



**LUNDS UNIVERSITET**  
Ekonomihögskolan

# **Uppsägning på grund av arbetsbrist**

En analys utifrån modellen om det normativa fältet

av

Klara Grenert och Linn Travaglia Granquist

Kandidatuppsats i Handelsrätt

HARH16

HT23

Handledare: Andreas Inghammar

# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b>	<b>5</b>
1.1. Bakgrund och ämne	5
1.2. Syfte och frågeställning	6
1.3. Metod och material	7
1.4. Avgränsningar	10
1.5. Disposition	11
<b>2. Modellen om det normativa fältet</b>	<b>12</b>
2.1. Det marknadsfunktionella mönstret	15
2.2. Skydd för etablerad position	16
2.3. Rättvis fördelning	17
<b>3. Uppsägning på grund av arbetsbrist utifrån lagstiftning</b>	<b>18</b>
3.1. Omplacering	19
3.2. Turordning	20
3.2.1. Driftsenhet	21
3.2.2. Undantag från turordning	22
<b>4. Uppsägning på grund av arbetsbrist utifrån kollektivavtal</b>	<b>24</b>
4.1. Unionens kollektivavtal	25
4.2. IF Metalls industriavtal	26
4.3. Sacos kollektivavtal	27
<b>5. Analys</b>	<b>27</b>
5.1. Lagstiftningens ställning i det normativa fältet	28
5.2. Kollektivavtalens ställning i det normativa fältet	32
<b>6. Sammanfattning och slutsats</b>	<b>34</b>
<b>7. Källförteckning</b>	<b>37</b>

## Sammanfattning

I ett samhälle som ständigt utvecklas, och under en pågående lågkonjunktur, är arbetsbrist ett fenomen som verksamheter behöver kunna hantera. Föreliggande kandidatuppsats utgår från rättsdogmatisk metod för att undersöka hur uppsägning vid arbetsbrist regleras i svensk lagstiftning, främst i LAS, och kollektivavtal. Analysen fokuserar på hur olika delar av svensk lagstiftning och kollektivavtal påverkar dragningskraften hos de normativa grundmönstren, då mönstrens dragningskraft varierar inom rättsområdet. Vilka grundmönster som får starkast dragningskraft i respektive reglering undersöks därför. Modellen består av tre grundmönster: det marknadsfunktionella mönstret, skydd för etablerad position samt rättvis fördelning.

Slutsatsen är att skydd för etablerad position har en starkare dragningskraft utifrån lagstiftning till följd av sist-in-förs-ut-principen. Kollektivavtal påverkar grundmönstren och beroende på hur avtalets regleringar ser ut varierar grundmönstrens dragningskraft i styrka. Det marknadsfunktionella mönstret har en något svagare dragningskraft inom lagstiftningen men får ofta en betydligt starkare dragningskraft i och med kollektivavtalens effekt. Orsaken är att kollektivavtal möjliggör avvikande regleringar från semidispositiva lagstiftningar, exempelvis i 22 § LAS, vilket kan vara fördelaktigt för verksamhetens effektivitet, marknadsposition och ekonomi. Rättvis fördelning har en svagare dragningskraft inom såväl lag som kollektivavtal. Mönstret har dock en viss dragningskraft när det kommer till åldersprioritering vid turordningens, när arbetstagarna har samma anställningstid.

**Nyckelord:** *turordning, uppsägning vid arbetsbrist, 22 § LAS, det normativa fältet, omplacering, arbetsbrist*

## Abstract

In a society that is constantly evolving, and during an ongoing recession, redundancy is a phenomenon that organisations need to be able to manage. This bachelor thesis is based on a legal-dogmatic method to investigate how dismissal in the event of redundancy is regulated in Swedish legislation, mainly in LAS, and collective agreements. The analysis focuses on how different parts of Swedish legislation and collective agreements affect the pull of the basic normative patterns, as the pull of the patterns varies within the legal field. Which basic patterns have the strongest pull in each regulation is therefore examined. The model consists of three basic patterns: the market-functional pattern, protection of an established position and fair distribution.

The conclusion is that protection of an established position has a stronger pull based on legislation due to the last-in-first-out-principle. Collective agreements affect the basic patterns and, depending on the nature of the agreement's regulations, the strength of the attraction of the basic patterns varies. The market-functional basic pattern has a somewhat weaker pull within the legislation but often gains a much stronger pull through the effect of collective agreements. The reason is that collective agreements enable deviating regulations from semi-dispositive legislation, for example in 22 § LAS, which can be favourable for the efficiency, market position and economy of the business. Fair distribution has a weak appeal in both law and collective agreements. It does, however, have some attraction when it comes to the age priority of the seniority list, when workers have the same length of employment.

**Keywords:** *order of priority, dismissal in the event of redundancy, 22 § LAS, the normative field, relocation, redundancy*

## Akronymer

AD	Arbetsdomstolen
DL	Diskrimineringslag (2008:567)
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LOA	Lag (1994:260) om offentlig anställning
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop.	Proposition
SFS	Svensk författningssamling

# 1. Inledning

Anställningsskyddet i LAS utgör en central del av den sociala tryggheten i Sverige och medför ett skydd för den enskilda mot arbetsgivarens intressen.<sup>1</sup> I och med införandet av de nya förändringarna i anställningsskyddslagen (LAS) hösten 2022 har ett antal ändringar gjorts på anställningsskyddet, något som har en inverkan på anställningsförhållandena. Ett specifikt exempel är förändringen av turordningsregeln som ökat arbetsgivarens inflytande när det kommer till antalet arbetstagare som får undantas vid uppsägning på grund av arbetsbrist.<sup>2</sup> Den uppdaterade LAS har, utöver stora förändringar i sig, dessutom införts under ett instabilt socioekonomiskt läge.<sup>3</sup> Lågkonjunkturen Sverige befinner sig i just nu kan leda till att fler arbetsbristsituationer uppstår än tidigare. Det blir därmed av ännu större vikt att veta vem som i praktiken berörs av uppsägning på grund av arbetsbrist, vilken makt arbetsgivaren har att bestämma över detta och hur regleringarna påverkar de olika parterna.

## 1.1. Bakgrund och ämne

Anställningsskyddet i Sverige har utvecklats under lång tid genom lagstiftning och avtal mellan arbetsmarknadens parter.<sup>4</sup> Redan vid sekelskiftet 1800/1900-talet växte den fackliga rörelsen fram i Sverige. Den fackliga rörelsens framväxt skedde inte främst på grund av ett påtagligt behov, utan snarare på grund av de möjligheter som uppstod då staten höll sig relativt neutral och lagstiftade restriktivt på det arbetsrättsliga området.<sup>5</sup> Detta underlättade för arbetsmarknadens parter att reglera marknaden sinsemellan. Att både fackföreningar och arbetsgivarorganisationer etablerade sig så pass tidigt skapade förutsättningarna för att de senare skulle kunna sluta betydelsefulla avtal vilket möjliggjorde vidare samarbete.<sup>6</sup> Saltsjöbadsavtalet 1938 var grundläggande för att kollektivavtal skulle komma att få en så avgörande plats på den svenska arbetsmarknaden.<sup>7</sup> Avtalet slog fast att arbetsmarknadens parter skulle reglera marknaden sinsemellan med minimal inblandning av staten och

---

<sup>1</sup> Källström, Kent & Malmberg, Jonas. *Anställningsförhållandet: Inledning till den individuella arbetsrätten*. Upplaga 6. Uppsala: Iustus Förlag, 2022, s. 144-145.

<sup>2</sup> Proposition 2021/22:176, s. 101-102.

<sup>3</sup> Lindholm, Stephen. Nya Las testas vid ekonomisk nedgång. *Lag & Avtal*. Nr 3, 2023, s. 16-18.

<sup>4</sup> Glavå, Mats & Hansson, Mikael. *Arbetsrätt*. Upplaga 5. Lund: Studentlitteratur AB, 2023, s. 23-25.

<sup>5</sup> Nycander, Svante. *Makten om arbetsmarknaden*. Upplaga 3. Lund: Studentlitteratur AB, 2020, s. 81, och Glavå & Hansson, 2023, s. 23-27.

<sup>6</sup> Exempel på sådana avtal är Decemberkompromissen som slöts år 1906 och Saltsjöbadsavtalet som slöts år 1938, se Glavå & Hansson, 2023, s. 23-27.

<sup>7</sup> Glavå & Hansson, 2023, s. 27.

lagstiftning.<sup>8</sup> Av den anledningen är en stor del av Sveriges arbetsrättsliga lagstiftning semidispositiv, vilket exempelvis framgår av 2 b § LAS. De första generella lagstadgade turordningsreglerna infördes 1974 i och med införandet av LAS.<sup>9</sup> De lagstadgade turordningsreglerna har uppdaterats många gånger men regleringar om turordning har varit närvarande i kollektivavtal långt dessförinnan.<sup>10</sup> Att hänsyn skulle tas till arbetstagarens anställningstid vid uppsägning på grund av arbetsbrist säkerställdes redan på 1930-talet i ett antal domar från Arbetsdomstolen.<sup>11</sup> Turordning har därmed funnits som sedvana på arbetsmarknaden sedan en lång tid tillbaka men för att turordningsreglerna skulle bli tvingande för arbetsgivare att följa krävdes det att en specifik lagregel eller avtalsbestämmelse inkluderade sådana föreskrifter.<sup>12</sup>

LAS uppdaterades senast år 2022.<sup>13</sup> Uppdateringen av lagen gjordes enligt prop. 2021/22:176 “mot bakgrund av de allt större kraven på flexibilitet, anpassningsförmåga och utveckling som det globaliserade samhället innebär anser regeringen att undantaget bör utökas till tre arbetstagare.”<sup>14</sup> Citatet ger en bra bild av samhällsläget och hur lagstiftning behöver anpassas för att kunna möta behoven som uppstår i en ständigt utvecklande omvärld. Propositionen resulterade mer konkret i att exempelvis *allmän* visstidsanställning ersattes med *särskild* visstidsanställning, det blev svårare att hyvla arbetstid samt att undantag från turordningen vidgades.<sup>15</sup> I ljuset av den uppdaterade turordningsregleringen används, i den här uppsatsen, modellen av det normativa fältet för att analysera uppsägning på grund av arbetsbrist.<sup>16</sup> På så vis framträder arbetsmarknadens underliggande struktur genom modellens grundmönster och illustrerar hur lagar och avtal påverkar grundmönstrens dragningskraft.

---

<sup>8</sup> Glavå & Hansson, 2023, s. 23-27.

<sup>9</sup> Lag SFS 1974:12 om anställningsskydd.

<sup>10</sup> Calleman, Catharina. *Turordning vid uppsägning*. Stockholm: Norstedts Juridik, 2000, s. 54-55.

<sup>11</sup> Se exempelvis AD 1934 nr 71, AD 1931 nr 72 och AD 1932 nr 138.

<sup>12</sup> Calleman, 2000, s. 54-55.

<sup>13</sup> Se proposition 2021/22:176 till lagen.

<sup>14</sup> Proposition 2021/22:176, s. 103.

<sup>15</sup> Lag SFS 1974:12 om anställningsskydd.

<sup>16</sup> Modellen om det normativa fältet har använts tidigare för att belysa andra rättsfrågor. För ett flertal exempel, se Numhauser-Henning, Ann. ”Introduction”. *I Fifteen Years with the Norma Research Programme - Anniversary volume*, Numhauser-Henning, Ann & Rönnmar, Mia (eds.), s. 9-25 Lund: The Norma Research Programme, Faculty of Law, Lund University, 2010.

## 1.2. Syfte och frågeställning

Med förändringarna i LAS år 2022 och den nuvarande lågkonjunkturen i åtanke är det intressant att utforska hur uppsägning på grund av arbetsbrist regleras i Sverige, både genom lag och kollektivavtal, samt vilken inverkan de har på arbetsmarknadens parter. För att belysa de bakomliggande grundmönstren i detta rättsområde används modellen om det normativa fältet. Huvudsyftet med uppsatsen är således att, utifrån en rättsdogmatisk metod, använda oss av juridiskt material och modellen om det normativa fältet för att analysera dragningskraften i de olika grundmönstren vid uppsägning på grund av arbetsbrist. De frågeställningar som undersökts är följande:

- Hur regleras uppsägning på grund av arbetsbrist i lag och kollektivavtal?
- Hur kan regleringarna av uppsägning på grund av arbetsbrist analyseras utifrån modellen om det normativa fältet?
- Hur förändras de olika grundmönstrens dragningskraft i förhållande till lagstiftning respektive kollektivavtal?

## 1.3. Metod och material

Rättsdogmatisk metod används för att göra ett urval av materialet som används i uppsatsen samt att analysera och tolka rättskällorna.<sup>17</sup> Metoden bidrar till att reda ut och fastställa den gällande rättens, *de lege lata*, utformning och samband. Den används för att, på ett rättsvetenskapligt sätt, kunna tillämpa rättskällorna och därigenom finna svar på frågeställningarna.<sup>18</sup> Rättsdogmatiken som används i uppsatsen är således främst kartläggande men har även ett fåtal kritiska inslag eftersom den även syftar till att granska och analysera den gällande rättens styrkor och svagheter, vilket som är givande i analysen.<sup>19</sup> När det kommer till det juridiska innehållet läggs störst vikt på de auktoritativa rättskällorna, även kallade för primära rättskällor, eftersom de har en större juridisk tyngd.<sup>20</sup> De auktoritativa rättskällorna består av lagar, förarbeten och rättspraxis. Supplerande rättskällor, även kallade sekundära

---

<sup>17</sup> Papadopoulou, Frantzeska & Skarp, Björn. *Juridikens nycklar: Introduktion till rättsliga sammanhang, metod och verktyg*. Upplaga 2. Stockholm: Norstedts Juridik, 2021, s. 159.

<sup>18</sup> Ibid, s. 159.

<sup>19</sup> Hjertstedt, Örjan. "Beskrivningar av rättsdogmatisk metod: Om innehållet i metodavsnitt vid användning av ett rättsdogmatiskt tillvägagångssätt". I *Festskrift till Örjan Edström*, Mannelqvist, Ruth (red.), Ingmanson, Staffan (red.) & Ulander-Wänman, Carin (red.), s. 165-173. Umeå: Juridiska institutionen, 2019, s. 167-172.

<sup>20</sup> Lehrberg, Bert. *Praktisk juridisk metod*. Upplaga 14. Uppsala: Iusté, 2022, s. 101-104.



rättskällor, används som en komplimenterande källa i form av doktrin.<sup>21</sup> För att få en så korrekt och utförlig bild av rättsläget som möjligt används ett flertal olika rättskällor som samtliga relaterar till varandra och därmed ger en överblick av rättsläget.<sup>22</sup> Orsaken är, enligt Samuelsson och Melander, att det existerar ett “samspel källorna emellan” vilket skapar en gemensamt förståelse av rättsläget.<sup>23</sup> Detta är speciellt aktuellt när rättsområdet, arbetsbrist, är ett vanligt förekommande fenomen och således väl utforskat och dokumenterat. Materialet som används är valt utifrån relevans och källornas trovärdighet samt ordning i den etablerade rättshierarkin.<sup>24</sup>

Lagtext är den främsta källan som används i uppsatsen i enlighet med rättshierarkin.<sup>25</sup> Lagen om anställningsskydd reglerar uppsägningar samt arbetsbristsituationen och det är därför naturligt att LAS är den huvudsakliga utgångspunkten. Ett flertal paragrafer i LAS är semidispositiva och kan inskränkas genom kollektivavtal.<sup>26</sup> Därmed regleras stora delar av det arbetsrättsliga området genom lokala avtal mellan arbetsmarknadens parter. I praktiken utgör kollektivavtalen en tvingande regel för de arbetstagare som omfattas.<sup>27</sup> Kollektivavtal bidrar till en inblick i hur arbetsbrist regleras på arbetsmarknaden och återger en överblick av det faktiska rättsläget. De kollektivavtal som har valts ut är avtal som slutits av Unionen, IF Metall och Saco.<sup>28</sup> Urvalet av kollektivavtalen motiveras av att de är stora avtal, slutna av stora fackförbund, som täcker en betydande del av arbetskraften vilket gör dem tongivande inom

---

<sup>21</sup> Exempel på supplerande källor som används är rättsvetenskapliga arbeten i form av monografier, etablerade läroböcker, festskrifter och lagkommentarer (i redigerad form). Papadopoulou & Skarp, 2021, s. 110-111. Sedvänja och handelsbruk är även exempel på supplerande rättskällor, men i och med sin branschspecifika karaktär används de inte i uppsatsen, se Lehrberg, 2022, s. 101.

<sup>22</sup> Samuelsson, Joel & Melander, Jan. *Tolkning och tillämpning*. Upplaga 2. Stockholm: Norstedts juridik, 2003, s. 50-51.

<sup>23</sup> *Ibid*, s. 51.

<sup>24</sup> Papadopoulou & Skarp, 2021, s. 112-113.

<sup>25</sup> *Ibid*, s. 112.

<sup>26</sup> Glavå & Hansson, 2023, s. 70.

<sup>27</sup> Samuelsson & Melander, 2003, s. 47.

<sup>28</sup> Unionen. *259 Almega Tjänsteföretagen tjänstemannaavtalet, 842 Medieföretagen fd. HTF - MIA. Allmänna anställningsvillkor. Uppdaterad 2023-04-25*. Stockholm: Unionen, 2023.

<https://www.unionen.se/kollektivavtal/0259-almega-tjansteforetagen-tjanstemannaavtalet-0842-medieforetagen-fore-detta-htf> (Hämtad 2023-11-08).

IF Metall. *Industriavtalet. Svensk Industriförening. IF Metall. AVTAL NR 25. Gäller t.o.m. 31 maj 2025*. Stockholm: IF Metall, 2023. <https://www.ifmetall.se/globalassets/avdelningar/forbundskontoret/block/avtal2023/kollektivavtalen-2023-2025/sinfavtalet.pdf> (Hämtad 2023-11-08).

SACO. *AB 20. Allmänna bestämmelser. I lydelse från och med 2023-10-01*. Stockholm: SACO, 2023.

<https://www.saco.se/globalassets/lokala-webbplatser/akademikeralliansen/dokument/avtal-stadgar-pension/ab-20-publicerad-1-oktober-2023.pdf> (Hämtad 2023-12-01).

respektive branscher.<sup>29</sup> Tillsammans täcker de även både privat och offentlig sektor samt tjänstemän och arbetare vilket ger en intressant vinkel för analysen.

Vidare används även förarbeten eftersom det läggs stor vikt på denna rättskälla i Sverige.<sup>30</sup> Det senaste förarbetet till LAS, prop. 2021/22:176, är en betydande källa och en kompletterande resurs till uppsatsen. Alla förarbeten bidrar med en ökad förståelse för vilket syfte och motiv som ligger bakom lagförslagen och ger därmed en större förståelse för varför lagen är utformad som den är.<sup>31</sup> Förarbeten är inte lagligt bindande men är något som domstolar använder sig av i sina avgöranden.<sup>32</sup>

Rättspraxis, som även går under benämningen prejudikat, är den sista auktoritativa rättskällan som ligger till grund för uppsatsen.<sup>33</sup> Rättspraxis består av "vägledande avgöranden" och används för att kunna fylla ut oklarheter i lagen och ge konkreta exempel. Arbetsdomstolen är den högsta instansen för arbetsrättsliga tvister och har således en stor inverkan på det arbetsrättsliga området, därmed frångås dess rättspraxis ytterst sällan.<sup>34</sup> De klargör hur vissa regleringar ska tolkas och användas i praktiken samt förtydligar hur olika rättsregler förhåller sig till varandra. För att få en bredare förståelse används främst tongivande prejudikat som är essentiella för rättsområdet och som ofta hänvisas till efter sitt utfärdande, exempelvis AD 2005 nr 32, AD 2005 nr 75 och AD 2006 nr 15. Samtliga av dessa rättspraxis refererar Arbetsdomstolen och andra juridiska skrifter återkommande till vilket gör dem extra relevanta inom området. Eftersom inga domsfall gällande turordning som utgår från den uppdaterade och nuvarande LAS finns används de tidigare prejudikat, som är tonsättande på området, för att etablera rättsläget. Vissa rättsfall sällas bort som till exempel AD 2010 nr 34 då fallet inte tillför någon ny eller givande information till det valda området, utöver vad som AD 2005 nr 75 redan tillför.

---

<sup>29</sup> Unionen är Sveriges största tjänstemannaförbund med cirka 600 000 medlemmar, IF Metall har cirka 241 000 medlemmar och Saco, Sveriges akademikers centralorganisation, har cirka 750 000 medlemmar, se Medlingsinstitutet. *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2022, Medlingsinstitutets årsrapport*. Stockholm: Medlingsinstitutet, 2023. <https://www.mi.se/app/uploads/arsrapport-avtalsrorelsen-och-lonebildningen-2022.pdf> (Hämtad 2023-12-07).

<sup>30</sup> Papadopoulou & Skarp, 2021, s. 83

<sup>31</sup> Ibid, s. 83.

<sup>32</sup> Lehrberg, 2022, s. 158-162.

<sup>33</sup> Samuelsson & Melander, 2003, s. 39.

<sup>34</sup> Papadopoulou & Skarp, 2011, s. 83.

Längre ner i rättshierarkin återfinns juridiska skrifter som lagkommentarer och läroböcker eftersom de saknar större juridisk tyngd och vars förhållningssätt är mer generellt.<sup>35</sup> Lagkommentarerna som används, exempelvis till LAS, bidrar med utvecklade förklaringar av enskilda paragrafer och vidgar uppsatsskrivarnas förståelse för lagstiftningen.<sup>36</sup> Läroböckerna utgör en betydande del av uppsatsen eftersom de är en bra utgångspunkt i det initiala utforskandet av ett juridiskt område då de kan ge en mer lättförståelig förklaring samt återge en systematisk presentation av rättsläget.<sup>37</sup> Läroböcker tillhandahåller dessutom referenser till andra användbara källor, exempelvis relevanta prejudikat.<sup>38</sup>

Genom användandet av modellen om det normativa fältet är intentionen att göra analysen av uppsägningar på grund av arbetsbrist mer djupgående samt underlätta utredandet av regleringarnas normativa grundmönster.<sup>39</sup> Trots modellens namn så har den en deskriptiv natur och används i beskrivande ändamål, vilket är hur modellen appliceras på rättsområdet i uppsatsen.<sup>40</sup> Att använda modellen för att analysera uppsägning på grund av arbetsbrist klagör grundmönstrens dragningskraft gällande lagstiftning och kollektivavtal vilket motiverar utforskningen. De olika grundmönstren tydliggör rörelsen som uppstår inom rättsområdet för uppsägningar på grund av arbetsbrist när det tolkas utifrån lag och kollektivavtal.<sup>41</sup> Grundmönstrens dragningskraft varierar i styrka beroende på vilka rättsregler som undersöks och detta förtydligar inverkan som regleringarna har. Som underlag för modellen om det normativa fältet används främst Ann Christensens *Tidsskrift for Rettsvitenskap* från 1996, men även de olika sammansatta verken från *The Norma Research Programme* och doktorsavhandlingar.<sup>42</sup> De doktorsavhandlingar som används framför unika tolkningar och synvinklar på modellen om det normativa fältet samt har bidragit till dess utveckling.

---

<sup>35</sup> Papadopoulou & Skarp, 2011, s. 111.

<sup>36</sup> Samuelsson & Melander, 2003, s. 49. Främst används lagkommentaren från boken Anesäter, Viktor, Isenstam, Lena, Wulkan, Malin & Wästfelts, Martin. *Anställningsskyddslagen med kommentarer*. Upplaga 14. Lund: Studentlitteratur, 2023. JUNO (juno.nj.se) används även som ett verktyg för att vidga uppsatsskrivarnas förståelse för lagtexter.

<sup>37</sup> Papadopoulou & Skarp, 2021, s. 110-101. I uppsatsen används exempelvis läroböcker som Mats Glavå & Mikael Hanssons *Arbetsrätt*, Frantzeska Papadopoulou & Björn Skarps *Juridikens nycklar: Introduktion till rättsliga sammanhang, metod och verktyg* och Catharina Callemans *Turordning vid uppsägning* (som är en lätt reviderad version av en doktorsavhandling).

<sup>38</sup> Samuelsson & Melander, 2003, s. 49.

<sup>39</sup> Numhauser-Henning, 2010, s. 18.

<sup>40</sup> Inghammar, Andreas. *Funktionshindrad - med rätt till arbete? - En komparativ studie av arbetsrättsliga regleringar kring arbete och funktionshinder i Sverige, England och Tyskland*. Lund: Juristförlaget i Lund, 2007, s. 38.

<sup>41</sup> Christensen, Ann. Skydd för etablerad position - Ett normativt grundmönster. *Tidsskrift for Rettsvitenskap*. Vol.109, nr. 4. 1996: 519-574, kap. 1.5.

<sup>42</sup> Se Christensen, 1996 och Numhauser-Henning, Ann & Rönmmar, Mia (eds). *Fifteen Years with the Norma Research Programme - Anniversary volume*. Lund: The Norma Research Programme, Faculty of Law, Lund University, 2010. Exempel på doktorsavhandlingar som används är Rönmmar, Mia. *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet - En komparativ*

## 1.4. Avgränsningar

För att säkerställa uppsatsens relevans i relation till frågeställningarna fokuserar uppsatsen på svensk rätt. I uppsatsen nämns emellertid ett utländskt exempel, tysk rätt, för att ge analysen ett annat perspektiv på vad som kan prioriteras vid en arbetsbristsituation. Valet av tysk rätt motiveras med att den har en mer utvidgad syn på rättvis fördelning än vad svensk rätt har, vilket är varför det kan bidra med ett intressant perspektiv till analysen. Trots att EU har en stor inverkan på Sveriges rättsläge är det arbetsrättsliga området, som uppsatsen hanterar, begränsat rent EU-rättsligt.<sup>43</sup> Således ligger fokuset på svensk rätt och svenska avtal. Uppsatsen fokuseras främst på den privata sektorn men för att vidga perspektivet på hur uppsägning av arbetsbrist kan regleras på arbetsmarknaden inkorporeras ett kollektivavtal slutet av Saco samt regleringar från Lag (1994:260) om offentlig anställning (LOA).

Då uppsatsen fokuserar på det övergripande fenomenet uppsägningar på grund av arbetsbrist utifrån modellen om det normativa fältet kommer redogörelser av aspekter som omplacering, tillräckliga meriter och orsaken till arbetsbrist förbli kortfattade. Endast arbetstagare som täcks av LAS inkluderas i uppsatsens omfång.<sup>44</sup> Orsaken är att dessa grupper av arbetstagare bland annat blir direkt undantagna från turordningsreglerna i 22 § LAS om arbetsbrist uppstår i en verksamhet. Facklig förtroendeman kan undantas från turordningslistan enligt 8 § Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, men kommer inte att beröras vidare då regleringen enbart omfattar ett fåtal inom en verksamhet. Tillsvidareanställning är utgångspunkten och det läggs ingen vikt vid andra typer av anställningsformer eller anställningar som inte omfattas av LAS. Det läggs inte heller någon vikt vid vilken typ av verksamhet som arbetsbrist uppstår i eller turordning vid omreglering till lägre sysselsättningsgrad. Båda är breda områden men då uppsatsens fokus är mer specifikt inriktat mot fenomenet arbetsbrist, avgränsas området för att hålla omfattningen relevant. Samma situation uppstår gällande turordning då uppsatsen inte kommer att gå på djupet om begreppet ort eller vad som sker vid brott mot turordningsreglerna. Slutligen presenteras tre kollektivavtal

---

*studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext.* Lund: Juristförlaget i Lund, 2004, Norberg, Per. *Arbetsrätt och konkurrensrätt. En normativ studie av motsättningen mellan marknadsrättsliga värden och sociala värden.* Diss: Lunds universitet, 2002 och Malmberg, Jonas. *Anställningsavtalet - Om anställningsförhållandets individuella reglering.* Uppsala: Iustus Förlag, 1997.

<sup>43</sup> Lehrberg, 2022, s. 114. Det finns dock EU direktiv som reglerar arbetsbrist, men som inte kommer beröras på grund av uppsatsens problemformulering och omfång.

<sup>44</sup> Detta innebär att, i enlighet med 1 § LAS, omfattas inte företagets ledning, arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj eller arbetar i dennes hushåll. Även arbetstagare som är anställda i en gymnasial lärlingsanställning, med särskilt anställningsstöd eller i skyddat arbete alternativt med lönebidrag för utveckling i anställning, exkluderas.

och dessa är valda för att, i så stor utsträckning som möjligt, representera arbetsmarknaden och ge förståelse för den. Orsaken till det begränsade antalet kollektivavtal, samt att personliga avtal exkluderas, är att det är orealistiskt att inkorporera alla avtal och samtidigt hålla sig inom ramen för uppsatsens omfång.<sup>45</sup>

## 1.5. Disposition

Uppsatsen är i stora drag uppdelad i tre huvuddelar enligt följande: inledning, huvudtext och avslutning.<sup>46</sup> Kapitel 1 utgör den första delen, inledningen, och ger en introduktion av ämnet. Här presenteras uppsatsens bakgrund, syfte och frågeställning, metod och material, avgränsningar och slutligen disposition. Syftet med inledningen är att bidra med en första och grundläggande förståelse för ämnet.

Kapitel 2, 3, 4 och 5 utgör huvudtexten som bidrar med en djupgående förklaring av rättsläget gällande uppsägning på grund av arbetsbrist samt modellen om det normativa fältet.<sup>47</sup> Här presenteras även en analys kopplat till dessa områden och frågeställningarna. Huvudtexten är omfattande och uppdelad i fyra olika kapitel: Modellen om det normativa fältet, Uppsägning på grund av arbetsbrist utifrån lagstiftning, Uppsägning på grund av arbetsbrist utifrån kollektivavtal samt Analys. I kapitel 2 presenteras modellen och de tre normativa grundmönstren som det består av. Kapitel 3 går in på uppsägning på grund av arbetsbrist relaterat till lagstiftningen, några historiska förändringar av LAS samt turordning, omplacering och undantag från lagstiftningen. Kapitel 4 är helt dedikerad till kollektivavtal utifrån uppsägning på grund av arbetsbrist och går in på djupet på tre av dem; Unionens, IF Metalls och Sacos kollektivavtal. Kapitel 5 analyserar rättsläget utifrån vad som tidigare presenterats. Analysen har två underrubriker: Lagstiftningens ställning i det normativa fältet och Kollektivavtalens ställning i det normativa fältet. Uppdelningen görs för att tydliggöra vilka regleringar inom uppsägning på grund av arbetsbrist som går att hänföra till de olika normativa grundmönstren.

---

<sup>45</sup> I personliga avtal inkluderas även avtal om utköp av arbetstagare.

<sup>46</sup> Trolle Önnersfors, Elsa & Wenander, Henrik. *Att skriva rätt*. Stockholm: Wolters Kluwer, 2016, s. 38-39.

<sup>47</sup> *Ibid*, s. 39.

Den tredje och avslutande delen består av kapitel 6, det vill säga: Sammanfattning och slutsats. I sammanfattning och slutsats presenteras kärnan av det som framkommer av huvudtexten och frågeställningarna besvaras.<sup>48</sup>

## 2. Modellen om det normativa fältet

Anna Christensen utvecklade i slutet av 90-talet "The theory of law as a normative pattern in a normative field".<sup>49</sup> Att applicera Christensens modell på rättsfrågor är intressant då det med hjälp av modellen går att beskriva hur de olika grundmönstrens dragningskraft påverkas av olika rättsregler och hur de tydligt förhåller sig till varandra.<sup>50</sup> Detta är något modellens skapare reflekterar över och menar att rättsregler innehåller etiska och samhällliga normer som är juridiskt kodade.<sup>51</sup> Grundmönster som återfinns här återkommer i olika situationer och kan användas för att tolka ett större sammanhang.<sup>52</sup> Modellen går även att använda för att beskriva hur rättsregler kan skilja sig åt över tid och sinsemellan.<sup>53</sup> Att utforska den underliggande relationen mellan vårt rättssystem och samhällets struktur är anledningen till att modellen utvecklades.<sup>54</sup> Modellen indikerar att när det uppstår nya livsmönster eller produktionsformer genereras de nya normativa krav.<sup>55</sup> Dessa normativa krav ger i sin tur upphov till förändringar på det juridiska området.

Christensen kallar de normativa mönstren för "grundmönster" eftersom hon menar sig kunna visa stöd för att de kan anses vara generella.<sup>56</sup> Norberg, som har vidareutvecklat modellen, specificerar att grundmönstren är generella men är "ett uttryck för en samlad och koherent syn på hur mänskliga relationer bör struktureras och hur mänskliga samhällen bör byggas upp."<sup>57</sup>

---

<sup>48</sup> Trolle Önnerfors & Wenander, 2016, s. 39.

<sup>49</sup> Numhauser-Henning, 2010, s. 18. Christensens teori har sedan utvecklats och vi, likt Inghammar, 2007, s. 38, kallar den för modell, mer specifikt modellen om det normativa fältet.

<sup>50</sup> Se Numhauser-Henning & Rönmmar (eds.), 2010, som belyser ett flertal exempel när modellen använts för att belysa detta.

<sup>51</sup> Christensen, 1996, kap. 1.5.

<sup>52</sup> Detta framgår i de många olika forskningsområdena som Norma Research Programme, en tvärvetenskaplig forskningsmiljö, har publicerat vid Lunds universitets juridiska fakultet. Ett exempel där de samlat olika forskningsområden, se Numhauser-Henning & Rönmmar (eds.), 2010.

<sup>53</sup> Inghammar, 2007, s. 38.

<sup>54</sup> Christensen, 1996, kap. 1.5.

<sup>55</sup> Numhauser-Henning, 2010, s. 12-18.

<sup>56</sup> Norberg, 2002, s. 20-22.

<sup>57</sup> Ibid, s. 20.

Modellen är även utformad så att det kan uppstå interna konflikter då grundmönstren endast är en grund och ingen given hierarki finns.<sup>58</sup> Om parallellen dras till samhällets rättsutveckling går det att likna de olika normativa grundmönstren vid magnetiska poler.<sup>59</sup> Dessa poler kan antingen attrahera, alternativt repellera, de olika rättsreglerna under utvecklingens gång. Samhällets normer vid en given tidpunkt är anledningen till avsaknaden av bestämda relationer mellan de normativa grundmönstren.<sup>60</sup> Fältet som finns mellan grundmönstren är polycentriskt och kan således innehålla mer än en aktör eller rättsregel av betydelse.<sup>61</sup>

Det finns olika tolkningar av modellen och sätt att framställa den på.<sup>62</sup> I sin artikel från 1996 skriver Christensen mest om två grundmönster, nämligen det marknadsfunktionella mönstret samt skydd för etablerad position.<sup>63</sup> Därefter har professorer och forskare arbetat vidare med modellen och anpassat den till sina forskningsområden.<sup>64</sup> I sin doktorsavhandling delar Mia Rönmar in modellen i fyra grundmönster: anställningsskyddet, rättvis fördelning, arbetsgivarprerogativet och avtalsfrihet.<sup>65</sup> De fyra grundmönstren gör att modellen visas som en rektangel, där arbetsgivarprerogativet och avtalsfriheten är på samma kortsida, vilket passar in på temat arbetsledningsrätt som var hennes forskningsområde. Ett annat sätt att se på fältet är det som Ann Numhauser-Henning presenterar i sin antologi.<sup>66</sup> Hon visar på en liknande modell med fyra hörn som består av det marknadsfunktionella mönstret, likabehandlingsmönstret, rättvis fördelning samt skydd för etablerad position.<sup>67</sup> Illustrationen i hennes bok bidrar med ytterligare förtydliganden av hur grundmönstren kan uttrycka sig inom fältet. Detta görs genom att koppla rättvis fördelning med "likafördelning och "behov", skydd för etablerad position med "stabilitet", det marknadsfunktionella mönstret med "flexibilitet" och "arbetsgivarprerogativet" och slutligen kopplas likabehandlingsmönstret med "konkurrens

---

<sup>58</sup> Hydén, Håkan. "Normativa grundmönster - Mot en teori om rättsliga förändringsprocesser." I *Normativa perspektiv - Festskrift till Anna Christensen*, Numhauser-Henning, Ann, (red.), s. 119-155. Lund: Juristförlaget, 2000, s. 124-125.

<sup>59</sup> Ibid, s. 123.

<sup>60</sup> Hydén, 2000, s. 125.

<sup>61</sup> Norberg, 2002, s. 23.

<sup>62</sup> Följande presenteras tre framstående tolkningar av modellen.

<sup>63</sup> Christensen, 1996, kap. 1.6-1.7.

<sup>64</sup> Ibid, kap. 1.5-1.7. Se även Numhauser-Henning & Rönmar (eds.), 2010, där olika rättsområden analyserats utifrån modellen.

<sup>65</sup> Rönmar, 2004, s. 33. Det marknadsfunktionella mönstret upp i två mönster: arbetsgivarprerogativ och avtalsfrihet.

<sup>66</sup> Numhauser-Henning, Ann. "Introduktion". I *Perspektiv på likabehandling och diskriminering*, Numhauser-Henning, Ann (red.), s. 13-34. Lund: Juristförlaget, 2000, s. 30-31.

<sup>67</sup> Det finns ytterligare två överlappande fält, ett ligger över mönstret för rättvis fördelning och skydd för etablerad position och kallas för "tillhörighetsmönstret". Det andra kallas "integrationsmönstret" och överlappar rättvis fördelning, det marknadsfunktionella mönstret och likabehandlingsmönstret. För illustration, se Numhauser-Henning, 2000, s. 30.

på lika villkor”.<sup>68</sup> Samtliga modeller utgår från samma grundmönster, men har olika sätt att dela upp och benämna dem på. Rönnmars avtalsfrihet inkorporeras under det marknadsfunktionella mönstret, på samma sätt som Numhauser-Hennings likabehandlingsmönstret går under skydd rättvis fördelning i hennes modell.<sup>69</sup>

Modellen som används i uppsatsen är Per Norbergs modell om det normativa mönstret, en modell som består av tre grundmönster och illustreras som en triangel, se bild 1.<sup>70</sup> Norberg modellen består av följande grundmönster: det marknadsfunktionella mönstret, skydd för etablerad position och rättvis fördelning. Anledningen till vårt val av Norbergs tolkning av modellen är att den är relevant vid appliceringen av just uppsägning på grund av arbetsbrist och gör en tydlig uppdelning av grundmönstren emellan. Norbergs avskalade och generella modell underlättar appliceringen av den på rättsområdet, vilket skiljer den från de tidigare nämnda varianterna.



*Bild 1: Illustration av Norbergs tolkning av modellen om det normativa fältet.*

## 2.1. Det marknadsfunktionella mönstret

I det marknadsfunktionella mönstret läggs vikt på att optimera den ekonomiska utkomsten då det i sin tur resulterar i ett högre välstånd och ett förbättrat samhälle.<sup>71</sup> För att uppnå detta måste ekonomisk vinning vara intentionen när medborgarna, genom avtal, implementerar förändringar samt att lagstiftningen förenklar dessa handlingar. Exempel på när det marknadsfunktionella mönstret används är näringsfriheten och avtalsfriheten.<sup>72</sup> Viktigt att ha i

---

<sup>68</sup> Numhauser-Henning, 2000, s. 30.

<sup>69</sup> Rönnmar, 2004, s. 33 och Numhauser-Henning, 2000, s. 30.

<sup>70</sup> Norberg, 2002, s. 20-23.

<sup>71</sup> Ibid, s. 20-23.

<sup>72</sup> Christensen, 1996, kap. 1.7.



åtanke är att mönstret inte tar hänsyn till att individen, i det här fallet arbetsgivaren, inte alltid fattar de mest ekonomiskt gynnsamma besluten, trots att möjligheten finns.<sup>73</sup> Även om arbetsgivare är aktörer som kan ha alternativa motiv för sitt handlande är det rimligt att utgå från att de agerar i syfte att maximera sin välfärd.<sup>74</sup> Det avgörande är att individen i sin egen avvägning upplever en förbättring, därför varierar välfärdsmaximeringens uttryck och resultat i praktiken. Grundmönstret hamnar i direkt konflikt med det konservativa mönstret, skydd för etablerad position, då det är mer dynamiskt och har den moderna marknadsekonomin i åtanke.<sup>75</sup> Det marknadsfunktionella mönstret innebär att värden kontinuerligt omfördelas för att bemöta marknadsekonomin och resulterar i en konstant förändring av de positioner som uppnåts. Mönstret använder sig därmed av formella rättvisekriterier och kan underbyggas med argument som är såväl moraliska som ekonomiska.<sup>76</sup>

Det marknadsfunktionella äganderättsbegreppet innebär att det kan ses som en praktisk tillämpning på individnivå av samhällets intresse för utveckling och ekonomisk tillväxt.<sup>77</sup> Begreppet blir applicerbart i kontext för hur arbetsgivaren äger verksamheten och har arbetsgivarprerogativ, samt äger rätten att disponera sin arbetskraft på det sätt som passar verksamhetens behov.<sup>78</sup> Arbetstagarna har å andra sidan ett berättigat intresse för rätten till sin anställning och lönen som genereras, vilket gör att det uppstår en intern konflikt i modellens grundmönster.<sup>79</sup>

## 2.2. Skydd för etablerad position

I mönstret skydd för etablerad position är intentionen att skydda den egendom eller position som har tillkommit en individ.<sup>80</sup> Grundmönstret attraherar uttryck för trygghet i samhället, i form av att erbjuda en social och ekonomisk status som inte ska ändras eller degraderas. Det är endast den redan etablerade positionen som en individ uppnått som skyddas.<sup>81</sup> En position som en individ besittit längre tid, blir mer värd att skydda, och ju längre tid en arbetstagare besitter

---

<sup>73</sup> Christensen, 1996, kap. 2.2.

<sup>74</sup> Malmberg, 1997, s. 43. Modellen utgår från "the economic man" som är en rationell värdemaximerande aktör.

<sup>75</sup> Christensen, 1996, kap. 1.7.

<sup>76</sup> Norberg, 2002, s. 20-21.

<sup>77</sup> Christensen, 1996, kap. 1.7.

<sup>78</sup> Hydén, 2000, s. 126-127.

<sup>79</sup> Ibid, s. 127.

<sup>80</sup> Christensen, 1996, kap. 1.6.

<sup>81</sup> Hydén, 2000, s. 124.

en position desto större är dess skyddsvärde.<sup>82</sup> Christensen talar därför om att mönstret skydd för etablerad position är konservativt och att det kan hindra utveckling och förändring.<sup>83</sup> Det anses orättvist att någon ofrivilligt ska behöva sjunka i den sociala rangordningen vilket gör att synen på vad som är rätt i det här mönstret är hierarkisk.<sup>84</sup> Lagar och regler som skyddar den etablerade positionen attraheras därför av detta grundmönster.<sup>85</sup> Anställningsskyddet är ett exempel där 7 § LAS är ett av de främsta lagrummen som skyddar den etablerade positionen genom att tvinga arbetsgivaren att ha saklig grund för att kunna skilja arbetstagaren från sin anställning.<sup>86</sup> Skydd för etablerad position skapar alltså säkerhet för arbetstagaren på arbetsplatsen och är en viktig pelare i anställningsskyddet.

Mönstret skydd för etablerad position lägger ingen vikt vid de som saknar en position.<sup>87</sup> Det tar inte heller hänsyn till omständigheterna bakom positionen, exempelvis hur den uppstått eller vem som innehar den.<sup>88</sup> Hur positionen etablerats spelar därmed inte heller någon roll förutsatt att den har etablerats på ett rättsenligt vis. Det finns därmed formella rättvisekriterier uppställda i detta grundmönster som bygger på en "hierarkisk rättvisesyn" utifrån den etablerade positionen.<sup>89</sup> Exempel på rättsregler som tillhör mönstret skydd för etablerad position är hyresgästernas besittningsskydd och anställningsskyddet.<sup>90</sup> Gällande anställningsskyddet kan båda parterna säga upp anställningen, men har olika förutsättningar beroende på situationen. Det skydd som finns i anställningsskyddet idag hindrar inte arbetstagaren själv att säga upp sig eller ge upp sin etablerade position.<sup>91</sup>

### 2.3. Rättvis fördelning

Rättvis fördelning är det tredje grundmönstret.<sup>92</sup> Mönstret rättvis fördelning är normativt och baseras på normer och värderingar, något som kan skilja sig över tid och mellan olika

---

<sup>82</sup> Christensen, 1996, kap. 4.4.

<sup>83</sup> Christensen, 1996, kap. 1.7.

<sup>84</sup> Hydén, 2000, s. 124.

<sup>85</sup> Christensen, 1996, kap. 1.6.

<sup>86</sup> Rönmar, 2004, s. 33.

<sup>87</sup> Calleman, 2000, s. 24.

<sup>88</sup> Christensen, 1996, kap. 1.6.

<sup>89</sup> Norberg, 2002, s. 20-21.

<sup>90</sup> Christensen, 1996, kap. 1.6.

<sup>91</sup> Malmberg, 1997, s. 49.

<sup>92</sup> Norberg, 2002, s. 21.

samhällskontexter.<sup>93</sup> Rättvis fördelning bygger på materiell rättvisa, istället för formella rättvisekriterier, i och med det normativa inflytandet och har en tydlig distributiv roll.<sup>94</sup> Vid materiell rättvisa läggs vikten vid hur resurser ska fördelas och fördelningen baseras på olika typer av materiella rättsprinciper.<sup>95</sup> Vad som anses vara en rättvis fördelning kan således skilja sig åt då det är svårt att avgöra vad som faktiskt utgör en rättvis omfördelning av värden (nyttigheter).<sup>96</sup> Ett exempel på hur rättvis fördelning kan se ut är att allt delas lika. En sådan fördelning skulle komma i konflikt med mönstret för skydd för etablerad position, vars mål är att skydda de individer som innehar en position.<sup>97</sup> Christensen tar även upp fördelning enligt köprincipen som ett exempel på rättvis fördelning.<sup>98</sup> Köprincipen är vanligt vid fördelning i exempelvis bostadsköer där huvudregeln är att den längst tid i kön prioriteras.<sup>99</sup>

Ett tredje sätt, som är betydligt vanligare inom mönstret rättvis fördelning, är att fördelningen sker utefter behov.<sup>100</sup> Behovsprincipen är essentiell när det kommer till grundläggande rättigheter kopplade till exempelvis försörjning och hälsa. Ett exempel Norberg tar upp i sin doktorsavhandling är att utifrån detta grundmönster hade det varit helt orimligt att begränsa rätten till något så livsviktigt som sjukvård bara på grund av dålig ekonomi eller en låg etablerad position.<sup>101</sup> De materiella principerna inom rättvis fördelning försöker därmed genom rättsordningen justera den fördelningen som annars uppstår på grund av det markandsfunktionella mönstret, vars fokus ligger på ekonomisk effektivitet.<sup>102</sup> Trots att rättvis fördelning är utbredd inom andra sektorer i samhället har mönstret rättvis fördelning en begränsad plats inom anställningsskyddet.<sup>103</sup> Enligt Malmberg är det mer intressant att se till de rättsregler som, inte direkt presenterar en rättvis fördelning utan snarare, har en ambition att ge detta mönster en starkare dragningskraft.<sup>104</sup> Han ger arbetstagarorganisationer som exempel då de, genom sin etablerade position och inflytande inom arbetsmarknaden och verksamheter, kan skapa förutsättningar för att en rättvis fördelning ska uppstå.

---

<sup>93</sup> Christensen, 1996, kap. 1.1.

<sup>94</sup> Norberg, 2002, s. 21-22.

<sup>95</sup> Rönmar, 2004, s. 33.

<sup>96</sup> Malmberg, 1997, s. 45.

<sup>97</sup> Christensen, 1996, kap. 2.3.

<sup>98</sup> Ibid, kap. 1.5.

<sup>99</sup> Ibid, kap. 3.7.

<sup>100</sup> Norberg, 2002, s. 20-23.

<sup>101</sup> Ibid, s. 21-22.

<sup>102</sup> Malmberg, 1997, s. 45.

<sup>103</sup> Christensen, 1996, kap. 4.5.

<sup>104</sup> Malmberg, 1997, s. 46-47.

### 3. Uppsägning på grund av arbetsbrist utifrån lagstiftning

Anställningsskyddet är stommen när det kommer till regleringar för förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare och utgör därmed en essentiell del av den svenska arbetsrätten.<sup>105</sup> Regleringen av anställningsskyddet är omfattande och komplicerad där komponenterna samverkar som en komplex enhet. Två av de viktigaste regleringarna inom anställningsskyddet, som dessutom är relevanta för uppsatsen, är LAS och kollektivavtal.<sup>106</sup> Orsaken till kollektivavtalens vikt på arbetsmarknaden är att delar av lagstiftningen är semidispositiv och således kan inskränkas genom avtal.<sup>107</sup> Detta framgår av 2 b § LAS där de specificeras vilka regleringar som kan inskränkas genom avtal.

I 7-10 §§ LAS finns specificerat vad som krävs för att en uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara giltig. Det framgår tydligt att uppsägningen ska grunda sig på sakliga skäl, vilket antingen hänför sig till arbetstagaren personligen eller arbetsbrist, enligt 7 § LAS. Arbetsdomstolen klargör begreppet arbetsbrist i AD 2003 nr 29 där de skriver att det innefattar alla uppsägningar som "...beror på något annat än förhållanden som är att hänföra till arbetstagaren personligen, s.k. personliga skäl."<sup>108</sup> Enligt 11 § Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) måste arbetsgivaren förhandla med arbetstagarorganisationen, som verksamheten är bunden till genom kollektivavtal, innan en viktigare förändring genomförs. MBLs förarbete utlägger att situationer som resulterar i arbetsbrist, exempelvis inskränkning av driften, anses som en viktigare förändring.<sup>109</sup> Finns det inget kollektivavtal gäller 13 § MBL som förtydligar att arbetsgivaren måste förhandla, i enlighet med 11 § MBL, med de arbetstagarorganisationer vars medlemmar berörs av arbetsbristen när det kommer till frågor om uppsägning på grund av arbetsbrist.

Inom den offentliga sektorn finns, utöver LAS, även LOA som reglerar anställningsvillkor.<sup>110</sup> Mycket av lagstiftningen utgår från LAS men det finns ett antal undantag i den för att

---

<sup>105</sup> Selberg, Niklas & Sjödin, Erik (red.). *Anställningsskydd i utveckling*. Uppsala: Iustus Förlag, 2022, s. 11.

<sup>106</sup> Selberg & Sjödin, 2022, s. 11.

<sup>107</sup> Proposition 1973:129, s. 191.

<sup>108</sup> AD 2003 nr 29.

<sup>109</sup> Proposition 1975/76:105, s. 353-354.

<sup>110</sup> Lag (1994:260) om offentlig anställning.

anställningsförhållandet ska anpassas till rättsområdet för offentligt anställda. I den privata sektorn har arbetsgivaren som huvudregel fri rätt att anställa enligt arbetsgivarprerogativet.<sup>111</sup> Inom den offentliga sektorn gäller 4 § 1 st LOA, som lyder “Vid anställning skall avseende fästas bara vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet.” Detta utgör en skillnad i hur arbete befästs inom de olika sektorerna.

AD 1977 nr 64 förtydligar att det är arbetsgivarens bedömning som gäller vid arbetsbrist, vilket även framgår i förarbetet till LAS.<sup>112</sup> Arbetsdomstolen förklarar även i denna dom att trots att det föreligger arbetsbrist, kan arbetstagare få arbeta kvar om arbetsgivaren kan bereda dem med annat arbete hos sig. Av den anledningen är det viktigt att en omplaceringsutredning genomförs innan arbetsgivaren säger upp arbetstagare på grund av arbetsbrist, då arbetsgivaren har en långtgående omplaceringsskyldighet.<sup>113</sup>

### 3.1. Omplacering

Arbetsgivaren har enligt 7 § 2 st LAS en omplaceringsskyldighet, vilket även framgår i 22 § LAS. Det innebär att när det uppstår arbetsbrist på en arbetsplats har arbetsgivaren en skyldighet att utreda möjligheterna för omplacering av de berörda arbetstagarna och bereda arbete för dessa inom verksamheten. Eventuella omplaceringar görs innan en turordning upprättas enligt 22 § 2 st LAS och resulterar i en möjlighet för arbetsgivaren att bereda annat arbete för de arbetstagare som är gynnsamma för verksamheten.<sup>114</sup> En viktig förutsättning för att kunna omplacera en arbetstagare vid arbetsbrist är att denne ska besitta tillräckliga kvalifikationer.<sup>115</sup> Enligt praxis från Arbetsdomstolen brukar det utgå från de kvalifikationer som normalt ställs på en ny arbetstagare i respektive tjänst, vilket framgår i AD 2005 nr 75 där Arbetsdomstolen lägger fram några rättsliga utgångspunkter om just tillräckliga kvalifikationer vid omplacering.<sup>116</sup> Finns det möjlighet för en arbetsgivare att omplacera en eller flera arbetstagare är arbetsgivaren fri att lämna omplaceringserbjudanden utan att behöva följa någon turordningslista.<sup>117</sup> Dock får en omplacering aldrig resultera i diskriminering,

---

<sup>111</sup> Glavå & Hansson, 2023, s. 183.

<sup>112</sup> Proposition 1973:129, s. 123.

<sup>113</sup> Glavå & Hansson, 2023, s. 327-328.

<sup>114</sup> Förarbetet till LAS (Proposition 1973:129, s.71-72) gör det tydligt att “Utredningen föreslår inte några regler om turordning vid omplacering...”, vilket ger arbetsgivaren möjlighet att lämna omplaceringserbjudanden med ett verksamhetsfokus i åtanke.

<sup>115</sup> 22 § 4 st LAS.

<sup>116</sup> Se även AD 2009 nr 50.

<sup>117</sup> AD 2011 nr 30.

föreningsrättskränkning eller gå emot lagar och god sed.<sup>118</sup>

### 3.2. Turordning

Efter att omplaceringsskyldigheten är fullgjord är arbetsgivaren, enligt 22 § LAS, skyldig att upprätta en turordning för de resterande berörda arbetstagarna. Turordningen utgör en central aspekt i anställningsskyddet då den begränsar arbetsgivarens arbetsledningsrätt vid uppsägning på grund av arbetsbrist.<sup>119</sup> Vid upprättandet av en turordningslista meriteras anställningstid högst i Sverige, något som kan skilja sig åt länder emellan.<sup>120</sup> Turordning innebär att de arbetstagarna med längst anställningstid placeras högst på listan och ges därmed prioritet för fortsatt anställning. Denna *senioritetsregel* kallas även för sist-in-först-ut-principen och utgör en huvudregel inom anställningsskyddet.<sup>121</sup> Således utgör turordningen en viktig del i grundmönstret skydd för etablerad position.<sup>122</sup> Regleringarna ser dock lite annorlunda ut inom den offentliga sektorn då det läggs stor vikt på att det allmänna intresset ska prioriteras, vilket framgår i prop. 1993/94:65.<sup>123</sup> I 12 § LOA inskränks turordningen då en offentlig verksamhet, som en myndighet, även måste se till de krav som ställs på dem genom att säkerställa att de “...fullgör sina rättskipnings- eller förvaltningsuppgifter.”

Om två eller fler arbetstagare har lika lång anställningstid förtydligar 22 § 4 st LAS att de äldre arbetstagarna har företräde till fortsatt anställning framför de yngre. Anställningstiden räknas i kalenderdagar och gör ingen skillnad på sysselsättningsgrad eller när arbetet utförs, vilket gör att även semesterdagar räknas in.<sup>124</sup> Om det uppstår arbetsbrist som följd av att hela verksamheten ska läggas ner och avslutas behöver inte turordningen beaktas då arbetsgivaren kommer säga upp samtliga arbetstagare.<sup>125</sup>

---

<sup>118</sup> Glavå & Hansson, 2023, s. 480-481.

<sup>119</sup> Källström & Malmberg, 2022, s. 166.

<sup>120</sup> Ibid, s. 166-167. Se även hur andra länders lagstiftning, till exempel den tyska, väger in andra faktorer vid arbetsbrist. I 1 § 3 st Kündigungsschutzgesetz (KSchG) framgår det att vid arbetsbrist måste arbetsgivaren väga in de anställdas anställningstid, ålder, försörjningsbörda och svår funktionsnedsättning. Det är möjligt att lägga till ytterligare kriterier för arbetsgivaren att ta hänsyn till i turordningen, men de fyra kriterierna är tvingande. Detta är även något Inghammar utvecklar i sin doktorsavhandling, se Inghammar, 2007, s. 228-232.

<sup>121</sup> Källström & Malmberg, 2022, s. 166.

<sup>122</sup> Christensen, 1996, kap. 4.4.

<sup>123</sup> Proposition 1993/94:65, s. 63-64.

<sup>124</sup> Englund, Thomas. *Reglerna kring anställningen*. Upplaga 5. Göteborg: Tholin & Larsson förlag, 2013, s. 226.

<sup>125</sup> Anesäter et al, 2023, s. 255.

I Arbetsdomstolens gäller tvisterna sällan endast en del av turordningen, vilket framgår tydligt i AD 2014 nr 42. I rättsfallet handlar tvisten främst om företaget brutit mot 22 § turordningsregler genom uppsägning av en arbetstagare på grund av arbetsbrist, men också om vilket avtalsområde som arbetstagaren tillhör och därigenom vilken turordningskrets som ska gälla, samt om arbetstagaren i fråga har tillräckliga kvalifikationer. Samtliga frågor uppkommer, trots att det finns ett gällande kollektivavtal på området, vilket är varför det är väsentligt att vara överens vid förhandlingarna, så att arbetsmarknadens parter kan undvika skadestånd.<sup>126</sup>

### 3.2.1. Driftsenhet

Begreppet driftsenhet avser ett område där verksamheten utförs.<sup>127</sup> Arbetsdomstolen fastställde i AD 2006 nr 15, mot bakgrund av anställningsskyddslagens prop. 1973:129, att driftsenhet är en del av verksamheten "...som är belägen inom en och samma byggnad eller inom ett och samma inhägnade område, d.v.s. fabrik, butik, restaurang osv."<sup>128</sup> Verksamheten som domen handlar om hade två olika kontorsanläggningar, belägna i olika lokaler men mitt emot varandra, som utgjorde en och samma driftsenhet.<sup>129</sup> Avdelningarna skulle således ha en gemensam turordningslista då de växlat verksamhet mellan lokalerna samt att det handlade om ett snävt geografiskt område. Den geografiska platsen har med andra ord stor betydelse för avgörandet om det rör sig om en eller flera driftsenheter.<sup>130</sup> Arbetsdomstolen poängterar även i AD 1993 nr 99 att verksamhetens storlek inte spelar någon roll i bedömningen för driftsenheter.

Vid upprättandet av en turordningslista vid arbetsbrist spelar driftsenheter roll, då turordningen baseras på den driftsenhet där arbetsbristen har uppstått och fastställs fristående från andra driftsenheter.<sup>131</sup> Vidare har även kollektivavtal en inverkan på driftsenheterna då arbetstagarorganisationen i förhandlingar kan begära att arbetsgivare slår ihop fler driftsenheter inom sitt avtalsområde, förutsatt att driftsenheterna är förlagda på samma ort.<sup>132</sup> Möjligheten

---

<sup>126</sup> Arbetsdomstolen gjorde bedömningen att företaget brutit mot turordningsreglerna i 22 § LAS, se AD 2014 nr 42.

Kollektivavtalets parter har rätt att tolka avtalet själva, med under skadeståndsansvar, se Glavå & Hansson, 2023, s. 25.

<sup>127</sup> Proposition 1973:129, s. 260.

<sup>128</sup> Ibid, s. 260.

<sup>129</sup> AD 2006 nr 15.

<sup>130</sup> Ibid.

<sup>131</sup> Glavå & Hansson, 2023, s. 392-394.

<sup>132</sup> Anesäter et al, 2023, s. 259-260. Vad begreppet "ort" innebär försöker de sedan utveckla genom att se till tongivande domar från Arbetsdomstolen (AD 1984 nr 4, AD 1984 nr 59 och AD 1993 nr 99) och kommer fram till att det bland annat

till sammanslagning begärs i och med 29 § LAS, som säger att arbetsgivaren har en skyldighet att förhandla vid, bland annat, en arbetsbristsituation.<sup>133</sup> Ett exempel på när en arbetstagarorganisation säger sig ha begärt en gemensam turordningslista framgår i AD 1996 nr 59. Arbetsgivaren menade dock att så ej var fallet och att det rörde sig om två driftsenheter samt att denne hade olika skäl för diverse undantag från turordningen. Parter kan således ha olika åsikter i rättsfrågor men i det här specifika fallet kom Arbetsdomstolen fram till att det rörde sig om en driftsenhet.<sup>134</sup> Trots att arbetstagare tillhör samma driftsenhet kan de ändå ingå i olika turordningskretsar.<sup>135</sup> Orsaken till detta är att kollektivavtal har en inverkan på driftsenheterna då det fastställer en särskild turordning baserat på kollektivavtalsområdet.<sup>136</sup> Exempelvis kan arbetare och tjänstemän som tillhör samma driftsenhet delas in i olika turordningskretsar vid en driftsinskränkning som enbart berör den ena delen av verksamheten. Om inga avvikelser gjorts utgår arbetsgivaren från LAS när turordningslistan upprättas.<sup>137</sup> Vid distansarbete är driftsenheten den för vilken arbetet utförs, vilket innebär att en arbetstagare inte ensam placeras i en turordningslista endast på grund av att de arbetar på distans, vilket framgår av 22 § 3 st LAS.<sup>138</sup>

### 3.2.2. Undantag från turordning

Turordningen regleras som tidigare nämnts i lagen om anställningsskydd.<sup>139</sup> Vid upprättandet av turordningen får arbetsgivaren undanta tre arbetstagare, oavsett antal arbetstagare i verksamheten.<sup>140</sup> De undantagna arbetstagare ska, enligt arbetsgivaren, vara av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten.<sup>141</sup> Att en arbetsgivare får undanta tre arbetstagare var dock ingen självklarhet för alla arbetsgivare innan ändringarna i LAS trädde i kraft 2022.<sup>142</sup> Den tidigare lagtexten, SFS 2000:763, klargjorde att endast arbetsgivare med upp till tio

---

bör tolkas utifrån kommungränser samt befolknings- och bebyggelsekoncentrationer, men en mer ingående utveckling av begreppet är bortom uppsatsens målbild.

<sup>133</sup> Gällande uppförandet av en gemensam turordningslista för flera driftsenheter har arbetstagarorganisationer "...en absolut bestämmanderätt i den frågan.", Anesäter et al, 2023, s. 259.

<sup>134</sup> AD 1996 nr 59.

<sup>135</sup> Lunning, Lars & Toijer, Gudmund. *Anställningsskydd. En lagkommentar*. Upplaga 11. Stockholm: Wolters Kluwer Sverige, 2016, s. 632-635.

<sup>136</sup> Ibid, s. 632-635.

<sup>137</sup> 22 § LAS.

<sup>138</sup> Anesäter et al, 2023, s. 258.

<sup>139</sup> 22-23 §§ LAS.

<sup>140</sup> 22 § 3 st LAS.

<sup>141</sup> 22 § 2 st LAS.

<sup>142</sup> I förarbetet för 2022 års LAS framgår den nya regleringen för 22 § LAS, se proposition 2021/22:176, s. 1.



arbetstagare fick undanta två arbetstagare innan turordningen fastställs.<sup>143</sup> Enligt 2 b § LAS kan det göras avvikelser gällande 22 § LAS med hjälp av kollektivavtal då paragrafen är semidispositiv. 2 b § LAS förtydligar att avvikelserna enbart får göras på styckena två och tre i 22 § LAS. Där innefattas rätten till att göra undantag från turordning samt förtydligande kring hur det fungerar om arbetsgivaren har fler driftsenheter. Exempel på inskränkningar i dessa stycken genom avtal tydliggörs i kapitel 4.

De tre undantagen av arbetstagare är upp till arbetsgivaren att bestämma och det går som regel inte att ifrågasätta beslutet.<sup>144</sup> Beslutsrätten härstammar från arbetsgivarens arbetsledningsrätt och går inte att inskränka förutsatt att undantagen inte innebär att en diskriminering eller föreningsrättskränkning sker.<sup>145</sup> 2 kap 1 § Diskrimineringslagen (DL) förbjuder arbetsgivare att diskriminera sina arbetstagare och täcker enligt 1 kap 5 § DL diskrimineringsgrunderna: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Diskrimineringslagen är dessutom indispositiv, enligt 1 kap 3 § DL, vilket gör att den inte kan avtalas bort. I AD 2005 nr 32 framgår att en arbetstagare blivit uppsagd i samband med arbetsbrist, inte på grund av att han var sist i turordningen utan på grund av sitt funktionshinder. Arbetstagaren hamnade sist på turordningslistan efter att två arbetstagare med kortare anställningstid undantagits. Arbetsgivaren hade kännedom om att arbetstagaren i fråga hade diagnostiserats med multipel skleros (MS), och detta enbart tre månader innan arbetsbristen uppstod och arbetstagaren blev uppsagd. Arbetsdomstolen dömde till fördel för arbetstagaren med funktionsnedsättning då "...bolaget genom uppsägningen gjorde sig skyldigt till ett åsidosättande av 3 och 5 §§ lagen om förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder."<sup>146</sup>

Ett annat undantag för turordningen tas upp i 23 § LAS och täcker "Arbetstagare som har nedsatt arbetsförmåga och som på grund därav har beretts särskild sysselsättning...". För att regeln ska tillämpas finns det tre krav.<sup>147</sup> För det första måste arbetstagaren ha en "nedsatt arbetsförmåga", vilket innefattar fysiska och psykiska funktionsnedsättningar. För det andra

---

<sup>143</sup> Se Lag (2000:763) om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd, där den äldre regleringen från år 2000 framgår. Se även proposition 1999/2000:86 till den äldre upplagan av LAS för kontexten till lagändringen.

<sup>144</sup> Anesäter et al, 2023, s. 267.

<sup>145</sup> Adlercreutz, Alex & Johann Mulder, Bernard. *Svensk arbetsrätt*. Upplaga 14. Stockholm: Norstedts Juridik, 2013, s. 223.

<sup>146</sup> AD 2005 nr 32.

<sup>147</sup> Anesäter et al, 2023, s. 276-279.

måste det vara fråga om en "särskild sysselsättning" som arbetstagaren beretts för sin tjänst hos arbetsgivaren.<sup>148</sup> Slutligen behöver undantaget till turordningslistan enbart göras om det kan ske utan att resultera i stora "olägenheter". Detta framgår av AD 2013 nr 81 där en arbetstagare hade en särskild sysselsättning som avses i 23 § LAS, men att undanta honom skulle vara förenligt med stora besvär för företaget och därför behövde arbetsgivaren inte undanta arbetstagaren. Om arbetsbristen hänför sig till den funktionsnedsatta arbetstagarens arbetsuppgifter och inte omplacering är aktuellt utgör alltså inte 23 § LAS ett skydd då paragrafen enbart undantar arbetstagaren från turordningslistan.<sup>149</sup>

## 4. Uppsägning på grund av arbetsbrist utifrån kollektivavtal

Kollektivavtalens roll på Sveriges arbetsmarknad är välkänd och har inte ändrats nämnvärt sedan 1930-talet.<sup>150</sup> Kriterierna för kollektivavtal regleras i 23-31 a §§ MBL och sätter upp en ram för vad avtalet får reglera. Alla arbetsgivare har möjlighet att genom kollektivavtal göra inskränkningar i de olika dispositiva lagtexter som reglerar området, vilket resulterar i olika förutsättningar för olika arbetstagare.<sup>151</sup> Kollektivavtal skiljer sig åt i praktiken behandlar samma område, nämligen "...anställningsvillkor för arbetstagare eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare."<sup>152</sup> Resultatet kan därmed bli regleringar som är både till fördel och till nackdel för arbetstagare såväl som arbetsgivare.<sup>153</sup> Den verkliga tillämpningen inom samtliga områden som LAS reglerar kan alltså variera genom avtal. Exempelvis kan turordningen, som motsvarar skyddet för den etablerade positionen, vidgas eller inskränkas genom kollektivavtal vilket resulterar i att dragningskraften inom det normativa fältet kan variera mellan olika avtal.<sup>154</sup>

Samtliga kollektivavtal som presenteras nedan, alla från år 2023, inskränker LAS och har ändringar i sig som resulterar i variationer av turordningsreglerna. Två avtal tillåter till och med

---

<sup>148</sup> Anesäter et al, 2023, s. 276-279.

<sup>149</sup> Calleman, 2000, s. 360.

<sup>150</sup> Glavå & Hansson, 2023, s. 111.

<sup>151</sup> Ibid, s. 63. Av proposition 2021/22:176, s. 94, framgår det att avvikelser från lagen går att göra genom kollektivavtal. Propositionen ger exempel på att ändringar kan göras vad gällande turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist i 22 § LAS.

<sup>152</sup> 23 § MBL.

<sup>153</sup> Glavå & Hansson, 2023, s. 63.

<sup>154</sup> Christensen, 1997, kap. 1.8 och 4.5.

arbetsgivaren att frångå regleringarna helt.<sup>155</sup> Det framgår tydligt att arbetsgivaren gynnas av merparten av dessa regleringar, men även att samtliga förändringar görs i samråd med arbetstagarparten.<sup>156</sup> Med detta sagt är det viktigt att ha i åtanke att arbetstagarorganisationerna kan få något annat i utbyte för att inskränka sina medlemmars förmåner på denna front, som till exempel fler semesterdagar, som inte presenteras nedan.<sup>157</sup>

#### 4.1. Unionens kollektivavtal

Unionen är Sveriges största tjänstemannaförbund och har slutit många olika kollektivavtal genom åren.<sup>158</sup> Nedan presenteras avtalet *259 Almega Tjänsteföretagen tjänstemannaavtalet, 842 Medieföretagen fd. HTF - MIA. Allmänna anställningsvillkor*, hädanefter kallat Unionens kollektivavtal.<sup>159</sup> Under § 13.4 i kollektivavtalet finns det inskränkningar på 22 § LAS, nämligen att de lokala parterna vid behov kan komma överens om att helt frångå turordningsreglerna som finns enligt lagtext.<sup>160</sup> Resultatet blir att parterna tillsammans kan göra en egen turordningslista som möter arbetsgivarens behov bättre och gör verksamheten mer konkurrenskraftigt. Målet med inskränkningarna i § 13.4 är att verksamheterna ska kunna bereda fortsatt arbete för så många arbetstagare som lönsamt möjligt.<sup>161</sup>

I § 13.4.2 finns det även undantag för arbetsgivare som skiljer sig åt beroende på hur många driftsenheter som finns inom verksamheten. Om parterna inte kan komma överens om vilka arbetstagare som ska undantas enligt ovan och det endast finns en driftsenhet kan arbetsgivaren i stället undanta fyra arbetstagare.<sup>162</sup> Finns det fler driftsenheter ska en gemensam turordningslista skapas med tre undantagna arbetstagare, plus ett extra undantag per driftsenhet.<sup>163</sup>

---

<sup>155</sup> Se Unionen, 2023 och IF Metall, 2023.

<sup>156</sup> Exempelvis i Unionens kollektivavtal § 13.4 och IF Metalls industriavtal § 21 Mom 5 där parterna kan frångå turordningen i LAS helt för att främja verksamhetens konkurrenskraftighet och möjlighet att bereda arbete i framtiden.

<sup>157</sup> För exempel, se Sacos kollektivavtal kap. 6, § 27 Mom. 16, där Saco utökar antalet semesterdagar för arbetstagare åren de fyller 40 och 50 år.

<sup>158</sup> Medlingsinstitutet, 2023, s. 145.

<sup>159</sup> Unionen, 2023.

<sup>160</sup> Ibid, § 13.4.1, 1 st.

<sup>161</sup> Ibid, § 13.4.1, 2 st.

<sup>162</sup> Ibid, § 13.4.2, 2 st.

<sup>163</sup> Alternativet till dessa undantag finns i Unionens kollektivavtal, under § 13.4.2, där arbetsgivaren erbjuds ytterligare valmöjligheter till tidigare nämnda regleringar, nämligen "...får arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen, innan lagturlistan fastställs. Undantag enligt detta stycke får högst omfatta tio procent av de anställda vid berörd driftsenhet eller driftsenheter, per avtalsområde."

Ett viktigt förtydligande görs under *anmärkningar* i § 13.4.2. Där klargörs det att arbetsgivarens bedömning i frågan, om att de undantagna arbetstagarna har särskild betydelse för den fortsatta verksamheten, inte kan angripas rättsligt.<sup>164</sup> Detta stärker arbetsgivarens arbetsledningsrätt och gör att ingen motivation krävs för bedömningen av att de undantagna arbetstagarna är av särskild betydelse. Diskrimineringslagen är dock indispositiv och gäller samtliga människor, och därför kan bedömningen om undantagen angripas rättsligt förutsatt att diskriminering tros förekomma.<sup>165</sup>

## 4.2. IF Metalls industriavtal

IF Metall har slutit ett kollektivavtal med Svensk Industriförening som kallas för *Industriavtalet (avtal nr 25)*.<sup>166</sup> Avtalet reglerar anställningsvillkor för verksamheter som är anslutna till Industriföreningen och har regleringar gällande bland annat olika typer av lön, arbetstid och anställningsvillkor. Under Industriavtalets § 21 Mom 5 möjliggörs det, genom lokala överenskommelser, att avtala om inskränkningar gällande 22 § LAS som rör turordning. Verksamheten kan således, efter behov, frångå LAS turordning för att tillgodose verksamhetens konkurrenskraft och möjlighet att bereda framtida arbete.<sup>167</sup>

Att möjliggöra en alternativ avtalslista genom att frångå LAS är enligt kollektivavtalet i båda parternas bästa intresse, då fokuset ligger på att behålla den kompetens som anses avgörande för att verksamheten ska kunna bereda arbete i framtiden och ge fortsatta arbetsmöjligheter.<sup>168</sup> För att parterna tillsammans ska kunna enas och göra sådana avvikelser måste arbetsgivaren tillhandahålla faktaunderlag till den fackliga parten för att de ska kunna göra ett så informerat och underbyggt beslut som möjligt, vilket även påtvingas genom avtalets detaljerade bestämmelser under § 21.<sup>169</sup> Skulle situationen uppstå där avtal inte kan träffas mellan parterna, finns det en extra paragraf som reglerar turordningen i det fallet.<sup>170</sup> Det tydliggörs att om ett avtal som frångår LAS inte kan träffas ska tre arbetstagare undantas, likt 22 § LAS. Det tillkommer dock ytterligare undantag i kollektivavtalet. Om inte ett gemensamt avtal kan

---

<sup>164</sup> Unionen, 2023, § 13.4.2, under *anmärkningar*.

<sup>165</sup> 1 kap 3 § DL.

<sup>166</sup> IF Metall, 2023.

<sup>167</sup> Ibid, § 21, Mom 5.1, 3 st.

<sup>168</sup> Ibid, § 21, Mom 5.1, § 8, 3 st.

<sup>169</sup> Ibid, § 21, Mom 5.1, § 8, 7 st.

<sup>170</sup> Ibid, § 21, Mom 5.1, § 9.

träffas mellan parterna gällande turordningen, kan undantag från LAS ändå genomföras beroende på antal driftsenheter och avtalsområden som finns.<sup>171</sup>

### 4.3. Sacos kollektivavtal

*AB 20, allmänna bestämmelser* är ett kollektivavtal från Saco (framöver kallat Sacos kollektivavtal).<sup>172</sup> Avtalet vänder sig till offentlig sektor, mer specifikt anställda i kommuner och regioner.<sup>173</sup> I § 1 etableras vad avtalet siktar till att åstadkomma, något som inte de ovanstående kollektivavtal har som en egen punkt, "Anställningsvillkoren i avtalet ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet samt genom flexibla lösningar bidra till att nå verksamhetsmålen." I § 35 Mom. 1 tas möjligheterna till att undanta arbetstagare enligt 22 § LAS bort helt.<sup>174</sup> Arbetstagarorganisationer ges dock möjligheten, om det finns fler än en driftsenhet, att begära en sammanslagning av enheternas turordningslista, vilket gör turordningslistan gemensam för enheterna.<sup>175</sup> Sammanslagningens möjligheter begränsas på så vis att de måste ske för samma förvaltningsområde inom samma ort samt att arbetsgivaren högst får begära sammanslagning av tre enheter åt gången. Vidare i samma paragraf, mer specifikt i Mom. 5, ges dock möjlighet för arbetstagarorganisation och arbetsgivare att sluta ett lokalt avtal med egna överenskommelser som frångår det centrala avtalets bestämmelser.<sup>176</sup>

## 5. Analys

Det normativa fältet är föränderligt beroende på vilket rättsområde som analyseras och de förhållanden som råder i omvärlden vid aktuell tidpunkt. Rättsområdet som analyseras är uppsägning på grund av arbetsbrist och med appliceringen av modellen om det normativa fältet framgår det att de olika grundmönstrens dragningskraft varierar. Dragningskraft varierar beroende på den gällande lagstiftningens utformning samt om det finns kollektivavtal som

---

<sup>171</sup> Se till exempel stycket i Industriavtalet under § 21, Mom. 5.1, § 9, 4 st där följande står: "Alternativt med regleringen i första, andra och tredje stycket får en arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen, innan lagturlistan fastställs. Undantag enligt detta stycke får högst omfatta tio procent av de anställda vid berörd driftsenhet eller driftsenheter, per avtalsområde."

<sup>172</sup> Saco, 2023.

<sup>173</sup> SKR. *Allmänna bestämmelser (AB)*. SKR, 2023.

<https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/kollektivavtal/allmannabestammelserab.145.html> (Hämtat 2023-12-16).

<sup>174</sup> Saco, 2023, kap. 7, § 35.

<sup>175</sup> Ibid, kap. 7 § 35 Mom. 1

<sup>176</sup> Ibid, kap. 7, § 35, Mom. 5.

inskränker de generella, semidispositiva regleringarna. Dessa olika aspekter kommer i följande underrubriker presenteras och analyseras utifrån modellen om det normativa fältet.

### **5.1. Lagstiftningens ställning i det normativa fältet**

Det marknadsfunktionella mönstret har fått en större dragningskraft i och med införandet av den uppdaterade LAS år 2022. Genom dess uppdatering gick regleringen från att en arbetsgivare med upp till tio arbetstagare fick undanta två arbetstagare till att alla arbetsgivare, oavsett antal arbetstagare, får undanta tre arbetstagare. Trots att arbetsgivare med över tio anställda nu kan undanta tre arbetstagare, kan den uppdaterade lagstiftningen i praktiken ha en större påverkan på mindre verksamheter. Det beror på att mindre verksamheter vanligtvis har färre anställda och tre undantag utgör således en större procentuell andel av de som omfattas av deras turordningslista. Arbetsgivare får oavsett ett större inflytande över att själva disponera sin arbetskraft och bestämma vilka arbetstagare denne vill ha kvar i verksamheten vilket ökar det marknadsfunktionella mönstrets dragningskraft. Det är troligt att arbetsgivaren väljer arbetstagare utifrån vilka som bidrar mest på verksamheten, och därmed leder till störst ekonomisk vinning. Detta är dock ingen självklarhet, då arbetsgivare kan värdera andra saker över ekonomisk vinning även om de ofta ses som rationella ekonomiska aktörer. Hur regleringar används i praktiken och om arbetsgivaren tar det mest ekonomiska beslutet gör dock ingen skillnad på mönstrets dragningskraft. Enbart möjligheten till fler undantag i turordningslistan påverkar dragningskrafterna inom fältet, då skyddet för den etablerade positionen minskar.

Arbetsgivarens möjlighet att omplacera sina arbetstagare innan en turordningslista upprättas och uppsägningar genomförs är också något som ökar det marknadsfunktionella mönstrets dragningskraft. Detta stämmer överens med det marknadsfunktionella äganderättsbegreppet som uttrycker sig i arbetsgivarens arbetsgivarprerogativ. Vid omplacering krävs att arbetstagaren i fråga har tillräckliga kompetenser och att det exempelvis inte rör sig om diskriminering. Utöver det har arbetsgivaren stor möjlighet att själv bestämma vem som i störst utsträckning gynnar verksamheten och därmed bör omplaceras. Möjligheten för arbetsgivaren att omplacera anställda som bidrar till en större ekonomisk vinning stärker därmed det marknadsfunktionella mönstrets dragningskraft.

Arbetsgivaren bör prioritera att behålla de arbetstagare som säkerställer en framtida verksamhet, med andra ord är den interna kompetensförsörjningen en viktig aspekt. Arbetsmarknadens parter är måna om möjligheten att fortsätta bereda arbete för andra individer samtidigt som verksamheten genererar vinst, internt såväl som skatteintäkter som bidrar till samhället. När arbetsgivaren tar beslut gällande omplacering eller undantag i turordningen bör det alltså vara ett taktiskt ekonomiskt sådant, för att säkerställa en så produktiv framtid för verksamheten som möjligt. Så länge arbetsgivaren fattar beslut gällande turordning och omplacering utifrån detta synsätt, vilket är troligt då merparten av verksamhetens mål är att gå med ekonomisk vinning, stärks det marknadsfunktionella mönstrets dragningskraft.

Turordningen, som är baserad på sist-in-först-ut-principen, är ett bra exempel på när skydd för etablerad position får en stark dragningskraft. Den arbetstagare som har haft sin position längst ska som utgångspunkt få ha kvar positionen, på grund av anciennitet, framför andra jämförbara anställda med kortare anställningstid. En anställd med längre anställningstid har generellt sett etablerat sig mer inom företaget och positionen som denne besitter. När arbetstagaren i fråga skyddas mer långtgående än andra, mer oerfarna arbetstagare inom verksamheten, så stärks dragningskraften för mönstret skydd för etablerad position. Även anställningsskyddet, som är skyddet för arbetstagares etablerade position som anställd, är en viktig del för mönstret skydd för etablerad position. En svaghet skydd för etablerad position kan tänkas ha är att mönstret inte tar i beaktning hur individen kom att besitta positionen eller omständigheterna bakom positionen, något som kan leda till moraliska dilemman.

Lagstiftningen för den offentliga sektorn, i form av LOA, skiljer sig från den privata sektorn och LAS vilket kan påverka mönstret skydd för etablerad positions dragningskraft. 12 § LOA inskränker arbetsgivarens möjlighet att undanta arbetstagare, oavsett arbetsplatsens storlek, inom offentlig verksamhet genom att sätta verksamhetens funktion i fokus. Inom offentliga verksamheter måste arbetsgivaren således i första hand prioritera sin samhällsviktiga funktion. Arbetsgivaren begränsas därmed från att undanta arbetstagare enbart för att uppnå en större ekonomisk vinning, något som privata aktörer kan prioritera i något större utsträckning. Regleringen i LOA kan därmed leda till en minskning i det marknadsfunktionella mönstrets dragningskraft. Samtidigt kan även samhällsfokuset innebära att arbetsgivaren behöver avvika från sist-in-först-ut-principen för att säkerställa att det upprätthålls, vilket gör att dragningskraften för skydd för etablerad positions kan minska.

Mönstret rättvis fördelning framstår som svagare i den undersökta arbetsrättsliga lagstiftningen då den är utvecklad på så sätt att den tar en mer begränsad hänsyn till rättvis fördelning vid arbetsbrist, men det finns undantag. När det kommer till turordning vid arbetsbrist prioriteras arbetstagare med en högre levnadsålder framför en arbetstagare med en lägre ålder enligt 22 § LAS 4 st. Åldersprioriteringen är i och för sig mycket begränsad, eftersom den bara blir applicerbar när arbetstagare har exakt lika lång anställningstid och ska skrivas in i en turordningslista på grund av arbetsbrist, men fenomenet uppstår i verksamheter som anställer många med samma startdatum. Inom större verksamheter som anställer många terminsvis, i början av året och efter sommarledigheten, är det sannolikt att många arbetstagares anställningstid blir lika lång och att åldersprioriteringen blir mer tillämplig. Trots att åldersprioriteringen applicerbarhet blir begränsad i praktiken så säger prioriteringen ändå något om vad som anses som rättvist i det svenska systemet. Äldre arbetstagare har ett mer långtgående skydd mot att förlora sina jobb och vilket skulle kunna bero på att det kan vara svårare att få en ny anställning desto närmare pensionen arbetstagaren är, i kombination med en snabbt utvecklande arbetsmarknad. Emellertid skulle det även gå att motivera varför yngre arbetstagare ska prioriteras, utifrån samma mönster och liknande logik om rättvis fördelning. Yngre arbetstagare har exempelvis oftare mindre erfarenhet på arbetsmarknaden vilket kan försvåra jobbsökandet där ofta meriter och arbetslivserfarenhet spelar en stor roll. De kan även ha en större försörjningsbörda för exempelvis hemmaboende barn i jämförelse med de äldre arbetstagarna.

I Sverige får ingen diskrimineras vilket inkluderar förbud mot diskriminering vid uppsägningar på grund av arbetsbrist. Diskrimineringsförbudet relaterat till arbetsbrist må göra lagstiftningen mer *rättvis* men det går inte att likställa med att det ökar dragningskraften för rättvis fördelning. Diskrimineringslagen varken omfördelar värden eller prioriterar någon grupp framför någon annan, vilket exempelvis åldersprioriteringen gör, utan säkerställer enbart att ingen ska diskrimineras vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Exempelvis bör turordningslistan upprättas så att ingen blir diskriminerad, men det är viktigt att notera att det inte innebär att en person med någon av de sju diskrimineringsgrunderna automatiskt erhåller någon särskild fördel gentemot andra arbetstagare. Arbetstagare ska enbart få samma möjligheter till fortsatt anställning vilket tydligt framgår i AD 2005 nr 32 där en arbetstagare har en funktionsnedsättning i form av Multipel skleros och som resultat av detta blev uppsagd genom en diskriminerande turordning vid arbetsbrist. Även om diskrimineringsförbudet inte direkt stärker mönstret rättvis fördelning så säkerställer det att samtliga normativa mönstren aldrig får



uttrycka sig, genom att exempelvis undanta tre arbetstagare, om en individ diskrimineras som resultat av detta.

Ett land som tar hänsyn till flera faktorer när det kommer till hur turordningen är Tyskland. Den tyska rätten är utformad så att turordningen inte enbart tar hänsyn till sist-in-först-ut-principen utan även anciennitet, funktionsnedsättning och försörjningsbörda. Åldersprioriteringen är, som tidigare nämnt, inkorporerad i den svenska rätten men påverkar enbart turordningen om anställningstiden är lika lång. Tysk rätt inkluderar i stället anciennitet som en av de fyra kriterierna arbetsgivare måste ta hänsyn till vid turordning, vilket resulterar i en betydligt starkare dragningskraft för mönstret rättvis fördelning när det kommer till den aspekten.

Svensk lagstiftning har inte heller med funktionsnedsättning i sina kriterier för turordningen men inkorporerar det på ett annat vis, nämligen genom 23 § LAS. I paragrafen framgår det att arbetsgivare, oberoende turordningen, ska ge företräde till fortsatt anställning för arbetstagare med funktionsnedsättningar. Det förutsätter dock att det inte medför allvarliga besvär för arbetsgivaren. På grund av arbetsgivarprerogativet är det rimligt att anta att det är relativt lätt för en arbetsgivare att visa på olägenheter och på vis undgå ansvaret att bereda fortsatt arbete. 23 § LAS stärker mönstret rättvis fördelning genom att individens behov sätts i fokus men hur den sedan uttrycker sig i praktiken varierar. Således prioriteras inte funktionsnedsatta arbetstagare vid arbetsbrist så långtgående i svensk lagstiftning och mönstrets dragningskraft förblir svagare.

Försörjningsbörda är något som den svenska lagstiftningen gällande arbetsbrist inte alls tar i beaktning, vilket resulterar i att mönstret för rättvis fördelning inte har någon dragkraft i det avseendet. Synen på vem som anses vara extra behövande och därmed borde prioriteras vid en uppsägning på grund av arbetsbrist för att en rättvis fördelning ska uppnås skiljer sig alltså åt. I svensk rätt prioriteras främst högre levnadsålder vid arbetsbristuppsägningar men i tysk rätt prioriteras även arbetstagare efter anciennitet, funktionsnedsättning och försörjningsbörda. Det finns många varianter av regleringar kopplat till turordning och arbetsbrist i andra länders rättssystem, då det finns olika normer och prioriteringar baserat på ländernas historia och kultur. Oberoende av detta kan det vara intressant att ta andra länders perspektiv i beaktning vid utformandet av turordningsregler. Det hade kunnat vidga länders syn på sin lagstiftning och

ge en bredare förståelse för vilka arbetstagare som olika rättssystem anser bör prioriteras i samhället för att uppnå en *rättvis* fördelning.

## 5.2. Kollektivavtalens ställning i det normativa fältet

Kollektivavtalen som presenterats representerar olika branscher och är ett nedslag i en ständigt föränderlig arbetsmarknad och följaktligen får de tre grundmönstren olika dragningskraft som inte tvunget blir generaliserande eller kan representera andra branscher eller avtalsområden.

Kollektivavtalens möjlighet att frångå lagstiftningens regleringar förändrar grundmönstrens dragningskraft inom modellens fält, vilket kan vara både till fördel och nackdel för de berörda parterna. I rättsområdet, uppsägning på grund av arbetsbrist, dras slutsatsen att det marknadsfunktionella mönstrets dragningskraft stärks genom kollektivavtal. Det marknadsfunktionella mönstret uttrycker sig genom alla regleringar i kollektivavtalen som underlättar anpassningen för ekonomisk effektivitet och flexibilitet utifrån marknadens behov. Det handlar om ett långsiktigt perspektiv där verksamhetens mål är att bli gynnsam och konkurrenskraftig, samt att bidra till samhällets välfärd genom att bereda arbetsmöjligheter. Sacos kollektivavtal tar initialt bort möjligheterna att göra undantag från turordningslistan, så med enbart deras kollektivavtal som utgångspunkt får det marknadsfunktionella mönstret en svagare dragningskraft än gällande turordningsregleringar. Till skillnad från Saco möjliggör Unionens kollektivavtal och IF Metalls industriavtal avvikelser från LAS för att bättre kunna möta behoven inom verksamheten. De två kollektivavtalens regleringar på området resulterar i att arbetsgivare, i samråd med respektive arbetstagarorganisation, kan frångå lagstiftningen och göra en egen turordningslista. Under förhandlingar för Unionen och IF Metalls alternativa turordningslistor är det rimligt att anta att arbetstagarorganisationer prioriterar sina medlemmar framför övriga anställda, medan arbetsgivare prioriterar de mest fördelaktiga och gynnsamma arbetstagarna för att säkerställa verksamhetens framtid. Skulle parterna inte komma överens är utgångspunkten, enligt Unionens kollektivavtal och IF Metalls industriavtal, att parterna återgår till att följa LAS generella regleringar. Dock finns det fortfarande olika undantag i respektive avtal, beroende på antal driftsenheter och kollektivavtalsområden, som möjliggörs trots oenigheter. Undantagen som arbetsgivaren beslutar om kan inte heller angripas rättsligt, så länge de inte strider mot en tvingande lag som exempelvis diskrimineringslagen vilket ger arbetsgivaren en fördel.

Det kan utifrån det normativa fältet tolkas som att det marknadsfunktionella mönstret har en stark dragningskraft i både Unionen och IF Metalls kollektivavtal. Det ekonomiska perspektivet har en större roll i dessa avtal än mönstret skydd för etablerad position, då bland annat turordningen utifrån anciennitet inskränks genom undantagen. Det går att tänka sig att avtalsparterna tar det marknadsfunktionella förhållningssättet medvetet då det är vad parterna anser gynnar arbetsmarknaden och deras egen position mest i det långa loppet.

Skyddet för etablerad position har en svagare ställning i Unionens och IF Metalls kollektivavtal, till skillnad från Sacos kollektivavtal där skyddet får en starkare dragningskraft. Verksamhetsfokus, det vill säga att verksamheten ska kunna fortsätta bereda arbete efter att arbetsbristsituationen är löst, är en gemensam nämnare för samtliga kollektivavtal men på vilket sätt avtalen är utformade för att uppnå detta varierar. Sacos kollektivavtal tar bort arbetsgivarens möjlighet att undanta arbetstagare vid turordningen, vilket stärker etablerad positions dragningskraft inom fältet mycket, då turordningen måste utformas utifrån anställningstid. Skyddet för etablerad position kommer därmed i naturlig konkurrens med det marknadsfunktionella mönstret då trots att ett verksamhetsfokus bör tas får arbetsgivare inte undanta arbetstagare med särskild betydelse för den framtida verksamheten. Det är möjligt att mönstret skydd för etablerad position lätt kan hamna i skymundan och inte prioriteras vid en kollektivavtalsförhandling i och med en föränderlig omvärld där ny kompetens ständigt efterfrågas och effektivitet utifrån marknaden alltid behöver prioriteras. Detta framgår även i de olika kollektivavtalen som tillåter lokala överenskommelser för att kunna frångå kollektivavtalets regleringar. Något som exempelvis görs i Sacos kollektivavtal där dragningskraften för skydd för etablerad position stärks genom att möjlighet till undantag i turordningslistan faller bort, men även kan försvagas genom lokala avtal som återinför undantag. Samtliga kollektivavtal ger möjlighet för arbetstagarorganisationerna att stärka dragningskraften för skydd för etablerad position vid en arbetsbrist genom att begära att arbetsgivaren slår ihop driftsenheter. En sammanslagning gör turordningslistan längre och säkerställer att fler etablerade positioner kommer högre upp på listan då fler arbetstagare omfattas. Mönstret får alltså, beroende på regleringar inom kollektivavtalet och arbetstagarorganisationernas agerande, en rörelse inom fältet. Skydd för etablerad positions dragningskraft var starkare i förhållande till lagstiftning än kollektivavtalets alla regleringar, men förblir ändå relativt stark inom fältet.

Mönstret rättvis fördelningen har ingen större dragningskraft i de tre kollektivavtalen som presenteras i uppsatsen. Det kan anses invecklat att reglera hur värde ska omfördelas, när vad som anses vara en rättvis fördelning är subjektivt. Det finns ingen reglering, relaterat till uppsägning på grund av arbetsbrist, i något av de tre kollektivavtalen som styrker detta mönsters dragningskraft. Åldersprincipen vid lika lång anställningstid är det närmaste svensk lagstiftning kommer en reglering som styrker dragningskraften för rättvis fördelning. Den utökade möjligheten till undantagen från turordningslistan, som återfinns i både Unionen och IF Metalls kollektivavtal, minskar därmed rättvis fördelnings dragningskraft. Undantagen gör det möjligt för arbetsgivaren att undanta arbetstagare som exempelvis har en låg levnadsålder från turordningen. Detta inskränker åldersprioriteringens applicerbarhet och äldre arbetstagare riskerar att sägas upp enligt turordningslistan, vilket ger mönstret en svagare dragningskraft. I stället för att leta efter regleringar som direkt stärker grundmönstrets dragningskraft är det möjligt, likt Malmberg (se kap. 2.3.), att se till de rättsregler som uttrycker en ambition för att rättvis fördelning ska uppstå. Här kommer arbetstagarorganisationerna som en representant av rättvis fördelning samtidigt som de spelar en avgörande roll i förhandlingarna och tecknandet av kollektivavtal.

## **6. Sammanfattning och slutsats**

Sammanfattningsvis regleras uppsägning på grund av arbetsbrist i både lag, främst LAS, men även i kollektivavtal som kan inskränka de semidispositiva lagrummen i LAS. Modellen om det normativa fältet är ett effektivt verktyg för att tolka hur rättsregler skapar vissa antaganden och förhåller sig till varandra. Det framgår tydligt vid en analys av uppsägning på grund av arbetsbrist att grundmönstrets dragningskraft och ställning inom det normativa fältet är rörlig och i hög utsträckning beror på vilken reglering modellen utgår utifrån. I vissa fall får grundmönstren en stark dragningskraft och i andra är de inte riktigt tillämpbara. All reglering, lag såväl som kollektivavtal, kan utifrån modellen om det normativa fältet tolkas som normskapande rättskällor. Grundmönstrena får sedan uttryck för dessa normer i form av dragningskrafter och skapar en rörelse mellan de respektive grundmönstren som utgör fältet.

Analyseras rättsområdet utifrån lagstiftning framgår det att dragningskraften hos det marknadsfunktionella mönstret ökar. Detta är mycket på grund av att uppdateringen av LAS år 2022 vilket gav alla arbetsgivare möjlighet att undanta tre arbetstagare vid arbetsbrist.

Arbetsgivare kan genom undantagen prioritera verksamhetens och marknadens behov i större utsträckning när turordningen upprättas. Skydd för etablerad position är det mönster som yttrar sig starkast i lagstiftning. Orsaken till detta är sist-in-först-ut-principen, vilket är en huvudregel inom anställningsskyddet. Hur utsträckt det skyddet är varierar mellan kollektivavtalsregleringar och olika sektorer. Mönstret rättvis fördelning återfinns till viss del i åldersprioriteringen, det vill säga när arbetstagare har exakt samma anställningstid så prioriteras de med högre levnadsålder till fortsatt anställning, men är begränsad och blir inte så ofta applicerbar i praktiken. Av den anledningen kan mönstret för rättvis fördelning få en svagare dragningskraft än tidigare nämnda grundmönstren. Om lagstiftare vill utveckla mönstret rättvis fördelning hade de kunnat inkludera fler kriterier i turordningen, exempelvis försörjningsbörda.

Genom att analysera det normativa fältet utifrån uppsägning på grund av arbetsbrist och ta hänsyn till kollektivavtalets regleringar förändras vissa grundmönstrens dragningskraft. Det marknadsfunktionella mönstrets dragningskraft ökar då kollektivavtalen möjliggör att LAS regleringar går att anpassa till verksamhetens behov och ekonomiska vinning. Anpassningarna görs på olika sätt i de tre avtalen vilket resulterar i att samtliga grundmönster kan variera något beroende på hur arbetsgivare och arbetstagarorganisationer har förhandlat om turordning. En slutsats från analysen är att verksamheter, genom kollektivavtal, gärna gör avvikelser från lagstiftning som stärker det marknadsfunktionella mönstret gällande arbetsbrist. Skydd för etablerad position får en liknande dragningskraft utifrån kollektivavtalen som lagstiftning, nämligen genom sist-in-först-ut-principen. Eftersom paragrafen är semidispositiv kan avtal påverka dess applicerbarhet. Sacos kollektivavtal styrker exempelvis mönstret rättvis fördelningens dragningskraft genom att, till skillnad från Unionens och IF Metall kollektivavtal som utvidgar den möjligheten, ta bort de tre undantagen vid turordning. Rättvis fördelning får ingen stark dragningskraft i de respektive kollektivavtalens regleringar och har således en ytterst begränsad dragningskraft inom det normativa fältet jämfört med de andra grundmönstren. Det ska dock sägas att möjligheten finns för arbetstagarorganisationerna att förhandla fram regleringar som ger uttryck för rättvis fördelning, men att det inte har gjorts av de tre organisationerna inom kollektivavtalsområdet för uppsägning på grund av arbetsbrist.

Analysen indikerar således att mönstret skydd för etablerad position har starkast dragningskraft med lagstiftningen som utgångspunkt. Kollektivavtalens regleringar ger dock utrymme för rörelse och grundmönstrens dragningskraft kan således förändras. Med kollektivavtal som

utgångspunkt får det marknadsfunktionella mönstret starkast dragningskraft inom det normativa fältet. Regleringarna i avtalen möjliggör anpassningar för verksamhetens behov kopplat till de ekonomiska fördelarna. Rättvis fördelning har en svag dragningskraft inom både lag och kollektivavtal, där inget av de tre avtalen i uppsatsen tar upp några ytterligare kriterier för att öka dess dragkraft. Modellen som beskriver rätten i termer av det normativa mönster är komplex och grundmönstrens dragningskraft inom fältet beror på en bedömning av olika intressen, ekonomiska såväl som sociala. Det krävs därför en kontinuerlig avvägning och utvärdering av lag och kollektivavtal för att det ska finnas en balans mellan marknaden och anställningsskyddet.

## 7. Källförteckning

### Offentligt tryck

Kungl. Maj:ts proposition nr 129 år 1973 (1973:129) - *Proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m.*

Regeringens proposition 1975/76:105 - *Med förslag till arbetsrättsreform m. m.*

Regeringens proposition 1993/94:65 - *En ändrad lagstiftning för statsanställda m.fl.*

Regeringens proposition 1999/2000:86 - *Ett informationssamhälle för alla.*

Regeringens proposition 2021/22:176 - *Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden.*

### Rättsfallsförteckning

AD 1931 nr 72

AD 1932 nr 138

AD 1934 nr 71

AD 1977 nr 64

AD 1984 nr 4

AD 1984 nr 59

AD 1993 nr 99

AD 1996 nr 59

AD 2003 nr 29

AD 2005 nr 32

AD 2005 nr 75

AD 2006 nr 15

AD 2010 nr 34

AD 2011 nr 30

AD 2013 nr 81

AD 2014 nr 42

## Litteratur

Adlercreutz, Alex & Johann Mulder, Bernard. *Svensk arbetsrätt*. Upplaga 14. Stockholm: Norstedts Juridik, 2013.

Anesäter, Viktor, Isenstam, Lena, Wulkan, Malin & Wästfelt, Martin.  
*Anställningsskyddslagen med kommentarer*. Upplaga 14. Lund: Studentlitteratur, 2023.

Calleman, Catharina. *Turordning vid uppsägning*. Stockholm: Norstedts Juridik, 2000.

Christensen, Ann. Skydd för etablerad position - Ett normativt grundmönster. *Tidsskrift for Rettsvitenskap*. Vol.109, nr. 4, 1996: 519-574.

Englund, Thomas. *Reglerna kring anställningen*. Upplaga 5. Göteborg: Tholin & Larsson förlag, 2013.

Glavå, Mats & Hansson, Mikael. *Arbetsrätt*. Upplaga 5:1. Lund: Studentlitteratur, 2023.

Hjertstedt, Mattias. "Beskrivningar av rättsdogmatisk metod: Om innehållet i metodavsnitt vid användning av ett rättsdogmatiskt tillvägagångssätt" I *Festskrift till Örjan Edström, Mannelqvist, Ruth (red.), Ingmanson, Staffan (red.) & Carin Ulander-Wänman (red.)*, s. 165-173. Umeå: Författaren, 2019.

Hydén, Håkan. "Normativa grundmönster - Mot en teori om rättsliga förändringsprocesser" I *Normativa perspektiv - Festskrift till Anna Christensen, Numhauser-Henning, Ann, (red.)*, s. 119-155. Lund: Juristförlaget, 2000.

Inghammar, Andreas. *Funktionshindrad - med rätt till arbete? - En komparativ studie av arbetsrättsliga regleringar kring arbete och funktionshinder i Sverige, England och Tyskland*. Lund: Juristförlaget, 2007.

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



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

Lindholm, Stephen. Nya Las testas vid ekonomisk nedgång. *Lag & Avtal*. Nr. 3, 2023-06-15.

Lunning, Lars & Toijer Gudmund. *Anställningsskydd. En lagkommentar*. Upplaga 11. Stockholm: Wolters Kluwer Sverige, 2016.

Malmberg, Jonas. *Anställningsavtalet - Om anställningsförhållandets individuella reglering*. Uppsala: Iustus Förlag, 1997.

Norberg, Per. *Arbetsrätt och konkurrensrätt. En normativ studie av motsättningen mellan marknadsrättsliga värden och sociala värden*. Diss: Lunds universitet, 2002.

Numhauser-Henning, Ann. "Introduktion". I *Perspektiv på likabehandling och diskriminering*, Numhauser-Henning, Ann (red.), s. 13-34. Lund: Juristförlaget, 2000.

Numhauser-Henning, Ann. "Introduction". I *Fifteen Years with the Norma Research Programme - Anniversary volume*, Numhauser-Henning, Ann & Rönmmar, Mia (eds.), s. 9-25. Lund: The Norma Research Programme, Faculty of Law, Lund University, 2010.

Numhauser-Henning, Ann & Rönmmar, Mia (eds.). *Fifteen Years with the Norma Research Programme - Anniversary volume*. Lund: The Norma Research Programme, Faculty of Law, Lund University, 2010.

Nycander, Svante. *Makten om arbetsmarknaden*. Upplaga 3. Lund: Studentlitteratur AB, 2020.

Papadopoulou, Frantzeska & Skarp, Björn. *Juridikens nycklar: Introduktion till rättsliga sammanhang, metod och verktyg*. Upplaga 2. Stockholm: Norstedts juridik, 2021.

Rönmmar, Mia. *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet - En komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*. Lund: Juristförlaget i Lund, 2004.

Samuelsson, Joel & Melander, Jan. *Tolkning och tillämpning*. Upplaga 2. Stockholm: Norstedts juridik, 2003.

Selberg, Niklas & Sjödin, Erik (red.). *Anställningsskydd i utveckling*. Uppsala: Iustus Förlag, 2022.

Trolle Önnerfors, Elsa & Wenander, Henrik. *Att skriva rätt*. Stockholm: Wolters Kluwer, 2016.

## Internetkällor

SKR. *Allmänna bestämmelser (AB)*. SKR, 2023.

<https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/kollektivavtal/allmannabestammelserab.145.html>

(Hämtat 2023-12-16).

JUNO. *Din juridiska och digitala rättsdatabas*. Norstedts Juridik 2023, 2023.

<https://www.nj.se/juno>

(Hämtad 2023-11-22).

## Övriga källor

IF Metall. *Industriavtalet. Svensk Industriförening. IF Metall. AVTAL NR 25. Gäller t.o.m. 31 maj 2025*. Stockholm: IF Metall, 2023.

<https://www.ifmetall.se/globalassets/avdelningar/forbundskontoret/block/avtal2023/kollektivavtalen-2023-2025/sinfavtalet.pdf>

(Hämtad 2023-11-08).

Medlingsinstitutet. *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2022 - Medlingsinstitutets årsrapport*. Stockholm: Medlingsinstitutet, 2023.

<https://www.mi.se/app/uploads/arsrapport-avtalsrorelsen-och-lonebildningen-2022.pdf>

(Hämtad 2023-12-07).

Unionen. *259 Almega Tjänsteföretagen tjänstemannaavtalet, 842 Medieföretagen fd. HTF - MIA. Allmänna anställningsvillkor. Uppdaterad 2023-04-25*. Stockholm: Unionen, 2023.

<https://www.unionen.se/kollektivavtal/0259-almega-tjansteforetagen-tjanstemannaavtalet-0842-medieforetagen-fore-detta-htf>

(Hämtad 2023-11-08).

Saco. *AB 20. Allmänna bestämmelser. I lydelse från och med 2023-10-01*. Stockholm: Saco, 2023.

<https://www.saco.se/globalassets/lokala-webbplatser/akademikeralliansen/dokument/avtal-stadgar-pension/ab-20-publicerad-1-oktober-2023.pdf>

(Hämtad 2023-12-01).