

Hyvling: en omorganisering genom endast sänkt sysselsättningsgrad

En rättsdogmatisk studie av gällande rätt - debatten som ledde till lagändring

Rebecca Cronström

Kandidatuppsats i Arbetsrätt

HARH16

HT23

Handledare: Annamaria Westregård



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Innehållsförteckning

Förkortningar	3
Sammanfattning	4
1.0 Inledning	5
1.1 Bakgrund	5
1.2 Syfte och frågeställningar	6
1.3 Avgränsningar	7
1.4 Metodologi	7
1.4.1 Litteratur, material och underlag	8
1.4.1.1 EU-rätt	9
1.4.1.2 Rättspraxis	9
1.4.1.3 Förarbeten	10
1.4.1.4 Doktrin	11
1.4.1.5 Övrigt material	11
1.5 Arbetsgivarens arbetsledningsrätt	11
1.6 Arbetsmarknadens parter	12
1.7 Disposition	13
2.0 Reformeringen av den svenska arbetsrätten	14
2.1 Rättslig bakgrund	14
2.2 Hyvling – omorganisering som enbart innebär sänkt sysselsättningsgrad	16
2.2.1 Begreppet hyvling	16
2.3 Vägledande rättspraxis	17
2.3.1 AD 2012 nr 16	18
2.3.2 AD 2012 nr 47	18
2.3.3 AD 2016 nr 53	19
2.3.4 AD 2016 nr 69	20
2.4 Nuvarande lagstiftning	21
2.4.1 Turordning vid sänkt sysselsättningsgrad	21
2.4.1.1 Turordning vid uppsägning	22
2.4.2 Omställningstid vid sänkt sysselsättningsgrad	22
2.4.3 Semidispositivitet	22
2.4.4 Heltid som norm	23
2.5 Huvudavtalet	23
2.6 Handels kollektivavtal	24
3.0 Hyvling i praktiken	26
3.1 En ny typ av arbetsmarknad	27
3.1.1 Bemanningsbehovet	27
3.2 Den svenska modejätten	27
3.2.1 Hyvling som omorganisering	28
4.0 Analys	28
4.1 Hyvling	29
4.2 Syftet med lagändringarna	30
4.3 Hyvling i praktiken och exemplet H&M	32
5.0 Slutsats	33
Abstract	35
Käll- och litteraturförteckning	36

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
Ds	Departementsserien
DVS	Det vill säga
EU	Europeiska unionen
f/ff	Följande sida/följande sidor
H	Timmar
Handels	Handelsanställdas förbund
H&M	Hennes & Mauritz
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop.	Proposition
PTK	Privattjänstemannakartellen
SAF	Svenska Arbetsgivareförening
S.K.	Så kallad
SOU	Statens offentliga utredningar
VD	Verkställande direktör

Sammanfattning

Inom arbetsrätten har användandet av hyvling på arbetsmarknaden varit omdiskuterad. Uppsatsen behandlar de lagstadgade regler kring hyvling som trädde i kraft 2022, 7 a och 7 b §§ lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS). Paragraferna innebär att turordning måste följas vid omreglering genom sänkt sysselsättningsgrad, samt att arbetstagaren har rätt till omställningstid. Lagändringarna innebar även att semidispositivitet infördes enligt 2 b § LAS, vilket gör att Handelsanställdas kollektivavtal är relevant. Syftet med uppsatsen är att utreda gällande rätt, redogöra för framväxten av lagändringarna, samt granska lagändringarnas inverkan i praktiken.

Rättsdogmatisk metod har använts för att utreda frågeställningarna och uppfylla uppsatsens syfte. De rättskällor som har använts är lagtext, förarbeten, rättspraxis och doktrin. För att utreda gällande rätt har även kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter studerats. Efter presenterat rättsligt läge och analys av gällande rätt har slutsatser kunnat dras.

Uppsatsen fastställer att gällande rätt regleras av lagrum, rättspraxis och kollektivavtal. Sammanfattningsvis konstaterar uppsatsen att de arbetsrättsliga lagarna som trädde i kraft 2022 skapades för att ge arbetsmarknadens parter flexibilitet att förhandla om villkor lämpliga för den aktuella branschen. Den generella slutsatsen blir att införande av semidispositivitet innebär ökad förutsägbarhet i regleringen för olika grupper av arbetstagare. I Handels kollektivavtal saknas för närvarande kollektivavtalad reglering angående 7 a § LAS. Baserat på de kollektivavtalade avvikelser som görs angående turordning i förhållande till 22 § LAS, kan man dra slutsatsen att det är högst sannolikt att liknande reglering i framtiden kommer även för 7 a § LAS. 7 b § LAS är i Handels kollektivavtal bortförhandlad och parterna har kommit överens om ett utökat skydd och förutsägbarhet för arbetstagaren.

Nyckelord: LAS, hyvling, sänkt sysselsättningsgrad, uppsägning vid arbetsbrist, omreglering

1.0 Inledning

1.1 Bakgrund

Hyvling är ett omdebatterat ämne inom arbetsrätten där arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet ställs mot arbetstagarens anställningsskydd. Hyvling innebär i praktiken att anställningens sysselsättningsgrad sänks, vilket arbetsgivaren ensidigt kan besluta om när uppsägning vid arbetsbrist föreligger.¹

Hur hyvling regleras på den svenska arbetsmarknaden kan vara svårtolkat. Tidigare saknades lagstiftning gällande hyvling och det var genom rättspraxis från domstolen som hyvling reglerades, där gällande rätt utgjordes av en kombination av praxis.² Två viktiga rättsfall är AD 2016 nr 53 och AD 2016 nr 69 där Arbetsdomstolen dömde till arbetsgivarens fördel i situationer där arbetstagaren vid en vanlig uppsägning på grund av arbetsbrist hade varit skyddade i lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS).³ Vägledande rättsfall fick en viktig roll i den politiska debatt gällande hyvling som bland annat resulterade i SOU 2019:5 ”Tid för trygghet” som utredde rättsläget och behovet av lagändringar och kom bland annat fram till ”att ett omplaceringserbjudande som endast innebär lägre arbetstidsmätt inte ska ses som skäligt”.⁴ Den arbetsrättsliga lagstiftningen som kom 2022 är första gången som hyvling reglerades i lagen. Syftet med de nya lagrummen i LAS och annan lagstiftning var att skapa en modernare och bättre balanserad svensk arbetsmarknad.⁵ Där ett skydd för arbetstagaren vid omreglering av sysselsättningsgrad hade tagits fram och införts.⁶ Skyddets huvudsakliga syfte var att se till att arbetsgivaren inte kunde kringgå de lagstadgade turordningsregler och den uppsägningstid som finns i LAS.⁷

Trots ny lagstiftning gick ett av Sveriges största modebolag under hösten 2022 ut med att nedskärningar, skulle ske som en konsekvens av det förändrade shoppingbeteendet. Besparingar skulle ske i form av hyvling av arbetstid. ”Digitaliseringen & e-handelns framfart kräver att bemanningen i de fysiska butikerna måste anpassas” säger arbetsgivarna.⁸ Hyvling

¹ Glavå, Mats och Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, upplaga 5:1, Lund: Studentlitteratur AB, 2023, s: 339 ff. Se även: AD 2016 nr 69.

² Relevanta rättsfall för uppsatsen är AD 2012 nr 16, AD 2012 nr 47, AD 2016 nr 53, AD 2016 nr 69.

³ Iseskog, Tommy, *Uppsägning vid arbetsbrist*, upplaga: 5:1, Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2023, s: 176 f.

⁴ SOU 2019:5, *Tid för trygghet*, s: 19.

⁵ Ds 2021:17, *En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden*, s: 7 ff.

⁶ Prop. 2021/22:176, *Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden*, s: 129 ff.

⁷ Glavå, Mats och Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, upplaga 5:1, Lund: Studentlitteratur AB, 2023, s: 339.

⁸ Oscar Schau, SVT nyheter (2023), Facket rasar mot H&M:s nedskärningar: ”Grymt omodernt”.

av arbetstid ses av företagets lokala fackklubb som ett omodernt verktyg för att strama åt kontraktstrukturerna i butikerna.⁹

1.2 Syfte och frågeställningar

Uppsatsens målsättning är att definiera innebörden av begreppet ”hyvling” genom att analysera det rådande rättsläget, de lege lata.¹⁰ Mer specifikt syftar uppsatsen till att gå igenom de nya lagrum i lag (1982:80) om anställningsskydd som trädde i kraft 2022 för att ge ytterligare skydd för arbetstagaren när endast sysselsättningsgraden sänks vid en omorganisering. Eftersom delar av lagen är semidispositiv och arbetsmarknaden till stor del regleras av avtal mellan parterna kommer relevanta paragrafer i kollektivavtal presenteras för att kunna fastställa gällande rätt.

Vidare syftar uppsatsen till att kartlägga hur de nya lagrummen vuxit fram, samt koppla ihop hur det rådande rättsläget är ett resultat av den politiska debatt som föranledde den modernisering och reformering av svensk arbetsrätt som skedde 2021–2022. Uppsatsen kommer även redogöra för tidigare vägledande praxis i frågan, samt applicera den nya lagstiftningen på rättsfallen för att utreda huruvida utfallet då sett annorlunda ut.

Slutligen är det av intresse att undersöka hur det har sett ut i praktiken. Uppsatsen kommer undersöka hur det sett ut när H&M under 2023 tillämpade hyvling vid omorganisering, och hur den nya lagregleringen då spelat roll och därmed förändrat processen för arbetsgivaren. Uppsatsen kommer i samband med detta visa hur lagrummen kan förhandlas om i kollektivavtal, och undersöka vilka möjligheter som finns för arbetsgivaren att kringgå de lagstadgade regler som finns gällande turordning och omställningstid vid hyvling i lag (1982:80) om anställningsskydd.

För att uppfylla uppsatsens syfte har tre frågeställningar formulerats.

- Vilka rekvisit reglerar hyvling och vad innebär de?
- Vad var syftet med lagändringarna och varför infördes de?
- Vilken inverkan har lagändringarna haft i praktiken när en arbetsgivare tillämpar hyvling vid omorganisering?

⁹ Oscar Schau, SVT nyheter (2023), Facket rasar mot H&M:s nedskärningar: ”Grymt omodernt”.

¹⁰ Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, upplaga 14:1, Uppsala: Iusté Aktiebolag, 2022, s: 31, 201.

1.3 Avgränsningar

Uppsatsen kommer att inrikta sig på regleringarna som berör ”hyvling” – alltså omställning av sysselsättningsgrad och paragrafer som är relevanta för detta område. Således kommer uppsatsen inte att fördjupa sig i uppsägning vid arbetsbrist. Huvudfokus kommer att ligga på 7 a samt 7 b §§ LAS och uppsatsen kommer endast fokusera på uppsägning vid arbetsbrist och därmed inte förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, eftersom detta ligger utanför det relevanta undersökningsområdet.

Avgränsningar kommer även göras gällande arbetsgivarens arbetsledningsrätt, arbetsgivarens omplaceringsskyldighet och företrädesrätt till återanställning. Begreppet arbetsledningsrätt behöver definieras för att uppnå uppsatsens syfte, men vidare utredning kring hur pass långtgående arbetsledningsrätten är kommer inte att göras. Gällande arbetsgivarens omplaceringsskyldighet, konstateras endast att omplaceringsskyldighet föreligger utan vidare redogörelse eller analys. Således kommer inte 7 § LAS, som är grunden vid uppsägning från arbetsgivarens sida, lyftas ytterligare. Enligt 25 § LAS har arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist företrädesrätt till återanställning, att ytterligare redogöra för detta fyller inte uppsatsens syfte och kommer därför uteslutas helt.

Avgränsningar har gjorts i de vägledande rättsfall som uppsatsen belyser, där fokus kommer ligga på betydelsen av dess praxis och hur dessa bör tolkas enligt Arbetsdomstolen. Uppsatsen kommer även belysa och analysera hur rättsfallen har haft en inverkan på den arbetsrättsliga lagstiftning som kom 2022.

I de kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter som uppsatsen belyser, kommer bestämmelser gällande sänkt sysselsättningsgrad, turordning och omställningstid tas med, samt innehåll som är relevant för uppsatsens syfte och för att besvara dess frågeställningar.

1.4 Metodologi

Uppsatsen kommer redogöra för rättsläget gällande s.k. hyvling genom rättsdogmatisk metod. Rättsdogmatisk metod syftar till att fastställa gällande rätt - *lex lata*,¹¹ genom att gå igenom de vedertagna rättskällorna, som är lagtext och författningar, domstolarnas praxis, förarbeten och

¹¹ Lehrberg, 2022, s: 203 – 204.

doktrin.¹² Rättsdogmatisk metod är ett givet metodval eftersom syftet med uppsatsen är att utreda rättsläget. Vidare är även syftet med uppsatsen att undersöka och analysera hur de nya lagändringarna står i relation med tidigare regleringar i ämnet, gällande rätt behöver därför fastställas för att kunna redogöra för en så rättvis och ackurat jämförelse som möjligt. Rättsdogmatisk metod är även att föredra på grund av ämnet i uppsatsen, att fastställa gällande rätt vid omorganisering genom endast sänkt sysselsättningsgrad. Huvudämnets karaktär och frågeställningarnas fokus gör det nödvändigt att en granskning av rättskällorna görs för att utreda gällande rätt och genom rättsdogmatisk metod blir resultatet så korrekt och nyanserat som möjligt. När man använder rättsdogmatisk metod tillämpas rättskällorna enligt normhierarkin, vilket betyder att den rättskälla som har högre rättskällevärde ska tas i större beaktning.¹³ Att vara medveten om rättskällornas värde i förhållande till varandra blir av yttersta vikt när rättsdogmatisk metod används,¹⁴ och för uppsatsen är det relevant att vara medveten om att EU-rätt går före nationell och därmed svensk lag vilket innebär att EU-direktiv ska implementeras i den svenska rätten.¹⁵

1.4.1 Litteratur, material och underlag

Litteraturen som presenteras i uppsatsen har valts med åtanke på att täcka både generella och snäva perspektiv inom hyvling och uppsägning vid arbetsbrist. Exempel på litteratur som använts i stor utsträckning som behandlar arbetsrätten mer övergripande är Glavå och Hanssons (2023) bok *Arbetsrätt*,¹⁶ exempel på doktrin med snävare perspektiv och fokus på rättsfall och rättspraxis är Tommy Iseskogs (2023) bok *Uppsägning vid arbetsbrist*,¹⁷ samt Sören Ömans (2022) bok *AD om arbetsbrist, turordning och företrädesrätt*.¹⁸

Primära rättskällor har används i så stor utsträckning som möjligt i denna uppsats. För att fastställa gällande rätt har först och främst lagtexten beaktats. Lagtext är en primär rättskälla som domstolarna är bundna av, lagtexten har ett högre rättskällevärde än sekundärkällor.¹⁹ Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS) kommer att vara den grundläggande lagtexten för denna uppsats och kommer att användas och tolkas för att fastställa regleringen av de nya

¹² Hydén, Håkan och Hydén Therese, *Rättsregler*, upplaga: 8:1, Lund: Studentlitteratur AB, 2019, s: 113 – 119.

¹³ Lehrberg, 2021, s: 102. Se även: Glavå och Hansson, 2023, s: 61.

¹⁴ Trolle Önerfors, Elsa och Wenander, Henrik, *Att skriva rätt, goda råd för att skriva uppsats i juridik*, upplaga: 3:1, Uppsala: Författarna och Norstedts Juridik AB, 2022, s: 20 – 21.

¹⁵ Hydén och Hydén, 2019, s: 156 samt 168 – 170.

¹⁶ Glavå och Hansson, 2023, s: 19.

¹⁷ Iseskog, 2023, s: 8.

¹⁸ Öman, Sören, *AD om arbetsbrist, turordning och företrädesrätt*, upplaga 3:1, Stockholm: Lars Åhnberg AB, 2022, s: 1.

¹⁹ Lehrberg, 2021, s: 102.

bestämmelserna i LAS. Sekundära rättskällor är värdefulla redskap när gällande rätt ska tolkas och har använts för att ytterligare öka förståelsen av de primära rättskällorna.²⁰ Sekundära rättskällor är bland annat förarbeten, praxis och doktrin.²¹ Man delar upp de sekundära rättskällorna i: auktoritativa och icke auktoritativa rättskällor, där de auktoritativa rättskällorna har ett högre rättskällevärde.²² Domstolarna tar därför större hänsyn till innehållet i förarbeten och domstolspraxis, som är auktoritativa sekundära rättskällor, än innehållet i doktrin, som är en icke auktoritativ sekundär rättskälla, i regel ska innehållet i de auktoritativa rättskällorna följas av domstolen.²³ När man arbetar med sekundära rättskällor måste man tillämpa ett kritiskt förhållningssätt eftersom innehållet i sekundära rättskällor inte självständigt kan sägas vara den korrekta tolkningen av hur den primära rättskällan ska förstås.²⁴

1.4.1.1 EU-rätt

EU-rätten har företräde över nationell rätt, vilket innebär att de EU-direktiv som kommer från Europaparlamentet och rådet behöver implementeras i svensk rätt.²⁵ Det EU-direktiv som uppsatsen lyfter är Arbetsvillkorsdirektivet (EU) 2019/1152, ett EU-direktiv som innebar att lagändringar behövdes för att genomföra direktivet.²⁶ Uppsatsen hänvisar även till den proposition som togs fram i samband med att lagändringarna skulle implementeras i svensk rätt, prop. 2021/22:151 "*Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet*".

1.4.1.2 Rättspraxis

Fastställande av gällande rätt har även skett via domstolspraxis. Domstolarna har den yttersta uppgiften att avgöra hur en lag eller bestämmelse ska tolkas och tillämpas.²⁷ Domstolarna är inte bundna att döma i enighet med vad som dömts tidigare, men eftersom praxis är vägledande är oftast så fallet.²⁸ Enligt Lehrberg följs i praktiken domstolspraxis från de högsta domstolarna till en sådan grad att sådan praxis utgör den högst värderade rättskällan efter lagtexten. Eftersom domstolspraxis från en högre instans har ett högre rättskällevärde än praxis från en lägre instans har uppsatsen endast använt rättsfall från Arbetsdomstolen, som är högsta instans.²⁹ Domstolspraxis har varit av stor vikt för att uppfylla syftet och för att besvara

²⁰ Lehrberg, 2021, s: 101 f.

²¹ Hydén och Hydén, 2019, s: 113.

²² Lehrberg, 2021, s: 101 – 102.

²³ Lehrberg, 2021, s: 205.

²⁴ Hydén och Hydén, 2019, s: 113.

²⁵ Glavå och Hansson, 2023, s: 98.

²⁶ Prop. 2021/22:151, *Genomförande av Arbetsvillkorsdirektivet*, s: 36 f.

²⁷ Lehrberg, 2021, s: 165.

²⁸ Hydén och Hydén, 2019, s: 114.

²⁹ Lehrberg, 2021, s: 165 – 166.

frågeställningarna, eftersom denna rättskälla utgör den huvudsakliga vägledningen för vad som varit och är tillåtet vid hyvling.

Rättsfallen som uppsatsen tar upp är alla relevanta för huvudämnet och för att kunna besvara uppsatsens frågeställningar. Rättsfallen anses vara tongivande i frågan kring hyvling av domstol och experter på området.³⁰ Där de viktigaste rättsfallen är AD 2012 nr 16, AD 2012 nr 47, AD 2016 nr 53 och AD 2016 nr 69. Litteratur som har hänvisat till rättsfallen i fråga är bland annat *Arbetsrätt* av Glavå och Hansson (2023), *Uppsägning vid arbetsbrist* av Iseskog (2023), *Anställningsförhållandet* av Källström och Malmberg (2022) samt *Anställningsskyddslagen: med kommentar* av Anesäter, Isenstam, Wulkan och Wästfelt (2023). Alla rättsfallen är från tiden innan de nya lagändringarna trädde i kraft 2022, eftersom det ännu inte finns några rättsfall rörande hyvling att hänvisa till sedan de nya bestämmelserna trätt i kraft. Alla rättsfallen har hittats i Norstedts juridiks databas JUNO.³¹

1.4.1.3 Förarbeten

Inom svensk rätt har förarbeten en unik position eftersom man tar stor hänsyn till dess information vid tolkning av lagen. Förarbeten används ofta för att undersöka syftet med den aktuella lagtexten.³² I denna uppsats har förarbeten använts för att förstå syftet med de nya lagändringarna, men även för att förstå vägen till förändringarna. Uppsatsen har framför allt använt sig av propositioner men även dess föregångare – departementspromemorian. Förarbetena är framtagna för att ge generella riktlinjer utan att ta ställning i enskilda fall, då det är domstolens uppgift att döma i enskilda fall.³³ Störst underlag för uppsatsen har proposition 2021/2022:176 ”Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden” haft, som är underlaget för det lagförslag som kom att träda i kraft den 1 oktober 2022.³⁴ Proposition som rättskälla innehåller utförliga motiveringar och resonemang till lagtexten,³⁵ vilket är en fördel för att kunna fastställa och tolka gällande rätt. En utredning som görs inför att ett lagförslag ska utformas kan utmyнна i en departementspromemoria som publiceras i Departementsserien (Ds). Departementspromemorian kan i ett senare skede

³⁰ Glavå och Hansson, 2023, s: 339. Se även: Källström, Kent och Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet*, upplaga: 6:1, Uppsala: Författarna och Iustus Förlag AB, 2022, s: 250 – 251. Samt Anesäter, Viktor, Isenstam, Lena, Wulkan, Malin och Wästfelt, Martin, *Anställningsskyddslagen: med kommentar*, upplaga: 14:1, Lund: Studentlitteratur AB, 2023, s: 16 samt 199. Samt Iseskog, 2023, s: 114 f samt 176.

³¹ Norstedts Juridik, *databas JUNO*, <https://www.nj.se/juno>.

³² Lehrberg, 2021, s: 162.

³³ Lehrberg, 2021, s:162. Se även: Glavå och Hansson, 2023, s: 43 – 44.

³⁴ Prop. 2012/22:176, s: 27.

³⁵ Samuelsson, Joel och Melander, Jan, *Tolkning och tillämpning*, upplaga 2:1, Uppsala: Iustus Förlag AB, 2003, s: 42.

resultera i en proposition (prop.) som vidare kan resultera i en lag eller lagändring.³⁶ Föregångaren till prop. 2021/22:176 är Ds 2021:17 ”*En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden*”, som också har använts som underlag i uppsatsen för att förstå syftet med de lagändringar som föreslogs samt för att få en förståelse för parternas ställningstagande i frågorna. Uppsatsen har vid användandet av propositioner och departementspromemorian även använt sig av de utredningar, SOU som varit relevanta för uppsatsens syfte och frågeställningar. En SOU är ett betänkande från svenska statliga utredningar tillsatta av regeringen, SOU står för Statens offentliga utredningar.

1.4.1.4 Doktrin

För att fastställa gällande rätt så har även doktrin använts. Doktrin är ett rättsvetenskapligt verk med uppgiften att presentera gällande rätt, vilket görs genom rättsdogmatisk undersökning.³⁷ Doktrin är inte en auktoritativ rättskälla och som en sekundär rättskälla är doktrin inte bindande för domstolarna och dess information ska inte betraktas som givet.³⁸ Doktrin har använts för att få en tydligare överblick över rättsläget då de ofta innehåller djupare analyser och kopplar ihop aktuella lagregleringar med betydelsefulla rättsfall och praxis. När man använder sig av doktrin för att fastställa gällande rätt är det viktigt att man ser till att materialet är uppdaterat eller nytt om det har skett lagändringar eller kommit nya rättspraxis på området.³⁹ Doktrin och lagkommentarer har med fördel hittats i Norstedts juridiks databas JUNO,⁴⁰ där författarna ofta är verksamma inom Arbetsdomstolen eller på något av Sveriges framstående universitet.

1.4.1.5 Övrigt material

Det material och underlag som har använts för att fastställa regleringar och bestämmelser på arbetsmarknaden är de kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter som parterna själva hänvisar till. Allt material är hämtat från organisationernas egna kommunikationskanaler.

1.5 Arbetsgivarens arbetsledningsrätt

Den svenska arbetsrättens utveckling har sitt startskott när arbetsgivare och fackföreningar erkände varandra genom Decemberkompromissen 1906. Decemberkompromissen är en överenskommelse mellan parterna som erkänner arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet genom § 32-befogenheterna, och arbetsgivaren i sin tur erkänner arbetstagarnas rätt att

³⁶ Samuelsson och Melander, 2003, s: 43 – 44.

³⁷ Glavå och Hansson, 2023, s: 43 f.

³⁸ Lehrberg, 2021, s: 205. Se även: Samuelsson och Melander, 2003, s: 48.

³⁹ Lehrberg, 2021, s: 205.

⁴⁰ Norstedts Juridik, *databas JUNO*, <https://www.nj.se/juno>.

organisera sig i fackföreningar.⁴¹ § 32-befogenheterna benämns också som arbetsgivarens arbetsledningsrätt och utgör en så kallad dold kollektivavtalsklausul.⁴² § 32-befogenheterna ger arbetsgivare ensidig bestämmanderätt i frågor kopplade till hur verksamheten bedrivs och beslut som tas inom ramen för arbetsledningsrätten.⁴³ Arbetsgivarens arbetsledningsrätt är långtgående, och i fråga om uppsägning vid arbetsbrist är det arbetsgivaren som avgör om arbetsbrist föreligger. Vid hyvling, alltså omorganisering med enbart sänkt sysselsättningsgrad, är det arbetsgivaren som avgör om och även hur, man ska omreglera anställningarna, genom sin rätt att leda och fördela arbetet.⁴⁴ Det är således arbetsgivaren som initierar hyvling.

1.6 Arbetsmarknadens parter

Hur den svenska arbetsmarknaden regleras styrs till stor del av den svenska modellen, en strategi för arbetsmarknaden och arbetsrätten där endast en del regleras i lagstiftning och istället utgör kollektivavtal och överenskommelser mellan parterna stor del av arbetsvillkoren, där arbetsgivare och fackföreningar kommer överens om villkoren.⁴⁵ Tack vare Saltsjöbadsavtalet 1938 sker detta utan inblandning från statsmaktens sida, och det blir norm att parterna själva reglerar förhållandet på arbetsmarknaden.⁴⁶ Fram till 1970-talets arbetsrättsreformer höll sig politikerna borta från reglering av arbetsrätten, men då ökade krav kom i form av bland annat stora strejker, både nationellt och internationellt infördes en omfattande arbetsrättslig lagstiftning.⁴⁷ De arbetsrättsliga lagändringar som trädde i kraft 2022 är de mest omfattande sedan 70-talet. ”Arbetsmarknadens parter” är en term som används i hela Europa avseende representanter för ledning och arbetskraft, som i sin tur representeras av arbetsgivarorganisationer och fackföreningar som representerar arbetaren.⁴⁸ Till skillnad från övriga Europa är den ställning som arbetsmarknadsorganisationerna har i Sverige unik då den betydelse som de har på det svenska arbetsrättsliga systemet är stor, där ett givande och ett tagande i förhandlingar historiskt sätt tagit arbetsrätten till där den är idag.⁴⁹ Detta ger kollektivavtal en stor tyngd, och stora delar av lagstiftningen är dessutom semidispositiv vilket innebär att avvikelser från lagen får göras genom överenskommelser och kollektivavtal mellan

⁴¹ Glavå och Hansson, 2023, s. 23 ff. Se även: Källström, Kent, Malmberg, Jonas och Öman, Sören, *Den kollektiva arbetsrätten*, upplaga 3:1, Uppsala: Författarna och Iustus Förlag AB, 2022, s: 25 – 26.

⁴² Glavå och Hansson, 2023, s: 134.

⁴³ Glavå och Hansson, 2023, s: 45, samt Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet 32§.

⁴⁴ Iseskog, 2023, s: 9 ff.

⁴⁵ Glavå och Hansson, 2023, s: 107 ff.

⁴⁶ Glavå och Hansson, 2023, s: 26.

⁴⁷ Glavå och Hansson, 2023, s: 27–30.

⁴⁸ Landsorganisationen i Sverige. 2023. *Om oss, Organisation, Förbunden*. 15 september.

https://www.lo.se/start/om_oss/organisation/forbunden (Hämtat 2023-11-16).

⁴⁹ Källström, Malmberg och Öman, 2022, s: 15–24.

parterna.⁵⁰ Vanliga avvikelser som förekommer i kollektivavtal är bestämmelser om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist och i sin tur avtalsturlistor.⁵¹ Detta innebär att samma frågor och fall blir hanterade på olika vis beroende på vilket kollektivavtal som gäller och vad parterna kommit överens om.

1.7 Disposition

Uppsatsens utgår och grundar sig i det syfte och i de frågeställningar som har presenterats. Det inledande kapitlet redogör för väsentliga delar inför arbetet samt för viktiga begrepp inom området som utredes. Resterande disposition för uppsatsen ser ut som följer:

Det andra kapitlet är uppsatsens mest omfattande del. Kapitlet fokuserar på reformeringen av den svenska arbetsrätten och inleds med en övergripande rättslig bakgrund där även vägen fram till de arbetsrättsliga lagändringar som trädde i kraft 2022 presenteras. Kapitlet går sedan in på uppsatsens huvudområde, dvs. hyvling. Begreppet hyvling definieras där både Arbetsdomstolens bedömning och lagstiftning är aktuella. Sedan presenteras tidigare lagstiftning på området genom de vägledande domar som varit relevanta. Uppsatsen redogör sedan för de nuvarande lagrum som är relevanta för det begrepp som uppsatsen avser att utreda, hyvling. Inom arbetsrätten är avtal mellan arbetsmarknadensparter en stor del av den reglering som finns i avtal på arbetsmarknaden och därför presenteras avslutningsvis även huvudavtalet och Handels kollektivavtal som båda är kollektivavtalade undantag från lagstiftningen.

I kapitel tre presenteras exempel från praktiken. Här ligger fokus på hur en ny typ av arbetsmarknad som växt fram de senaste åren där bland annat ett annat bemanningsbehov än tidigare har uppstått. Detta presenteras genom statistik från statistiska centralbyrån samt via analyser från handelsinstitutet. Kapitel tre går även igenom den omorganisation som H&M gjorde under 2023 där hyvling användes.

I uppsatsens fjärde kapitel presenteras en sammanfattande analys som är uppdelad i tre huvudfokus. Dessa huvudfokus är:

- Vilka rekvisit som reglerar hyvling, vad de innebär och varför.

⁵⁰ Källström, Malmberg och Öman, 2022, s: 88 ff.

⁵¹ Anesäter, Isenstam, Wulkan och Wästfelt, 2023, s: 44 ff samt 273 ff. Se även Dalekant, Per och Weihe, Anders, Lag (1982:80) om anställningsskydd 22 §, Karnov (JUNO) (Hämtat 2023-11-16).

- Syftet med lagändringarna och varför de infördes, samt hur rättsläget skulle förändrats för de tidigare praxis som används med nuvarande lagstiftning.
- En jämförelse av resultatet från H&Ms hyvling utifrån tidigare samt nuvarande lagstiftning och kollektivavtalade avvikelser.

I det fjärde kapitlet, analysen, dras även paralleller till det syfte och de frågeställningar som presenterades i uppsatsens första kapitel.

Femte kapitlet innehåller de slutsatser som uppsatsen har kommit fram till under arbetets gång. Här tas hänsyn till det material som har presenteras i kapitel två och tre, samt i den analys som gjorts och logiska slutsatser läggs fram.

Uppsatsen avslutas med en redogörelse för de källor och rättsfall som uppsatsen hänvisar till, som är både primära och sekundära rättskällor. Här presenteras även de artiklar, nyhetsinslag, centrala och lokala avtal, intervjuer och statistik som använts.

2.0 Reformeringen av den svenska arbetsrätten

2.1 Rättslig bakgrund

Startskottet till att man behövde göra om lagstiftningen var på grund av att det 2019 kom ett EU-direktiv som kom att kallas Arbetsvillkorsdirektivet (EU) 2019/1152. Ett EU-direktiv där Europaparlamentet och Rådet tagit fram tydliga och förutsägbara arbetsvillkor som ska gälla inom den Europeiska unionen, direktivet innehåller bland annat bestämmelser om vissa minimikrav i fråga om arbetsvillkor.⁵² Arbetsvillkorsdirektivet innebär i sig ingen förändring rörande sänkt sysselsättningsgrad vid omorganisation, men kräver utökad flexibilitet och förutsägbarhet. Direktivet kräver att flertalet arbetsrättsliga lagar uppdateras, och lagstiftarna väljer att modernisera ytterligare lagrum efter behovet på den svenska arbetsmarknaden. För att implementera direktivet tar Arbetsmarknadsdepartementet fram en proposition, Prop. 2021/22:151 "Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet". Propositionen tas fram för att redogöra för vad som krävs för att kunna genomföra arbetsvillkorsdirektivet och man kommer bland annat fram till att *"det behövs lagändringar för att genomföra direktivet"*⁵³, och att man kommer, så som direktivet tillåter, *"låta arbetsmarknadens parter träffa avvikande*

⁵² Prop. 2021/22:151, s: 34 ff.

⁵³ Prop. 2021/22:151, s: 36 f. (Citat).

överenskommelser genom kollektivavtal”⁵⁴. En annan viktig pusselbit är Januariöverenskommelsen, som var en skriftlig överenskommelse mellan det som kom att bli regeringspartierna. Överenskommelsen togs fram för att tillgodose allas behov när man regerade över blockgränserna.⁵⁵ Januariöverenskommelsen kom att innehålla 73 punkter där man bland annat lyfte frågor som att ”Jobb, företagande och hållbar tillväxt”, ”Hela landet ska växa”, och ”Migration”. Punkt nummer 20 i överenskommelsen rörde arbetsrätten med målet att modernisera arbetsrätten och göra den bättre anpassad efter dagens arbetsmarknad samtidigt som en grundläggande balans mellan arbetsmarknadens parter skulle upprätthållas.⁵⁶ Förslaget röstades igenom vilket blev starten på det som kom att bli de arbetsrättsliga lagändringar som trädde i kraft 2022. I samband med förslag om ny lagstiftning kom även principöverenskommelsen. En överenskommelse där parterna förband sig att skriva under ett huvudavtal när all lagstiftning var på plats.⁵⁷

Med anledning av EU:s Arbetsvillkorsdirektiv beslutade riksdagen om att förändringar i lag (1982:80) om anställningsskydd skulle göras. Förutom direktivets ändringar ville man modernisera lagstiftningen baserat på hur den svenska arbetsmarknaden ser ut idag med de krav på flexibilitet som finns samtidigt som anställningsskyddet ska vara en trygghet för arbetstagarna.⁵⁸ Det kommer att bli den mest omfattande förändringen inom svensk arbetsrätt sedan 1973 då anställningsskyddslagen infördes.⁵⁹

Den 17 mars 2022 lämnade regeringen över proposition 2021/22:176 ”Flexibilitet, omställningsförmåga & trygghet på arbetsmarknaden” till riksdagen, en proposition innehållande ett förslag om en reformerad arbetsrätt, ett nytt omställningsstudiestöd och ett nytt grundläggande omställnings- och kompetensstöd.⁶⁰ Förslaget om en reformerad arbetsrätt innebar bland annat att det införs turordning och omställningstid vid omreglering till lägre sysselsättningsgrad.⁶¹ I dess föregångare, departementspromemorian Ds 2021:17 ”En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden” där lagändringen och lagförslaget först presenterades och utredes framgår det att

⁵⁴ Prop. 2021/22:151, s: 35. (Citat).

⁵⁵ Januariavtalet, 2019, s: 1 f.

⁵⁶ Januariavtalet, 2019, punkt nr. 20, s: 4 – 5.

⁵⁷ Ds 2021:17, s: 58 f. samt s: 213.

⁵⁸ Ds 2021:17, s: 10.

⁵⁹ Glavå och Hansson, 2023, s: 35 – 43.

⁶⁰ Prop. 2021/22:176, s: 79.

⁶¹ Prop. 2021/22:176, s: 55.

lagändringarnas syfte bland annat är att göra arbetsmarknaden mer förutsägbar,⁶² i enighet med Arbetsvillkorsdirektivet från EU.⁶³ I prop. 2021/2022:176 föreslogs lagändringar i totalt 21 arbetsrättsliga lagar. Den 8 juni röstade riksdagen igenom förslaget som antogs och kom att innebära stora förändringar för svensk arbetsrätt. Majoriteten av de föreslagna lagändringarna trädde i kraft den 30 juni 2022, och tillämpades första gången den 1 oktober 2022, då även de äldre föreskrifterna slutade gälla.⁶⁴

2.2 Hyvling – omorganisering som enbart innebär sänkt sysselsättningsgrad

Arbetsgivaren har genom §32-befogenheterna och sin arbetsledningsrätt rätten att utforma sin organisation på det sätt denne anser vara mest förmånligt för verksamheten.⁶⁵ Arbetsgivaren kan därigenom bestämma vilka arbetstidsmått olika anställningar ska ha när omorganisationer görs.⁶⁶ Sedan den 1 oktober 2022 gäller särskilda bestämmelser vid en arbetsgivares omplaceringserbjudande som enbart innebär sänkt sysselsättningsgrad, s. k. hyvling. Sådana erbjudanden måste lämnas i en viss turordning, och de arbetstagare som accepterar ett sådant erbjudande har rätt till en viss omställningstid.⁶⁷

Kapitlet redogör för begreppet ”hyvlings” innebörd, med fokus på Arbetsdomstolens tolkning via en rad uppmärksammade rättsfall på området. Kapitlet går även igenom hur överenskommelserna ser ut mellan arbetsmarknadens parter i Huvudavtalet och i Handelskollektivavtal. Avslutningsvis presenteras rättspraxis samt nuvarande lagstiftning som reglerar hyvling.

2.2.1 Begreppet hyvling

Vid arbetsbrist kan arbetsgivaren erbjuda omplaceringserbjudanden till flera arbetstagare som endast innebär en sänkning av sysselsättningsgraden, med samma arbetsuppgifter som tidigare, detta benämns som hyvling.⁶⁸ Hyvling i sig är inte ett rättsligt begrepp, men definieras i AD 2016 nr 69 av Arbetsdomstolen som *”omorganisering som enbart innebär sänkt*

⁶² Ds 2021:17, s: 139.

⁶³ Prop. 2021/22:151, s: 34 ff.

⁶⁴ Prop. 2021/22:176, s: 27.

⁶⁵ Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet 32§.

⁶⁶ SOU 2019:5, s: 122.

⁶⁷ Öman, Sören, 2022, s: 102. Se även: Anesäter, Isenstam, Wulkan och Wästfelt, 2023, s: 16.

⁶⁸ AD 2016 nr 69. Se även: Källström och Malmberg, 2023, s: 202 f.

sysselsättningsgrad⁶⁹. Definitionen har genom åren byggts upp och för att få en helhetsbild över den rättsliga regleringen behöver man titta på fler rättsfall, där framför allt AD 2012 nr 16, AD 2012 nr 47, AD 2016 nr 53 och AD 2016 nr 69 har haft betydelse.⁷⁰ De vägledande rättsfallen på området reglerar bland annat, för att hyvling ska vara aktuellt krävs det att en arbetsbristsituation råder där arbetsgivaren gör en omorganisation.⁷¹ Det krävs även att förändringen rör fler än en arbetstagare,⁷² där grunden till förändringen är att arbetsgivaren nyttjar sin arbetsledningsrätt enligt §32-begofenheter.⁷³ Så länge som omställningen legat inom ramen för anställningen har arbetsgivaren ensidigt kunnat driva igenom förändringarna, däremot har arbetsgivaren inte ensidigt kunnat ändra arbetstagarnas sysselsättningsgrad. Enligt tidigare praxis har arbetsgivaren kunnat erbjuda en ny anställning med lägre sysselsättningsgrad och om detta godtas av arbetstagaren ingås en ny anställning. Det lämnade erbjudandet om lägre sysselsättningsgrad betraktas som ett omplaceringserbjudande vilket har inneburit att arbetsgivaren anses ha fullgjort sin omplaceringsskyldighet enligt LAS.⁷⁴ Hyvling likställs därmed med omplacering och består i när arbetsgivarens omplaceringserbjudande innebär att arbetstagarens sysselsättningsgrad minskas.⁷⁵

2.3 Vägledande rättspraxis

Tidigare saknades det reglering i lagen kring hyvling och det var praxis och vägledande domar som avgjorde hur Arbetsdomstolens bedömning såg ut i enskilda fall.⁷⁶ Eftersom det inte fanns några lagstadgade regler var det inget som arbetsmarknadens parter förhandlade om i avtal och överenskommelser som kom att bli kollektivavtal. Några av de rättsfall som har haft, och fortfarande har stor påverkan på regleringen är som tidigare nämnt är bland annat AD 2012 nr 16 och AD 2012 nr 47 som båda rör uppsägning på grund av arbetsbrist samt turordningsbrott. Men även AD 2016 nr 53 och AD 2016 nr 69 som reglerade att ett accepterat omplaceringserbjudande normalt inte ger rätt till en uppsägningstid eller liknande.⁷⁷ Nedan följer en redogörelse för de vägledande rättsfall och hur utfallet kom att påverka den reglering som tidigare gällde och delvis gäller även idag.

⁶⁹ AD 2016 nr 69. (Citat) Se även: Anesäter, Isenstam, Wulkan och Wästfelt, 2023, s: 16.

⁷⁰ AD 2016 nr 69. Se även: Anesäter, Isenstam, Wulkan och Wästfelt, 2023, s: 199.

⁷¹ AD 2012 nr 16 Se även: Anesäter, Isenstam, Wulkan och Wästfelt, 2023, s: 96 ff samt 186 ff.

⁷² AD 2016 nr 53 samt AD 2012 nr 16.

⁷³ AD 2012 nr 47. Se även Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet 32§.

⁷⁴ AD 2016 nr 53. Se även: Anesäter, Isenstam, Wulkan och Wästfelt, 2023, s: 199 – 200.

⁷⁵ Glavå och Hansson, 2023, s: 339.

⁷⁶ Öman, Sören, 2022, s: 102.

⁷⁷ Öman, Sören, 2022, s: 102 f.

2.3.1 AD 2012 nr 16

Tvistefrågan i AD 2012 nr 16 rörde sig om huruvida omreglering av anställningar skulle ses som uppsägningar och om brott mot 7 § LAS förelåg. Arbetstagarna i fråga hade ställts inför alternativen att antingen ta ut tjänstledigt på 25% under två år, eller omreglera anställningen till en sysselsättningsgrad på 75% av heltid. Arbetsgivaren hade även informerat arbetstagarna att om man inte valde någon av de två alternativen utan godtagbara skäl riskerade de sin anställning. Två arbetstagare avböjde båda alternativen och blev därmed uppsagda, tio arbetstagare tog ut 25% tjänstledigt i två år, och en (1) arbetstagare valde omreglering till en lägre sysselsättningsgrad, alla arbetstagarna klargjorde att man motsatte sig förändringarna.⁷⁸

Arbetsdomstolen dömde till fördel för Lärarförbundet vilket innebar att den omreglering av kontrakt som skett skulle ses som en uppsägning, och alla uppsägningar ogiltigförklarades. Detta gjorde AD eftersom man inte ansåg att de nya kontrakten hade ingåtts frivilligt och man ansåg inte heller att uppsägningarna var sakligt grundade. Arbetsdomstolen ansåg att arbetsgivaren inte uppfyllt den omplaceringsskyldighet som föreligger vid uppsägning av arbetsbrist, då flertalet av de som fick sänkt sysselsättningsgrad kunde omplacerats eftersom de hade tillräckliga kvalifikationer för andra arbeten inom verksamheten. Arbetsdomstolen ansåg, för att arbetsgivaren skulle kunna hävda uppsägning vid arbetsbrist så hade arbetsgivaren varit tvungen att erbjudit alla arbetstagarna samma typ av omreglering, eftersom alla hade samma typ av anställning inom samma driftsenhet och avtalsområde.⁷⁹ Samt att uppsägning ska vara den sista utvägen för en arbetsgivare och man måste utreda alla andra alternativ innan en uppsägning verkställs.

2.3.2 AD 2012 nr 47

Tvistefrågan i AD 2012 nr 47 rör uppsägning på grund av arbetsbrist samt turordningsbrott. En butikskedja i Halmstad skulle i en omorganisation förändra sysselsättningsgraden för två anställningar. Tidigare hade det funnits en tjänst på 35h/veckan och en tjänst på 7,17h/veckan, omorganisationen innebar att det skulle bli en tjänst på 25h/veckan och en tjänst på 15h/veckan. Arbetstagare 1 som innehade tjänsten på 35h/veckan, och även längst anställningstid avböjde erbjudandet om sänkt sysselsättningsgrad som tjänsten på 25h/veckan innebar och blev därmed

⁷⁸ AD 2012 nr 16.

⁷⁹ AD 2012 nr 16.

uppsagd. Arbetstagare 2 som hade 7,17h/veckan, och kortare anställningstid fick oavsett arbetstagare 1 beslut, höjd sysselsättningsgrad.⁸⁰

Arbetsdomstolen dömde till fördel för arbetsgivaren då man ansåg att arbetstagare 1 avböjt ett skäligt erbjudande om omplacering till den tjänsten som var mest lik som denne hade haft tidigare. Man ansåg att arbetsbrist förelåg och i omorganisationen fanns det inga större tjänster i någon butik inom bolaget än 25h/veckan. Arbetstagare 2 blev inte drabbad av nedskärningarna negativt, men förbundet ansåg att denne bör påverkas först av nedskärningarna på grund av kortare anställningstid. Men eftersom arbetstagare 1 frivilligt avböjt ett skäligt erbjudande när arbetsbrist förelåg ansåg man att arbetsgivaren inre haft anledning att tillämpa turordningsreglerna och det därför inte kunde vara brott mot turordningsreglerna.

Arbetsgivarens arbetsledningsrätt och dennes rätt att leda och fördela arbetet ger arbetsgivaren rätt att genomföra en omorganisation så som denne anser vara bäst för verksamheten. I detta ingår de arbetstid mått och den sysselsättningsgrad som butiken är i behov av så länge en arbetsbristsituation råder som direkt berör arbetstagarna i fråga. Turordningsreglerna behöver inte tillämpas eftersom arbetstagaren valt att tack nej till erbjudande om omreglering med endast sänkt sysselsättningsgrad. Arbetsgivaren kan då kringgå de lagstadgade regler som finns i LAS.

2.3.3 AD 2016 nr 53

I AD 2016 nr 53 avslår Arbetsdomstolen fackets yrkande. Vilket innebär att den uppsägningstid som arbetstagaren hade försvann och ersattes med en ny anställning. Tvistefrågan gällde omplacering till lägre sysselsättningsgrad och rätten till sin tidigare lön under den tidigare uppsägningstiden. Arbetstagaren blev även varse om, att om erbjudandet nekades skulle denne bli uppsagd på grund av arbetsbrist från sin nuvarande tjänst. Arbetstagaren ansåg sig inte ha något annat val och trots att villkoren var sämre än denne ville, så tackade han ja till tjänsten.

Arbetsdomstolen ansåg: ”Att en arbetsgivare erbjuder en arbetstagare, vars arbetsuppgifter ska försvinna, omplacering till ett annat ledigt arbete på vissa villkor kan, enligt Arbetsdomstolens mening, inte jämföras med en uppsägning från arbetsgivarens sida. Ett sådant erbjudande lämnas ju just i syfte att undvika en uppsägning”⁸¹. Att arbetsgivaren hade

⁸⁰ AD 2012 nr 47.

⁸¹ AD 2016 nr 53. (Citat).

informerat arbetstagaren om erbjudandet nekades skulle uppsägning på grund av arbetsbrist föreligga ses av AD endast som fakta och transparens från arbetsgivarens sida och inget tvingande för att arbetstagaren ska ingå den nya anställningen. Erbjudandet ses som att arbetsgivaren uppfyller sin långtgående omplaceringsskyldighet som föreligger vid uppsägning vid arbetsbrist. Arbetsdomstolens slutsats är att ett omplaceringserbjudande med sämre villkor inte ska vara annorlunda än om det hade varit bättre villkor.⁸²

2.3.4 AD 2016 nr 69

Arbetsdomstolen dömde till fördel för arbetsgivaren i det så kallade ”Coop-fallet”, AD 2016 nr 69, ett rättsfall som kom att bli vägledande gällande hyvling. Dels etableras en benämning på begreppet hyvling: *”en omorganisering genom endast sänkt sysselsättningsgrad”*. Dels så ger Arbetsdomstolen arbetsgivaren rätten att använda sig av hyvling vid omorganisation och på så sätt kringgå annars lagstadgade regler.

Twistefrågan gällde en arbetsbristsituation där de anställda blev erbjudna fortsatt anställning men med ett lägre arbetstidsmåt, de anställda skrev på de nya anställningsbevisen men antecknade att det hade skett ”under protest” och ansåg sig vid tillfället inte ha något val. Huvudfrågan gällde huruvida de anställda egentligen hade blivit uppsagda och därmed om arbetsgivaren hade brutit mot de lagstadgade turordningsregler som finns, samt mot de regler om uppsägningstid och uppsägningslön som arbetstagarna i så fall har rätt till.

Arbetsdomstolen hänvisade till 7 § 2 st LAS som gäller ”erbjudande om annat arbete”, och ansåg att arbetstagarna godkänt de nya arbetsvillkoren trots att de skrevs på ”under protest”. Därmed ansågs arbetstagarna inte ha blivit uppsagda. Då fallet gällde en arbetsbristsituation tog man till hänsyn till arbetsgivarens arbetsledningsrätt, då fallet annars hade blivit uppsägning vid arbetsbrist och turordningsregler skulle gälla. Nu fick arbetsgivaren istället ha kvar alla anställda men med en lägre sysselsättningsgrad, vilket var det behovet som fanns för arbetsplatsen och arbetsgivarens tillvägagångssätt ansågs skäligt.

AD 2016 nr 69 är det rättsfall där Arbetsdomstolen för första gången definierade hyvling, och det är även det rättsfallet som blev vägledande för arbetsgivare att hänvisa till vid fall av

⁸² Iseskog, Tommy, 2022, s: 114 ff.

hyvling. Hyvling sågs efter detta som lagligt och förekomsten och förhandlingarna kring hyvling ökade lavinartat efter att domen föll.⁸³

2.4 Nuvarande lagstiftning

Arbetsvillkoren på den svenska arbetsmarknaden regleras till stor del genom överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter där huvudavtalet och Handels kollektivavtal är relevanta för uppsatsen. Lagstiftningen som finns idag gällande hyvling tillkom i samband med reformeringen av LAS och andra arbetsrättsliga lagar. Lagrummen som reglerar hyvling och dess tillämpning hittar vi i 7 a § och 7 b § LAS, men även 2 b § 1 st LAS, 4 a § LAS samt 22 § LAS är relevant för att uppnå uppsatsens syfte.

2.4.1 Turordning vid sänkt sysselsättningsgrad

”7 a § Vid en omorganisation som på en och samma driftsenhet innebär att en eller flera arbetstagare, vars arbetsuppgifter är lika, ska erbjudas omplacering enligt 7 § andra stycket till nytt arbete som bara innebär sänkt sysselsättningsgrad, ska arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler bland de arbetstagare som har högre sysselsättningsgrad än den lägsta som avses att erbjudas:

1. Arbetstagare med kortare anställningstid ska erbjudas omplacering före arbetstagare med längre anställningstid.
2. Erbjudande med lägre sysselsättningsgrad ska lämnas före erbjudande med högre sysselsättningsgrad. Lag (2022:835).”⁸⁴

För att paragrafen ska vara tillämplig krävs det att arbetsbrist föreligger, vilket innebär att den omreglering av sysselsättningsgrad som stundar grundas i organisatoriska skäl och inte i personliga skäl. Paragrafen poängterar att den gäller när omregleringen sker på en och samma driftsenhet, där driftsenhetsbegreppet regleras i 22 § LAS.⁸⁵ Omorganisationen måste även innebära att sysselsättningsgraden kommer sänkas för flera arbetstagare, med samma arbetsuppgifter på en och samma driftsenhet och detta ska ske i turordning – där resultatet däremot kan vara att endast en anställd får sänkt sysselsättningsgrad.⁸⁶ I förarbetena kan vi läsa hur rekvisiten ska bedömas där ”lika arbetsuppgifter” kan innebära ”i stort sett samma”, ”likvärdiga” eller ”liknande” arbetsuppgifter. ”Driftsenhetens” rekvisit anses i förarbetena regleras av organisationens struktur och kan därmed skilja sig mellan olika verksamheter. Turordningen hänvisar till i punkt ett och två regleras enligt förarbetena i 22 § LAS.⁸⁷

⁸³ Berggren, Jenny. 2016. *Hyvling okej enligt Arbetsdomstolen*. Arbetet.se. 30 nov. <https://arbetet.se/2016/11/30/hyvling-okej-enligt-arbetsdomstolen/> (Hämtad 2023-11-16).

⁸⁴ Lag (1982:80) om anställningsskydd 7 a §.

⁸⁵ Öman, Sören, Lag (1982:80) om anställningsskydd 7 a §, Karnov (JUNO) (Hämtad 2023-12-01).

⁸⁶ Prop. 2021/22:176, s: 20 – 21 samt 129 – 134.

⁸⁷ Prop. 2021/33:176, s: 129 – 130.

2.4.1.1 Turordning vid uppsägning

Turordningsregler regleras i 22 § LAS.⁸⁸ I anställningsskyddslagen finns det regler om den turordning som arbetsgivaren måste följa vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Turordningen fastställs i varje turordningskrets, vilket reglerar vilka anställda som kommer påverkas av omorganisationen på verksamheten och därmed beröras av uppsägningen. Arbetstagarnas plats i turordningen bestäms efter hur lång anställningstid denne har och vid lika anställningstid ger högre ålder företräde för fortsatt anställning.⁸⁹ För att omplacering ska vara aktuellt istället för uppsägning krävs att arbetstagaren har ”tillräckliga kvalifikationer” för det nya fortsatta arbetet, och arbetsgivarens omplaceringskyldighet är långtgående och en omplaceringsutredning ska alltid göras innan saklig grund för uppsägning föreligger.

2.4.2 Omställningstid vid sänkt sysselsättningsgrad

Till turordningsreglerna i 7 a § finns en kompletterande regel om omställningstid i 7 b §, paragrafen lyder som följer: ”7 b § En arbetstagare som accepterar ett erbjudande om omplacering enligt 7 § andra stycket till nytt arbete som bara innebär sänkt sysselsättningsgrad har rätt till en omställningstid. Under omställningstiden får arbetstagaren behålla sin sysselsättningsgrad och sina anställningsförmåner. Omställningstiden börjar löpa när arbetstagaren accepterar erbjudandet och är lika lång som den uppsägningstid som skulle ha gällt vid en uppsägning från arbetsgivarens sida, dock längst tre månader. Lag (2022:835).”⁹⁰

Det framgår att en arbetstagare som accepterar ett erbjudande om nytt arbete som bara innebär sänkt sysselsättningsgrad har rätt att behålla sin sysselsättningsgrad och sina anställningsförmåner under en tid som är lika lång som uppsägningstiden hade varit om arbetstagaren hade sagts upp, dock längst tre månader. Begränsningen till tre månader innebär att den som varit anställd i sammanlagd minst sex år får en kortare omställningstid än motsvarande uppsägningstid, som 11 § LAS reglerar. Det framgår även av 7 b § att omställningstiden börjar löpa när arbetstagaren accepterar erbjudandet.⁹¹

2.4.3 Semidispositivitet

I lagändringarna som rör hyvling innefattas även 2 b § LAS som innebär införande av semidispositivitet. Paragrafen reglerar i första stycket att avvikelser kan göras genom kollektivavtal i bland annat 7 a samt 7 b §§. Skälet till detta är att det har ansetts nödvändigt

⁸⁸ Lag (1982:80) om anställningsskydd 22 §.

⁸⁹ Öman, 2022, s: 103.

⁹⁰ Lag (1982:80) om anställningsskydd 7 b §.

⁹¹ Prop. 2021/22:176, s: 20 – 21, samt s: 133 f. Se även: Öman, Sören, Lag (1982:80) om anställningsskydd 7 b §, Karnov (JUNO) (Hämtat 2023-12-01).

att ge parterna på arbetsmarknaden möjligheter att anpassa lagen till de skilda förhållanden som kan råda på arbetsmarknaden.⁹² Vilka parter som helst får däremot inte ingå ett sådant avvikande avtal utan endast i de fall det gäller kollektivavtal.⁹³

2.4.4 Heltid som norm

I lagändringar infördes förtydligande kring heltid som norm, vilket reglerats i 4 a § LAS. Anställningsavtal ska som huvudregel anses gälla på heltid om inget annat uttryckligen avtalats, och genom lagändringen åläggs arbetsgivare att skriftligen ange skälet till att en anställning inte avser heltid, om arbetstagaren begär det.⁹⁴ Redan innan de nya lagändringarna var huvudregeln att en anställning ingicks på heltid. I förarbetena beskriver man behovet att denna huvudregel är normen,⁹⁵ och med denna förtydning i lagen att en anställning bör avse heltid fastställer lagstiftarna att anställningar bör avse så högt arbetstidsmätt som möjligt.⁹⁶ Förarbetena fastställer att syftet är att arbetstagaren skäligen ska kunna försörja sig på lönen.⁹⁷

2.5 Huvudavtalet

Huvudavtalet är en övergripande överenskommelse mellan fack och arbetsgivare, som ligger till grund för svensk arbetsrätt. Det kollektivavtal som nu är tillämpligt trädde i kraft i oktober 2022.⁹⁸ I huvudavtalet finns bestämmelser om bland annat vilka undantag som kan göras från turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Men även förmåner, kompetensutveckling och omställningsstöd regleras i huvudavtalet.⁹⁹ Huvudavtalet reglerar idag inte uppsägning vid arbetsbrist som enbart innebär sänkt sysselsättningsgrad, så kallad hyvling. Anslutna till huvudavtalet idag är, Svenskt Näringsliv, PKT, LO där alla förbund inom organisationerna kan välja att ansluta sig eller inte.¹⁰⁰

Inom Handels är det endast tjänstemännen som är anslutna till huvudavtalet och därmed endast dem som får tillgång till den trygghet och de förmåner som avtalet innebär. Handels valde att ansluta tjänstemännen den 1 januari 2023, och har under hösten 2023 beslutat att inte ansluta resten av sina medlemmar för tillfället. Handels anser att den största fördelen för deras

⁹² Anesäter, Isenstam, Wulkan och Wästfelt, 2023, s: 44.

⁹³ Öman, Sören, Lag (1982:80) om anställningsskydd 2 b §, Karnov (JUNO) (Hämtad 2023-12-01).

⁹⁴ Dalekant, Per och Weihe, Anders, Lag (1982:80) om anställningsskydd 4 a §, Karnov (JUNO) (Hämtad 2023-12-01).

⁹⁵ Prop. 2021/22:176, s: 12 – 17, samt 143 – 145.

⁹⁶ Dalekant, Per och Weihe, Anders, Lag (1982:80) om anställningsskydd 4 a §, Karnov (JUNO) (Hämtad 2023-12-01).

⁹⁷ Prop. 2021/22:176, s: 12 – 17, samt 143 – 145.

⁹⁸ Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd, § 7.

⁹⁹ Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd, KAP 2.

¹⁰⁰ Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd, § 1.

medlemmar är det omställningsstudiestöd som avtalet innebär. Tanken med omställningsstudiestödet är att ge de anställda möjligheter att utveckla sin kompetens och utbilda sig inom nya yrken. Handels ordförande Linda Palmetzhofer säger att det dessvärre är ett stöd som inte fungerar i praktiken än och att man inväntar det nya omställningspaketet som regeringen arbetar på innan man tar beslut i frågan. I nuläget innebär därför en anslutning försämrade villkor för Handels medlemmar, eftersom huvudavtalet innebär att arbetsgivaren får utökade möjligheter att göra undantag från de lagstadgade turordningsregler som finns i LAS. Handels kommer under hösten 2024 ompröva beslutet om att ansluta alla sina medlemmar till huvudavtalet och kan då tidigast göra det 1 januari 2025.¹⁰¹

Huvudavtalet reglerar i § 8 turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist, som ger parterna utrymme att gemensamt fastställa turordning genom avtalsturlista om parterna anser att lagens tillämpning är otillräcklig. Urvalet ska ske med företagets behov av kompetens och möjligheter för framtida verksamhet i åtanke. Avtalsturlista får endast tas fram om arbetsgivaren inte nyttjar sin rätt att undanta högst tre arbetstagare enligt 22 § 2 stycket LAS. Arbetsgivaren har även möjligheten i enighet med 22 § 3 st LAS då flera driftsenheter sammanlagts till en gemensam turordning, undanta tre arbetstagare, plus en arbetstagare per driftsenhet och avtalsområde. Alternativt i detta fall så får arbetsgivaren undanta 15% av arbetstagarna innan lagturlista fastställs.¹⁰²

2.6 Handels kollektivavtal

Det kollektivavtal som gäller för detaljhandeln, lager och e-handeln och därmed det som gäller för anställda i butikerna är det som Handels på arbetstagarsidan tagit fram tillsammans med Svensk Handel som representerar arbetsgivarna. Det senaste avtalet uppdaterades och trädde i kraft den 1 april 2023 och gäller till och med den 31 mars 2025.¹⁰³ Båda parter har två månaders ömsesidig uppsägningstid,¹⁰⁴ vilket är fyra månader kortare än tidigare avtal

Det nya avtalet ha två större anmärkningsvärda och relevanta förändringar. Dels så innehåller avtalet lönehöjningar, både för heltidsanställda och för dem med minimilön.¹⁰⁵ Dels så

¹⁰¹ Handels. 2023. Nytt om Handels. *Handels går inte med i huvudavtalet 2024*. 7 november. <https://www.handels.se/aktuellt/2023/handels-ansluter-inte-till-huvudavtalet-2024/> (Hämtad 2023-12-01).

¹⁰² Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd, § 8.

¹⁰³ Detaljhandelavtal mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund.

¹⁰⁴ Detaljhandelavtal mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund, § 18:1, s: 50.

¹⁰⁵ Detaljhandelavtal mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund § 7:2, s: 21 – 25.

innehåller avtalet regleringar kring omorganisering som endast innebär sänkt sysselsättningsgrad, således hyvling.¹⁰⁶ Höjningen av minimilönen är den högsta höjningen som Handels någonsin fått igenom säger Handels ordförande Linda Palmetzhofer.¹⁰⁷

I avtalets paragraf 5:6 A framgår det att *”Arbetsgivare bör, i den mån det är förenligt med verksamhetens behov, undvika förändringar av organisationen som innebär att en arbetstagare ska erbjudas omplacering till nytt arbete som bara innebär sänkt sysselsättningsgrad”*¹⁰⁸. Detta innebär att andra alternativ ska övervägas av arbetsgivaren innan beslut fattas. Om denna typ av omplacering ändå skulle ske är arbetsgivaren genom avtalet även bunden att innan beslut förhandla med lokal facklig organisation enligt lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) om andra alternativ som är förenliga med verksamhetens behov.¹⁰⁹

Arbetsgivare bör, i den mån det är förenligt med verksamhetens behov, undvika förändringar av organisationen som innebär att en arbetstagare ska erbjudas omplacering till nytt arbete som bara innebär sänkt sysselsättningsgrad.

I bestämmelsen i § 5:6 B framgår det att den omställningstid som regleras i § 7 b LAS som ger arbetstagaren som längst tre månaders omställningstid revideras och ersätts med en omarbetad reglering. Den nya regleringen ger arbetstagare som har en anställningstid på mindre än sex år, lika lång omställningstid som uppsägningstid enligt 11 § LAS, oavsett längden på uppsägningstiden. Utöver detta så innebär överenskommelsen: har man varit anställd mellan 6 - 8 år så har man en omställningstid på fem månader, har man varit anställd mellan 8 - 10 år så har man en omställningstid på sju månader, och har man varit anställd i över 10 år så har man en omställningstid på nio månader.¹¹⁰ Handels avtalssekreterare Martin Nyberg säger att detta har förts in i avtalet som ett skydd för arbetstagaren och för att arbetsgivaren ska överväga andra alternativ än att hyvla, men om hyvling ändå blir faktum så får individen längre tid på sig att ställa om.¹¹¹

¹⁰⁶ Detaljhandelavtal mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund, § 5:6 A, s: 13 – 14.

¹⁰⁷ Staffan Julius. 2023. *Höjd lön med 2000 kronor och skydd mot hyvling i Handels nya avtal*. Handelsnytt.se. 2 april. <https://handelsnytt.se/2023/04/02/hojd-lon-med-2000-kronor-och-skydd-mot-hyvling-i-handels-nya-avtal/> (Hämtad 2023-12-10).

¹⁰⁸ Detaljhandelavtal mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund, § 5:6 A, s: 13. (Citat).

¹⁰⁹ Detaljhandelavtal mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund, § 5:6 A 2 st.

¹¹⁰ Detaljhandelavtal mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund, § 5:6 B 2, s: 13 – 14.

¹¹¹ Staffan Julius. 2023. *Höjd lön med 2000 kronor och skydd mot hyvling i Handels nya avtal*. Handelsnytt.se. 2 april. <https://handelsnytt.se/2023/04/02/hojd-lon-med-2000-kronor-och-skydd-mot-hyvling-i-handels-nya-avtal/> (Hämtad 2023-12-10).

I avtalet mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund framgår det även att man delvis har anslutit sig till huvudavtalet.¹¹²

När avtal hade signerats och slutits så kommenterade Svensk Handels VD Sofia Larsen uppgörelsen på arbetsgivarnas pressträff. Hon betonade vikten av att överenskommelsen följer det så kallade märket, som har satts av avtalen för industrin. Sofia Larsen sa även att, ”*Vi har haft två parter som har tagit ansvar. Det här är ett styrkebesked för den svenska modellen, att den håller när den prövas som mest i den tuffa lågkonjunkturen vi har*”¹¹³. Ola Axelsson som är förhandlingschef på Svensk Handel säger att även Svensk Handel är nöjda med utfallet på överenskommelsen då arbetsgivarsidan fick igenom att det skulle ske förändringar i löneavtalets konstruktion. Förändringar som innebar att kostnadsdrivande faktorer vid nyanställningar förhandlades bort.¹¹⁴

3.0 Hyvling i praktiken

Enligt statistik från Handels har antal förhandlingar avseende hyvling minskat under 2023 jämfört med tidigare år. Dock så poängterar Handels att statistiken kan vara missvisande eftersom man då jämför med pandemiåren 2020–2021 då Handels hade över 400 förhandlingar gällande hyvlingar eftersom detaljhandeln drabbades hårt av de restriktioner som infördes.¹¹⁵¹¹⁶ Det bedöms fortsatt finnas starka skäl till att hyvling genomförs och Handels tror att hyvlingsförhandlingarna kommer bli fler igen kommande år. Det bedöms ske en ökning trots att införandet av nya lagrum gör processen för arbetsgivaren mer krävande och den uppmärksamhet som hyvling fått under året. Handels spekulerar att uppmärksamheten har gjort att arbetsgivare generellt sett vill undvika att beblanda sig med tillvägagångsättet.

En av de mest uppmärksammade omorganisationerna där man har använt sig av hyvling under 2023 är den som H&M genomfört, där diskussioner mellan arbetsgivaren och facket uppstått flertalet gånger.¹¹⁷

¹¹² Detaljhandelsavtal mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund, § 17, s: 48.

¹¹³ Staffan Julius. 2023. *Höjd lön med 2000 kronor och skydd mot hyvling i Handels nya avtal*. Handelsnytt.se. 2 april. <https://handelsnytt.se/2023/04/02/hojd-lon-med-2000-kronor-och-skydd-mot-hyvling-i-handels-nya-avtal/> (Hämtad 2023-12-10). (Citat).

¹¹⁴ Staffan Julius. 2023. *Höjd lön med 2000 kronor och skydd mot hyvling i Handels nya avtal*. Handelsnytt.se. 2 april. <https://handelsnytt.se/2023/04/02/hojd-lon-med-2000-kronor-och-skydd-mot-hyvling-i-handels-nya-avtal/> (Hämtad 2023-12-10).

¹¹⁵ Intervju med representanter för Handelsanställdas fackförbund.

¹¹⁶ Handels statistiska rapporter för de senaste 12 månaderna.

¹¹⁷ Anton Andersson. 2023. *H&M stäms – hyvlade föräldralediga*. Arbetet.se. 14 sept. <https://arbetet.se/2023/09/14/hm-stams-hyvlade-foraldralediga/> (Hämtad 2023-11-01).

3.1 En ny typ av arbetsmarknad

På Statistiska centralbyrån kan man läsa om hur detaljhandeln det senaste året har haft en negativ försäljningstrend, och man behöver titta tillbaka till april år 2021 för att hitta ökande försäljningssiffror för den svenska handeln.¹¹⁸ År 2020 slog coronapandemin hårt mot detaljhandeln och speciellt hårt mot de fysiska butikerna då social distansering innebar att man inte längre kunde besöka butikerna. Permittering av personal enligt §21 LAS var ett faktum och shoppingen förflyttades till e-handeln som ökade under pandemin.¹¹⁹

3.1.1 Bemanningsbehovet

Det förändrade shoppingbeteendet ledde till ökad bekvämlighet hos kunden vilket ställt högre krav på flexibilitet hos butikerna. Kunderna vill handla sina produkter när det passar dem, vilket gör att topparna har blivit högre och dalarna djupare under dagens kundflöde. Statistik visar att tiderna för shopping är klockan 11:30 – 13:30 samt sen eftermiddag, klockan 16:00 – 17:30.¹²⁰ Kundernas behov har förändrats och det bemanningsbehov som funnits i detaljhandeln är otillräckligt, dels då det finns för lite personal under de mest hektiska timmarna, dels då övertaligheten av personal resterande tid blir tydlig.¹²¹ Enligt Handels är det den största faktorn till att arbetsgivarna vill hyvla sysselsättningsgraden hos de anställda.¹²²

3.2 Den svenska modejätten

När H&M under hösten 2022 varslade om hyvling meddelades att upp till 1500 tjänster kunde komma att påverkas, och ett år senare står det klart att 1061 anställdas kontrakt hyvlats i totalt 118 butiker. Enligt H&M valde 95% av arbetstagarna att tacka ja till erbjudande om färre timmar.¹²³ I genomsnitt minskade den kontrakterade arbetstiden med 10 timmar i veckan för de som hyvlades, vilket motsvarar sänkt löneinkomst med 7340kr i månaden. Detta baserades på undersökning som genomförts av Handels där man ställde frågor till mer än 2000 butiksanställda på H&M om deras arbetsmiljö.

¹¹⁸ Statistiska centralbyrån. 2023. *Nedåtgående trend för detaljhandeln in över ett år*. Statistikmyndigheten, scb.se. 29 juni. <https://www.scb.se/pressmeddelande/nedatgaende-trend-for-detaljhandeln-i-over-ett-ar/> (Hämtad 2023-11-16).

¹¹⁹ Statistiska centralbyrån. 2022. *E-handeln ökande under pandemin*. Statistikmyndigheten, scb.se. 13 december. https://www.scb.se/hitta-statistik/temaomraden/sveriges-ekonomi/fordjupningsartiklar_Sveriges_ekonomi/e-handeln-okade-under-pandemin/ (Hämtad 2023-11-01).

¹²⁰ Statistiska centralbyrån. 2022. Konsumtionsrapporten. S: 42 – 64.

¹²¹ Intervju med representanter för H&Ms interna fackklubb.

¹²² Intervju med representanter för Handelsanställdas fackförbund.

¹²³ Intervju med representanter för H&Ms interna fackklubb.

För att tillämpa hyvling bör arbetsbrist föreligga, och de butiker och arbetstagare som blir påverkade av nedskärningarna behöver ingå in de avtalsområden där verksamheten är olönsam. Enligt H&M:s kvartalsrapport för årets första nio månader som släpptes i september står försäljningen i de fysiska butikerna för 70% av omsättningen och 30% för försäljning online. H&M meddelar även att man under 2023 har planer att stänga 200 butiker i världen, samtidigt som man ska öppna totalt 100 nya butiker under året.¹²⁴ H&Ms VD Helena Helmersson meddelar den 15 september att nyöppningarna sker på tillväxtmarknader där bland annat Sydamerika, Australien och Asien ingår, och att man i framtiden kommer stänga allt förre butiker och öppna fler.¹²⁵ Att arbetsgivaren ändå kan hävda uppsägning vid arbetsbrist beror på att de butiker som man väljer att stänga är olönsamma butiker i mindre attraktiva områden.

3.2.1 Hyvling som omorganisering

Att hyvling används av arbetsgivaren vid omorganisering är inget nytt,¹²⁶ och tillvägagångssättet har ökat sedan 2016.¹²⁷ Det är ett effektivt sätt att ha kvar arbetstagare, baserat på det behovet som finns. Inom branschen uttrycker man det som antal huvuden behövs, men vid samma tidpunkter.¹²⁸ På H&M blir detta tydligt då man under året även har nyanställt personal, eftersom man inte kan bemanna upp när behovet finns och samtidigt täcka de många timmarna som butikerna kräver. H&M pointerar att det är flexibla kontrakt utan garanterade timmar.¹²⁹ Alternativet till hyvling är i detta fall uppsägning av personal, vilket för H&M inte löser problematiken kring att personalintensiteten behöver anpassas till kundflödet.

4.0 Analys

I analysens första del redogörs för de bestämmelser som reglerar hyvling. Här presenteras de avgörande rekvisiten som krävs för att hyvling anses tillämpligt och vad det i sin tur innebär och varför. Fokus hamnar på arbetsgivarens arbetsledningsrätt och omreglering vid arbetsbrist.

¹²⁴ Hennes & Mauritz. 2023. *Niomånadersrapport*. H&M Group. 15 sept. <https://hmgroup.com/wp-content/uploads/2023/09/H-M-Hennes-Mauritz-AB-Niomånadersrapport-2023.pdf>, s: 2 (Hämtad 2023-11-16).

¹²⁵ Hennes & Mauritz. 2023. *Niomånadersrapport*. H&M Group. 15 sept. <https://hmgroup.com/wp-content/uploads/2023/09/H-M-Hennes-Mauritz-AB-Niomånadersrapport-2023.pdf>, s: 2 (Hämtad 2023-11-16).

¹²⁶ Intervju med representanter för Handelsanställdas fackförbund.

¹²⁷ AD 2016 nr 69.

¹²⁸ Intervju med representanter för Handelsanställdas fackförbund.

¹²⁹ Intervju med representanter för H&Ms interna fackklubb. Se även: Westberg, Loke. 2023. *En garanterad arbetstid om noll timmar – H&M nyanställer mitt i "hyvlingen"*. Market.se. 7 feb. <https://www.market.se/affarsnyheter/affarsutveckling/en-garanterad-arbetstid-om-noll-timmar-hochm-nyanstaller-mitt-i-hyvlingen/>. (Hämtad: 2023-12-01).

Uppsatsens syfte är att undersöka gällande rätt, de lege lata, vid omreglering genom endast sänkt sysselsättningsgrad vid arbetsbrist. Fokus har legat på de nya arbetsrättsliga lagändringarna som trädde i kraft 2022, vägen dit samt hur det kom sig att man valde att modernisera arbetsrätten. Analysens andra del inriktar sig på de rättspraxis som kom att bli lagändringar, och varför det blev just dessa. Vidare kopplas detta ihop med de förarbeten till lagen som uppsatsen har arbetat med och presenterat.

Uppsatsen har undersökt vilka bestämmelser och regleringar som är relevanta för detaljhandeln i rättspraxis som är vägledande på området samt i de kollektivavtal som är tillämpliga inom branschen. Hyvling i praktiken har undersökts i analysens tredje del och i denna görs en jämförelse mellan tidigare och nuvarande lagstiftning kopplat till hyvling på H&M.

4.1 Hyvling

Källström och Malmberg (2023) skriver i sin bok *Anställningsförhållandet* att hyvling är ett debatterat ämne, och trots den nya lagstiftningen på området har det inte hänt så mycket i praktiken. Hyvling är ett ämne som cirkulerat i media, inom politiken och inom förhandlingarna mellan arbetsmarknadens parter. Trots att begreppet ”hyvling” inte är ett rättsligt begrepp i sig och det finns inte med i lagstiftningen, så är det benämningen som man använder sig av i debatten och i folkmun idag.

I uppsatsen har det presenterats att Arbetsdomstolen i AD 2016 nr 69 har definierat hyvling som ”omorganisering som enbart innebär sänkt sysselsättningsgrad”. Hyvling regleras dels i LAS där krav på turordning och omställningstid har införts och dels i rättspraxis där arbetsgivarens rätt att omreglera anställningsavtalet genom sänkt sysselsättningsgrad är tillåtet. För att hyvling och omreglering av anställningsavtalen ska vara tillämpligt så krävs det att arbetsbrist föreligger på arbetsplatsen. Vid åberopande av arbetsbrist så har arbetsgivaren genom sin arbetsledningsrätt ensidig bedömning om så är fallet, detta är heller inget som prövas i domstol då arbetsgivaren ska kunna styra och bestämma över sin verksamhet och dess utformning. Alternativet skulle vara att verksamheten inte längre blir konkurrenskraftig och därmed behöver läggas ner och då finns det inga jobb kvar. Vid arbetsbrist är det därför möjligt för arbetsgivaren att säga upp arbetstagare eftersom företagets intresse väger tyngre. Innan hyvling började praktiseras av arbetsgivare så man upp hela anställningen för arbetstagaren

och var därmed bunden av lagstadgade regler i LAS rörande turordning, omplacering och uppsägningstid. Arbetstagaren hade därmed det anställningsskydd som LAS var tänkt att ge.

Ytterligare ett rekvisit för hyvling är att förändringen måste påverka mer än en anställd, annars ses det inte som en omorganisation. Det gäller alla arbetstagarna inom samma driftsenhet och avtalsområde. Detta är ett sätt för domstolen att reglera att alla arbetstagare får lika förutsättningar, och syns tydligt i AD 2012 nr 16 där Arbetsdomstolen ansåg att den omreglering av anställningar som skett skulle ses som uppsägningar. Dels eftersom de 13 arbetstagarna blev erbjudna tre olika alternativ, så kunde det inte ses som en omorganisation vid arbetsbrist, och dels så hade arbetsgivaren inte fullföljt sin omplaceringskyldighet som föreligger vid uppsägning vid arbetsbrist. Man kan inte hyvla om man inte har gjort de omplaceringsutredningar som krävs.

4.2 Syftet med lagändringarna

I proposition 2021:22:176 framgår det att man ville modernisera arbetsrätten genom att göra den mer förutsägbar och flexibel, vilket även ingick i Arbetsvillkorsdirektivet från EU. Vidare framgår det i förarbetena att syftet var att anställningsskyddet skulle gälla alla situationer rörande uppsägning på grund av arbetsbrist. Det innebär att man aldrig hade för avsikt att utöka lagen med nya regleringar utan se till att de bestämmelser som fanns vid turordning och uppsägningstid inte kunde kringgåas genom att exempelvis tillämpa hyvling. Lagstiftarna ville säkerställa sig om att det skydd som lagen var tänkt att ge, skulle finnas där även vid hyvling. Det gjorde att turordning infördes vid hyvling, samt omställningstid med rätt att behålla sin lön och förmåner under övergångstiden. Men även införandet av semidispositivitet fyller syftet.

Ett av de rättsfall som föranledde lagändringarna är bland annat AD 2016 nr 53 där omplaceringen innebar förlorad inkomst som arbetstagaren hade fått om det varit fråga om uppsägningstid. Arbetsdomstolen motiverade domslutet med att om arbetstagaren hade tagit ett nytt jobb hos en annan arbetsgivare, ingås de nya villkoren när anställningen ingås. I det här fallet ingicks en ny anställning, och därmed nya villkor. Alternativet var att arbetstagaren skulle bli uppsagd på grund av arbetsbrist och genom den nya anställningen hade arbetsgivaren omplacerat med arbetstagarens bästa intresse i åtanke. De paralleller som man kan dra till förarbetena till lagen är möjligheten för arbetstagaren att ställa om. Omplaceringen är beordrad av arbetsgivaren vilket innebär att nya villkor inte ingås frivilligt. Sammantaget är det en

anledning till att omställningstid numera är lagstadgad och arbetsgivarens arbetsledningsrätt inte kan inskränka på arbetstagarens försörjning med så kort varsel.

I införandet av ny lagstiftning förstärktes skyddet för arbetstagaren bland annat genom att heltid är norm. Detta motsäger direkt de lagändringar kring hyvling som infördes vid samma tidpunkt eftersom lagstiftaren godtar hyvling som tillvägagångssätt vid omorganisering vid arbetsbrist. I förarbetena motiveras de stärkta skyddet då man anser att man bör kunna leva skäligen på den lönen man får från sitt arbete och på den svenska arbetsmarknaden bör anställningen vara tillräcklig för detta.

Flera av de fyra vägledande rättsfallen som har genomsyrat uppsatsen hade fått ett annat utfall sen de nya lagändringarna trätt i kraft. Ett tydligt exempel är AD 2012 nr 47 som rör turordning vid hyvling, där arbetstagaren med längst anställningstid förlorade mer på hyvlingen och även tackade nej till omreglering och därmed blev uppsagd, före arbetstagare med kortare anställningstid. Utfallet med de nya lagändringarna hade blivit att Arbetsdomstolen hade ogiltigförklarat uppsägningen eftersom det är krav på att turordningsregler tillämpas, även vid omreglering genom endast sänkt sysselsättningsgrad. Turordning vid hyvling har införts i lagen just för att undvika situationer som den i AD 2012 nr 47. I förarbetena till lagen pointeras vikten av att samma regler ska gälla som vid uppsägning på grund av arbetsbrist för att arbetstagarna ska ha den trygghet som anställningsskyddet erbjuder genom förutsägbarhet. Ytterligare utveckling av lagen är om det införts även turordning vid omplacering, vilket idag inte finns.

Lagrummen som reglerar hyvling är 7 a och 7 b §§ LAS, och att hyvling kopplas till uppsägning vid arbetsbrist blir genom detta tydligt då paragraferna är en förlängning av 7 § LAS. Denna förlängning gör att arbetsgivarens arbetsledningsrätt är tillämplig och lika så att sakliga skäl för uppsägning föreligger vid nekat erbjudande om omreglering. Genom detta ser vi även att de vägledande praxis som varit viktiga innan lagändringarna fortfarande har stor inverkan på rätten. Däremot så har förändringarna i lagen gjort hyvling mer förutsägbar och rättvis.

Uppsatsen lyfter huvudavtalet som är en viktig del för den svenska arbetsmarknaden när det kommer till arbetsvillkor. Även om man som förbund inte är ansluten till huvudavtalet följer man ofta delar av avtalet, och det blir därmed en riktlinje för branscher att följa. Inom detaljhandeln som är den bransch som uppsatsen fokuserar på är Handels det största förbundet, och Handels är endast delvist anslutna till huvudavtalet, bland annat eftersom huvudavtalet i

dagsläget inte reglerar hyvling. Att parterna valde att inte införa avvikelser i huvudavtalet kan vara så enkelt som att det nya avtalet började gälla den 1 oktober 2022, samma dag som de nya lagändringarna först kunde tillämpas i praktiken. Sannolikheten att en reglering i framtiden kommer är stor, då huvudavtalet har flertalet avvikelser gällande turordning och avtalsturlistor kopplat till 22 § LAS. Parterna anser sig ha ett gott samarbete, och en utökning av dessa avvikelser vore inget konstigt. I förarbeten till lagen presenteras fler alternativ till att göra undantag i turordningen i lagtexten, men eftersom 7 a § och 22 § LAS är semidispositiva så lämnar man det till arbetsmarknadens parter att förhandla om. Handels kollektivavtal som är det avtal som är tillämpligt för detaljhandeln reglerar hyvling i den mån att arbetsgivaren bör undvika hyvling, samt att det ger ett utökat skydd för omställningstid. Handels kollektivavtal har ingen reglering angående turordning eller avtalsturlistor kopplat till 7 a § LAS, så som man har till 22 § LAS. Handels och Svensk Handel var båda mycket nöjda med förhandlingarna och det avtal som togs fram, och det visar att fokus vid förhandlingen låg annanstans. Handels har själva uttryckt att få upp minimilönerna var deras seger samtidigt som Svensk Handel är nöjda med att i utbyte fått mer kostnadseffektiva nyanställningsprocesser. En analys av dessa uttalanden är att parterna hade en annan agenda och att man helt enkelt får välja sina strider.

4.3 Hyvling i praktiken och exemplet H&M

Den hyvling som skett på H&M under 2023 har uppmärksammats i media, av arbetsmarknadens parter och i stämningar hos Arbetsdomstolen. Det avtal som reglerar de arbetsrättsliga bestämmelserna på H&M är de som återfinns i det kollektivavtal som gäller mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund. Från 1 april 2023 infördes regleringar kring hyvling där arbetsgivaren förpliktigar sig att undvika hyvling i största möjliga mån. Kollektivavtalet reglerar även utökade regler vid längd på omställningstid vid omreglering genom sänkt sysselsättningsgrad. Tidigare har det inte funnits avvikelser kring detta i Handels kollektivavtal, utan det är något som infördes i de senaste förhandlingarna.

Kollektivavtalet är som sagt giltigt från den 1 april 2023, vilket gör att man kan tro att de nedskärningar som skedde efter den 1 april direkt blir påverkade av det nya kollektivavtalet för branschen. Däremot gäller inte bestämmelserna i de fall där varsel skett innan det nya kollektivavtalet trädde i kraft, även om omregleringen sker efter att det nya avtalet börjat gälla. Det innebär att det tidigare avtalet, utan utökade krav och utökat skydd gäller för de arbetstagare som varslades i slutet på 2022 samt i början på 2023. Kollektivavtalet är direkt

tillämpligt för arbetstagare som blivit varslade om sänkt sysselsättningsgrad efter den 1 april. De arbetstagare som blev varslade innan 1 april blev därför påverkade av de lagändringar som trädde i kraft 1 oktober 2022, där 7 a och 7 b §§ LAS innebär att turordning behöver tillämpas vid hyvling, samt att arbetstagaren har rätt till bibehållen lön och förmåner vid omställningstid.

Att man väljer att tillämpa hyvling vid omorganisering är genom arbetsgivarens arbetsledningsrätt tillåtet via praxis, och inget som de nya lagändringarna reglerar. Att H&M väljer just denna typ av omorganisation grundar sig i att antal arbetstagare behövs, men vid färre tidpunkter. Detta är dels ett resultat av att e-handeln har ökat, vilket har lett till en önskan om ökad flexibilitet från kundernas sida, och dels att kundflödet har ökat under vissa tidpunkter. Därmed får hyvling ses som ett framgångsrikt koncept för att öka kostnadseffektiviteten inom detaljhandeln, även om det innebär uppoffringar för de anställda.

5.0 Slutsats

För att fastställa gällande rätt vid hyvling framgår det av uppsatsen att lagrum, praxis och kollektivavtal alla är tillämpliga. Lagrummen blir en utgångspunkt för arbetsmarknadens parter att förhandla om i kollektivavtal, medan praxis används av Arbetsdomstolen för vägledning i nya ärenden. Inom detaljhandeln praktiseras en kombination av lagrum och kollektivavtal.

I förarbetena framgår det att de lagändringarna som trädde i kraft 2022 infördes för att öka förutsägbarheten vid hyvling. Lagändringarna medför gör att man kan likställa hyvling med uppsägning när det kommer till anställningsskydd, där krav på turordning enligt 7 a § LAS och möjligheten att göra avvikelser från lagen genom kollektivavtal enligt 2 b § LAS är liknande dem som regleras i 22 § LAS som gäller turordning vid uppsägning. Detsamma gäller omställningstid i 7 b § LAS, som ska tas i beaktning på samma vis som uppsägningstid enligt 12 § LAS, och på så sätt säkerställer de rättigheter arbetstagaren har med bibehållen lön och förmåner.

Införandet av semidispositivitet rörande hyvling har ökat flexibiliteten, och därmed möjligheten för arbetsmarknadens parter att skraddarsy regleringen för olika typer av branscher och arbetstagare. På sikt betyder det här att det kommer finnas en större variation av regleringar på arbetsmarknaden. Många arbetsplatser har olika typer av arbetstagare, såsom både tjänstemän och arbetare, och semidispositiviteten innebär att en arbetsgivare kommer kunna

vara skyldig att tillämpa olika regler för olika arbetstagare, beroende på vilket kollektivavtal som är tillämpligt. Att lagrummen i LAS är semidispositiva går i linje med den flexibilitet som EU förespråkar i Arbetsvillkorsdirektivet, och det som regeringen eftersträvar i prop. 2021/22:176. Införandet av en semidispositiv reglering för gällande lagrum medför även att kontrollen för arbetsmarknadens parter har ökat när det kommer till att påverka det skydd som arbetstagaren har möjlighet till.

Semidispositiviteten påverkar hur lagändringarna tillämpas i praktiken eftersom avvikelser får göras genom kollektivavtal. I Handels kollektivavtal som trädde i kraft 1 april 2023 saknas för närvarande kollektivavtalad reglering angående 7 a § LAS. Baserat på de kollektivavtalade avvikelser som görs angående turordning och avtalsturlistor i förhållande till 22 § LAS, kan man dra slutsatsen att det är högst sannolikt att liknande reglering i framtiden kommer även för 7 a § LAS. 7 b § LAS är i Handels kollektivavtal bortförhandlad och parterna har kommit överens om ett utökat skydd och förutsägbarhet för arbetstagaren.

Hyvling som företeelse kommer säkerligen öka i framtiden, drivet av förändrade konsumtionsmönster. Detaljhandeln kommer behöva införa hyvling för att behålla kostnadseffektivitet även i framtiden. Utmaningen för detaljhandeln blir då att behålla kompetent personal som ställer upp på villkoren.

Baserat på uppsatsens material, analys och slutsats är den avslutande konklusionen att lagstiftarna ansåg att det fanns ett behov av att införa ett skydd mot hyvling och sträva mot heltid som norm på den svenska arbetsmarknaden. En reflektion av denna slutsats är att, lagstiftarna har, genom semidispositivitet, lagt detta behov av reglering i händerna på arbetsmarknadens parter. Att ett lagrum införs där avvikelser får göras genom kollektivavtal gör att överenskommelser sluts. Har man ingen reglering i lagen så kommer arbetsmarknadens parter inte förhandla om det, men när man infört lagrum tvingar man indirekt parterna att ta ställning i frågan. Kanske var det detta som var lagstiftarnas underliggande avsikt från första början?

Abstract

In labor law, the use of slicing in the labor market has been controversial. The thesis deals with the statutory rules concerning slicing that came into effect in 2022, 7 a and 7 b §§ Act (1982:80) on employment protection (LAS). These clauses mean that the order of priority must be followed in the event of a reorganization by reducing working hours, and that the employee is entitled to a transition period. The amendments also meant that semi-dispositivity was introduced according to 2 b § LAS, which makes the Swedish Commercial Employees' Union's collective agreement relevant. The aim of the thesis is to examine the existing law, explain the development of the legislative changes, and examine the impact of the legislative changes in practice.

The legal dogmatic method has been used to investigate the questions at issue and fulfill the purpose of the paper. The legal sources used are legislative text, preparatory works, case law and doctrine. Collective agreements between the employer and employee/labor organization have also been studied in order to examine the applicable law. After presenting the legal situation and analyzing the existing law, conclusions have been drawn.

The paper establishes that applicable law is governed by statutes, case law and collective agreements. In summary, the paper concludes that the labor laws that entered into force in 2022 were created to give employer and employee/labor organization the flexibility to negotiate conditions appropriate to the industry in question. The general conclusion is that the introduction of semi-dispositivity increases the predictability of regulation for different groups of workers. In Swedish Commercial Employees' Union's collective agreement, there is currently no collectively agreed regulation regarding section 7 a § LAS. Based on the collectively agreed deviations made regarding order of priority in relation to 22 § LAS, it can be concluded that it is highly likely that similar regulation will also be made in the future for Section 7 a § LAS. 7 b § LAS has been negotiated away in the Swedish Commercial Employees' Union's collective agreement and the parties have agreed on increased protection and predictability for the employee.

Keywords: LAS, slicing, reducing working hours, dismissal in case of shortage of work, re-regulation.

Käll- och litteraturförteckning

Lagtext:

Sveriges Rikes Lag, Norstedts Juridik AB, 2023.

Offentligt tryck:

Sverige

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

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

Prop. 2021/22:151 ”Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet”.

SOU 2019:5 ”Tid för trygghet”.

Europeiska unionen:

(EU) 2019/1152, ”Arbetsvillkorsdirektivet”.

Litteratur:

Anesäter, Viktor, Isenstam, Lena, Wulkan, Malin och Wästfelt, Martin, *Anställningsskyddslagen: med kommentar*, upplaga: 14:1, Lund: Studentlitteratur, 2023.

Dalekant, Per och Weihe, Anders, Lag (1982:80) om anställningsskydd 22 §, Karnov (JUNO).

Dalekant, Per och Weihe, Anders, Lag (1982:80) om anställningsskydd 4 a §, Karnov (JUNO).

Glavå, Mats och Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, upplaga 5:1, Lund: Studentlitteratur AB, 2023.

Hydén, Håkan och Hydén Therese, *Rättsregler: en introduktion till juridiken*, upplaga 8:1, Lund: Studentlitteratur AB, 2019.

Iseskog, Tommy, *Uppsägning vid arbetsbrist*, upplaga 5:1, Stockholm: Nordstedts juridik, 2023.

Källström, Kent och Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet*, upplaga 6:1, Uppsala: Iustus Förlag AB, 2022.

Källström, Kent, Malmberg, Jonas och Öman, Sören, *Den kollektiva arbetsrätten*, upplaga 3:1, Uppsala: Iustus Förlag AB, 2022.

Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, upplaga 14:1, Uppsala: Iusté Aktiebolag, 2022.

Samuelsson, Joel och Melander, Jan, *Tolkning och tillämpning*, upplaga 2:1, Uppsala: Iustus Förlag AB, 2003.

Trolle Önnerfors, Elsa och Wenander, Henrik, *Att skriva rätt: goda råd för att skriva uppsats i juridik*, upplaga 3:1, Stockholm: Nordstedts juridik, 2022.

Öman, Sören, *AD om arbetsbrist, turordning och företrädesrätt*, upplaga 3:1, Stockholm: Lars Åhnberg AB, 2022.

Öman, Sören, Lag (1982:80) om anställningsskydd 2 b §, Lexino 2021-07-01 (JUNO).

Öman, Sören, Lag (1982:80) om anställningsskydd 7 a §, Lexino 2021-07-01 (JUNO).

Öman, Sören, Lag (1982:80) om anställningsskydd 7 b §, Lexino 2021-07-01 (JUNO).

Rättsfallsbeteckning:

AD 2012 nr 16

AD 2012 nr 47

AD 2016 nr 53

AD 2016 nr 69

Övriga källor:

Detaljhandelsavtal mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund. *Handels kollektivavtal*.

Fackförbundet Handels statistiska rapporter för de senaste 12 månaderna.

Fackförbundet Handels rapporter om antal hyvlingsförhandlingar.

Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd. *Huvudavtalet*.

Januariavtalet, 2019.

Intervjuer:

Fackförbundet Handels, Stockholm, 2023-11-01.

Lokal fackklubb Hennes & Mauritz, Stockholm, 2023-11-24.

Internetkällor:

Artiklar:

Andersson, Anton. 2023. *H&M stäms – hyvlade föräldralediga*. Arbetet.se. 14 sept. <https://arbetet.se/2023/09/14/hm-stams-hyvlade-foraldralediga/> (Hämtad 2023-11-01).

Berggren, Jenny. 2016. *Hyvling okej enligt Arbetsdomstolen*. Arbetet.se. 30 nov. <https://arbetet.se/2016/11/30/hyvling-okej-enligt-arbetsdomstolen/> (Hämtad 2023-11-16).

Julius, Staffan. 2023. *Höjd lön med 2000 kronor och skydd mot hyvling i Handels nya avtal*. Handelsnytt.se. 2 april. <https://handelsnytt.se/2023/04/02/hojd-lon-med-2000-kronor-och-skydd-mot-hyvling-i-handels-nya-avtal/> (Hämtad 2023-12-10).

Schau, Oscar. 2023. *Facket rasar mot H&M:s nedskärningar: "Grymt omodernt"*. Public Service: SVT. Inrikes nyheter. 4 februari. <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/h-och-m-s-erbjudande-till-anstallda-fem-timmar-i-veckan> (Hämtad 2023-11-10).

Westberg, Loke. 2023. *En garanterad arbetstid om noll timmar – H&M nyanställer mitt i "hyvlingen"*. Market.se. 7 feb. <https://www.market.se/affarsnyheter/affarsutveckling/en-garanterad-arbetstid-om-noll-timmar-hochm-nyanstaller-mitt-i-hyvlingen/>. (Hämtad 2023-12-01).

Hemsidor:

Handels. 2023. *Handels går inte med i huvudavtalet 2024*. 7 november. <https://www.handels.se/aktuellt/2023/handels-ansluter-inte-till-huvudavtalet-2024/>, (Hämtad 2023-12-01).

Hennes & Mauritz. 2023. *Niomånadersrapport*. H&M Group. 15 sept. <https://hmgroup.com/wp-content/uploads/2023/09/H-M-Hennes-Mauritz-AB-Niomånadersrapport-2023.pdf>, s: 2 (Hämtad 2023-11-16).

Landsorganisationen i Sverige. 2023. *Om oss, Organisation, Förbunden*. 15 september. https://www.lo.se/start/om_oss/organisation/forbunden (Hämtad 2023-11-16).

Norstedts Juridik, *databas JUNO*, <https://www.nj.se/juno>.

Statistiska centralbyrån. 2022. *E-handeln ökande under pandemin*. Statistikmyndigheten, scb.se. 13 december. https://www.scb.se/hitta-statistik/temaomraden/sveriges-ekonomi/fordjupningsartiklar_Sveriges_ekonomi/e-handeln-okade-under-pandemin/ (Hämtad 2023-11-01).

Statistiska centralbyrån. 2022. *Konsumtionsrapporten*.

Statistiska centralbyrån. 2023. *Nedåtgående trend för detaljhandeln in över ett år*. Statistikmyndigheten, scb.se. 29 juni. <https://www.scb.se/pressmeddelande/nedatgaende-trend-for-detaljhandeln-i-over-ett-ar/> (Hämtad 2023-11-16).