

# Tur i oturen eller tur i turordningen

*En problematisering av begreppen driftsenhet och ort i 22 § LAS*

Axel Stigmar

Kandidatuppsats i arbetsrätt

HARH16

HT 2015

Handledare

Andreas Inghammar



**LUNDS UNIVERSITET**  
Ekonomihögskolan

Axel Stigmar  
Lunds universitet  
HARH16

# Innehållsförteckning

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. Inledning.....</b>  | <b>6</b>  |
| 1.1 Syfte .....   | 7         |
| 1.2 Avgränsningar.....  | 8         |
| 1.3 Metod och material.....   | 8         |
| 1.4 Disposition .....   | 10        |
| <b>2. Introduktion till turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist .....</b> | <b>11</b> |
| 2.1 Omplaceringsskyldighet .....  | 13        |
| 2.2 Undantag för småföretagare.....   | 13        |
| 2.3 Tillräckliga kvalifikationer .....  | 14        |
| <b>3. Driftsenhetsbegreppet.....</b>  | <b>15</b> |
| 3.1 Geografiskt perspektiv .....  | 17        |
| 3.1.1 Arbetsdomstolen och ett geografiskt perspektiv .....                          | 18        |
| 3.2 Organisatoriskt perspektiv .....  | 21        |
| 3.2.1 Arbetsdomstolen och ett organisatoriskt perspektiv .....                      | 22        |
| 3.2.2 Förslag om ett förändrat begrepp .....  | 23        |
| 3.2.3 Arbetsplats i sin bostad .....  | 25        |
| 3.3 Ortsbegreppet.....  | 27        |
| 3.3.1 Arbetsdomstolen och ortsbegreppet .....                                       | 28        |
| <b>4. Analys.....</b>   | <b>30</b> |
| 4.1 Tolkning och tillämpning av driftsenhetsbegreppet .....                         | 31        |
| 4.2 Tolkning och tillämpning av ortsbegreppet.....                                  | 32        |
| 4.3 Avslutande ord.....   | 34        |

## Sammanfattning

Kandidatuppsatsen undersöker innebörden och omfattning av driftsenhetsbegreppet samt det tillhörande Ortsbegreppet, båda funna i 22 § LAS. Båda begreppen används i det svenska turordningssystemet och är avgörande i den aspekten att de fastställer de yttre gränserna för vilka som ska ingå i en turordningskrets. I realiteten innebär det att begreppen bestämmer vilka som riskerar att bli uppsagda.

Syftet med kandidatuppsatsen blir emellertid att klargöra rättsläget för de båda begreppen och undersöka vilka rättsfaktum som påverkar tolkningen av dessa. Är begreppen i huvudsak avhängiga geografiska eller organisatoriska faktorer? För att uppnå syftet används en rättsdogmatisk metod där samtliga av de fall som uppkommit i Arbetsdomstolen vägs mot bland annat förarbeten, doktrin, utredningar och betänkanden.

Efter att ha presenterat rättsläget kring begreppen förs en analys av dess tolkning och tillämpning idag. Vilken problematik har tolkningen och tillämpning inneburit historiskt samt vilka framtida problem står de inför. Hur kan ett system som utvecklades med syfte att passa 70-talets industrisamhälle fungera med dagens arbetsliv som präglas av distansarbete, bemanningsföretag och butikskedjor? Behöver begreppet förnyas eller bytas ut? Eller har vi idag ett rättsläge där båda parterna är nöjda.

## Förkortningar

|     |  |
|-----|--|
| AD  | Arbetsdomstolen                              |
| Ds  | Departementsserien av offentliga utredningar |
| EU  | Europeiska Unionen                           |
| LAS | Lag (1982:80) om anställningsskydd           |
| LO  | Landsorganisationen i Sverige                |
| SAF | Sveriges arbetsgivareförening                |
| SOU | Statens offentliga utredningar               |
| PTK | Privattjänstemannakartellen                  |

## 1. Inledning

Vem riskerar att sägas upp när en arbetsplats belastas med arbetsbrist? Ett av arbetsrättens mest betydelsefulla ämnen kommer ständigt att vara anställningens upphörande. För utan en anställning finns det inget behov av regelverk kring semester, föräldraledighet eller facklig förtroendemän. Att förlora sin anställning kan ur många aspekter bli väldigt allvarligt och det är därför av stor vikt att beslut och process sker i enlighet med gällande lagar och regler. En av de oundvikliga frågorna när det rör sig om arbetsbrist är vem som skall sägas upp. I Sverige ska man i allmänhet följa principen om sist in först ut som anges i 22 § lagen (1982:80) om anställningsskydd, härnäst benämnd som LAS.<sup>1</sup> Denna anciennitetsprincip är dock inte alltid så glasklar som den vid ett första ögonkast kan tyckas vara. För det första kan den i princip förhandlas bort helt och hållet på grund av den semidispositivitet LAS utgörs av. För det andra finns det ett flertal begrepp i ordalydelsen som lämnas odefinierade och lämnar lagtolkaren med obesvarade frågor. Ett av dessa begrepp är driftsenhet.

Problematiken med driftsenhetsbegreppet är avsaknaden av legaldefinition och således avsaknad av tydliga bestämmelser om vilka som kan sägas upp. I lagtexten framgår det att en turordningslista ska upprättas för varje driftsenhet och därmed kan definitionen bli ytterst avgörande i bemärkelsen att begreppet bestämmer vilka arbetstagare som skall inbegripas i listan för uppsägning. Vilken driftsenhet tillhör en arbetstagare som jobbar hemifrån eller är rörlig mellan flera olika arbetsorter? Hur långt kan det vara mellan två fabriker eller kontor utan att de fortfarande ska utgöra samma driftsenhet? Varken lagtexten eller dess förarbeten ger en tillfredställande förklaring till begreppets definition.

I och med uppbyggnaden av den svenska lagstiftningen blir begreppet ort även ett ämne för denna kandidatuppsats. Det finns nämligen en tilläggsregel som säger att flera driftsenheter kan sammanslås till en gemensam turordning om de ligger inom samma ort. Vad innebär egentligen formuleringen inom samma ort? Hur många invånare kan en ort ha? Vilka avstånd kan det vara mellan två samhällen för att de ska klassas som en gemensam ort? Är en kommun en ort? Är Stockholm en ort? Även detta begrepp saknar en vidare definition och i denna kandidatuppsats kommer dess innebörd undersökas.

Under åren har det förekommit ett flertal rättsfall i Arbetsdomstolen med temat driftsenheter. Dessa fall har inte enbart berört driftsenheter utan även definitionen av samhöriga begrepp

---

<sup>1</sup> Glavå (2011). *Arbetsrätt*, s. 556.

såsom ort. Den har genom åren även förekommit ett flertal utredningar, lagförslag och betänkande på temat driftsenheter.

## 1.1 Syfte

Föreliggande kandidatuppsats ämnar undersöka innebörden och omfattningen av driftsenhetsbegreppet i 22 § LAS. Vidare utforskas begreppets plats i det svenska turordningssystemet. Anses driftsenheter huvudsakligen avhängigt geografiska eller organisatoriska faktorer? Vilka problem innebär tonvikt på respektive faktorer och hur ställer sig de olika rättskällorna till tyngdpunkten mellan dessa? Uppsatsens avsikt är även att klargöra påverkan och innebörden av tilläggsregeln om sammanslagning inom samma ort.

För att besvara studiens syfte kommer följande frågeställningar att användas:

- Vilka huvudsakliga faktorer avgör rättsläget rörande driftsenheter?
  - Tolkas och tillämpas begreppet huvudsakligen geografiskt eller organisatoriskt?
- På vilka sätt har tolkning och tillämpning av driftsenhetsbegreppet förändrats över tiden?
- Hur ser rättsläget ut med hänsyn till ortsbegreppet?

Ett mål är även att skapa en bild av vilken roll driftsenhetsbegreppet spelar i praktiken, alltså vilken roll begreppet har i turordningsprocessen. Att undersöka vilket samspel det finns mellan de olika begreppen i det svenska turordningssystemet.

På vilket sätt begränsas arbetsmarknadens parter av begreppets tolkning och tillämpning? I vilken utsträckning kan det avtalas om förändring genom kollektivavtal och lokala överenskommelser. Således blir avsikten med uppsatsen att i synnerhet skapa en djup förståelse för driftsenhetsbegreppet och i allmänhet skapa en förståelse kring dess plats i det svenska turordningssystemet.

## 1.2 Avgränsningar

Uppsatsen är avgränsad till svensk rätt i den mening att det är ett svenskt lagrum som skall tolkas och därmed faller det naturligt att i huvudsak använda svenska rättskällor. Därmed inte sagt att EU-rätt och komparation inte kan bidra med ett adekvat perspektiv och utökad problematisering.

Vad gäller 22 § LAS och dess begrepp kommer en grundläggande introduktion av turordningsprocessen ges, men uppsatsen kommer inte beröra systemet i övrigt. Rättsutredningen kommer inte heller att fördjupa sig i lagområden vilka berör företrädesrätt till återanställning. Driftsenhetsbegreppets betydelse i samband med omplaceringsrätt och omplaceringsskyldighet kommer inte heller att behandlas.

Avtalsområdets omfattning kommer inte vara ett ämne som denna kandidatuppsats utreder. Detta för att avtalsområdets omfång snarare blir en fråga om kollektivavtal, vilket i sin tur delar upp arbetstagarna mellan turordningslistor inom driftsenheten. Avtalsområdet utgör alltså den inre uppdelningen medan driftsenheten utgör den yttre. Den generella tanken är att listorna naturligt delas upp i arbetare och tjänstemän.<sup>2</sup>

Många rättsfall berör olika arbetsrättsliga problem i samma mål och går därför till domstol i flera frågor. I några av de presenterade rättsfallen berörs även frågor såsom saklig grund, skäligt erbjudande och ekonomisk ersättning. Detta är punkter som inte kommer ägnas uppmärksamhet i denna kandidatuppsats då de inte anses tillföra något för besvarandet av rättsfrågorna.

## 1.3 Metod och material

För att uppnå syftet i denna kandidatuppsats kommer en rättsdogmatisk metod att användas. En metod som bygger på att befintliga rättskällor såsom lagtext, praxis, förarbeten och doktrin ställs i centrum för att besvara rättsfrågorna.<sup>3</sup> Rättsdogmatiken syftar att fastställa vilka rättsregler som finns (*de lege lata*) och vilka rättsregler som bör inrättas (*de lege ferenda*) genom att klargöra hur rättskällorna ska tolkas och tillämpas.<sup>4</sup> Det kommer genomföras en

---

<sup>2</sup> Sigeman (2010). *Arbetsrätten*, s. 201.

<sup>3</sup> <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/rättsdogmatik>.

<sup>4</sup> Lehrberg (2001). *Praktisk juridisk metod*, s. 38.



kartläggning av dessa rättskällor där de analyseras och ställs mot varandra. Utifrån denna rättsbank går det sedan att analysera vilka rättsliga faktorer som är avgörande för rättsläget och hur den inbördes hierarkin mellan olika rättsfaktum ser ut.

Det förefaller rimligt att enligt den juridiska uppgiftens natur ta ansats från lagrummet. Lagtexten kommer i det här fallet användas i den bemärkelsen att den kommer analyseras, men i och med dess otillräckliga definition kommer den framförallt användas genom att de sekundära rättskällorna vägs mot den. Lagtexten är en så kallad primär rättskälla. Det innebär att den på sätt och vis ges företräde framför de övriga. De sekundära källorna används för att förstå den primära och för att kunna underbygga en argumentation.<sup>5</sup>

I denna utredning kommer alltså utgångspunkten tas i 22 § LAS. För att få en tydligare bild av vad lagtextens betydelse kommer förarbeten ställas mot den. Förarbeten inbegriper allt som genomförs inför själva lagstiftandet och är en rättskälla som har tillskrivits stor rättslig tyngd i det svenska rättssystemet. Några av de förarbeten som kommer användas i denna uppsats är kommittébetänkande, lagförslag, proposition och utredningar. Förarbetena kommer användas med syftet att förstå motiven bakom formuleringen. Utöver dessa kommer även rättspraxis användas för att öka möjligheterna till en god analys. Det har i Arbetsdomstolen tagits upp en del rättsfall på temat. För att skapa en så korrekt bild av begreppet som möjligt kommer samtliga av de rättsfall som tagits till Arbetsdomstolen att beröras i denna kandidatuppsats. Det är så pass få rättsfall att den omfattningen anses rimlig och nödvändig.

För att skapa en ännu bredare bild bör man använda sig av juridisk litteratur, mer känd som doktrin. Den doktrin som kommer brukas i denna uppsats är framförallt lagkommentarer till LAS samt böcker om turordning och svensk arbetsrätt. Sakkunnigas personliga uttalanden om rättsfall och paragrafers betydelse kan bidra med ett nytt perspektiv och öka förståelsen om den egentliga innebörden eller praktiska betydelsen. Ytterligare avhandlingar, kollektivavtal, litteratur och magasin kommer också studeras. Val av doktrin kommer i huvudsak göras med hänsyn till dess relevans och auktoritet.<sup>6</sup> De sökord som kommer användas för att täcka det rättsliga området är bland annat: anställning, anställningsskyddslagen, Arbetsdomstolen, arbetsrätt, driftsenhet, lagkommentarer, lagen om anställningsskydd, ort, LAS och turordning.

---

<sup>5</sup> Melander & Samuelsson (2002). *Tolkning och tillämpning*, s. 147-148.

<sup>6</sup> Melander & Samuelsson (2002). *Tolkning och tillämpning*, s. 40-42.

## 1.4 Disposition

Arbetet är tydligt uppdelat i fyra kapitel i syfte att ge ett lättöverskådligt och genomtänkt intryck. Första kapitlet består av en introduktion till ämnet och det specifika syftet med uppsatsen. Tanken med denna del är att väcka intresse hos läsaren genom att ge en introduktion till problematiken och ställa välformulerade rättsfrågor. Avgränsningar samt metod och material presenteras för att öka förståelsen kring arbetets utformning.

Efterföljande kapitel ger läsaren en kortare inblick i det svenska reglerna för turordning och relevanta begrepp. En viss introduktion är nödvändig för att kunna förstå i vilket sammanhang begreppet driftsenhet förekommer och tillämpas, samt sedermera vilken roll begreppet spelar i svensk arbetsrätt. Ökad kunskap om vad en driftsenhet innebär kan uppfattas som relativt oanvändbart om ingen övrig kunskap kring det svenska turordningssystemet innehas.

I tredje kapitlet sker en grundlig genomgång av rättsläget angående driftsenheter. Praxis, doktrin och förarbeten kommer undersökas för att besvara frågeställningarna. Kapitlet kommer i sin tur att delas upp i avsnitt baserat på huruvida rättskällan förespråkar ett organisatoriskt eller ett geografiskt perspektiv. Tanken är emellertid att belysa den komplexitet begreppet innebär och de delade meningar som råder om hur det ska tolkas och tillämpas. Tillhörande begreppsproblematik såsom ortsbegreppet kommer även att redogöras för. Detta kapitel har för avsikt att ge en helhetsbild av de olika rättskällornas ståndpunkter och den rättsliga problematik som ligger till grund för kandidatuppsatsen.

Det fjärde och sista kapitlet kommer analysera och diskutera de presenterade rättskällorna i det föregående kapitlet. Syftet med detta kapitel är att kritisera, problematisera och ange eventuella förändringsbehov de två begreppen står inför. Föremål för analysen kommer bland annat vara hur väl begreppen står sig i dagens samhälle med hänsyn till att de utformades för över 40 år sedan.

## 2. Introduktion till turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Enligt decemberkompromissen mellan Landsorganisationen i Sverige och Svenska arbetsgivareförbundet år 1906 fastställdes arbetsgivarprerogativet, vilket säger att arbetsgivaren fritt får leda och fördela arbetet samt fritt anställa och avskeda arbetskraft. Denna grundprincip har sedan dess formats och inskränkts genom avtal och lagstiftning för att få den form vi känner igen idag.<sup>7</sup> Dagens bestämmelser om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist återfinns i 22 § LAS. När valet står mellan flera arbetstagare ska i regel principen om sist in först ut följas. Detta innebär att de med längst anställningstid, anciennitet, har företräde till fortsatt anställning. Vid lika anställningstid gäller högst ålder.<sup>8</sup> En arbetare som går över till att arbeta som tjänsteman kan tillgodoräkna sig hela den sammanlagda arbetstiden hos arbetsgivaren när turordning ska upprättas. Det är alltså den sammanlagda anställningstiden hos företaget som räknas och inte enbart den inom den av arbetsbrist belastade driftsenheten eller arbetstagarens nuvarande avtalsområde.<sup>9</sup> Således kan en oerfaren tjänsteman få företräde till en tjänst på grund av lång anställning inom företaget, utspridd på olika positioner, trots en kort arbetstid på en specifik position. Detta var ett medvetet val i lagförslaget.<sup>10</sup>

Efter att ha uppfyllt förhandlingsskyldigheten enligt 10-13 §§ lagen (1976:586) om medbestämmande i arbetslivet kan arbetsgivaren i och med arbetsgivarprerogativet själv välja vilken turordningskrets som ska belastas med arbetsbrist.<sup>11</sup> Enligt 22 § 3 st. LAS ska det inom varje driftsenhet upprättas en turordningskrets för varje avtalsområde. Avtalsområde innebär i stort sett kollektivavtalets tillämpningsområde. Generellt räknas även arbetstagare som är oorganiserade in i detta avtalsområde, förutsatt att de arbetar inom det.<sup>12</sup> Oberoende av denna bestämmelse sker uppdelningen ofta naturligt genom att listor delas in efter tillräckliga kvalifikationer, vilket i praktiken innebär att arbetare och tjänstemän upp i olika grupper.

Det finns fyra stycken lagstiftade undantag från turordningsreglerna i LAS. Dessa är lagen (1974:358) om facklig förtroendeman där fackliga förtroendemän ges rätt till fortsatt

---

<sup>7</sup> Andersson, Edström & Zanderin (2013). *Arbetsrätt*, s. 10-13.

<sup>8</sup> Lagen (1982:80) om anställningsskydd 22 § 4 st.

<sup>9</sup> Ulander-Wänman, (2014). *Priset för flexibiliteten*, s. 141-142.

<sup>10</sup> Proposition 1973:129, s. 159.

<sup>11</sup> Sigeman (2010). *Arbetsrätten*, s. 201.

<sup>12</sup> Englund (2009). *Reglerna kring anställningen*, s. 217-218.

anställning om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten.<sup>13</sup> Vidare regleras det i 23 § LAS att arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga och som därav tillrättas särskild sysselsättning kan få företräde till fortsatt arbete oberoende av turordningen. Ett annat exempel är att statliga verksamheter har rätt att undanta arbetstagare för att kunna fullgöra sitt myndighetsutövande.<sup>14</sup> Slutligen får även småföretagare med högst tio anställda undanta två arbetstagare.<sup>15</sup>

Utöver dessa finns det även möjlighet att avtala bort turordningen genom lokala överenskommelser, vilket tillämpas i stor utsträckning. Reglerna kring turordning är nämligen semi-dispositiva enligt 2 § 2st LAS och kan därmed avtalas bort. Sådana överenskommelser brukar kallas för avtalsturslista och sker genom kollektivavtal. En sådan lista frångår således LAS men får i övrigt inte bryta mot god sed eller anses vara otillbörlig.<sup>16</sup> På tjänstemannasidan innehåller majoriteten av alla centrala kollektivavtal överenskommelser om turordning och återanställning.<sup>17</sup> I kollektivavtal kan man ofta se formuleringar såsom:

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske med avsteg från lagens bestämmelser. De lokala parterna ska göra ett urval av de tjänstemän som ska sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.<sup>18</sup>

Ovanstående utklipp är från Sveriges Ingenjörers kollektivavtal och berör deras turordningsprocess. Formuleringen fastställer att arbetsgivaren ska göra sitt urval baserat på kompetens och verksamhetens konkurrenskraft, vilket med andra ord innebär att arbetsgivaren kan frångå den lagstadgade turordningen och istället i stort sätt välja fritt bland personalen.

---

<sup>13</sup> Lagen (1974:358) om facklig förtroendeman 8 §.

<sup>14</sup> Lagen (1994:260) om offentlig anställning.

<sup>15</sup> Lagen (1982:80) om anställningsskydd 22 § 2 st.

<sup>16</sup> Adlercreutz & Mulder (2013). *Svensk arbetsrätt*, s. 177.

<sup>17</sup> Rudeberg & Hedlund (2011). *Faktiska konsekvenser av turordningsreglerna i LAS och avtal*, s. 7.

<sup>18</sup> Tekniktjänsteavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer, s. 26.

## 2.1 Omplaceringsskyldighet

För att en uppsägning ska ske på saklig grund får det inte vara skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.<sup>19</sup> Detta innebär att arbetsgivaren måste utreda möjligheterna för omplacering innan uppsägning är aktuellt. Arbetsdomstolen sammanfattar regelverket med att uppsägning ska vara den yttersta åtgärden och får tillämpas först när alla övriga resurser har uttömts. Omplaceringsskyldigheten innebär en noggrann undersökning och kräver ansträngning från arbetsgivaren. Omplaceringsskyldigheten är dock begränsad till arbeten som är lediga och som arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för.<sup>20</sup> Det finns ett slags kryphål i förhållandet mellan 7 § och 22 § LAS. I 7 § anges det att en arbetsgivare är skyldig att innan uppsägning utreda möjligheterna för omplacering. För denna lagstiftade omplacering finns dock inget regelverk angående turordningen för vem som äger rätten till omplaceringen. Således kan en arbetsgivare fritt välja vem som ska omplaceras, innan uppsägningen aktualiseras, för att sedan skapa en mer fördelaktig turordningslista där den omplacerade arbetstagaren inte är med. Arbetsgivaren har alltså ingen skyldighet att följa någon turordning när omplaceringsmöjligheterna utreds och kan istället omplacera den arbetstagare som finnes mest önskvärd.<sup>21</sup>

## 2.2 Undantag för småföretagare

I 22 § LAS finns en undantagsmöjlighet för småföretagare vad gäller turordning. Denna regel kallas ibland för den nygamla undantagsregeln. Detta kallas den på grund av den lag som gällde under år 1994 och gav arbetsgivare möjlighet att undanta två personer som ansågs ha särskild betydelse för verksamheten. Lagen utsattes dock för mycket kritik, inte minst med tanke på att undantagen inte kunde prövas rättsligt. Efter att arbetsmarknadsutskottet år 2000 hade avslagit regeringens proposition förde istället Miljöpartiet tillsammans med de borgerliga partierna fram en likartad motion som antogs.<sup>22</sup> Den nya lagen trädde i kraft 2001 och de stora skillnaderna gentemot den gamla upplagen från 1994 var framförallt att enbart arbetsgivare med högst tio arbetstagare hade rätten att undanta två stycken. Revideringen innebar dessutom att arbetsgivaren nu kunde undanta två arbetstagare totalt, inte som innan då

---

<sup>19</sup> Lagen (1982:80) om anställningsskydd 7 § 2 st.

<sup>20</sup> AD 2000:69.

<sup>21</sup> Glavå (2011). *Arbetsrätt*, s. 483-484.

<sup>22</sup> Glavå (2011). *Arbetsrätt*, s. 556-557.

det var två stycken per turordningskrets.<sup>23</sup> Utöver detta utgjorde den största skillnaden mellan propositionen och motionen huruvida arbetsgivarens beslut inte ska kunna överprövas rättsligt. Arbetsmarknadsutskottet som presenterade det slutliga förslaget ansåg detta som en nödvändighet för att regeländringen skulle få någon reell påverkan.<sup>24</sup> Viktigt för att detta system ska fungera är att arbetsgivarens beslut varken får vara godtyckligt eller strida mot god sed.<sup>25</sup>

## 2.3 Tillräckliga kvalifikationer

Begreppet tillräckliga kvalifikationer åsyftar att en arbetstagare ska uppfylla de allmänna kvalifikationskrav som ställs när det ska tillsättas ny personal på arbetet ifråga. Regeln blir aktuell exempelvis när någon med längre anciennitet förlorar sina arbetsuppgifter och således gör anspråk på någon lägre ner i turordningskretsens arbete.<sup>26</sup> I propositionen framgår det att anledningen till regeln är för att turordningsreglerna inte ska medföra att en arbetstagare får rätt utföra ett jobb utan att ha nödvändig kompetens.<sup>27</sup> Det är arbetsgivaren som har bevisbördan om denna påstår att en turordningsberättigad ej anses ha tillräckliga kvalifikationer.<sup>28</sup> Viktigt att klargöra dock är att det inte handlar om att den person som är bäst lämpad för jobbet ska få det utan att det handlar om tillräckliga kvalifikationer. Arbetsgivaren kan alltså inte välja mellan de arbetstagare som anses ha tillräckliga kvalifikationer. I och med ökad specialisering i arbetslivet kan en arbetsgivare i viss mån styra vem som ska sägas upp genom att belasta just dennes position med arbetsbrist. Även om denna arbetstagare har längst anställningstid och rätt till fortsatt anställning kan de med kortare anställningstid få vara kvar förutsatt att den uppsagda saknar tillräckliga kvalifikationer. På så sätt kan arbetsgivaren påverka utfallet genom att rikta kompetensutveckling och vidareutbildning åt viss personal och därmed göra dem outhärliga.<sup>29</sup>

I och med att det inte finns någon lagstiftning om vem som bär ansvaret för vidareutbildning eller kompetensutveckling har det förekommit åtskilliga rättsfall på temat. I dessa har det

---

<sup>23</sup> Proposition 1999/2000:144 s. 18.

<sup>24</sup> Glavå (2011). *Arbetsrätt*, s. 557.

<sup>25</sup> Lunning & Toijer (2010). *Anställningsskydd*, s. 640-641.

<sup>26</sup> Glavå (2011). *Arbetsrätt*, s. 560.

<sup>27</sup> Proposition 1973:129 s. 158-159.

<sup>28</sup> Lunning & Toijer (2010). *Anställningsskydd* s. 649.

<sup>29</sup> Glavå (2011). *Arbetsrätt*, s. 562-563.

fastslagit att det faktiskt är skäligt att kräva arbetsgivaren på en viss omskolnings- eller inlärningsperiod.<sup>30</sup> Hur lång period som anses skäligt är dock ej tydligt, men enligt Arbetsdomstolen är en inlärningsperiod på ett år klart över vad som anses rimligt.<sup>31</sup>

### 3. Driftsenhetsbegreppet

I den utredning som låg till grund för 1974 års lag om anställningsskydd användes inte begreppet driftsenhet. I utredningen beskrev de att turordningsreglerna berörde arbetstagare i samma verksamhet, med vilket avsågs förvaltningsenhet, företagsenhet eller jämförlig enhet. Utredningen redogör vidare för att avdelningar vilka är lokalt åtskilda inte per automatik ska delas upp i olika turordningskretsar. Det föreslogs vidare att turordning sedan skulle upprättas för varje kategori av arbetstagare. Departementschefen för arbetsmarknadsutskottet kunde emellertid se en problematik i förslaget och menade att turordningskretsarna skulle bli alltför omfattande när det gäller riktigt stora verksamheter. Samtidigt menade han att det fanns ett värde i att kretsarna utgjordes av en relativt stor grupp arbetstagare och uttryckte in viss oro inför att formuleringen kring arbetstagare i samma kategori skulle kunna leda till för små turordningskretsar.<sup>32</sup> Ingen av dessa formuleringar kom att användas men utredningen utgjorde likväl en grund för den anställningsskyddslag vi har idag. Den slutliga lagstiftaren ger intryck för att ha tagit hänsyn till såväl stora som små företag. Alltför små turordningskretsar urholkar betydelsen av principen om sist in först ut medan alltför stora kan leda till oförståelse hos arbetstagaren.<sup>33</sup>

Som tidigare nämnts är det i 22 § LAS som begreppet driftsenhet finnes idag. Problematiken kring begreppet ligger i att ingen definition eller förklaring ges. Det som fastställs i själva lagtexten är att:

Har arbetsgivaren flera driftsenheter, fastställs en turordning för varje enhet för sig. Enbart den omständigheten att en arbetstagare har sin arbetsplats i sin bostad medför inte att den arbetsplatsen utgör en egen driftsenhet. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, fastställs en särskild turordning för varje avtalsområde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort,

<sup>30</sup> Lunning & Toijer (2006). *Anställningsskydd: Kommentarer till anställningsskyddslagen*, s. 607-608.

<sup>31</sup> AD 1993:197.

<sup>32</sup> SOU 1998:115, s. 93.

<sup>33</sup> SOU 1998:115, s. 94.

skall inom en arbetstagarorganisationens avtalsområde fastställas en gemensam turordning för samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 29 § LAS.<sup>34</sup>

I lagrummet anges alltså inga riktlinjer för hur begreppet ska tolkas utan det nämns endast att arbetsplats i sin bostad inte ska utgöra en egen driftsenhet och att det ska upprättas en turordning för varje enhet. De begrepp som är avgörande för tolkning och tillämpning är arbetsgivare, driftsenhet, avtalsområde och orten.<sup>35</sup> I propositionen till LAS kan ett visst förtydligande finnas. Där står det att en driftsenhet är i princip sådan del av ett företag som är belägen inom en och samma byggnad eller inom ett och samma inhägnade område, dvs. fabrik, butik restaurang osv.<sup>36</sup> I lagförslaget tänker de alltså huvudsakligen att begreppet ska vara geografiskt betonat. Dock kan man tidigt inse att även denna formulering uppenbart kan leda till meningsskiljaktigheter i specifika situationer. Den springande punkten blir således hur gränsdragningar och bedömningar ska göras. Varje fall blir unikt och alla faktorer måste vägas samman. Om tanken är att begreppet i huvudsak är geografiskt, hur stort fokus, om något över huvud taget, ska då tillskrivas organisatoriska komponenter såsom verksamhetens och arbetets utformning?

Lagstiftaren skriver i propositionen att det för arbetstagare skulle uppfattas som mest naturligt om en driftsinskränkning berör enbart den driftsenhet som ligger som orsak för arbetsbristen, trots att andra driftsenheter finns inom samma ort. Det poängteras att samtliga arbetskategoriernas önskemål försöker tillgodoses. Det finns även den typ av arbetare som ej är bundna till en specifik driftsenhet utan arbetar på flera olika. För dessa förefaller det mest naturligt att samtliga enheter räknas samman för turordningen. Utifrån detta resonemang beslutades det att huvudregeln blir att varje driftsenhet räknas var för sig, men att det finns möjlighet för arbetstagarorganisationen att begära att flera enheter sammanslås.<sup>37</sup> I praktiken innebär detta emellertid att om flera driftsenheter ligger i det som anses vara samma ort kan den fackliga organisationen begära att de räknas samman. Det bör tydliggöras att samtliga driftsenheter inom orten måste räknas in för att sådant beslut ska bli giltigt. Två av tre enheter

---

<sup>34</sup> Lagen (1982:80) om anställningsskydd 22 § 3st.

<sup>35</sup> Öman (2013). *Lagen om anställningsskydd*, s. 118.

<sup>36</sup> Proposition 1973:129, s. 260.

<sup>37</sup> Proposition 1973:129, s. 157.



inom en ort kan alltså inte sammanslås.<sup>38</sup> Det finns dock ingenting som hindrar parterna från att i förhand ingå i ett avtal som innebär en viss typ av indelning av driftsenheterna.<sup>39</sup>

Generellt sett gäller att arbetsgivare förespråkar ett organisatoriskt synsätt medan förbundet strävar efter att bibehålla ett geografiskt. Arbetsgivare menar att det faller sig mer naturligt om kriterier såsom administrativ och ekonomisk självständighet tillskrivs större vikt. Arbetstagarorganisationerna är dock rädda för att ett sådan förhållningssätt hade urholkat anställningsskyddet genom att verksamheten hade kunnat ändras för att skapa ett visst utfall vid turordning.<sup>40</sup>

När arbetsgivaren beslutar om driftsinskränkningar och bestämmer omfattningen av driftsenheter och avtalsområden inbegrips alla arbetstagare i ekvationen, oavsett om de är facklig anslutna eller ej. En förutsättning är dock att de måste arbeta inom det givna avtalsområdet.<sup>41</sup> Finns det några arbetstagare som inte arbetar inom avtalsområdet bildar dessa ett så kallat restområde med varandra. Restområdet är oberoende av huruvida arbetstagare är fackligt ansluten till den kollektivavtalsbärande organisationen, utan avgörs enbart i huruvida arbetstagaren arbetar inom kollektivavtalsområdet.<sup>42</sup>

En grupp som inte omfattas är arbetstagare som står utanför LAS enligt 1 §, vilka exempelvis kan vara arbetsgivarens familj, arbetstagare i företagsledande ställning och arbetstagare med särskilt anställningsstöd. Detta kan således medföra att de som står utan anställningsskydd i vissa fall har ett starkare skydd än de inom lagens omfattning.<sup>43</sup>

### 3.1 Geografiskt perspektiv

Redan i förarbetena till LAS kan man förstå att lagstiftaren huvudsakligen hade ett geografiskt perspektiv i tankarna. Formuleringen inbegriper inga organisatoriska förbehåll utan beskriver endast de geografiska riktlinjer som ska följas.<sup>44</sup> Ordalydelsen förklarar att det är geografiska förhållanden såsom samma inhägnad och byggnad som avses.<sup>45</sup> Problematiken kring två eller

---

<sup>38</sup> Wästfelt et al. (2014). *Anställningsskyddslagen med kommentarer*, s. 210.

<sup>39</sup> Calleman (1999). *Turordning vid uppsägning*, s. 102.

<sup>40</sup> Calleman (1999). *Turordning vid uppsägning*, s. 95.

<sup>41</sup> Englund (2009). *Reglerna kring anställningen*, s. 217.

<sup>42</sup> Källström & Malmberg (2009). *Anställningsförhållandet*, s. 145-146.

<sup>43</sup> Fahlbeck (1989). *Praktisk arbetsrätt*, s. 311-312.

<sup>44</sup> Proposition 1973:129, s. 260.

<sup>45</sup> Proposition 1973:129, s. 260.

fler driftsenheter i samma ort och uppdelning av dessa beskrivs vidare. I förslaget resoneras de som så att det mest naturliga för arbetstagarna är om turordningen delas upp för de separata driftsenheterna och att detta används som huvudregel. Dock infördes en tilläggsregel, som tidigare beskrivits, vilken ger facket möjlighet att sammanslå flera driftsenheter om de är belägna inom samma ort. Motivet till denna tilläggsregel är både geografiskt och organisatoriskt. I sin faktiska påverkan är det uppenbart geografiskt, medan det bakomliggande motivet är organisatoriskt i den bemärkelsen att tillägget infördes på grund av att det för vissa arbetare skulle förefalla mer naturligt med en sammanslagning.<sup>46</sup> Sammanfattningsvis leder förarbetena till ett geografiskt synsätt, vilket Arbetsdomstolen valt att tillämpa i stort sett utan undantag.<sup>47</sup>

### 3.1.1 Arbetsdomstolen och ett geografiskt perspektiv

I domen AD 1988:32 fastslogs det att ett geografisk synsätt skulle användas vid tolkning av driftsenhetsbegreppet. Rättsfallet berörde flera arbetsrättsliga frågor men endast de relaterade till driftsenhetsbegreppet kommer redogöras för. Fallet handlade om ett IT-företag med kontor på olika orter. Den springande punkten var huruvida enmanskontoret i Jönköping skulle inräknas i samma driftsenhet som distriktskontoret i Göteborg. Förbundet menar att det aldrig fanns något kontor i Jönköping då arbetstagaren har inrättat kontoret i sin egna villa och debiterat distriktskontoret för sina löpande kostnader i Jönköping. Vidare rapporterade även arbetstagaren till Göteborg genom arbetsrapporter och redovisning. Arbetsgivarna menar dock att arbetsuppgifterna har delegerats från Malmö och att lönen har betalats ut från Stockholm. Att de försökte omplacera honom till Göteborg innan uppsägning var enbart en god gest för att se över möjligheterna att ha kvar arbetstagaren i företaget. Arbetsdomstolen fann förvisso att arbetstagaren har tillhört Göteborgskontoret på ett organisatoriskt plan. De ansåg det oväsentligt för domslutet vem som bekostade kontorets inrättande. Avslutningsvis menade Arbetsdomstolen att ett beslut i den organisatoriska riktningen skulle innebära ett alltför stort steg från de motiv som presenteras i förarbetena och således cementerades det geografiska förhållningssättet.<sup>48</sup>

---

<sup>46</sup> Proposition 1973:129, s. 157.

<sup>47</sup> SOU 1998:115, s. 96.

<sup>48</sup> AD 1988:32.

Det senaste fallet Arbetsdomstolen har hanterat i fråga om driftsenheter är AD 2011:30. Fallet rör ett teknikföretag inom trucktillverkning med verksamhet i Ljungby och Lidhult. I Ljungby bedrevs serviceverksamheten på Långgatan 24 medan trucktillverkningen skedde på Långgatan 14. Förbundet hävdar att företaget tidigare alltid har behandlat båda anläggningarna som en driftsenhet. Detta menar de visar sig genom bland annat gemensam posthantering, telefonnummer, reception, personalutrymmen och fastighetsskötsel. Dessutom har arbetarna gått under samma kollektivavtal och tillhört samma verkstadsklubb. När bolaget förhandlade i det aktuella fallet har de förhållit sig till anläggningarna som en driftsenhet. Dessutom ingick anläggningarna 1979 i en lokal överenskommelse om gemensam turordning. Ingen av parterna har sagt upp detta avtal, men inte heller finns något protokoll eller avtal på att överenskommelsen existerat över huvud taget. Arbetsgivarna å andra sidan menar att de båda anläggningarna har två skilda inhägnader, att det är 500 meters vägstånd mellan dessa och att det däremellan ligger flera andra industriföretag. De har dessutom behandlats som två driftsenheter rent administrativt. Vidare avfärdar arbetsgivarna 1979 års avtal och menar att Långgatan 24 inte ens var i deras ägo vid tiden då det påstådda avtalet skrevs. Avslutningsvis kom domstolen fram till att anläggningarna inte kunde anses tillhöra samma driftsenhet och att turordningen således hade skötts i enlighet med lagen.<sup>49</sup>

Ytterligare ett relevant fall på temat är AD 1994:85. Fallet rör en auktionsbyrå som köper upp en annan auktionsbyrå och dess lokaler. Frågan i målet rör huruvida byrån hade två eller tre driftsenheter. Byrån som blev uppköpt bedrev verksamhet på två närliggande adresser, i fallet är ostridigt att detta utgjorde två driftsenheter. Problematiken ligger i att den uppköpande byrån också hade kontor på en närliggande adress. Den uppköpande byrån sade upp all personal och återanställde dem sedan igen. Efter förvärvet hade byrån för avsikt att enbart bedriva verksamhet i de nyinköpta lokalerna. Arbetsdomstolen fann förvisso att de tre adresserna utgjorde tre olika driftsenheter, men i och med att företaget återanställde alla med avsikten att bedriva verksamhet på endast de två driftsenheterna har arbetsgivaren trots allt begått brott på turordningen.<sup>50</sup> Av rättsfallet framgår således att lokalerna geografiskt klassificeras som tre driftsenheter men att endast två av dessa ansågs tillhöra företagets verksamhet.

---

<sup>49</sup> AD 2011:30.

<sup>50</sup> AD 1994:85.

Trots detta i huvudsak geografiska synsätt som Arbetsdomstolen har visat på har de i ett fall ifrågasatt huruvida det är möjligt att upprätthålla detta perspektiv.<sup>51</sup> Rättsfallet handlar om ett tidningsförlag med anställda i olika orter. Journalistförbundet hävdar att lokalredaktionen och centralredaktionen bör räknas till samma driftsenhet trots att de är placerade i olika orter. Till sitt stöd lyfter de fram att personaladministration, lönebetalning, schemaläggning och övrigt redaktionellt arbete sker centralt. Arbetsgivarna hänvisar till begreppets geografiska natur och menar att Umeå, Skellefteå och Byske måste anses som separata driftsenheter. I domskälet öppnar Arbetsdomstolen upp för en organisatorisk tolkning genom att säga att det i förarbetena till 1974 års lag saknas tillräcklig ledning för att göra en adekvat bedömning i alla olika sorters fall. De ifrågasätter exempelvis hur driftsenhetsbegreppet skulle tolkas i en situation där arbetstagare saknar fast arbetsplats eller till huvudsak arbetar på distans. Trots tidigare konstaterande menar Arbetsdomstolen i detta fall att ett organisatoriskt synsätt i den mening Journalistförbundet eftersträvar är alltför drastisk. Ett sådant synsätt skulle vara för långt ifrån den ursprungliga tanken med begreppet i förarbeten.<sup>52</sup> Domskälet visar alltså på en viss tveksamhet i Arbetsdomstolens beslut. Å ena sidan uttrycker de en osäkerhet kring distansarbete och stödet för beslutet från förarbeten, å andra sidan vill de inte frångå motiven till lagbegreppet alltför mycket. Arbetsdomstolen anger i domskälet att:

” det i princip inte bör anses vara fråga om en och samma driftsenhet om arbete utförs åt en arbetsgivare på skilda orter under sådana förhållanden, att man med ett naturligt betraktelsesätt kan säga sig att arbetsgivarens verksamhet är förlagd till de olika orterna och att de enskilda arbetstagarna helt eller åtminstone till väsentlig del har sin arbetsplats förlagd till någon av orterna”.<sup>53</sup>

I domen framgår även att det som huvudregel är förhållandena vid tidpunkten för uppsägningen som avgör vilken driftsenhet en arbetstagare anses tillhöra, men att det kan göras undantag vid exempelvis tillfälliga förflyttningar.<sup>54</sup>

Även när det rör sig om företrädesrätt till återanställning har Arbetsdomstolen valt att tolka driftsenhetsbegreppet med ett geografiskt synsätt. I fallet AD 1996:56 dömer domstolen att kontoren i Landskrona och Helsingborg inte utgör samma driftsenhet och därmed har arbetstagaren inte rätt till återanställning när det andra kontoret utlyser tjänster.<sup>55</sup> Utöver ovan

---

<sup>51</sup> Proposition 1999/2000:86, s. 124.

<sup>52</sup> AD 1988:100.

<sup>53</sup> AD 1988:100.

<sup>54</sup> Öman (2013). Lagen om anställningsskydd, s. 119.

<sup>55</sup> AD 1996:56.

presenterade domar berör även de rättsfall som presenteras under rubriken 3.3 ortsbegreppet det geografiska perspektivet. Bland annat framgår det av domen AD 1993:99 att det inte ställs några storlekskrav på varken antal anställda eller administrativ uppbyggnad för att en arbetsplats ska kunna klassas som en egen driftsenhet, vilket i högsta grad befäster det geografiska perspektivet. Arbetsdomstolen visar således på en övertygelse och enhetlighet över hur begreppet ska tolkas.

## 3.2 Organisatoriskt perspektiv

När det på ämnet driftsenheter talas om organisatoriska faktorer är de faktorer som åsyftas exempelvis löneutbetalning, ekonomisk självständighet, huvudkontor, närmsta chef, och personaladministration. Ett organisatoriskt perspektiv tillåter att faktorer utöver den geografiska positionen tillskrivs ett värde. Det handlar alltså om verksamhetens utformande och inte enbart om verksamhetens geografiska position. Ett organisatorisk synsätt på driftsenhetsbegreppet grundas i en uppfattning om att en geografisk ansats är alltför stelbent och oanpassad för dagens arbetsliv. I förarbetena kan man vidare läsa att det faller sig mest naturligt om enbart de arbetstagare som arbetar på den berörda enheten påverkas av driftsinskränknigen. I propositionen skrivs det att i fall rörande exempelvis stora företag och kommuner som bedriver varierad verksamhet skulle det anses orimligt att inkludera alla delar i en gemensam turordningskrets. Två från varandra helt skilda myndigheter ska alltså inte utgöra samma turordningslista på grund av att de tillhör samma kommun.<sup>56</sup> I AD 1992:130 framgår det att turordningskretsen inte ska omfatta hela kommunen eller landstingets verksamhet. Domstolen förtydligar att begrepp såsom rörelse eller verksamhetsområde inte används i rättskällorna utan att det är driftsenhet, ort, avtalsområde och arbetsgivare.<sup>57</sup> Huvudregeln är således att även om arbetsgivaren bedriver olika typ av verksamhet i samma område är det normalt sett endast den berörda verksamheten som belastas med arbetsbrist.<sup>58</sup>

De facto att arbetsdomstolen i stort sett uteslutande tolkat och tillämpat driftsenhetsbegreppet med ett geografiskt perspektiv har bidragit till ett antal utredningar, lagförslag och betänkanden angående dels helt nya begrepp och formuleringar men också angående nya tolkningar av det redan befintliga. En del av förslagen avstyrktes medan några av de

---

<sup>56</sup> Proposition 1973:129, s. 157.

<sup>57</sup> Öman (2014). *AD om arbetsbrist, turordning och företrädesrätt*, s. 95-96.

<sup>58</sup> Rudeberg & Hedlund (2011). *Faktiska konsekvenser av turordningsreglerna i LAS och avtal*, s. 45.

tillstyrktes. Gemensamt för dem alla är att de ser hinder med en stelbent geografisk tillämpning och menar att det inte är förenligt med dagens arbetsliv.

### 3.2.1 Arbetsdomstolen och ett organisatoriskt perspektiv

En dom i vilken Arbetsdomstolen tog ett steg mot ett mer organisatoriskt synsätt är AD 2006:15. Fallet rör en arbetstagare i Stockholm som blev uppsagd på grund av arbetsbrist och därefter erbjuden en omtvistad omplacering, det intressanta för denna uppsats är dock huruvida han skulle sägas upp från första början. Arbetstagaren arbetade på Stockholmskontoret på Sturegatan 22. På Linnégatan 2 endast 50 meter därifrån låg ett annat Lindebergskontor, vilket bestod av företagsledning, ekonomi, personalavdelning, corporate finance och verkställande direktör. Kontoret på Linnégatan betjänade samtliga 33 kontor över landet. Tidigare har båda avdelningarna varit placerade på Sturegatan men på grund av bristande utrymme beslutades om att expandera och således flytta delar av verksamheten till Linnégatan. Trots denna uppdelning delade de båda arbetsplatserna en gemensam reception. På grund av inskränkningar i verksamheten beslutades det sedan att ekonomiavdelningen skulle flytta tillbaka till Sturegatan, det är ostridigt att de efter flytten tillhörde samma driftsenhet. Arbetsdomstolen fann att kontoren var placerade i två skilda byggnader. Dock lyfter domstolen fram att kontoren tidigare har utgjort samma avdelning och även kommer göra det i framtiden. Det är alltså en fråga om en tillfällig flytt för att sedan återgå till de ursprungliga lokalerna. I domskälet framgår det slutligen att trots ett geografiskt förhållningssätt kan inte driftsenhetsbegreppet tolkas så snävt att de båda kontoren inte ska anses utgöra samma driftsenhet.<sup>59</sup>

Det fackliga förbundet kan även avtala om en viss omfattning för turordningskretsar. I en dom från Arbetsdomstolen framgår det att parterna kan avtala om att flera driftsenheter belägna i olika orter ska tillhöra samma turordningskrets.<sup>60</sup> I målet hade parterna en överenskommelse som innebar att NCC Halland delades in i två regioner bestående av flera driftsenheter vardera. Vid uppsägning på grund av arbetsbrist blev två arbetstagare med lång anställningstid drabbade. Förbundet ville då att en gemensam turordning för båda regionerna skulle upprättas. NCC höll inte med fackförbundet och menade att de hade agerat i enlighet med det avtal de hade träffat och att handlandet därmed inte bröt mot varken LAS eller kollektivavtal.

---

<sup>59</sup> AD 2006:15.

<sup>60</sup> Englund (2009). *Reglerna kring anställningen*, s. 217.

<sup>61</sup> Arbetsdomstolen dömde i företagens favör och menade att denna typ av frågor hör hemma vid förhandlingar om ingående av kollektivavtal.<sup>62</sup>

### 3.2.2 Förslag om ett förändrat begrepp

Med syfte att samordna, avreglera och förenkla den centrala svenska arbetsrätten tillsattes 1992 års kommitté av experter och sakkunniga.<sup>63</sup> Denna kommitté presenterade ett betänkande om ändringar i LAS, där bland annat driftsenhetsbegreppet diskuterades.<sup>64</sup> Kommittén försökte bland annat utreda balansen mellan å ena sidan ett geografiskt synsätt och å andra sidan ett organisatoriskt. I betänkandet menar de på en ökad flexibilitet i arbetslivet och att färre arbetstagare kommer att ha en geografiskt bunden arbetsplats i framtiden. Dessutom kan dagens regelverk leda till en obenägenhet hos arbetstagare att förflytta sig inom företaget, med risk för att hamna i en mindre lönsam driftsenhet och därmed hamna i riskzonen för driftsinskränkningar.<sup>65</sup>

Det geografiska förhållningssättet drabbar inte minst den offentliga sektorn. En driftsenhet skulle exempelvis kunna vara ett sjukhus där det bedrivs åtskilliga, från varandra osammanhängande, verksamheter. Skulle dessutom den fackliga organisationen begära att alla driftsenheter på orten slås samman skulle turordningskretsen bli ohanterlig. Det ställs inga krav på kriterier som ska uppfyllas för att ett sådant beslut ska tas. Att driftsenhetsbegreppet utgör den yttre ramen för turordningsreglerna är ett alltför rigtigt utformande. Begreppet var mer lämpligt på 70-talet, då lagen utformades utifrån de traditionella industriföretagen, men kräver nu en förnyelse. Istället föreslås det från arbetsgivarsidan att en mer organisatorisk ansats ska tas fortsättningsvis. Faktorer såsom ekonomisk samt administrativ självständighet ska också vägas in i gränsdragningen. Ett alltför renodlat organisatoriskt begrepp, såsom ”resultatenhet”, kan dock leda till en alltför stor möjlighet att för arbetsgivaren utforma turordningskretsar bestående av ett fåtal personer.<sup>66</sup>

Kommittén presenterade därefter sitt förslag om ett byte till ordvalet ”arbetsenhet” för att öka flexibiliteten. De två huvudsakliga orsakerna som ligger till grund för förslaget är att de vill

---

<sup>61</sup> AD 2006:84.

<sup>62</sup> Lunning & Toijer (2010). *Anställningsskydd*, s. 643.

<sup>63</sup> Kommittédirektiv 1991:118.

<sup>64</sup> SOU 1993:32.

<sup>65</sup> SOU 1993:32, s. 486.

<sup>66</sup> SOU 1993:32, s. 492.

undvika de situationer när flera, helt fristående avdelningar, inräknas i samma driftsenhet på exempelvis ett sjukhus. För det andra vill de frånga ett alltför geografiskt synsätt då det i det moderna arbetslivet finns starka organisatoriska band trots geografisk åtskillnad. Exempelvis saknar begreppet helt betydelse för arbetsgrupper som saknar en fast geografisk punkt. I sådan fall är det oundvikligt att använda ett organisatoriskt synsätt och då bör lagformuleringen vara utformad så att det också tillåts. Vidare talar den vaga definitionen av driftsenhet för en uppdatering. I förslaget belyser de dock att i flera situationer kommer begreppsändringen inte utgöra någon faktiskt skillnad. Den nya begreppet skulle innebära en presumtion att om tydlig geografisk avgränsning finns ska det utgöra de yttre gränserna. För majoriteten kommer lagändringen alltså inte utgöra någon egentlig skillnad. Vid en fabrik eller restaurang som bedriver verksamhet i en byggnad kommer denna att innebära avgränsningen då detta förefaller rimligt.<sup>67</sup>

Den skillnad det nya begreppet skulle innebära i realiteten är att i fall då flera enheter i en byggnad uppenbarligen bedriver självständig verksamhet ska dessa också kunna utgöra egna arbetsenheter. På andra hållet kan även geografiskt åtskilda enheter räknas som en gemensam om de har ett övergripande organisatoriskt samband. I en butikskedja där personalen ett fåtal gånger roterar mellan de olika butikerna inom orten ska inte anses tillräckligt. Men tjänstgör arbetstagarna regelbundet på de olika butikerna bör de successivt flätas samman till samma arbetsenhet. Om det visar sig att endast en yrkeskategori arbetar inom flera arbetsenheter kan dessa bilda en gemensam medan de övriga yrkeskategorierna utgör en var för sig.<sup>68</sup> I lagändringsförslaget ingår även ett avskaffande av möjligheten för den fackliga organisationen att räkna samman samtliga enheter inom orten.<sup>69</sup>

I förslaget om en ny anställningsskyddslag framförs det tydlig kritik mot det nuvarande tolkning och tillämpning av driftsenhetsbegreppet. Kommittén föreslår istället införandet av ett mer organisatoriskt betonat begrepp såsom arbetsenhet. Viktigt att notera är dock att detta lagförslag inte röstades igenom och således aldrig ändrade innebörden av begreppet. Det är dock av stor relevans att se hur splittrade åsikter det finns om begreppet och att kritik har framförts så långtgående som ett nytt lagförslag.

I arbetsmarknadsdepartementets slutbetänkande 1998 förklarar de att Arbetsdomstolen hittills har tillämpat ett geografiskt förhållningssätt men att de vid sidan av detta har uttryckt en

---

<sup>67</sup> SOU 1993:32, s. 497-499.

<sup>68</sup> SOU 1993:32, s. 500-501.

<sup>69</sup> SOU 1993:32, s. 513.



medvetenhet om att situationer då detta synsätt blir otillräckligt förr eller senare kommer uppkomma. De fall som kräver undantag från det geografiska perspektivet menar departementet är när arbetstagare som saknar fast arbetsplats, där resande alltså är en naturlig del av arbetet. Departementet menar att det även finns ytterligare situationer då den geografiska ansatsen kanske måste frångås och exemplifierar. Exempelvis situationer när endast ett fåtal arbetstagare arbetar på arbetsplatsen och det för arbetsgivaren är utan betydelse vid vilken av flera driftsenheter inskränkningen sker. Risken är nämligen stor att arbetsgivaren då väljer att belägga arbetsbristen på en viss driftsenhet grundat i personalen som arbetar där. Arbetsdomstolen har tidigare bedömt enmansarbetsplatser som egna driftsenheter i vissa fall, men i dessa har arbetsuppgifterna varit starkt kopplade till arbetsplatsen närområde. Exemplet går således inte emot praxis i och med utgångspunkten att det är av underordnad betydelse vid vilken av driftsenheterna inskränkningen sker.<sup>70</sup>

### **3.2.3 Arbetsplats i sin bostad**

I den så kallade IT-propositionen år 1999 läggs förslag fram om utökat anställningsskydd bland annat på grund av det ökade användandet av persondatorer i arbetslivet. Förslaget tillstyrktes av flertalet remissinstanser och LO. SAF, Sveriges industriförbund och Arbetslivsinstitutet avstyrkte dock förslaget och menade på att utredning var otillräcklig och att det fanns en avsaknad av behov.<sup>71</sup> I bakgrunden till propositionen presenterar de olika skäl till regeringens förslag. En anledning som lyfts fram är att de som arbetar med persondator hemifrån på felaktig grund kan räknas in i en driftsenhet. Detta genom att facket kan begära att alla driftsenheter på samma ort skall slås samman till en gemensam turordningslista. Alltså kan en arbetstagare, utan hjälp av föreliggande proposition, räknas in i en turordningslista enbart baserat på de facto att bostaden ligger i samma ort som arbetsplatsen vilken är drabbad av arbetsbrist. Vidare belyser regeringen vikten av att stärka anställningsskyddet för arbetstagare som arbetar på distans hemifrån för att anpassa LAS regelverk efter utvecklingen i arbetslivet.<sup>72</sup> Utöver detta ger det nuvarande systemet arbetsgivaren möjlighet att precisera arbetsbristen till arbetstagarens ensamma driftsenhet och därmed förbigå turordningssystemet.

---

<sup>70</sup> SOU 1998:115, s. 95-96.

<sup>71</sup> Proposition 1999/2000:86, s. 123-124.

<sup>72</sup> Proposition 1999/2000:86, s. 124.

Visserligen finns det möjlighet att genom kollektivavtal stärka distansarbetandes anställningsskydd. Men det är svårt för fackföreningar att avtala om denna punkt då arbetsgivaren inte ser någon egen vinning i förhandlingen. Dessutom är det inte alla arbetsgivare som är bundna av kollektivavtal och har möjligheten. Propositionen presenterar olika typer av distansarbetare och belyser problematiken kring deras huvudort. I propositionen menar regeringen bland annat att arbetstagare som arbetar enbart en dag i veckan på huvudarbetsplatsen skall tillhöra den driftsenheten. Det bör räcka med en fast anknytning till arbetsplatsen genom till exempel ett kontor. En annan typ av distansarbetare är den arbetstagare som jobbar heltid hemifrån. Regeringen anteciperar en ökning av denna typ av jobb i och med IT-utvecklingen. När flera distansarbetare har sina bostäder belägna i samma ort kan fackföreningen begära att de slås samman till en gemensam driftsenhet. Ytterligare ett exempel när lagen är otillräcklig är bostäder som inte är belägna inom samma ort som arbetsplatsen men det finns en organisatorisk koppling. I dessa fall blir anställningsskyddet alltför beroende av var bostad ligger geografiskt i förhållande till huvudarbetsplatsen och övriga driftsenheter.<sup>73</sup>

I propositionen lyfter regeringen även fram att det framförallt är kvinnor som förutspås arbeta på distans från sin bostad på heltid. Jämställdhet blir således ytterligare en variabel till varför lagändringen ska godkännas.<sup>74</sup> Slutligen antog riksdagen regeringens förslag och lagen trädde i kraft 2001. Formuleringen i den faktiska lagtexten kom att bli ”enbart den omständighet att en arbetstagare har sin arbetsplats i sin bostad medför inte att den arbetsplatsen utgör en egen driftsenhet”.<sup>75</sup> Viktigt att notera är att regelverket inte utesluter möjligheten att en arbetstagare som arbetar på distans från sin bostad kan räknas som en egen driftsenhet.<sup>76</sup> I motiven förtydligas det även att förändringen enbart omfattar ”arbetstagare som arbetar i sin bostad och inte sådana som arbetar på distans från någon annan lokal”.<sup>77</sup> Det skapar alltså ett större rum för en organisatorisk tolkning och tillämpning då det numera baseras på i huvudsak organisatoriska förhållanden istället för bostadens geografisk förhållande till arbetsplatsen. I kommittébetänkandet Hållfast arbetsliv nämner de även att beslutet var ett steg i rätt riktning

---

<sup>73</sup> Prop. 1999/2000:86, s. 124.

<sup>74</sup> Prop. 1999/2000:86, s. 125-126.

<sup>75</sup> Glavå (2011). *Arbetsrätt*, s. 554.

<sup>76</sup> Källström & Malmberg (2009), s. 146.

<sup>77</sup> Glavå (2011). *Arbetsrätt*, s. 555.

för en ökad definition av arbetstagarbegreppet och att det nu är oberoende av om du utför arbetet utanför driftsenheten, hemifrån eller på den faktiska arbetsplatsen.<sup>78</sup>

### 3.3 Ortsbegreppet

En ytterligare problematik som uppstår i samband med tolkning och tillämpning av driftsenhetsbegreppet är definitionen av ort. Betydelsen av begreppet ort blir avgörande i och med fackförbundets möjlighet att slå samman samtliga driftsenheter inom samma ort till en gemensam turordningskrets. Viktigt att notera är dock att denna tilläggsregel endast är tillämplig när det rör sig om samma arbetsgivare. Två dotterbolag inom samma koncern kan rimligen inte utgöra en gemensam driftsenhet om det är två olika arbetsgivare.<sup>79</sup> Denna möjlighet till sammanslagning finns endast innan förhandlingar enligt 29 § LAS har utspelat sig.<sup>80</sup> Anledningen till denna bestämmelse är för att det i vissa arbets kategorier förefaller mer naturligt att räkna samman samtliga enheter i en ort.<sup>81</sup> Här tänker de exempelvis på arbetstagare som jobbar på distans eller ömsom växlar mellan olika enheter. Det blir då en fråga om vilken driftsenhet arbetstagaren ska anses tillhöra. I AD 1983:33 framgår det att en arbetstagare som har varit utlånad på ett stadigvarande vis ska inräknas i den driftsenhet där arbetstagaren faktiskt har utfört arbetet.<sup>82</sup>

I propositionen ville man inte att det i alla situationer skulle vara ett måste att räkna samman samtliga enheter, då de i vissa fall helt saknar samarbete. Därför beslutades det att den fackliga organisationen ges en möjlighet att begära en sammanslagning, men att utgångspunkten är att varje driftsenhet räknas var för sig.<sup>83</sup> Vid en sådan begäran inräknas samtliga arbetstagare inom den kollektivavtalsbärande organisationens avtalsområde på de olika driftsenheterna in i samma turordningskrets. Oavsett om de är oorganiserade eller är anslutna till en annan facklig organisation.<sup>84</sup>

---

<sup>78</sup> Ds 2002:56, *Hållfast arbetsliv – för ett föränderligt arbetsliv*, s. 104.

<sup>79</sup> Bylund et al. (2011). *Anställningsskyddslagen*, s. 213-214.

<sup>80</sup> Wästfelt et al. (2014). *Anställningsskyddslagen med kommentarer*, s. 210.

<sup>81</sup> Lunning & Toijer (2010). *Anställningsskydd*, s. 645.

<sup>82</sup> Calleman (1999). *Turordning vid uppsägning*, s. 99.

<sup>83</sup> Proposition 1973:129, s. 157.

<sup>84</sup> Calleman (1999). *Turordning vid uppsägning*, s. 102.

### 3.3.1 Arbetsdomstolen och ortsbegreppet

Den fackliga organisationens tolkning av en och samma ort har vid ett par tillfällen genererat i ett rättsfall i Arbetsdomstolen. Att en sådan begäran av facket får prövas rättsligt går inte att utläsa i varken lagtext eller förarbeten.<sup>85</sup> I de fall som har kommit till Arbetsdomstolen har de tillämpat en restriktiv tolkning.<sup>86</sup> De facto att varje driftsenhet ska upprätta en turordning var för sig är huvudregel och att detta är en tilläggsregel ger en fingervisning om att en alltför vidsträckt tolkning av ortsbegreppet inte ska tillämpas.<sup>87</sup> Det bör tydliggöras att samtliga driftsenheter inom orten måste räknas in för att sådant här beslut ska bli giltigt. Två av tre enheter kan alltså inte inräknas.<sup>88</sup> Fastställandet av vilka enheter som får inräknas i en ort är dock inte alltid så självklart. En ort kan inte likställas med en kommun, då en kommun kan bestå av flera orter samtidigt som en ort kan innefatta flera kommuner.<sup>89</sup>

I rättsfallet AD 1984:59 handlar situationen om ett företag med verksamhet i Kiruna och Svappavaara. Arbetsgivarna har sagt upp 53 tjänstemän från Kiruna och 40 i Svappavaara. Problematiken ligger i att förbundet begärde en gemensam turordningslista och har därav påkallat turordningsbrott för 37 av de uppsagda. Arbetsgivarna hävdar bland annat att avståndet mellan orterna är 46 kilometer och att det i huvudsak är ödemark som skiljer orterna åt. De hänvisar också till begreppet tätort som kräver ett invånarantal på minst 200 personer och att Svappavaara har cirka 800. Å andra sidan lyfter arbetstagarorganisationen fram att de båda orterna ligger i samma kommun. Vidare poängterar de att Svappavaara inte bör anses utgöra en självständig ort i och med att de inte har polis, sjukhus, hotell eller folktandvård. Flera av dessa tjänster avlastar dock orten Vittangi, ett samhälle beläget 27 kilometer från Svappavaara. Exempelvis finns det inte högstadium eller gymnasium i Svappavaara, utan eleverna hänvisas till Kiruna eller Vittangi. Svappavaara tillhör Kirunas riktnummerområde medan Vittangi utgör ett eget. Avståndet kan inte anses onormalt i denna del av landet och är att betrakta som pendlingsavstånd.<sup>90</sup> Arbetsdomstolen betonar vikten av att ortsbegreppet måste vara allmängiltigt. Att det således inte får vara beroende av vilket företag eller deras organisatoriska uppbyggnad. Det Arbetsdomstolen finner avgörande när de dömer till

---

<sup>85</sup> Lunning & Toijer (2010). *Anställningsskydd*, s. 646.

<sup>86</sup> SOU 1993:32, s. 452.

<sup>87</sup> AD 1984:4.

<sup>88</sup> Wästfelt et al. (2014). *Anställningsskyddslagen med kommentarer*, s. 210.

<sup>89</sup> Wästfelt et al. (2014). *Anställningsskyddslagen med kommentarer*, s. 210.

<sup>90</sup> AD 1984:59.

arbetsgivarens fördel i fallet är att orterna ligger med 46 kilometers mellanrum och anses utgöra två från varandra skilda befolkningskoncentrationer.<sup>91</sup>

Ett annat rättsfall som berör komplexiteten kring Ortsbegreppet är AD 1984:4. De två samhällena Mjällom och Nordingrå Vallen ligger båda i Kramfors kommun och består av cirka 500 invånare vardera. Båda platserna ligger i det som kallas Nordingrå församling, alltså inom samma kyrkobokföringsort. Vidare består Nordingrå av 52 olika byar utspridda över tre mil på längden och tre mil på bredden. Enheten i Mjällom har haft ansvar för båda enheternas administrativa uppgifter kring personal och produktion. Utöver detta har de båda arbetsplatserna hjälpt varandra, tvistigt till vilken omfattning, med personal vid exempelvis sjukdomar. De båda byarna har olika postnummer och postorter, skolor och taxirörelser. Avståndet mellan de två driftsenheterna är ungefär 12 kilometer. Mellan de två platserna är det främst obebyggda områden och skog. Enligt Svensk ortförteckning utgör de två separata orter. Arbetsdomstolens sammanvägda bedömning blev slutligen att de två enheterna inte ansågs ligga i samma ort.<sup>92</sup>

Problematiken kring Ortsbegreppet blev extra tydligt när SL-buss gick till Arbetsdomstolen på temat driftsenheter. I samband med en upphandling förlorade företaget fyra trafikområden och 730 medarbetare drabbades av nedläggningen. Huvudfrågan i rättsfallet blev hur de 27 separata driftsställena i Stockholmsområdet skulle delas upp, alltså vilka som kunde sammanslås och därmed anses ingå i samma ort. Alla driftsställen ligger i samma län, vilket i sin tur består av 22 kommuner. Språkprofessorn Thorsten Andersson fick i fallet göra ett sakkunnigutlåtande och menade att en kommun kan bestå av flera orter, men endast i undantagsfall kan en ort sträcka sig över flera kommuner. Arbetsdomstolen fann det orimligt att två kommuner med flera mils avstånds mellanrum skulle kunna hänföras till samma ort på grund av att de var sammanhängande bebyggelse- och befolkningsmässigt. Istället menade Arbetsdomstolen att det mest lämpliga sättet att dela in efter var kommunindelningen.<sup>93</sup> Lunning ställer sig kritisk till denna dom då han menar att lagstiftaren uppenbarligen har tagit avstånd från ordet kommun genom att istället välja begreppet ort. Att då definiera ort med kommungränser ställer han sig tveksam till. Dessutom uttrycker han en ovilja mot att arbetsrättsliga texter ska bli beroende av förvaltningsrättsliga åtgärder såsom ändrande av kommungränser. Slutligen menar Lunning också att domen går emot tidigare riktlinjer där

---

<sup>91</sup> AD 1984:59.

<sup>92</sup> AD 1984:4.

<sup>93</sup> AD 1993:99.

bristande allmän kommunikation, obebyggelse och ödemarker mellan orterna har tilldelats stort fokus, vilket uppenbarligen inte existerar i Stockholms innerstad.<sup>94</sup> Utöver detta fastställde domen även att driftsenhetsbegreppet inte ställer några krav på administration eller storlek för att det ska kunna betraktas som en egen driftsenhet.<sup>95</sup> Gemensamt för samtliga av de tre domarna är att Arbetsdomstolen har använt en restriktiv tolkning av Ortsbegreppet.

## 4. Analys

Som redogjorts för i denna kandidatuppsats är driftsenhet ett mångfacetterat begrepp som legat till grund för åtskilliga tvister. Det har genomförts utredningar, lagförslag och betänkanden om hur begreppet kan förtydligas och kanske framförallt förändras. Det råder som alltid en dragkamp mellan arbetstagar- och arbetsgivarsidan om hur lagen ska tolkas och tillämpas.

Inledningsvis kan sägas att framförallt två problem har utkristalliserat sig under denna studie. Det första som har noterats är att driftsenhetsbegreppet är anpassat för den tid då det skrevs, under en tid då Sverige präglades av industrier. Anpassat efter en arbetsmarknad byggd utan distansarbete, IT-funktioner, butikskedjor och bemanningsföretag. Propositionen är i huvudsak skriven 1973 och är den rättskälla som ligger till störst grund för hur vi tolkar begreppet idag. Det råder en oklarhet i hur Arbetsdomstolen ska komma att döma i potentiella fall och de har uttryckt att rättskällornas vägledning kan komma att bli otillräcklig.

Det andra fallet denna gammaldags utformning visar sig genom är berörande Ortsbegreppet. Rättsfallet om SL-buss belyser den problematik som skapats i och med städernas växande folkmängd och täthet. Tidigare har Arbetsdomstolen fokuserat på befolkningskoncentrationer, avstånd samt barmark, skogspartier eller åkrar mellan de olika enheterna. I en storstad som Stockholm är det dock så pass tätbebyggt och tätbefolkat att det blir väldigt problematiskt att urskilja olika befolkningskoncentrationer eller bebyggelser. De identifierade problemen har den gemensamma nämnaren att de är sprungna ur de facto att begreppet är ålderdomligt.

---

<sup>94</sup> Lunning & Toijer (2010). *Anställningsskydd*, s. 647.

<sup>95</sup> Wästfelt et al. (2014). *Anställningsskyddslagen med kommentar*, s. 210.

## 4.1 Tolkning och tillämpning av driftsenhetsbegreppet

Angående det första identifierade problemet ligger det i den diskrepans som vuxit fram mellan det arbetsliv som existerade då lagtexten formulerades och det arbetsliv lagen tillämpas i idag. Sverige är i vissa hänseenden kvar i det industribetonade arbetsliv som kännetecknade 70-talet. I dessa sammanhang utgör lagstiftningen kring driftsenheter inget problem. Det är när det kommer till de nya arbetsformerna och –förhållandena som problematik kan uppstå. En växande bransch av bemanningsföretag och ökat distansarbete i och med IT-revolutionen är bara två exempel på när det nuvarande rättsläget kan leda till tvistighet. Dagens arbetsmarknad blir allt mindre geografiskt bunden. Redan i sin dom AD 1988:100 flaggade Arbetsdomstolen för att vägledningen från förarbetena inte är tillräcklig för alla tänkbara scenarion. Så här över 20 år senare har Arbetsdomstolen inte ställts inför ett sådant fall än, men i takt med att arbetslivet förändras borde också sannolikheten för ett sådant fall öka.

Det skulle även kunna argumenteras för att en stelbent, men semi-dispositiv, lagstiftning är en god väg för att uppmuntra till lokala överenskommelser. De senaste åren har utredningarna och förslagen till förändring avtagit. Denna stagnation skulle kunna vara en fingervisning på att de lokala överenskommelserna anses tillräckliga för att hantera rättsläget. Överenskommelser som uppstått som en konsekvens i och med Arbetsdomstolens konsekventa dömande i geografisk anda. Att Arbetsdomstolen så konsekvent dömt enligt ett geografiskt synsätt har förvisso bidragit till att systemet har ifrågasatts men också till ett väldigt enhetligt praxis. Det förefaller inte orimligt att alla parter i nuläget är någorlunda nöjda med detta utfall och inte ser något behov av förändring.

För att undvika en situation där Arbetsdomstolen inte kan finna stöd för sin dom har man genom historien menat att begreppet måste förnyas eller bytas ut. Som presenterats i teoridelen har förslagen bland annat varit arbetsenhet och resultatenhet. Två förslag vars tanke var att vidga begreppet till en mer organisatorisk och verksamhetsrelaterad betydelse. Fördelen med dessa är att de i större utsträckning inbegriper alla som blir avlönade av avdelningen oavsett var de arbetar rent geografiskt. Det förefaller ju på många sätt rimligt att en arbetstagare för en avdelning som går dåligt löper risk att bli uppsagd, även om arbetstagaren är geografiskt placerad på annan plats. På samma sätt som det är rimligt att enbart det faktum att en arbetstagare har sin arbetsplats i hemmet inte gör detta till en egen driftsenhet.

Baksidan med ett mer organisatoriskt perspektiv gällande tolkning och tillämpning av begreppet driftsenheter är bland annat att arbetsgivaren ges en större möjlighet att manipulera utfallet vid turordningsprocesser. Genom att förvränga organisatoriska faktorer såsom avlöning, rapportering, närmsta chef och arbetsgrupper skulle en arbetsgivare kunna använda turordningssystemet för att favorisera men även diskriminera. Dessutom kan man på förhand ana situationer då även ett organisatorisk begrepp skulle kunna skapa oklarhet. Oavsett uppfattning om dagens tolkning så leder det åtminstone till en viss rättvisa i den mening att Arbetsdomstolen dömer enhetligt. Med ett organisatoriskt begrepp skulle större krav ställas på Arbetsdomstolen och utfallet skulle troligtvis bli mer varierat i den bemärkelsen att detaljerna i varje rättsfall skulle bli mer avgörande och svårbedömda.

## **4.2 Tolkning och tillämpning av ortsbegreppet**

Den andra infallsvinkeln rör komplexiteten kring ortsbegreppet. Ortsbegreppet är avhängigt driftsenhetsbegreppet och berör samma kontext i bland annat den mening att samma förarbeten ligger till grund för begreppen. Förarbetena ger ingen vidare förklaring till vad ort ska innebära. De facto att ordvalet föll på ort och inte kommun vittnar dock om att kommun inte är den gräns lagstiftaren sökte. I Arbetsdomstolens praxis har ort tolkats på olika sätt och i ett fall har de till och med valt att döma efter kommungränserna, vilket har ifrågasatts just på grund av det argument att hade lagstiftaren åsyftat kommun hade de också valt det ordet. Liksom komplexiteten rörande driftsenheter är användandet av ortsbegreppet i vissa fall inte alltför problematiskt. I och med urbanisering och befolkningstillväxt har vi idag fler och större storstadsområden, vilket försvårar begreppets tolkning och tillämpning.

I mitten av 80-talet rörande Kiruna och Svappavaara kan man tala om två olika befolkningskoncentrationer samt obebyggelse som skiljer orterna åt. I Stockholm år 2015 är det inte lika enkelt att urskilja några befolkningskoncentrationer och någon obebyggelse blir också svårt. I slutet av 90-talet fick Arbetsdomstolen ett fall om Stockholms storstadsområde och ansåg sig då inte kunna göra en rättvis uppdelning utan landade istället i att dela upp ortsbegreppet efter kommungränserna. Som tidigare nämnts hade ordvalet fallit på kommun om det var syftet med tilläggsregeln. Samtidigt måste svårigheten i beslutet förstås. I Stockholms innerstad finns varken olika befolkningskoncentrationer att urskilja eller områden utan bebyggelse. Det kan argumenteras för att det inte är rimligt att en region med flera



hundratusen invånare som sträcker sig flera mils avstånd ska sammanslås till en gemensam turordning om de helt saknar samarbete, enbart på grund av ett fackligt beslut och prejudicerande domar från 80-talet. Särskilt inte när orter som ligger geografiskt närmare varandra och tillsammans har ett par hundra invånare inte anses göra detsamma. Samtidigt som domstolen med ovan nämnda resonemang måste döma efter vad som är rimligt för arbetstagarna måste domstolen också upprätthålla någon form av konsekvens i sitt dömande. Om det inte är möjligt att förena dessa två aspekter kanske begreppets tolkning och tillämpning måste ses över. Måhända att denna problematik redan är uppmärksammas men att Arbetsdomstolen inte har fått chansen att utveckla nytt praxis.

När tilläggsregeln infördes motiverade lagstiftaren det genom att det för vissa arbetstagare uppfattas som mer rättvist om flera driftsenheter räknas samman. Att förbundet är den enda part som kan besluta om sammanslagning leder till att det förmodligen inte används på ett sätt som leder till orättvisa för arbetstagaren. Däremot kan det upplevas leda till orättvisa genom att fackförbundet begär gemensam turordning för exempelvis två nära samarbetande fabriker vilka Arbetsdomstolen dömer ligger i två separata orter. Med ett sådant utfall tillskrivs det geografiska läget större vikt än det organisatoriska samarbetet mellan driftsenheterna. Ortsbegreppet har inte blivit lika omtalat eller omtvistat som driftsenheter. Att införskaffa en mer organisatorisk tyngdpunkt vad gäller orsbsbegreppet skulle i ovanstående exempel kunna ge ett mer rimligt utfall, inte minst om man ser till lagstiftarens motiv att det ska uppfattas som naturligt och rättvist för arbetstagaren. Att det för arbetaren ska uppfattas som naturligt torde med ett sådant resonemang frammana snarare ett organisatoriskt än geografiskt perspektiv.

Ett organisatoriskt förhållningssätt skulle troligtvis också leda till problem vid tolkandet. Det är inte svårt att ana flera frågor som skulle medföra problem vid tolkning och tillämpning. När anses två driftsenheter samarbeta tillräckligt mycket för att kunna sammanslås? Kan ett samarbete sträcka sig hur långt som helst rent geografiskt? Hur länge ska samarbetet mellan driftsenheterna ha pågått? Fördelen med tilläggsregeln är att arbetstagarorganisationen är den enda som kan aktivera den. I praktiken borde det alltså innebära att om ett organisatoriskt synsätt tillämpats i Arbetsdomstolen så hade det inte missbrukats, då förbundet är intresserade av deras medlemmars välmående och vill deras bästa. Som exemplifierats i teoridelen har parterna dock redan idag möjligheten att avtala om kluster vilka ska bestå av vissa

driftsenheter, vilket skulle kunna benämnas som en form av organisatorisk tillämpning, fast på kollektivavtalsnivå och inte av Arbetsdomstolen.

Viktigt att ha i åtanke är att Arbetsdomstolen inte har fått möjlighet att behandla mer än ett fåtal rättsfall på temat. En anledning till att så få fall något domstolen är troligtvis att begreppet, på ett tydligare sett än driftsenhet, är uppenbart geografiskt. Även om ett organisatoriskt samarbete föreligger finns det alltså ingen anledning att gå till domstol om de inte anses ligga i samma ort. Dessutom kan den de facto att Arbetsdomstolen i samtliga fall valt att tillämpa tilläggsregeln restriktivt medverka till att regeln används och prövas rättsligt i liten utsträckning. Exempelvis kan Arbetsdomstolens första dom om ortsbegreppet där två arbetsplatser som låg med 12 kilometers mellanrum ej ansågs tillhöra samma ort ha avskräckt från användande. Utöver Arbetsdomstolens syn på begreppet är det även troligt att lokala överenskommelser och sedvana minskar antalet fall i domstol. Bland annat kan företag komma överens om att dela in regioner med flera driftsenheter, såsom i AD 2006:8. Om en arbetstagarorganisation föreslår att två driftsenheter ska slås samman, med arbetstagarnas bästa i åtanke, förefaller det inte orimligt att arbetsgivaren också upplever det som mest naturligt att sammanslå dessa driftsenheter. Det är dock naturligt att en viss dragkamp uppstår trots allt, då arbetsgivarsidan generellt sett vill tillskriva principen om sist in först ut så lite betydelse som möjligt.

### **4.3 Avslutande ord**

Sammanfattningsvis är båda begreppen komplexa i sin betydelse och omfattning. Ser man till samtliga av de domar som uppkommit till Arbetsdomstolen har ett geografiskt synsätt tillämpats. Det har gång på gång uppkommit rättsfall till Arbetsdomstolen där kärande menat att deras mål ska bryta Arbetsdomstolens mönster om ett geografiskt synsätt och döma till deras favör. Det är egentligen bara ett fall Arbetsdomstolen dömt i ett, delvis, organisatorisk förhållningssätt. I AD 2006:15 ansågs de två kontor som låg mitt emot varandra tillhöra samma driftsenhet dels på grund av deras geografiska närhet men också på grund av att de organisatoriskt ansågs tillhöra samma driftsenhet i och med att flytten var tillfällig. Utöver detta rättsfall har Arbetsdomstolen konsekvent dömt med ett geografiskt perspektiv, även om de i AD 1988:32 gav uttryck för en viss osäkerhet kring det geografiska synsättet.

Gällande Ortsbegreppet har inte Arbetsdomstolen fått samma möjlighet att utveckla en tydligt praxis. I de få rättsfall domstolen behandlat kan man dock ana en viss inkonsekvens eller osäkerhet. Arbetsdomstolens upplevs inte övertygad om vilka rättsfakta som ska tillskrivas högst värde. Är det bebyggelse, antal invånare i orten, vad som anses mest naturligt för arbetstagaren, ödemark eller avstånd mellan driftsenheterna som avgör domslutet? Som tidigare resonerats kring kan det omoderna och oanvända begreppet ort leda till svårigheter för framtida tolkning och tillämpning.

Då det inte tillkommer alltför många rättsfall på något av begreppen är rättsläget rimligtvis under kontroll. Dock har det historiskt gjorts omfattande utredningar och förslag på ändringar angående driftsenhetsbegreppet, vilket tyder på ett visst missnöje kring tolkning och tillämpning. Endast ett av tidigare nämnda förslag har trätt i kraft och det var regelverket angående arbetsplats i egen bostad. Den ändrade lagformuleringen moderniserade innebörden och anpassade lagen efter det arbetsliv vi ser alltmer av idag. På senare år har utredningarna avtagit och samma strävan efter ett annorlunda begrepp syns inte lika tydligt. Den första versionen LAS trädde i kraft 1974 och det kan vara så att de 25 första årens rättsfall och missnöje grundade sig i att lagens tolkning och tillämpning inte hade fått allmänt genomslag än. För det första var det inte lika tydligt i och med att färre domar hade passerat Arbetsdomstolen och för det andra förefaller det inte orimligt att en ny lag ifrågasätts under dess första tid.

Kanske är det nu så att arbetsmarknadens parter har lärt sig anpassa sina lokala överenskommelser efter det nya regelverket och är mer medvetna om rättsläget rörande begreppen. Som tidigare resonerats kring kan ett stelbent regelverk uppmuntra till lokala överenskommelser, vilka kan uppnå en helt annan precision än ett lagrum skulle kunna ha även om begreppet förnyades. I dagens samhälle finns det oändligt många olika företag och organisationer med varierande struktur. Att skapa en specifik formulering som är välfungerande och tillgodoser alla parterns önskemål kan bli en omöjlig uppgift. Med detta i åtanke är dagens stelbenta lagformulering trots allt kanske i enlighet med den svenska modellen som uppmuntrar till kollektivavtal och lokala överenskommelser.

Samtidigt som det är tryggt att bibehålla ett fungerande system kan man ifrågasätta huruvida det är det bästa möjliga. Det finns ju trots allt arbetsplatser som inte har kollektivavtal eller av någon anledning inte sluter avtal om det berörda ämnet. För dessa arbetsplatser, men även för de med kollektivavtal, skulle ett förändrat driftsenhetsbegreppet kunna underlätta och göra

turordningsprocessen mer rättvis. För att ett nytt begrepp skulle få någon reell påverkan skulle det behöva ha en mer organisatoriskt prägel. Begreppet skulle även kunna förnyas genom en kompletterande mening såsom användes vid införandet av regeln om arbetsplats i bostaden. Oavsett om innebörden av ordet eller formuleringen skulle förändras hade beslutet varit oerhört komplext. En ny innebörd skulle ha höga krav från såväl arbetsgivare som arbetstagarorganisationer.

Avslutningsvis är driftsenhet enbart ett av flera avgörande begrepp i det svenska turordningssystemet i 22 § LAS. Med begrepp såsom tillräckliga kvalifikationer, omplaceringsskyldighet och nygamla undantagsregeln finns som tidigare beskrivits andra metoder för att dels minska anställningsskyddet, dels kringgå principen om sist in först ut. Att paragrafen om turordning är semi-dispositiv gör dessutom att samtliga av ovan nämnda reglers rättsliga tyngd kan förhandlas bort genom kollektivavtal. Driftsenhetsbegreppet må avgöra de yttre gränserna för turordningen, men väl inom denna bestämda krets finns sedan flera tillvägagångssätt för att kringgå den lagstiftade principen om sist in först ut. Hävdar röster att driftsenhetsbegreppet behöver förändras hävdar troligtvis fler att själva turordningssystemet måste förändras.

## **Abstract**

This thesis explores the interpretation and application of the operation unit concept and the connected district concept, both found in § 22 LAS. Both terms are to be found in the Swedish redundancy system and are crucial in the aspect of forming the utmost boundary for which employees who should be included in the calculation of the principle of last in first out. Thus it means that the concepts determine who are at risk of being made redundant.

The aim of the thesis is to clarify the legal situation of the two concepts and examine the legal facts that affect interpretation. Are the concepts essentially dependent on geographical or organizational factors? To achieve the purpose a traditional dogmatic method will be used. In this thesis that means all cases, with this theme, from the labor court will be analyzed in relation to preparatory work, doctrine, investigations and considerations.

After presenting the legal situation concerning the two concepts follows an analysis of their function today. What problems have interpretation faced historically and what future problems does it face. How can a system that was developed in order to suit the 1970's industrial society adapt to today's labor market characterized by teleworking, staffing industry and chain stores? Does the concept need to be renewed, or even replaced? Or is today's solution one in which both parties are satisfied.

## Källförteckning

### Offentligt tryck

Proposition 1973:129, *Förlsag till lag om anställningsskydd*

Kommittédirektiv 1991:118, *Översyn av den arbetsrättsliga lagstiftningen*

SOU 1993:32, *Ny anställningsskyddslag*

SOU 1998:115, *Distansarbete och arbetsrätt*

Proposition 1999/2000:86, *Ett informationssamhälle för alla*

Proposition 1999/2000:144, *Undantag från turordningen*

Departementsserie 2002:56, *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv*

### Rättsfallsförteckning

AD 1984:4

AD 1984:59

AD 1988:32

AD 1988:100

AD 1992:130

AD 1993:99

AD 1993:197

AD 1994:85

AD 1996:56

AD 2000:69

AD 2006:15

Axel Stigmar  
Lunds universitet  
HARH16  
AD 2006:84

AD 2011:30

## Litteratur

Adlercreutz, A. & Mulder B. J. (2013). *Svensk arbetsrätt*. 13 uppl., Nordstedts Juridik AB, Stockholm.

Andersson, A., Edström, Ö. & Zanderin, L. (2013). *Arbetsrätt*. 6e uppl., Författarna och Liber AB, Stockholm.

Bylund, B., Elmér, A., Viklund L. & Öhmon, T. (2011). *Anställningsskyddslagen: Med kommentar*. 11e uppl., Unionen och Nordstedts.

Calleman, C. (1999). *Turordning vid uppsägning*. Diss. Umeå: Umeå universitet.

Englund, T. (2009). *Reglerna kring anställningen*. 4e uppl., Tholin & Larssons förlag, Göteborg.

Fahlbeck, R. (1989). *Praktisk arbetsrätt*. 3e uppl., Liber AB, Stockholm.

Glavå, M. (2011). *Arbetsrätt*. 2a uppl., Studentlitteratur AB, Lund.

Källström, K. & Malmberg, J. (2009). *Anställningsförhållandet: Inledning till den individuella arbetsrätten*. 2a uppl., Iustus Förlag AB, Uppsala.

Lehrberg, B (2001). *Praktisk juridisk metod*. 4e uppl., Författaren och Iustus Förlag AB, Uppsala.

Lunning, L. & Toijer, G. (2006). *Anställningsskydd: Kommentarer till anställningsskyddslagen*. 9e uppl., Norstedts Juridik AB, Solna.

Lunning, L. & Toijer, G. (2010). *Anställningsskydd: En lagkommentar*. 10e uppl., Norstedts Juridik AB, Solna.

Sigeman, T. (2010). *Arbetsrätten*, 5e uppl., Norstedts Juridik AB, Stockholm.

Ulander-Wänman, C. (2014). *Priset för flexibiliteten: En analys av anställningsvillkor för arbetstagare i kommuner och landsting*. Iustus Förlag AB, Uppsala.

Axel Stigmar  
Lunds universitet  
HARH16

Wästfelt, M., Bäckström, M., Wulkan, M., & Åström, L. (2014). *Anställningsskyddslagen med kommentarer*. 12e uppl., Studentlitteratur AB, Lund.

Öman, S. (2014). *AD om arbetsbrist, turordning och företrädesrätt*. Lars Åhnberg AB, Stockholm.

Öman, S. (2013). *Lagen om anställningsskydd: En kommentar*. Karnov Group Sweden AB, Stockholm.

### **Otryckta källor**

Rudeberg, S och Hedlund, H (2011). *Faktiska konsekvenser av turordningsreglerna i LAS och avtal: En rapport av Svenskt Näringsliv och PTK, Stockholm.*

<http://ptk.se/products/files/LAS%20rapporten%20SvN-PTK.pdf>

### **Kollektivavtal**

Tekniktjänsteavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer (17/6-14—31/3-16)