



LUND UNIVERSITY

Anställningsskyddet sönderfaller i fyra olika kategorier

Selberg, Niklas; Sjödin, Erik

Published in:

Lag & avtal: arbetsrättslig tidskrift

2022

Document Version:

Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Selberg, N., & Sjödin, E. (2022). Anställningsskyddet sönderfaller i fyra olika kategorier. *Lag & avtal: arbetsrättslig tidskrift*.

Total number of authors:

2

General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00

"Anställningsskyddet sönderfaller i fyra olika kategorier"

2022-03-21 18:03

DEBATT. Den nu aktuella reformen innebär att vi måste tänka helt nytt om anställningsskyddet. Framför allt handlar det om att regleringen vid uppsägning på grund av personliga skäl inte längre är enhetlig utan i stället uppdelad i fyra principiellt olika kategorier, skriver forskarna Niklas Selberg och Erik Sjödin.

I den här artikeln illustrerar vi det nya rättsläget genom att diskutera vad som sker om Svenskt Näringsliv ingår avtal om avsteg från 7 § LAS.

På den svenska arbetsmarknaden finns ca 4,5 miljoner personer i anställning. I grova drag är 3 miljoner privatanställda, 1,2 miljoner anställda i kommun eller region och 300 tusen statligt anställda. Sedan 1974 fram till våren 2022 har för samtliga dessa grupper av anställda gällt ett enhetligt anställningsskydd: Arbetsgivare som vill frigöra sig från en anställd kunde välja mellan att säga upp eller avskeda enligt tvingande bestämmelser i 7 § respektive 18 § anställningsskyddslagen.

När de aviserade ändringarna träder ikraft (sannolikt under 2022) kommer det vara möjligt att ingå kollektivavtal som avviker från 7 § LAS. Sådana avtal ska för arbetstagens sida tecknas av sammanslutning av centrala organisationer. I dagsläget föreligger ett utkast till sådant huvudavtal mellan Svenskt Näringsliv, PTK och ett antal organisationer i LO. Det blir gällande mellan de förbundsparter som antar det. Av det liggande lagförslaget framgår vidare dels att arbetsgivare som är bunden av sådant avtal får tillämpa det på alla oavsett organisering, dels att överträdelse av ett sådant avtal är att likställa med överträdelse av lag.

Det är just möjligheten att ingå avtal om avsteg från sakliga skäl i 7 § LAS som nu medför att principen om ett enhetligt anställningsskydd överges. Den princip som överges handlar om att oavsett vem du är och var du jobbar så bedöms arbetsgivarens uppsägning alltid utifrån en och samma regel. Det nya rättsläget är emellertid mer nyanserat, men också spänningsfyllt.

Om parterna, som de alltså sagt att de ska göra, väljer att ingå det avtal som nu föreligger i utkast, sönderfaller anställningsskyddet på den svenska arbetsmarknaden i fyra principiellt olika kategorier enligt följande:

1. De statligt anställdas anställningsskydd kommer uteslutande regleras av (nya) LAS eftersom det av grundlagen följer att grundläggande anställningsvillkor för denna grupp ska meddelas i lag (12 kap. 7 § regeringsformen) (lagrådsremissen 2022-01-27, s. 58-60). Det är således omöjligt

- att i kollektivavtal ändra på anställningsskyddet för anställda i staten. I den här kategorin hittar vi poliser, handläggare vid t.ex. Skatteverket och Försäkringskassan och städare och vaktmästare som är anställda direkt av sådana myndigheter.
2. För de ca 1,9 miljoner anställda hos privata arbetsgivare som är medlemmar i Svenskt Näringsliv kommer anställningsskyddet regleras i kollektivavtal (under förutsättning att det liggande utkastet blir verklighet och förbunden antar det på det sätt avtalet föreskriver). Det är med stöd av detta avtals regler som avgörs om en arbetsgivare får skilja en arbetstagare från sin anställning. Svenskt Näringsliv har som bekant varit direkt inblandad i förhandlingarna om det nya kollektivavtalet. I den här kategorin hittar vi anställda i de stora industriföretagen, men även i restauranger, i privata företag i välfärden, m.fl.
 3. För de 1,1 miljoner arbetstagare som är anställda av företag som inte är medlemmar i Svenskt Näringsliv (av organisationens egna siffror framgår att antalet anställda i deras medlemsföretag uppgår till ca 1,9 miljoner) kommer anställningsskyddet regleras uteslutande i (nya) LAS. Dessa arbetsgivare är fria att välja att själva ansluta sig till huvudavtalet. De måste emellertid anta avtalet ograverat och kan alltså inte göra några ändringar i regleringen.
 4. För de 1,2 miljoner anställda i kommuner och regioner kommer nya LAS att ge anställningsskyddet. Att notera här är att SKR inte deltagit i förhandlingarna om nya LAS. Det finns såvitt vi kan se i och för sig inget hinder mot att SKR förhandlar fram ett eget avtal med huvudorganisationerna på arbetstagarsidan i syfte att skapa ett ”kommunalt/regionalt” anställningsskydd. En annan möjlighet är att SKR ansluter sig till det huvudavtal som redan förhandlats fram av andra parter. Vad som sker här får framtiden utvisa.

Den ovanstående splittring som följer av det nya kollektivavtalade anställningsskyddet ger upphov till följande preliminära reflektioner från vår sida.

I sin rättsbildande funktion kommer Arbetsdomstolen parallellt få utveckla den närmre innebörden av dels det lagstadgade, dels det kollektivavtalade anställningsskyddet.

Rättsbildningen om anställningsskyddet vid uppsägning på grund av personliga skäl kommer emellertid att ske utifrån principiellt olika premisser. Vid tillämpning av det lagstadgade anställningsskyddet kommer det att handla om att tolkningsvis försöka utröna lagstiftarens vilja med reglerna – och, som vi påtalat i annat sammanhang, kommer det finnas behov av att på särskilt sätt förhålla sig till äldre domstolspraxis. Vid tillämpning av det kollektivavtalade anställningsskyddet handlar det om att tolkningen ska utgå från parternas samstämmiga viljeförklaringar, och här finns det alltså inte på samma sätt någon äldre praxis som ska tillmätas betydelse.

Det är i Sverige vanligt förekommande att verksamheter ändras och växlar driftsform. I regionerna förekommer både privata och regiondrivna vårdcentraler, i kommuner förekommer både privat och kommunalt drivna äldreboenden. Statliga myndigheter kan välja att driva delar av sin verksamhet själv, eller att upphandla den på den privata marknaden. I och med den nya LAS får arbetsgivarens val av driftsform avgörande betydelse för anställningsskyddets innebörd.

Exempelvis: för två vårdbiträden i en och samma kommun är anställningsskyddet olika beroende på vem som är huvudman. Verksamheter kan också överlåtas mellan arbetsgivare som är medlemmar respektive står utanför Svenskt Näringsliv på ett sådant sätt att de komplicerade

reglerna om övergång av verksamhet blir tillämpliga (6 b § LAS och 28 § MBL). Det kommer bli en grannliga uppgift att hantera dessa situationer praktiskt hos de enskilda arbetsgivarna.

Effekten att olika sektorer av arbetsmarknaden har olika anställningsskydd anser vi (och Lagrådet; se yttrande 2022-03-03, s. 10) inte leder till ökad förutsägbarhet för arbetsgivare och arbetstagare – det som ju var parternas främsta bevekelsegrund med den aktuella reformen. Parterna och regeringen framhåller själva vikten av att kollektivavtalade bestämmelser om anställningsskydd ska bli gällande för en stor del av arbetsmarknaden och att ”Möjlighet till branschvisa avvikelser skulle riskerar att skapa en alltför stor variation” (lagrådsremissen 2022-01-27, s. 56). Den här variationen blir emellertid följderna av det liggande förslaget.

Förutsättningarna på den statliga respektive privata sektorn ska i och med nya LAS återigen komma att skilja sig åt. Den utveckling som pågått på allvar sedan ’nya’ lagen (1994:260) om offentlig anställning som karaktäriseras av att den statliga anställningen i olika avseenden alltmer kommer att likna den privata (jfr prop. 1993/94:65, s. 30 ff., t.ex. AD 2016:74, 2018:24, 1987:122, 1999:21, 1986:108, 2017:31) har avbrutits.

Den här uppdelningen av anställningsskyddet är en tydlig och delvis avsedd effekt av de nya Las-reglerna. Självfallet kan det finnas goda skäl för ett särreglerat anställningsskydd för den statliga respektive kommun/region-sektorn. Detta förekommer i många andra länder. Det som är mindre enkelt att acceptera är att denna ordning genomförs mer i förbifarten och som en bieffekt av att lagstiftaren accepterat att ge vissa av arbetsmarknadsparterna initiativet och makten över reformer av en viss arbetsrättslig fråga. Den som sluter upp bakom det liggande förslaget till ändringar i Las (Ds 2021:17 och lagrådsremissen 2022-01-27) bör vara medveten om den ovanstående implikationen av reformen.

I och med de nya Las-reglerna blir det enhetliga anställningsskyddet vid uppsägning på grund av personliga skäl rättshistoria. Vilket skydd mot uppsägning en viss arbetstagare har blir avhängigt arbetsgivarens val såvitt gäller dels medlemskap i arbetsgivarorganisation, dels driftsform för verksamheten. Personer med samma yrke, verksamma i samma kommun och som är medlemmar i samma arbetstagarorganisation kommer med nya Las att kunna arbeta i skuggan av olika regler om anställningsskydd.

De nu aktuella reformerna av Las är mångbottnade och även för oss med tränat arbetsrättsligt öga uppstår nya frågor varje gång vi återvänder till texterna som innehåller ändringsförslagen. Vi går alldeles säkert en spännande – oförutsägbar – framtid till mötes också i arbetsrätten.

Niklas Selberg, forskare i arbetsrätt vid Lunds universitet

Erik Sjödin, forskare i arbetsrätt vid Stockholms universitet