliga skäl.

Käll- och litteraturförteckning

Källor

Offentligt tryck

Utredningsbetänkanden

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

SOU 2020:30 En moderniserad arbetsrätt. Betänkande av utredningen om en moderniserad arbetsrätt.

Propositioner

Prop 1971:107 Kungl. Maj:ts proposition till riksdagen med förslag till lag om anställningsskydd för vissa arbetstagare, m. m.

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

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

Rättsfall Arbetsdomstolen

AD 1980 nr 42

AD 1984 nr 2

AD 1989 nr 26

AD 1989 nr 29

AD 2002 nr 44

AD 2003 nr 14

AD 2004 nr 30

AD 2006 nr 73

AD 2009 nr 67

AD 2011 nr 36

AD 2017 nr 22

Litteratur

Anesäter, Viktor; Isenstam, Lena; Wulkan, Malin och Wästfelt, Martin (2023), *Anställningsskyddslagen med kommentar*. 14:e upplagan, Lund, Studentlitteratur.

Glavå, Mats och Hansson, Mikael (2023) *Arbetsrätt*. 5:e upplagan, Lund, Studentlitteratur.

Herzfeld Olsson, Petra (2022), 'Den svenska modellen i en ny era', *Juridisk Tidskrift*, 2021-22, Nr 3. 783-798.

Jareborg, Nils (2004), 'Rättsdogmatik som vetenskap', *SvJT*, 2004, häfte 1. 1-10.

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

Källström, Kent och Malmberg, Jonas (2022), *Anställningsförhållandet. Inledning till den individuella arbetsrätten*, 6:e upplagan, Uppsala, Iustus.

Lehrberg, Bert (2016), *Praktisk juridisk metod*. 9:e upplagan, Uppsala, Iuste Aktiebolag.

Peczenik, Alexander (1995), *Vad är rätt? Om demokrati, rättssäkerhet, etik och juridisk argumentation*. 1:a upplagan, Stockholm, Norstedts Juridik.

Schmauch, Magnus (2018), 'En enhetlig unionsrättslig prejudikatbildning i våra domstolar', *SvJT*, 2018, häfte 8. 658-673.

Selberg, Niklas (2022), 'Lagstiftningsläran och anställningsskyddet: Något om att ändra en generalklausul tillika avvägningsnorm', *Juridisk Tidskrift*, 2021-22 Nr 4, 891-918.

Selberg, Niklas, (2022), 'Nya LAS – detta gäller för uppsägning av personliga skäl', *realtid.se*, 2022, tillgänglig på <<https://www.realtid.se/nya-las-detta-galler-for-uppsagning-av-personliga-skal/>>, besökt 2023-12-04.

Selberg, Niklas och Sjödin, Erik (2022), 'Anställningsskyddet sönderfaller i fyra olika kategorier', *Lag & Avtal: arbetsrättslig tidskrift*, 2022, tillgänglig på <<https://www.lag-avtal.se/nyheter/anstallningsskyddet-sonderfaller-i-fyra-olika-kategorier/1490482>>, besökt 2023-12-04.

Selberg, Niklas och Sjödin, Erik (2022), 'Det splittrade anställningsskyddet i 2022 års LAS – om effekterna av kollektivavtal om avsteg från 7 § LAS', *Anställningsskydd i utveckling*, 1:a upplagan, Uppsala, Iustus.

Selberg, Niklas och Sjödin, Erik (2022), 'Lättare att säga upp med nya LAS – tre viktiga förändringar', *Lag & Avtal: arbetsrättslig tidskrift*, 2022, tillgänglig på <<https://www.lag-avtal.se/nyheter/lattare-att-saga-upp-med-nya-las-tre-viktiga-forandringar/1572525>>, besökt 2023-12-04.

Selberg, Niklas och Sjödin, Erik (2022), 'Nya huvudavtalen tar svenska modellen in i en ny era', *Lag & Avtal: arbetsrättslig tidskrift*, 2022, tillgänglig på <<https://www.lag-avtal.se/arbetsratt/nya-huvudavtalen-tar-svenska-modellen-in-i-en-ny-era/1525300>>, besökt 2023-12-04.

Selberg, Niklas och Sjödin, Erik (2022), '2020-talets modernisering av anställningstryggheten: Gränserna mellan politik och kollektiva förhandlingar förskjuts

och partsöverenskommelser blir lag', *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 2022, Nr 1, 69-83.

Sigeman, Tore och Sjödin, Erik (2022), *Arbetsrätten En översikt*. 8:e upplagan, Stockholm, Norstedts Juridik AB.

Zetterström, Stefan (2017) *Juridiken och dess arbetsätt*. 3:e upplagan, Uppsala, Iustus.

Åhnberg, Lars och Öman, Sören (2022), *LAS Handboken 2022*. 10:e upplagan, Stockholm, Lars Åhnberg AB.

Övriga källor

Handelsnytt, (2023) 'Huvudavtalet – vad är det?' <<https://handelsnytt.se/2023/09/27/huvudavtalet-vad-ar-det/>> (besökt 2023-12-15).

LO (2022) 'Huvudavtal tecknat mellan LO och Fremia' <<https://www.lo.se/start/huvudavtal-tecknat-mellan-lo-och-fremia>> (besökt 2023-12-15).

LO och Svenskt Näringsliv (2021) 'Förhandlingsprotokoll Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd', <[https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_1366026587231_protokoll_omstallning_trygghet_nov2021_pdf/\\$File/protokoll_omstallning_trygghet_nov2021.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_1366026587231_protokoll_omstallning_trygghet_nov2021_pdf/$File/protokoll_omstallning_trygghet_nov2021.pdf)>, besökt 2023-12-15.

PTK, 'Trygghetsöverenskommelsen' <<https://www.ptk.se/sakfragor/trygghetsoverenskommelsen/>> (besökt 2023-12-04).

PTK och Svenskt Näringsliv (2021) 'Förhandlingsprotokoll Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd', <<https://www.ptk.se/wp-content/uploads/2021/04/Svenskt-Naringsliv-PTK-2020-12-04-Overenskommelse-Forhandlingsprotokoll-trygghet-omstallning-och-anstallningsskydd.pdf>>, besökt 2023-12-15.