

# ”Individuell arbetsbrist”

Linnéa Giubbi Högborg & Madeleine Liljegren

Kandidatuppsats i arbetsrätt

HARH16

HT 2014

Handledare

Andreas Inghammar



LUNDS UNIVERSITET  
Ekonomihögskolan

# Innehållsförteckning

<b>Förord .....</b>	<b>6</b>
<b>Förkortningar.....</b>	<b>7</b>
<b>1. Inledning.....</b>	<b>8</b>
1.1 Bakgrund .....	8
1.2 Syfte och frågeställning.....	9
1.3 Avgränsningar .....	9
1.4 Metod och material .....	10
1.5 Disposition .....	11
<b>2. Uppsägning.....</b>	<b>13</b>
2.1 Inledning .....	13
2.2 Saklig grund .....	13
2.3 Uppsägningsgrunder .....	14
2.3.1 <i>Personliga skäl</i> .....	15
2.3.2 <i>Arbetsbrist</i> .....	16
2.3.2.1 Turordning vid arbetsbrist .....	17
2.3.2.2 Fingerad arbetsbrist .....	18
2.4 Tillräckliga kvalifikationer i förhållande till uppsägning .....	21
2.5 Skadestånd och ogiltighetsförklaring .....	23
2.6 Bevisbörd.....	24
<b>3. Omplacering.....</b>	<b>25</b>
3.1 Inledning .....	25
3.2 Skillnader och likheter mellan 7 § och 22 § LAS .....	26
3.3 Omplacering i förhållande till 22 § LAS.....	27

3.4	Tillräckliga kvalifikationer.....	27
3.4.1	<i>Kompetens</i> .....	28
3.4.2	<i>Bevisbörda i förhållande till tillräckliga kvalifikationer</i> .....	29
<b>4.</b>	<b>Analys</b> .....	<b>31</b>
4.1	Individuell arbetsbrist.....	31
4.2	Tillräckliga kvalifikationer.....	33
<b>5.</b>	<b>Slutdiskussion</b> .....	<b>37</b>
5.1	Finns ”individuell arbetsbrist”?.....	37
5.2	Vad är tillräckliga kvalifikationer i förhållande till uppsägning och omplacering?.....	37
	<b>Käll- och litteraturförteckning</b> .....	<b>38</b>
	<b>Rättsfallsförteckning</b> .....	<b>40</b>

# Summary

Individual redundancy is a concept that has been relatively unexplored and controversial. Furthermore it is not a just cause for an employer to give an employee a notice of leave in the Swedish labor law due to individual redundancy. One of the questions we ask ourselves in this essay is that even though this is not a just cause for giving notice of leave, does the employer use even though it is not accepted by Swedish labor law and if so, in what ways? The motives to why an employer rather would like to use redundancy than personal reasons are many but what they all have in common is the fact that it in some way benefits the employer. To give notice of leave due to personal reasons is more protected in the Swedish employment protection. Relevant, as well, to the individual redundancy is ample qualifications in connection to relocation and notice of leave. An employee must be able to fulfill the qualifications that the employer has stipulated. The essay also discusses the wide range of the ample qualifications and in which situations these are applied.

Key words: redundancy, personal reasons, ample qualifications, employment protection law, notice of leave.

# Sammanfattning

Individuell arbetsbrist är ett relativt outforskat och omtvistat begrepp och utgör inte saklig grund för uppsägning i den svenska arbetsrätten. I denna uppsats ställer vi oss frågan huruvida detta fenomen ändå är något som tillämpas av arbetsgivare och i så fall på vilket sätt. Motiven för varför en arbetsgivare vill säga upp en arbetstagare på grund av arbetsbrist istället för på grund av personliga skäl kan vara många men gemensamt för motiven är att det kan vara mer fördelaktigt för en arbetsgivare att säga upp på grund av arbetsbrist jämfört med personliga skäl. Detta för att uppsägningsgrunden personliga skäl har ett starkare skydd i anställningsskyddslagen. Relevant för den individuella arbetsbristen är även tillräckliga kvalifikationer i förhållande till omplacering och uppsägning. En arbetstagare måste uppfylla de uppställda kraven för att kunna bli omplacerad. Uppsatsen diskuterar bredden i kvalifikationerna och i vilka situationer dessa aktualiseras.

Nyckelord: arbetsbrist, personliga skäl, tillräckliga kvalifikationer, LAS, uppsägning.

# Förord

För att kunna skriva en kandidatuppsats krävs en bra handledare. Vi vill tacka Andreas Inghammar för all hjälp, vägledning och bra tips vi fått!

Lund, december 2014

Linnéa Högborg Giubbi

Madeleine Liljegren

# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen, Arbetsdomstolens domar
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop	Proposition

# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund

Företaget Frukt AB har alltid hanterat sina order manuellt på papper. I takt med att tekniken har utvecklats vill nu ledningen i Frukt AB hantera orderna via datorn. Bengt Andersson är anställd på företaget sedan 40 år tillbaka och gillar inte förändringar. Medan de andra anställda genomgår en utbildning i hur det nya systemet ska fungera vägrar Andersson att delta. Därmed går arbetstagaren miste om hur man ska hantera order i framtiden.

Oviljan till förändring har lett till att Andersson nu saknar tillräckliga kvalifikationer för att hantera order på företaget. Detta i sin tur har resulterat i att arbetstagaren har otillräckliga kvalifikationer för sin tjänst, som nu har förändrats. Det har alltså blivit arbetsbrist på Andersson och arbetsgivaren säger upp arbetstagaren på grund av övertalighet, kopplad till dessa bristande kvalifikationer. Frukt AB behöver nu anställa en ny person som ska ta över Anderssons arbetsuppgifter.

Skulle detta kunna vara individuell arbetsbrist och har arbetstagarens kompetens nu förminskats till den grad att han inte längre innehar tillräckliga kvalifikationer? Begreppet ”individuell arbetsbrist” är inte allmänt vedertaget och finns inte i lagtext. Det vi vill undersöka är om det finns en koppling mellan arbetsbrist och tillräckliga kvalifikationer och om detta kan hittas i praxis.

I lag (1982:80) om anställningsskydd görs en indelning mellan uppsägning på grund av personliga skäl och uppsägning på grund av arbetsbrist. I sammanhanget anser vi att det kan vara hårfint om det är hänförligt till personliga skäl eller arbetsbrist. Vi vill med denna uppsats försöka klargöra denna skillnad. Vi vill reda ut om det finns något som heter individuell arbetsbrist och hur AD har dömt i liknande fall.

Intresset för detta område väcktes då vi insåg hur stort och komplext begreppet tillräckliga kvalifikationer är. Begreppet kan innehålla allt från utbildning och



erfarenhet till hälsa och flexibilitet.<sup>1</sup> Samtidigt är begreppet relativt odefinierat och ambivalent, vilket väckte en nyfikenhet hos oss. Mer ingående om tillräckliga kvalifikationer kommer vi att undersöka längre fram i uppsatsen.

När man studerar domstolspraxis från AD gällande arbetsbrist och tillräckliga kvalifikationer får man en generell bild av att AD ofta dömer till arbetsgivarnas fördel. Arbetsgivaren har rätten att fritt leda och fördela arbetet. Uppfattningen är att arbetsgivarna äger begreppet arbetsbrist, att det är arbetsgivaren som bestämmer huruvida det föreligger arbetsbrist eller inte. Frågan är om inte arbetsgivarparterna kan utnyttja denna makt för att bli av med anställda med hjälp av arbetsbristbegreppet eller ett påstående om bristande kvalifikationer istället för den riktiga bakomliggande orsaken vilket är personliga skäl? Arbetsbrist kan i praktiken vara mer fördelaktigt att använda sig utav för arbetsgivaren än personliga skäl. Detta kommer vi att ta upp, utreda och analysera längre fram.

## 1.2 Syfte och frågeställning

Som vi nämnt tidigare är tillräckliga kvalifikationer ett begrepp som är svårtolkat. Syftet med denna uppsats är att redogöra för vad tillräckliga kvalifikationer är och undersöka om det finns en koppling mellan detta begrepp och arbetsbrist. Huvudfrågorna för denna uppsats är:

*Finns "individuell arbetsbrist"?*

*Vad utgör tillräckliga kvalifikationer i samband med uppsägning och omplacering?*

Underfrågor som vi även kommer att undersöka är: är "individuell arbetsbrist" då en dold makt som ingår i arbetsgivarens arbetsledningsrätt? Vilka slutsatser, om några, kan vi dra av den praxis som finns på detta område?

## 1.3 Avgränsningar

Vi har valt att inrikta oss på den svenska arbetsrätten och inte involvera utländsk lagstiftning eller EU-rätt. Detta för att anställningsskyddet i allt väsentligt är ett nationellt rättsområde och att man inte hittar något motsvarande i EU-rätten. Vi

---

<sup>1</sup> Se exempel: K. Lundberg m.fl., *Juridik*, 2011, s. 344, M. Rönmar, *Redundant because of lack of competence*, 2001, s. 121 och AD 1977 nr. 64.

kommer att göra ett urval av relevanta rättsfall från AD som har en anknytning till våra rättsfrågor. Fokus kommer att ligga på arbetsbristen och tillräckliga kvalifikationer. Personliga skäl kommer också att tas upp för att kunna besvara våra rättsfrågor, men inte i samma utsträckning som arbetsbristen. Uppsatsen kommer att utgå från en tillsvidareanställning.

För att avgränsa uppsatsen har vi valt att utelämna företrädesrätt till återanställning. Detta har även viss relevans till tillräckliga kvalifikationer men vi anser att det inte är väsentligt för att besvara våra rättsfrågor då vi kommer att lägga fokus på uppsägningsaspekten och inte återanställningsaspekten. Vi kommer inte heller ta upp förstärkt turordningsskydd, uppsägningstid, förhandling enligt 29 § LAS, procedurregler i 30 § LAS, varsel och preskription.

## 1.4 Metod och material

Uppsatsen är skriven utefter vanlig traditionell rättsdogmatisk metod. Denna metod går ut på att efterforska svar på de frågor vi har i gällande rätt.<sup>2</sup> Utgångspunkten enligt denna metod är att fastställa vad det finns för rättsregler och hur dessa tillämpas (*de lege lata*) eller vad lagstiftaren bör skapa för rättsregler (*de lege ferenda*).<sup>3</sup>

Upplägget för uppsatsen är till en början deskriptivt (kapitel två och tre) och går sedan över till en analytisk del (kapitel fyra och fem). Anledningen till varför vi har valt att göra på detta vis är för att man måste ha med deskriptiva delar för att sedan kunna analysera. I analysen kommer vi att bryta sönder det material vi har framställt för att sedan noga undersöka och dra slutsatser av den.<sup>4</sup>

Material som är använt för uppsatsens rättsliga utredning och analys är: lagar, förarbeten, rättspraxis och doktrin. Allt material som har varit relevant har vi sedan tolkat och vägt samman.<sup>5</sup> Förarbetena har vi använt som en kompletterande rättskälla till lagtexten. Ur förarbetena kan man se detaljerade beskrivningar, syftet med lagen och se vad lagstiftaren haft för tankar kring tillämpningen.<sup>6</sup> Lagtext

---

<sup>2</sup> B. Lehrberg, *Praktisk juridisk metod*, 2014, s. 31.

<sup>3</sup> B. Lehrberg, *Praktisk juridisk metod*, 2014, s. 203-204.

<sup>4</sup> C. Sandgren, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*, 2007, s. 66.

<sup>5</sup> C. Sandgren, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*, 2007, s. 70.

<sup>6</sup> H. Hydén, T. Hydén, *Rättsregler*, 2011, s. 157.

har vi också tillämpat i uppsatsen och under lagtext i hierarkin kommer domstolsavgörande i den högsta instansen. I vårt fall är AD den högsta instansen.<sup>7</sup> Rättspraxis har också stor betydelse när man tolkar lagar. Detta används som vägledning för framtiden.<sup>8</sup> Vi har valt att använda oss av praxis som är återkommande och frekvent citerade i doktrin. Vi har sedan valt ut de med mest betydelse för vårt ämne för att kunna besvara våra rättsfrågor. Därav har vi en del äldre praxis då det var i dessa äldre rättsfall som viktiga principer stipulerades. Det hänvisas ofta till rättsfallen i nyare fall vilket gör att de fortfarande är aktuella.

En rättsregel som enbart nämns i exempelvis doktrin och som inte nämns i lag eller rättspraxis kan betraktas som osäker.<sup>9</sup> Doktrin hör till de icke-auktoritativa rättskällorna. De kan dock ha viss auktoritativ tyngd.<sup>10</sup> Viktigt att tänka på är att inte basera hela sin framställning på doktrin. Detta för att inte alla rättsfall som omnämns i doktrinen är uttömmande samt att doktrinen inte uppdateras med ny rättspraxis.<sup>11</sup>

Traditionellt sätt väger rättskällor så som juridiska handböcker och lagkommentarer tungt. Utgångspunkten för sådana rättskällor är att besvara så många frågor som det går.<sup>12</sup> Vi har även använt oss av läroböcker som ofta ger svar på hur de grundläggande strukturerna ska se ut.<sup>13</sup>

## 1.5 Disposition

Efter det inledande kapitlet kommer kapitel två om uppsägning. Detta kapitel är omfattande och allmänt. Poängen med detta är att ge en bred inblick i ämnet. Efter kapitel två går vi mer in på detaljer med mer specificerade rubriker. Läsaren ska först få en övergripande förståelse av ämnet. Sedan ska läsaren få ett djup för att efter detta gå in på analysen och förstå denna med hjälp av den bakomliggande informationen.

---

<sup>7</sup> B. Lehrberg, *Praktisk juridisk metod*, 2014, s. 206-207.

<sup>8</sup> H. Hydén, T. Hydén, *Rättsregler*, 2011, s. 158.

<sup>9</sup> B. Lehrberg, *Praktisk juridisk metod*, 2014, s. 61.

<sup>10</sup> B. Lehrberg, *Praktisk juridisk metod*, 2014, s. 206-209.

<sup>11</sup> B. Lehrberg, *Praktisk juridisk metod*, 2014, s. 171.

<sup>12</sup> B. Lehrberg, *Praktisk juridisk metod*, 2014, s. 207-208.

<sup>13</sup> Ibid.

Kapitel två byggs upp med en inledning för att locka läsaren. Sedan övergår kapitlet i lagrum som är relevanta för uppsägning och efter detta presenteras uppsägningsgrunderna. I kapitel två finns även skadestånd och ogiltighetsförklaring som handlar om konsekvenser av arbetsgivare respektive arbetstagares handlingar. Detta följs av ett kapitel som utreder vem som innehar bevisbördan.

Kapitel tre heter omplacering och är början på vårt mer specialiserade kapitel. Här börjar en mer detaljerad inriktning till vårt syfte. Vi knyter an till vårt syfte och gör det möjligt att besvara frågorna. Även här har vi ett inledande kapitel för att följa en tydlig struktur. Inledningskapitlet följs av en utredning av hur omplacering förhåller sig till 22 § LAS. Tillräckliga kvalifikationer är en annan underrubrik och den är något mer omfattande än det förra då detta är mer relevant för vårt syfte.

Uppsatsen kommer att avslutas med en analys och en slutdiskussion. I analysen kommer vi att analysera framställd fakta och dra slutsatser från detta. Här gör vi den starkaste anknytningen till syftet och besvarar rättsfrågorna. I slutdiskussionen kommer vi att diskutera våra slutsatser och resultat.

## 2. Uppsägning

### 2.1 Inledning

När en tillsvidareanställning upphör kallas det i normalfallet för uppsägning. Innebörden av detta är att efter en viss uppsägningstid upphör anställningen.<sup>14</sup>

Ökad anställningstrygghet är syftet med LAS. Här finns inskränkningar i rätten att säga upp arbetstagare; allt ifrån uppsägningstider till påföljder vid brott mot lagen finns i denna lag.<sup>15</sup> En princip som är viktig i LAS är att desto längre man har varit i sin anställning desto mer ökar anställningstryggheten för arbetstagaren.<sup>16</sup> Dock gäller detta enbart för vissa delar av LAS, så som 22 § LAS om turordning. Vid stöld kan 18 § LAS bli tillämplig och då tas det ingen hänsyn till anställningens längd. Lagen gäller för alla typer av anställningar inkluderat extrajobb och provanställningar bara för att nämna två exempel.<sup>17</sup> Utgångspunkten är enligt 4 § LAS att arbetstagaren ska vara anställd tillsvidare. Denna utgångspunkt har viss relevans till syftet med anställningsskyddsregleringen.<sup>18</sup>

### 2.2 Saklig grund

7 § LAS kommer vi enbart att kommentera kort då dess innebörd och konsekvenser kommer kommenteras och undersökas längre fram i uppsatsen. Denna paragraf är viktig då det är här uppsägningsgrunderna och saklig grund finns.

För att framställa paragrafen kort: det första som nämns i 7 § LAS är kravet på saklig grund. Nästa stycke förklarar omplaceringsskyldigheten och det faktum att saklig grund inte föreligger om man kan omplacera en arbetstagare. Även företagsövergångar nämns som exempel där det inte finns saklig grund endast på grund av själva övergången. Sista stycket i 7 § LAS behandlar tvåmånadersregeln.

---

<sup>14</sup> M. Glavå, *Arbetsrätt*, 2011, s. 439.

<sup>15</sup> Prop. 1973:129 med förslag till lag om anställningsskydd, m.m., se till exempel s. 59-61, och prop. 1981/82:71 om ny anställningsskyddslag m.m., se till exempel s. 31-38.

<sup>16</sup> A. Adlercreutz, B. J. Mulder, *Svensk arbetsrätt*, 2013, s. 85.

<sup>17</sup> J. Nyholm, A. Sundin, *Anställda*, 2011, s. 34.

<sup>18</sup> M. Glavå, *Arbetsrätt*, 2011, s. 268-269.

Avslutande finner man även de två uppsägningsgrunderna arbetsbrist och personliga skäl.

7 § 1 st. LAS fastställer, som vi tidigare nämnt, att det måste finnas en saklig grund bakom uppsägningen. Vad saklig grund innebär står inte preciserat i lagtexten, anledningen till detta är för att de olika förhållandena är olika och därför anses det inte rimligt. Till hjälp att fastställa huruvida det föreligger saklig grund eller inte finns förarbeten som vägledning.<sup>19</sup> Förslag till definition har tagits fram men utan framgång. Dock kan man utgå från att uppsägningen ska vara befogad och att det ska finnas en godtagbar anledning.<sup>20</sup> Det kan även utläsas av förarbetena till LAS 1974 att det anbefalldes en skärpning.<sup>21</sup> Saklig grund kompletteras av omplaceringsskyldigheten som innebär att när det kan fordras av arbetsgivaren att omplacera till ett befintligt och ledigt arbete för den berörda arbetstagaren.<sup>22</sup> Mer ingående fakta om omplaceringsskyldigheten presenteras senare.

Bestämmelsen i 7 § LAS om saklig grund är en inskränkning i § 32-befogenheterna. Genom saklig grund kan de flesta uppsägningar som arbetsgivaren utfört prövas rättsligt.<sup>23</sup>

### 2.3 Uppsägningsgrunder

Det framgår av 7 § 2 st. LAS att det finns två uppsägningsgrunder: den ena grunden relaterar till arbetstagarens personliga förhållanden och kallas för uppsägning av personliga skäl. Den andra grunden relaterar till verksamheten och inte till arbetstagarens personliga förhållanden och benämns som uppsägning på grund av arbetsbrist.<sup>24</sup>

Vid en internationell jämförelse anses det svenska anställningsskyddet vid en uppsägning på grund av personliga skäl starkt medan anställningsskyddet vid en uppsägning på grund av arbetsbrist relativt svagt.<sup>25</sup> Beroende på vilken typ av uppsägning som uppges blir det olika utfall på hanteringen av uppsägningen. En upp-

---

<sup>19</sup> H. Hydén, T. Hydén, *Rättsregler*, 2011, s. 157.

<sup>20</sup> J. Nyholm, A. Sundin, *Anställda*, 2011, s. 335.

<sup>21</sup> Prop. 1973:129 med förslag till lag om anställningsskydd, m.m., s. 118-123.

<sup>22</sup> L. Lunning, G. Toijer, *Anställningsskydd*, 2010, s. 333.

<sup>23</sup> A. Adlercreutz, B. J. Mulder, *Svensk arbetsrätt*, 2013, s. 204.

<sup>24</sup> Prop. 1973:129 med förslag till lag om anställningsskydd, m.m., s. 118 ff.

<sup>25</sup> T. Sigeman, *Employment Protection in Scandinavian Law*, 2002, s. 274-275.

sägning som skett på grund av personliga skäl som ogillas av domstol ska inte utgöra svårigheter (*res judicata*) för arbetsgivaren att säga upp arbetstagaren på grund av arbetsbrist i ett senare skede.<sup>26</sup>

I rättsfall från AD har det framkommit att det inte är möjligt att åberopa båda uppsägningsgrunderna vid en uppsägning. Det är då det görs en skillnad mellan arbetsbristsituationer och personliga skäl i lagtext. Därmed bör arbetsgivaren ha bestämt innan en uppsägning verkställs vilken uppsägningsgrund hen ska välja.<sup>27</sup> Om arbetsgivaren anger en inkorrekt uppsägningsgrund ska AD istället döma efter den verkliga uppsägningsgrunden.<sup>28</sup>

### 2.3.1 Personliga skäl

Den centrala frågan vid uppsägning på grund av personliga skäl är om uppsägningen var sakligt grundad.<sup>29</sup> Om man använder sig av uppsägningsgrunden personliga skäl är uppsägningen endast avsedd att omfatta en arbetstagare<sup>30</sup> och att det går att hänföra till arbetstagaren personligen.<sup>31</sup> Att tänka på är att en uppsägning av personliga skäl ska vara en sista utväg.<sup>32</sup> Arbetsgivarens skyldigheter att undersöka andra alternativ än uppsägning på grund av personliga skäl är långtgående.<sup>33 34</sup> Innan man kan säga upp personen måste man i många fall ha omplacerat eller gjort ett försök till omplacering av arbetstagaren före i enlighet med 7 § 2 st. LAS. Dock gäller inte detta vid till exempel brott och andra mer allvarliga händelser. Vid personliga skäl är omplaceringsmöjligheterna mindre än vid arbetsbrist. Bevisbördan ligger hos arbetsgivaren som måste kunna bevisa att arbetstagaren inte skött sig och att detta har skadat verksamheten i någon form.<sup>35</sup> Det vanligaste skälet till att arbetsgivaren förlorar uppsägningsmål är att bevisningen brister.<sup>36</sup>

---

<sup>26</sup> L. Lunning, G. Toijer, *Anställningsskydd*, 2010, s. 341 och AD 1979 nr. 25.

<sup>27</sup> AD 1980 nr. 133 och AD 1994 nr. 122.

<sup>28</sup> L. Lunning, G. Toijer, *Anställningsskydd*, 2010, s. 491.

<sup>29</sup> K. Källström, J. Malmberg, *Anställningsförhållandet*, 2013, s. 134.

<sup>30</sup> J. Nyholm, A. Sundin, *Anställda*, 2011, s. 350.

<sup>31</sup> 7 § 4 st. LAS.

<sup>32</sup> J. Nyholm, A. Sundin, *Anställda*, 2011, s. 350.

<sup>33</sup> M. Rönmar, A. Numhauser-Henning, *Swedish Employment Protection in Times of Flexicurity Policies and Economic Crisis*, 2012, s. 11.

<sup>34</sup> Arbetsgivaren ska ta hänsyn procedurregler som finns i 30 § LAS vid uppsägning på grund av personliga skäl.

<sup>35</sup> J. Nyholm, A. Sundin, *Anställda*, 2011, s. 350.

<sup>36</sup> K. Källström, J. Malmberg, *Anställningsförhållandet*, 2013, s. 137.

Drivkrafterna som ligger till grund för den eventuella uppsägningen ska vara fokuserat på vad man kan dra för slutsats av det negativa handlingssättet. Arbetsgivaren framställer alltså en typ av prognos som baseras på de begångna förseelserna. Faktorer som tas med i beräkningen är bland annat storleken på företaget, hur länge arbetstagaren har varit anställd och vilken position arbetstagaren har i verksamheten.<sup>37</sup> Enligt praxis behöver en arbetsgivare vara mer tolerant mot den person som varit anställd längre tid i jämförelse med en person med kortare anställningstid.<sup>38</sup> Arbetstagarens position på företaget påverkar på så vis att desto högre position arbetstagaren har desto högre krav kan arbetsgivaren ställa på lojalitet.<sup>39</sup>

Skälen för uppsägning på grund av personliga förhållanden varierar men några exempel är: misskötsamhet<sup>40</sup>, brottsliga gärningar<sup>41</sup> och förtroendeskadligt beteende<sup>42</sup>. En del skäl som kan hänföras till den anstälde personligen är inte godtagbara orsaker som kan leda till en uppsägning. Andra skäl kan vara acceptabla men ska kunna prövas av domstol.<sup>43</sup>

### 2.3.2 Arbetsbrist

För att inleda kapitlet om arbetsbrist bör man ställa sig frågan: vad är arbetsbrist? AD har i flera domar uttryckt sig tydligt gällande att alla uppsägningar som inte har med personliga skäl att göra är arbetsbrist.<sup>44</sup> Det finns ingen definition av arbetsbrist i lagen som det finns för personliga skäl.<sup>45</sup> I AD 1993 nr. 101 gör AD en utförlig utredning om hur man ska betrakta arbetsbristuppsägningar. Konkreta exempel som AD betonar är nedskärning av verksamheten, ändring av inriktningen på verksamheten samt att omorganisera verksamheten. Arbetsgivaren bestämmer över arbetsuppgifterna och hur dessa ska fördelas. De skäl som en arbetsgivare kan ha som grund för sin bedömning kan vara ekonomiska, organisatoriska eller liknande.<sup>46</sup> Det är arbetsgivarens bedömning om vilka åtgärder som krävs

---

<sup>37</sup> M. Glavå, *Arbetsrätt*, 2011, s. 487.

<sup>38</sup> AD 2006 nr. 13.

<sup>39</sup> AD 2002 nr. 74, AD 2006 nr. 73, AD 2006 nr. 103 och AD 2010 nr. 50.

<sup>40</sup> Se exempel: AD 1975 nr. 4.

<sup>41</sup> Se exempel: AD 1998 nr. 145.

<sup>42</sup> Se exempel: AD 2003 nr. 32.

<sup>43</sup> K. Källström, J. Malmberg, *Anställningsförhållandet*, 2013, s. 130-131.

<sup>44</sup> Se exempel: AD 2001 nr. 107.

<sup>45</sup> Se 7 § 4 st. LAS.

<sup>46</sup> AD 1993 nr. 101.



som sedan ligger till grund för huruvida arbetsbrist föreligger eller ej.<sup>47 48</sup> Samma prövning som vid personliga skäl finns inte vid arbetsbrist. Som skydd mot arbetsgivarens godtycklighet vid arbetsbrist finns 22 § LAS om turordningsreglerna. För i samband med arbetsbrist är det i princip saklig grund för uppsägning.<sup>49</sup>

Både 7 § LAS och 22 § LAS behandlar arbetsbrist. 7 § LAS gäller uppsägning från arbetsgivarens sida och innehåller bland annat saklig grund och krav på omplacering. 22 § LAS behandlar turordningsreglerna vid arbetsbrist.

### 2.3.2.1 Turordning vid arbetsbrist

Denna paragraf bygger på en huvudregel och flera undantag. Huvudregeln är ”sist in - först ut”. Detta innebär att den arbetstagare som har varit anställd kortast tid ska bli uppsagd först i en arbetsbristsituation. Vid samma anställningstid får den med högre levnadsålder förtur.<sup>50</sup> För att göra turordningslistan riktig upprättar man denna utefter anställningstid samt varje driftsenhet och kollektivavtalsområde.

Undantagen är, som nämnt tidigare, flera. Det första är ett undantag för småföretagare som finns i 22 § 2 st. LAS. Det innebär att arbetsgivaren får undanta två personer, förutsatt att företaget sysselsätter högst tio anställda, innan man upprättar turordningslistan. Vad som är viktigt att poängtera är att personer som går under 1 § LAS inte omfattas alls av turordningslistan och är därmed inte heller inkluderade i de tio anställda. Syftet bakom denna undantagsregel är att möjliggöra för arbetsgivaren att behålla särskilda nyckelpersoner. Valet av nyckelpersoner prövas vanligtvis inte rättsligt. Diskrimineringsförbuden måste emellertid alltid respekteras. Innebörden av detta är att en arbetsgivare inte kan utnyttja detta undantag för att diskriminera en arbetstagare.<sup>51</sup>

Ett annat undantag som är relevant för 22 § LAS är vad som sägs i 3 § LAS om anställningstidsberäkning. Förenklat innebär detta undantag att när man byter an-

---

<sup>47</sup> Prop. 1973:129 med förslag till lag om anställningsskydd, m.m., s. 123.

<sup>48</sup> Arbetsgivaren ska ta hänsyn till procedurreglerna i 29 § LAS vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

<sup>49</sup> K. Källström, J. Malmberg, *Anställningsförhållandet*, 2013, s. 131.

<sup>50</sup> A. Adlercreutz, B. J. Mulder, *Svensk arbetsrätt*, 2013, s. 224.

<sup>51</sup> L. Lunning, G. Toijer, *Anställningsskydd*, 2010, s. 640-641.

ställning inom en och samma koncern får den anställda gottgöra sig tidigare anställningstid.<sup>52</sup>

23 § LAS tar upp arbetstagare som har fått tilldelat en särskild sysselsättning på grund av nedsatt arbetsförmåga av arbetsgivaren. Sådana arbetstagare ska få företräde till att få fortsätta med sin tjänst om stora besvärligheter kan undvikas. Turordningslistan bör alltså inte innefatta dessa arbetstagare.

Begreppet driftsenhet är omdiskuterat men vad som kan sägas om det är att om företaget ligger inom samma område som är omgärdat av stängsel så bedöms det som samma driftsenhet. Det finns möjlighet att avtala bort genom kollektivavtal den generella definitionen av driftsenhet.<sup>53</sup> En arbetsgivare kan ha flera driftsenheter. Inför att en turordningslista ska skapas ska varje driftsenhet ha varsin turordning. Dock har fackliga organisationer möjlighet att tillsammans med arbetsgivaren komma överens om en turordningslista som skulle kunna skilja från huvudregeln men den får inte vara diskriminerande.<sup>54</sup>

I vissa fall kan Ortsregeln vara mer naturlig att tillämpa än driftsenhetsregel.<sup>55</sup> Två fall från AD har visat på hur man ska tolka begreppet; begreppet ska tolkas restriktivt. I AD 1984 nr. 4 har AD dömt att två byar som låg mindre än en mil ifrån varandra var två olika orter.<sup>56</sup>

### 2.3.2.2 Fingerad arbetsbrist

En definition av fingerad arbetsbrist är att en arbetsgivare hävdar att uppsägningsgrunden är arbetsbrist men i själva verket handlar om andra skäl.<sup>57</sup> Vad som bör poängteras är att det kan föreligga arbetsbrist även fast det bara omfattar en enda arbetstagare.<sup>58</sup> En arbetsgivare kan hävda detta då det inte funnits tillräckliga skäl för att en uppsägning ska äga rum.<sup>59</sup> Arbetsgivaren är skyldig att visa, enligt 7 § LAS, att det finns övertalighet och att arbetsbrist därmed existerar.<sup>60</sup> Det är alltså

---

<sup>52</sup> L. Lunning, G. Toijer, *Anställningsskydd*, 2010, s. 141 ff.

<sup>53</sup> L. Lunning, G. Toijer, *Anställningsskydd*, 2010, s. 642 ff.

<sup>54</sup> L. Lunning, G. Toijer, *Anställningsskydd*, 2010, s. 633.

<sup>55</sup> L. Lunning, G. Toijer, *Anställningsskydd*, 2010, s. 645 ff.

<sup>56</sup> AD 1984 nr. 4 och AD 1984 nr. 59.

<sup>57</sup> L. Lunning, G. Toijer, *Anställningsskydd*, 2010, s. 491.

<sup>58</sup> L. Lunning, G. Toijer, *Anställningsskydd*, 2010, s. 490.

<sup>59</sup> L. Lunning, G. Toijer, *Anställningsskydd*, 2010, s. 490-491.

<sup>60</sup> AD 1977 nr. 64.

den verkliga uppsägningsgrunden som är den avgörande och som kommer att bedömas och handlas utefter.<sup>61</sup> Den enskilda arbetstagaren kan känna att det är personliga skäl som ligger till grund för arbetsgivarens nedskärning av personal. Men detta tar inte bort det faktum att det föreligger arbetsbrist och ändrar inte heller utgångsläget rättsligt för arbetsgivaren.<sup>62</sup> Om det föreligger arbetsbrist har det ingen betydelse att det dessutom finns personliga skäl som ligger bakom uppsägningen.<sup>63</sup>

AD utreder om det föreligger arbetsbrist i rättslig mening. Om det skulle visa sig att det inte föreligger arbetsbrist dömer AD efter den egentliga uppsägningsgrunden. Vid uppsägningsgrunden personliga skäl ska AD istället avgöra huruvida det är saklig grund för uppsägning eller inte.<sup>64</sup>

För att en arbetsgivare inte ska kunna använda sig av uppsägningsgrunden arbetsbrist för att på så vis dölja den verkliga uppsägningsgrunden personliga skäl har en nyanserad bevisbedömning arbetats fram av AD. Denna bedömning innebär att desto mer sannolikt att uppsägningen skett på grund av andra anledningar än de som arbetsgivaren uppgett desto högre krav ställer AD på arbetsgivarens bevisning att det faktiskt föreligger arbetsbrist.<sup>65</sup> Vid ovisshet är det upp till arbetsgivaren att försöka bevisa arbetsbrist. Om AD ska gå in och undersöka huruvida arbetsbristen är fingerad eller ej krävs det att arbetstagersidan påvisar sannolika skäl.<sup>66</sup> Bevisbördan i arbetsbristsituationer kommer att diskuteras mer noggrant längre fram i uppsatsen.

Fallet AD 1976 nr. 26 omnämns ofta i samband med fingerad arbetsbrist. I detta fall statuerades en bevisbörderegler som används när det påstås vara fingerad arbetsbrist.

Arbetsgivarparterna hävdade att arbetstagaren Petterssons tjänst behövde dras in på grund av företagsekonomiska skäl. Arbetstagarparterna har å sin sida hävdat att Pettersson blev uppsagd på grund av personliga skäl. Pettersson hade samarbetssvårigheter redan från början med VD:n men befordrades ändå. Efter några år flyttades fler och fler arbetsuppgifter över på en

---

<sup>61</sup> AD 1977 nr. 215.

<sup>62</sup> L. Lunning, G. Toijer, *Anställningsskydd*, 2010, s. 480.

<sup>63</sup> K. Källström, J. Malmberg, *Anställningsförhållandet*, 2013, s. 134.

<sup>64</sup> AD 2006 nr. 92.

<sup>65</sup> L. Lunning, G. Toijer, *Anställningsskydd*, 2010, s. 492, AD 1976 nr. 26 och AD 1985 nr. 79.

<sup>66</sup> L. Lunning, G. Toijer, *Anställningsskydd*, 2010, s. 492, AD 1980 nr. 133 och AD 1985 nr. 79.

annan arbetstagare och Petterssons anställning kunde inte längre anses vara en chefsposition. Arbetsgivaren upprättade aldrig någon turordningslista eller undersökte omplaceringsmöjligheter, de menade på att Pettersson ändå inte hade tillräckliga kvalifikationer.<sup>67</sup>

AD finner att uppsägningen inte skedde på grund av något personligt problem arbetsgivaren hade med Pettersson. AD utreder huruvida företaget befann sig i ett läge där arbetsbrist kunnat föreligga och dömer att så var fallet. Företaget skulle onekligen även spara väsentligt på att säga upp Pettersson. AD dömer att det inte har varit fingerad arbetsbrist då de inte håller med arbetstagarparterna om att arbetsgivaren först ville säga upp Pettersson på grund av personliga skäl för att sedan ändra sig till på grund av arbetsbrist och därmed har det funnits saklig grund för uppsägning. AD går på arbetsgivarpartens linje om att Pettersson inte hade tillräckliga kvalifikationer för omplacering.<sup>68</sup>

Man kan alltså konstatera att AD inte gör någon granskning om det inte gjorts antagligt att personliga förhållanden är det verkliga skälet.

I fallet från AD 1991 nr. 136 tas även fingerad arbetsbrist upp men utfallet är ett annat än i föregående fall. I detta fall lyckas arbetstagarparten bevisa att uppsägningen skedde på grund av personliga skäl. AD lyfte frågan huruvida arbetstagaren hade tillräckliga kvalifikationer eller inte. AD kom fram till att detta krav endast gäller vid omplacering. Kravet gäller inte om en arbetstagare har kvar sina arbetsuppgifter.

Den berörda arbetstagaren är Karlsson. 1990 blev Karlsson uppsagd och grunden för detta var enligt arbetsgivarparten arbetsbrist. Vad som är omtvistat i fallet är om saklig grund funnits eller ej samt om bolaget åsidosatt turordningsreglerna i 22 § LAS. I samband med att man datoriserade det ekonomiadministrativa ville man minska antalet anställda på huvudkontoret. Valet stod mellan Karlsson och arbetstagaren Welamson. När den nya persondatorutrustningen levererades deltog Karlsson inte i utbildning för den nya utrustningen. Karlsson genomgick en operation och blev sjukskriven. Under denna tid tog man tillbaka en arbetstagare som tidigare varit anställd på just den berörda avdelningen och denna arbetstagare deltog i utbildningen.<sup>69</sup>

En förhandling påkallades när Karlsson skulle återvända till arbete och denna skulle handla om en eventuell omplacering av Karlsson. Arbetstagaren tackade nej till erbjudande om omplacering och delvis på grund av detta blev Karlsson uppsagd. Bolaget hävdade även att Karlsson saknade tillräckliga kvalifikationer för att kunna inneha dels Welamsons och dels Lövs ar-

---

<sup>67</sup> AD 1976 nr. 26.

<sup>68</sup> Ibid.

<sup>69</sup> AD 1991 nr. 136.

betsuppgifter. De två senare nämnda arbetstagarna hade dock varit anställda en kortare tid än Karlsson.<sup>70</sup>

AD bedömde det som tydligt att arbetsbrist inte legat till grund för varken försöket till omplacering eller uppsägningen. AD dömer att till grund för uppsägningen har det förelegat personliga skäl. Dock tas det även upp att Karlsson själv försatt sig i situationen där han inte har tillräckliga kvalifikationer genom att inte delta i utbildningen. En annan aspekt AD tar upp är att det inte är bevisat att Karlsson vägrat delta i utbildningen. Enligt AD är det tydligt att bolaget inte haft ett godtagbart skäl till att inte låta Karlsson genomgå den korta utbildningen när denne återkom från sin sjukskrivning. Bolaget har inte heller haft saklig grund att omplacera Karlsson. Utgången i fallet blir att AD ogiltigförklarar uppsägningen av arbetstagare Karlsson och han ska motta skadestånd från käranden.<sup>71</sup>

AD konstaterade i AD 1991 nr. 136 att arbetsgivarens motiv egentligen var att säga upp arbetstagaren då denna saknade relevant utbildning och därmed inte hade tillräckliga kvalifikationer. AD ansåg även att arbetsgivaren nekat arbetstagaren en kort utbildning i datahantering utan godtagbara skäl.

## **2.4 Tillräckliga kvalifikationer i förhållande till uppsägning**

Bristande förmåga att utföra arbetsuppgifterna eller bristande kompetens är exempel på otillräckliga kvalifikationer. Dessa brister i förhållande till uppsägning kan bli aktuella vid omorganisationer. Om det vid omorganisationen uppkommer nya positioner på företaget eller att arbetsuppgifterna ändras kan arbetsgivaren uppställa krav på att arbetstagaren ska kunna uträtta dessa nya uppgifter. Viktigt för en arbetsgivare att ta hänsyn till är det faktum att kraven inte får vara oskäligen eller obefogade. Kraven som ställs upp får inte vara påhittade och måste vara motiverade av organisatoriska skäl. Syftet med anställningsskyddet är att skydda de arbetstagare som faktiskt innehar tillräckliga kvalifikationer.<sup>72</sup> En slutsats man kan dra av detta är att det är viktigt för arbetstagare att vara uppdaterad rent kompetensmässigt för att inte senare hamna i en arbetsbristsituation på grund av brist på kvalifikationer.

---

<sup>70</sup> Ibid.

<sup>71</sup> Ibid.

<sup>72</sup> Prop. 1973:129 med förslag till lag om anställningsskydd, m.m., s. 121 ff och AD 1995 nr. 2.

I AD 2006 nr. 110 fastställdes att en arbetstagare inte kan begära omskolning men en inskolning bör accepteras av arbetsgivaren. Dessutom diskuterades att arbetstagaren måste inneha tillräckliga kvalifikationer för de arbeten som erbjuds.<sup>73</sup>

Den berörda arbetstagaren var ytterst ansvarig för kommunens fritidsförvaltning. Arbetstagaren befordrades senare till förvaltningschef. 2004 beslöts det att en omorganisation skulle ske som bland annat den berörde arbetstagarens avdelning och som innebar att tjänsten som arbetstagaren hade skulle upphöra. Arbetstagaren sades upp med uppsägningsgrunden arbetsbrist. Det upprättades en turordningslista innan uppsägningen och arbetstagaren erbjöds även anställning som ekonom inom kommunen men arbetstagaren tackade nej till detta erbjudande. Efter att arbetstagaren avböjt erbjudandet genomförde kommunen en omplaceringsutredning som visade att det fanns andra lediga anställningar, bland annat som rektor, men arbetstagaren erbjöds aldrig denna anställning då kommunen ansåg att hen inte hade tillräckliga kvalifikationer för att arbeta som rektor.<sup>74</sup>

Kraven för en rektor är bland annat att enbart personer som genom utbildning och erfarenhet får anställas som rektor. En pedagogisk insikt är även något som poängterats som avgörandet för huruvida en person kan anställas som rektor eller inte. Kommunen har gjort gällande att arbetstagaren alltså inte uppfyller dessa krav. Efter en genomgång av arbetstagarens utbildning, meriter och erfarenheter kommer även AD fram till att hen inte uppfyller de krav som uppställs. AD dömer sammantaget att arbetstagaren inte har tillräckliga kvalifikationer som rektor. Rektorsutbildningen var främst riktad till nyanställda rektorer och kräver att den som genomgår utbildningen redan innehar erfarenhet från att ha arbetat inom skolväsendet. Av det framställda anser AD att arbetstagaren inte heller hade haft tillräckliga kvalifikationer efter att ha genomgått rektorsutbildningen och detta ligger till grund för den sammanfattade bedömningen som AD gör att förbundet går förlorande ur denna tvist.<sup>75</sup>

Vad som framgick av fallet AD 2006 nr. 110 var att arbetstagaren inte hade tillräckliga kvalifikationer för anställningen som rektor och inte heller efter den korta rektorsutbildningen som arbetstagarparterna hävdade att arbetstagaren skulle få genomgå. Detta då utbildningen riktade sig till personer med viss erfarenhet. Brisande kvalifikationer var alltså en del av bedömningen av AD som gjorde att uppsägningen var sakligt grundad.

---

<sup>73</sup> AD 2006 nr. 110.

<sup>74</sup> Ibid.

<sup>75</sup> Ibid.

## 2.5 Skadestånd och ogiltighetsförklaring

Vid brott mot LAS kan AD döma att arbetsgivaren ska betala skadestånd till den berörda arbetstagaren, detta utöver bland annat lön. Arbetstagaren kan dömas till att både betala ekonomiskt och allmänt skadestånd till arbetstagaren. Det ekonomiska skadeståndet baseras på den ekonomiska förlust som uppkommit som följd.<sup>76</sup> Ett åsidosättande av de kontraktsevenliga skyldigheterna enligt avtal eller lag från arbetsgivaren har skett och arbetstagaren ska bli ersatt för den ekonomiska skadan som ägt rum. Det ekonomiska skadeståndet ska avse ersättning för sak- och personskada, förlust och utebliven vinst. Regleringen kring detta finns i 38 § LAS.<sup>77</sup> Det allmänna skadeståndet, som också förekommer i 38 § LAS, ska ersätta arbetstagaren för den kränkning som den utsatts för. Denna typ av skadestånd ska verka förebyggande och hindra arbetsgivare från att bryta mot lagar och regler.<sup>78</sup>

Om AD anser att det är skäligt kan skadestånden helt tas bort eller jämkas. Om uppsägningen skulle ogiltigförklaras av AD och arbetsgivaren inte rättar sig efter domen blir arbetsgivaren skyldig att betala ett normerat skadestånd. Normerat skadestånd regleras i 39 § LAS och summan för skadeståndet stiger med anställningstiden.<sup>79</sup>

I 34 § 1 st. LAS kan det utläsas att en arbetstagare kan yrka på ogiltighet av en uppsägning som gjorts utan saklig grund. Å andra sidan står det även i samma stycke att detta ej kan göras om uppsägningen grundas i turordningsregelbrott eller kollektivavtalsbrott.<sup>80</sup> Om ogiltighetsförklaring ska yrkas eller inte är upp till arbetstagaren.<sup>81</sup>

Vid turordningsregelbrott ska man vända sig till 38 § LAS om skadestånd. En arbetstagare kan alltså inte få tillbaka sin tjänst om det enbart är fråga om ett brott mot turordningsreglerna enligt 22 § LAS.<sup>82</sup> En uppsägning på grund av arbetsbrist

---

<sup>76</sup> S. Öman, *AD om uppsägning av personliga skäl och avskedande*, 2013, s. 189.

<sup>77</sup> K. Källström, J. Malmberg, *Anställningsförhållandet*, 2013, s. 48-49.

<sup>78</sup> T. Sigeman, *Perspektiv på arbetsrätten*, 1983, s. 301 ff.

<sup>79</sup> S. Öman, *AD om uppsägning av personliga skäl och avskedande*, 2013, s. 189.

<sup>80</sup> L. Lunning, G. Toijer, *Anställningsskydd*, 2010, s. 725-726.

<sup>81</sup> S. Öman, *Lagen om anställningsskydd*, 2013, s. 154-155.

<sup>82</sup> L. Lunning, G. Toijer, *Anställningsskydd*, 2010, s. 725-726.

kan förklaras ogiltig om omplaceringsskyldigheten inte är fullgjord enligt 7 § 2 st. LAS.<sup>83</sup>

## 2.6 Bevisbörda

Bevisbördan kan delas upp i två olika delar; den delen som rör uppsägningen på grund av arbetsbrist och den delen som rör uppsägningen på grund av personliga skäl. En arbetsgivare som säger upp en arbetstagare på grund av personliga skäl måste i princip kunna bevisa för domstolen att uppsägningen var den enda utvägen för att lösa problemet med den berörda arbetstagaren. Normalt innebär detta att arbetsgivaren, innan uppsägningen, måste fört en dialog med arbetstagaren om problematiken; det måste framstå som tydligt för arbetstagaren att antingen förändras denne sitt beteende eller kommer hen bli uppsagd.<sup>84</sup> En aspekt relevant för detta är att i ett mindre företag kan det vara mer okomplicerat att säga upp någon på grund av personliga skäl då domstolen inte kan ställa lika höga krav på omplacering som i ett större företag.<sup>85</sup>

Som tidigare nämnt ingår det i arbetsgivarens arbetsledningsrätt att bestämma huruvida det råder arbetsbrist på företaget.<sup>86</sup> Uppsägningar på grund av arbetsbrist måste dock ha någon form av underlag som kan påvisa att arbetsbrist faktiskt föreligger.<sup>87</sup> Det underlag som presenteras måste även vara seriöst.<sup>88</sup> I förarbetena till anställningsskyddslagen går det att utläsa att domstol som utgångspunkt inte går mer detaljerat in på frågor som har med företagsekonomi eller liknande att göra.<sup>89</sup>

---

<sup>83</sup> AD 1977 nr. 215.

<sup>84</sup> S. Öman, *Lagen om anställningsskydd*, 2013, s. 58.

<sup>85</sup> S. Öman, *Lagen om anställningsskydd*, 2013, s. 58 och AD 1978 nr. 139.

<sup>86</sup> K. Lundberg m.fl., *Juridik*, 2011, s. 343.

<sup>87</sup> M. Glavå, *Arbetsrätt*, 2011, s. 534-535, AD 2003 nr. 29 och AD 2006 nr. 68.

<sup>88</sup> AD 2006 nr. 92.

<sup>89</sup> Prop. 1973:129 med förslag till lag om anställningsskydd, m.m., s. 123.



# 3. Omplacering

## 3.1 Inledning

Som vi nämnt tidigare kompletteras saklig grund av omplaceringsskyldigheten,<sup>90</sup> och saklig grund finns inte om arbetsgivaren skulle kunna bereda arbetstagaren med andra arbetsuppgifter.<sup>91</sup>

Omplacering kan användas istället för uppsägning och på så vis kan man bevara anställningen. Man kan omplacera av olika skäl och ett exempel kan vara att man behöver anpassa arbetsuppgifterna eller arbetstagaren. Ett annat exempel är att man omplacerar på grund av verksamhetens behov.<sup>92</sup> Tillämpligheten på omplaceringen gäller både vid arbetsbrist och personliga skäl. Viktigt att tänka på är att en arbetsgivare som säger upp flera arbetstagare inte måste omplacera enligt 22 § LAS, turordning.<sup>93</sup>

Omplacering är en del av arbetsledningsrätten. Arbetsgivaren har här rätt att leda och fördela arbetet, vilket innebär att denne kan utöva sina befogenheter och omplacera arbetstagare till den position arbetsgivaren beslutar sig för. Omplaceringen kan innebära negativa konsekvenser för arbetstagaren så som sämre lön, längre pendlingstid eller ny arbetsmiljö.<sup>94</sup> Dock måste bastubadarprincipen respekteras då omplacering utan godtagbara skäl ej är tillåtet.<sup>95</sup>

Glavå presenterar omplaceringens två delmoment så här:

”Dels skall det vara skäligt, dels skall det vara möjligt.”<sup>96</sup>

Skäligheten består dels i problemen som från början har väckt viljan att omplacera den berörda arbetstagaren och dels att det är antagligt att en sådan skyldighet ska

---

<sup>90</sup> L. Lunning, G. Toijer, *Anställningsskydd*, 2010, s. 333.

<sup>91</sup> G. Sebardt, *Redundancy and the Swedish Model*, 2005, s. 57.

<sup>92</sup> A. Adlercreutz, B. J. Mulder, *Svensk arbetsrätt*, 2013, s. 234.

<sup>93</sup> AD 2009 nr. 50.

<sup>94</sup> A. Adlercreutz, B. J. Mulder, *Svensk arbetsrätt*, 2013, s. 234.

<sup>95</sup> AD 1978 nr. 89.

<sup>96</sup> M. Glavå, *Arbetsrätt*, 2011, s. 473.

föreskrivas en arbetsgivare.<sup>97</sup> Om en arbetsgivare erbjuder en skälig omplacering istället för uppsägning, i förhållande till arbetsbrist, betraktas arbetsgivaren ha fullgjort sin omplaceringsskyldighet även om arbetstagaren tackar nej till erbjudande.<sup>98</sup> Omplaceringserbjudandets skälighet prövas individuellt.<sup>99</sup> Till skäligheten hör även kvalifikationskravet, men detta kommer vi att utveckla senare. Möjlighetsmomentet medför att det inte är resonligt att omplacera en arbetstagare om dennes handlingar har varit i klass med vad som nämns i 18 § LAS, det vill säga avsked.<sup>100</sup> Till möjlighetskravet hör även att arbetsgivaren inte behöver skapa nya tjänster. Detta under förutsättning att omplaceringen i sådant fall skulle innebära en genomgripande organisationsförändring eller om omplaceringen skulle innebära hinder för att driva verksamheten.<sup>101</sup>

En arbetsgivare innehar en grundlig undersökningsplikt i förhållande till tänkbara omplaceringstillfällen, dock skiljer detta sig från fall till fall.<sup>102</sup> Om oklarhet existerar ska konklusionen bli att arbetsgivaren inte uppfyllt omplaceringsskyldigheten. Enligt AD ska en omplaceringsutredning dels innehålla en omsorgsfull utredning som undersöker önsknings- och kvalifikationer, dels en noggrann utredning av de lediga anställningarna som eventuellt finns.<sup>103</sup>

### **3.2 Skillnader och likheter mellan 7 § och 22 § LAS**

Man kan se tydliga skillnader i omplaceringen i 7 § LAS jämfört med 22 § LAS. I 7 § LAS ska arbetsgivaren omplacera till annat arbete hos sig. Normalt ska detta omfatta hela arbetsgivarens verksamhet.<sup>104</sup> I 22 § LAS ska arbetsgivaren istället omplacera inom turordningskretsen. Omplacering enligt 22 § LAS behöver alltså inte omfatta hela verksamheten som i 7 § LAS.<sup>105</sup> Vid omplacering enligt 7 § LAS kan man endast erbjuda omplacering till en ledig befattning medan i 22 § LAS kan omplaceringsutredningen även omfatta tjänster som innehas av andra arbets-

---

<sup>97</sup> Ibid.

<sup>98</sup> Se exempel: AD 2005 nr. 57 och AD 2006 nr. 11.

<sup>99</sup> Se exempel: AD 1984 nr. 141 och AD 1996 nr. 144.

<sup>100</sup> M. Glavå, *Arbetsrätt*, 2011, s. 473.

<sup>101</sup> Se exempel: AD 2010 nr. 72 och AD 2004 nr. 40.

<sup>102</sup> M. Glavå, *Arbetsrätt*, 2011, s. 475.

<sup>103</sup> AD 1987 nr. 93.

<sup>104</sup> Se L. Lunning, G. Toijer, *Anställningsskydd*, 2010, s. 498 ff.

<sup>105</sup> Se L. Lunning, G. Toijer, *Anställningsskydd*, 2010, s. 638 ff.

tagare som hotas av att sägas upp på grund av arbetsbrist.<sup>106</sup> I 22 § 4 st. LAS står det uttryckligen ett kompetenskrav i form av ”tillräckliga kvalifikationer”.

AD gjorde betydelsefulla uttalanden i AD 2009 nr. 50 gällande detta ämne. I denna dom kom man fram till att omplacering enligt 7 § 2 st. LAS bör prioriteras före omplacering enligt 22 § LAS om turordning och principen ”sist in först ut”. AD kom även fram till att när man omplacerar enligt 7 § 2 st. LAS finns det inget krav på arbetsgivaren att göra detta enligt turordningsreglerna.<sup>107</sup>

### 3.3 Omplacering i förhållande till 22 § LAS

Tillräckliga kvalifikationer krävs för det erbjudna arbetet för att en arbetstagare ska kunna bli omplacerad till den tjänsten.<sup>108</sup> Tillräckliga kvalifikationer kommer vi att utreda senare. Enligt AD 2009 nr. 50 behöver arbetsgivaren inte gå efter turordningslistan vid omplacering.<sup>109</sup> Man prövar omplaceringen till eventuellt disponibla tjänster men även till tjänster som arbetstagare med sämre position på turordningslistan har.<sup>110</sup> Om skäligt erbjudande kan erbjudas till en arbetstagare som är ensam om att omfattas av en eventuell uppsägning behöver inte arbetsgivaren följa turordningsreglerna eftersom den eventuella uppsägningen inte nödvändigtvis behövt hända om den berörda arbetstagaren hade godtagit det skäliga erbjudandet om omplacering.<sup>111</sup>

För att kringgå uppsägning på grund av arbetsbrist och på så sätt förlora viktiga arbetstagare kan en arbetsgivare välja att omplacera vissa arbetstagare till annan ort eller driftsenhet enligt 7 § 2 st. LAS. De omfattas då inte av arbetsbristen eller turordningslistan på det företag som har övertalighet.<sup>112</sup>

### 3.4 Tillräckliga kvalifikationer

Vad är tillräckliga kvalifikationer? Tillräckliga kvalifikationer behöver inte bara vara utbildning och erfarenhet; stresstålighet och en bra förmåga att samarbeta

---

<sup>106</sup> AD 2006 nr. 110.

<sup>107</sup> AD 2009 nr. 50 och M. Rönmar, A. Numhauser-Henning, *Swedish Employment Protection in Times of Flexicurity Policies and Economic Crisis*, 2012, s. 14.

<sup>108</sup> A. Adlercreutz, B. J. Mulder, *Svensk arbetsrätt*, 2013, s. 224.

<sup>109</sup> AD 2009 nr. 50.

<sup>110</sup> AD 2006 nr. 110.

<sup>111</sup> AD 2005 nr. 57.

<sup>112</sup> AD 2009 nr. 50 och AD 2011 nr. 30.

kan vara inkluderat i tillräckliga kvalifikationer. Beroende på arten av tjänsten kan även hur stark och hälsosam man är vara avgörande.<sup>113</sup> I dagens samhälle värderas egenskaperna om att kunna vara flexibel och anpassningsbar väldigt högt.<sup>114</sup> Innebörden av begreppet hittar man inte i lagtexten; detta finns i motiven till lagen samt i rättspraxis.<sup>115</sup> Huvudregeln är att arbetsgivaren själv innehar rätten att fastställa vilka kvalifikationer som gäller för vilken anställning i hens verksamhet.<sup>116</sup> Det kan vara svårt att dra generella slutsatser från tvister om tillräckliga kvalifikationer då de är individuella.<sup>117</sup>

Rönmmar diskuterar en intressant aspekt gällande tillräckliga kvalifikationer i sin avhandling. Aspekten hon tar upp är att tidigare har det varit en tydligare hierarki i företagen. Rönmmar menar på att det inte nödvändigtvis är på detta sätt längre utan att rollerna mellan arbetstagare och arbetsgivare är i vissa avseenden ombytta. Nu är det viktigt för en arbetsgivare att hitta personen med just de rätta kvalifikationerna och därmed är just en sådan arbetstagare väldigt eftertraktad.<sup>118</sup>

### 3.4.1 Kompetens

Tillräckliga kvalifikationer är kopplade till den nya aktuella tjänsten, det måste alltså finnas en tydlig koppling till det aktuella arbetet när det gäller de uppställda kvalifikationerna; dessa får inte enbart gälla en generell arbetsbeskrivning.<sup>119</sup> Dock behöver inte arbetstagaren inneha de rätta kvalifikationerna direkt. En utbildningstid är vanligt förekommande och bör accepteras av arbetsgivaren. Å andra sidan är inte arbetsgivaren skyldig att tillgodose arbetstagaren med utbildning om det handlar om en ren omskolning.<sup>120</sup>

De krav på tillräckliga kvalifikationer som arbetsgivaren kan uppställa ska sättas i förhållande till de faktiskt tillämpade kvalifikationerna som arbetsgivaren uppställt vid den senaste nyanställningen. Innebörden av att man ser till den senaste anställda betyder även att en ny arbetstagare inte ska behandlas mer fördelaktigt

---

<sup>113</sup> K. Lundberg m.fl., *Juridik*, 2011, s. 344.

<sup>114</sup> M. Rönmmar, *Redundant because of lack of competence*, 2001, s. 121.

<sup>115</sup> L. Lunning, G. Toijer, *Anställningsskydd*, 2010, s. 508.

<sup>116</sup> L. Lunning, G. Toijer, *Anställningsskydd*, 2010, s. 509.

<sup>117</sup> M. Glavå, *Arbetsrätt*, 2011, s. 561 f.

<sup>118</sup> M. Rönmmar, *Redundant because of lack of competence*, 2001, s. 119.

<sup>119</sup> M. Rönmmar, *Redundant because of lack of competence*, 2001, s. 127.

<sup>120</sup> L. Lunning, G. Toijer, *Anställningsskydd*, 2010, s. 508.

än vad arbetsgivaren hade gjort med en annan arbetstagare som skulle rekryteras, förutsatt att inga betydande förändringar har skett i organisationen. Faktumet att man tittar på den senaste nyrekryteringen kan därmed både innebära något positivt men även något negativt för den berörda arbetstagaren.<sup>121</sup>

Kraven för en viss tjänst kan förändras över tid då allting utvecklas. Detta togs upp bland annat i AD 1998 nr. 94. Det slogs fast bland annat i detta fall att om arbetsgivaren kan bevisa att samma tjänst nu kräver andra kvalifikationer är detta tillåtet. Bevisbördan åligger arbetsgivaren.<sup>122</sup>

En inskolningsperiod för upplärning bör vanligtvis accepteras av arbetsgivaren vid rekrytering.<sup>123</sup> En rimlig tid för en inskolningsutbildning kan vara två till tre månader,<sup>124</sup> men sex månader anses orimligt.<sup>125</sup>

Kraven får inte vara obefogade eller orimliga.<sup>126</sup> I fallet AD 2005 nr. 75 hade arbetsgivaren uppställt krav på att arbetstagaren skulle ha goda engelskkunskaper på gymnasienivå för en tjänst som servicetekniker. Arbetsgivaren gick dock vinnande ur denna tvist då denna kunde visa på att detta var ett minimikrav för att nyanställa. Slutsatsen AD drog från detta fall var att ju mer allmänt arbetsgivaren gör ett visst krav på utbildning ju mer sannolikt är det att arbetsgivaren lyckas bevisa att det faktiskt är ett minimikrav.

I AD 1984 nr. 144 förlorade arbetsgivaren då denna hävdade att vissa arbetstagare inte uppfyllde minimikraven på grund av ohälsa. Arbetsgivaren lyckades inte bevisa att så var fallet. AD kommenterar att ohälsa faktiskt kan ligga till grund för inkompetens men inte i just detta fall. Ett liknande fall är AD 1977 nr. 64 där AD dömde att en försäljningschef inte längre hade tillräckliga kvalifikationer på grund av arbetstagarens dåliga hjärta.

### **3.4.2 Bevisbörda i förhållande till tillräckliga kvalifikationer**

Utgångspunkten är att det i första hand är arbetsgivaren som ska kunna bevisa att påståendet om att arbetstagaren har bristande kvalifikationer stämmer. AD godtar

---

<sup>121</sup> M. Rönmar, *Redundant because of lack of competence*, 2001, s. 127.

<sup>122</sup> AD 1998 nr. 94.

<sup>123</sup> Prop. 1973:129 med förslag till lag om anställningsskydd, m.m., s. 121.

<sup>124</sup> AD 1998 nr. 50.

<sup>125</sup> AD 2011 nr. 39.

<sup>126</sup> K. Lundberg m.fl., *Juridik*, 2011, s. 344.

övervägande skäl för att arbetstagaren inte innehar tillräckliga kvalifikationer. Arbetsgivaren har alltså bevisbördan när det kommer till tillräckliga kvalifikationer.<sup>127</sup>

När det gäller bevisbörda i förhållande till fall så som exempelvis AD 1977 nr. 64 ska presumtionen vara att arbetstagaren är kompetent. Hävdar arbetsgivaren annorlunda åligger det arbetsgivaren att kunna bevisa detta.<sup>128</sup>

---

<sup>127</sup> S. Öman, *Anställningsskyddspraxis*, 2012, s. 344-346.

<sup>128</sup> AD 1977 nr. 64.

## 4. Analys

### 4.1 Individuell arbetsbrist

Vi vill inleda analysen med en rättslig utredning gällande det fiktiva fallet om Frukt AB som togs upp i bakgrunden till denna uppsats.

I 22 § LAS är huvudregeln att den arbetstagaren med längst anställningstid har företräde till fortsatt anställning vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Om arbetstagaren ska beredas fortsatt arbete kan arbetsgivaren omplacera arbetstagaren. Vid omplacering behöver arbetsgivaren inte tillämpa turordningsreglerna, detta är emellertid omstritt i doktrin gällande detta ämne. AD har däremot fastställt i AD 2009 nr. 50 att arbetsgivaren inte behöver följa turordningsreglerna vid en omplacering. Som vi nämnt tidigare hittas begreppet tillräckliga kvalifikationer i LAS. Reglerna kring detta begrepp bör bedömas individuellt och ska kopplas till den aktuella tjänsten. Det handlar inte om att ha "bäst" kvalifikationer utan innehar arbetstagaren tillräckliga kvalifikationer så är detta nog. Förändringar över tid gällande tjänsten och arbetsuppgifterna bör beaktas. Arbetsgivaren har alltså rätt att kräva av arbetstagaren att kunna utföra de nya arbetsuppgifterna. En upplärningstid på två till tre månader har visat sig vara acceptabelt av praxis. En omskolning är dock inte godtagbart.

Utifrån vad som sagts i stycket ovan skulle utfallet av det fiktiva fallet kunna vara en så kallad "individuell arbetsbrist". Anledningen till detta är för att det är enbart Andersson som drabbats av arbetsbristen och att det har en koppling till hans kvalifikationer. Här ser man en tydlig utveckling av företaget där det ska moderniseras och att arbetstagaren inte är beredd att genomgå en utbildning för att klara av de nya arbetsuppgifterna. I företaget Frukt AB finns det ingen möjlighet att omplacera Andersson då det är ett litet företag och det krävs en viss datorkunskap hos de anställda för att kunna genomföra arbetsuppgifterna. Arbetstagaren uppfyller inte de kvalifikationer som krävs för en omplacering till en annan tjänst på

företaget. Andersson har alltså blivit uppsagd i enlighet med LAS med uppsägningsgrunden arbetsbrist som grundat sig i bristande kvalifikationer. Vi vill påstå att detta har varit en uppsägning på grund av individuell arbetsbrist.

Individuell arbetsbrist är, som har nämnts tidigare, inte ett allmänt vedertaget begrepp men vi undrar om det faktiskt är så att det ändå tillämpas av arbetsgivare. Författare inom detta ämne menar på att det inte finns något som heter personlig arbetsbrist. Detta är sant om man ser till 7 § LAS som framställer de två uppsägningsgrunderna arbetsbrist och personliga skäl. Dock är det inte självklart att enbart för att individuell arbetsbrist inte står uttryckt i lagtext som en uppsägningsgrund, att arbetsgivaren faktiskt inte heller använder sig av denna.

Dessa två uppsägningsgrunder är uteslutande gentemot varandra. AD dömer alltså antingen den ena grunden eller den andra. En arbetsgivare kan inte blanda dessa två uppsägningsgrunder och på så sätt använda sig av en alternativ uppsägningsgrund. En arbetsgivare kan ibland finna det mer fördelaktigt att använda sig utav uppsägningsgrunden arbetsbrist. Detta påstående kommer att diskuteras mer i stycket nedan.

Arbetsbrist är som utgångspunkt saklig grund för uppsägning. Det är mindre komplicerat att påvisa att en arbetsbristsituation är sakligt grundad jämfört med en uppsägning på grund av personliga skäl. Sigeman skriver om en internationell jämförelse som visar på att uppsägning på grund av personliga skäl är ett starkare anställningsskydd jämfört med arbetsbrist som är relativt svagt. Det blir inga konsekvenser för arbetsgivaren om fel uppsägningsgrund uppges. Uppsägningen blir inte ogiltig utan omprövas enbart till den riktiga uppsägningsgrunden. Uppsägning på grund av personliga skäl avser att omfatta en arbetstagare och är en sista utväg. Uppsägning på grund av arbetsbrist omfattar flera personer men kan också omfatta enbart en person.

Det finns vissa skillnader gällande omplacering i förhållande till uppsägning på grund av personliga skäl och uppsägning på grund av arbetsbrist. Vid uppsägning på grund av personliga skäl är arbetsgivarens skyldighet att undersöka en omplaceringsmöjlighet långtgående. Dock är omplaceringsmöjligheterna färre vid personliga skäl jämfört med arbetsbrist. Detta beror dels på att det måste vara en ledig tjänst och att personen i fråga har brister som är grundande i personliga skäl



som hindrar möjligheterna till omplacering. Bevisningen är den vanligaste anledningen till att arbetsgivaren förlorar tvister gällande uppsägningar på grund av personliga skäl.

Arbetsgivaren äger begreppet arbetsbrist. Detta innebär att arbetsgivaren bestämmer om det råder arbetsbrist på företaget eller inte. Ett resultat av detta är att AD får det svårare att döma dessa fall då arbetsgivaren har ett stort inflytande. Arbetsbristen är mindre reglerat än personliga skäl och därför får AD ta hänsyn till vad arbetsgivaren påstår och ta med detta i sin bedömning. Prövningen som finns vid personliga skäl är inte likadan som vid arbetsbristuppsägningar. 22 § LAS kan ses som ett skydd mot godtycklighet vid arbetsbrist. En markant skillnad vid omplacering är att i arbetsbristsituationer kan omplaceringen även innefatta tjänster som redan är tillsatta.

Arbetstagaren kan yrka på ogiltighet av uppsägning om den gjorts utan saklig grund. Dock gäller inte detta om det är ett turordningsregelbrott. Vid ett turordningsregelbrott kan arbetstagaren yrka på skadestånd enligt 38 § LAS. Detta betyder att hen inte kan få tillbaka sin tjänst. Om det däremot har varit en uppsägning på grund av arbetsbrist enligt 7 § LAS och arbetsgivaren inte fullföljt sin omplaceringsskyldighet blir uppsägningen ogiltig. Om en person blivit felaktigt uppsagd på grund av personliga skäl får personen i fråga tillbaka sin tjänst. Om arbetsgivaren inte rättar sig efter domstolens dom är arbetsgivaren skyldig att betala ett normerat skadestånd. Vad man kan utläsa är att konsekvenserna är mindre för arbetsgivaren vid turordningsregelbrott i jämförelse med personliga skäl. Detta kan vara en anledning till varför arbetsgivaren hellre vill använda sig utav uppsägningsgrunder arbetsbrist. Det blir mer fördelaktigt för arbetstagaren med uppsägningsgrunden personliga skäl då hen bland annat får tillbaka sin tjänst.

## **4.2 Tillräckliga kvalifikationer**

Vi påstod i vår inledning att det kunde vara hårfint mellan uppsägningsgrunderna, att det ibland kunde vara svårt att skilja på dem. Vad vi har kommit fram till i förhållandet mellan arbetsbrist och kvalifikationer är att en brist på kvalifikationer kan resultera i en uppsägning av arbetstagaren. Om en arbetstagare anses sakna vissa egenskaper eller kvalifikationer kan det ge arbetsgivaren rätt att säga upp personen. Vad som framgått av praxis är att det inte bara handlar om kvalifikatio-

ner som utbildning utan även hälsa som kan anses vara en otillräcklig kvalifikation. Vi anser att egenskaperna eller kvalifikationerna som saknas i dessa hänseenden ligger väldigt nära motiven i den personliga uppsägningsgrunden. Därav är det svårt att skilja på dem. Det vi vill poängtera som vi nämnt tidigare är den aspekten att det kan bli mer fördelaktigt för arbetsgivaren att använda sig av arbetsbrist än personliga skäl. Detta på grund av att konsekvenserna av valet av uppsägningsgrund får olika utfall. Det ena utfallet är klart till arbetsgivarens fördel och det andra till arbetstagarens fördel. En annan aspekt som är viktig att ta med i denna analys är § 32-befogenheterna, då denna makt att kunna bestämma över vissa saker kan få betydande följder.

För att visa på ett exempel på detta är AD 1977 nr. 215 ett bra exempel. I detta fall tar arbetsgivaren hänsyn till personliga kvalifikationer istället för att följa turordningen i 22 § LAS, vilket domstolen godkände. Det intressanta här blir nu konsekvenserna av ett möjligt rättsligt fel som arbetsgivaren skulle kunna göra eller en felbedömning. Om det skulle vara så att arbetsgivaren gör ett turordningsregelbrott blir konsekvenserna skadestånd och arbetstagaren kommer inte att få tillbaka sin tjänst vid en ogiltigförklaring. Om det istället skulle vara en uppsägning på grund av personliga skäl blir följderna att vid en ogiltigförklaring av uppsägningen kan arbetstagaren få tillbaka sin tjänst och få skadestånd. Uppsägningen ska dessutom vara sakligt grundad, vilket man i detta fall kan diskutera huruvida det är eller inte. Går inte arbetsgivaren med på detta blir hen tvungen att betala normerat skadestånd. Dessa två utfall skiljer sig markant från varandra vilket gör att både arbetsgivare och arbetstagare har något att vinna på att välja "rätt" uppsägningsgrund. Dock har vi inte sett någon tydlig trend att göra på detta sätt ovan när vi har studerat praxis på detta område. AD verkar ha velat göra en tydlig skillnad på personliga skäl och arbetsbrist.

Vi har tidigare i uppsatsen tagit upp relevanta fall för vårt ämne som visar på detta. Om vi analyserar fallet AD 1976 nr 26 utifrån våra argument ovan kan man se att arbetstagarparterna vill få utfallet att bli uppsägningsgrunden personliga skäl. Detta, som vi nämnt tidigare, är för att det kan vara mer fördelaktigt för arbetstagaren. I fallet tog arbetsgivaren bort fler och fler arbetsuppgifter från arbetstagaren och hans tjänst förändrades till stora delar. Arbetstagaren var negativ till förändringarna som omorganisationen medförde. Detta kan man se som en gemen-

sam nämnare, att arbetstagare måste vara uppdaterade kompetensmässigt för att vara med i utvecklingen av företaget. Innebörden blir att arbetstagarens kvalifikationer blir otillräckliga. Vad som senare framkom i fallet var att arbetstagaren saknade tillräckliga kvalifikationer för andra befattningar på företaget. Med dessa förutsättningar dömde AD att uppsägningen inte var personligt grundad utan företaget befann sig i en arbetsbristsituation. Vi anser att detta skulle kunna vara ett exempel på individuell arbetsbrist då det är arbetsbrist som enbart omfattar en person samt att det har en koppling till tillräckliga kvalifikationer.

I fallet AD 1991 nr. 136 är utfallet det motsatta. En likhet mellan dessa två fall är att båda arbetstagarna tackade nej till utbildning inför en utveckling av företaget. Dock blev arbetstagaren i detta fall sjukskriven och då tog arbetsgivaren tillfället i akt att ta in en vikarie som genomgick utbildningen för att senare när arbetstagaren kom tillbaka från sjukskrivningen hävda arbetsbrist. Bolaget hävdade att arbetstagaren hade otillräckliga kvalifikationer och därför försökte arbetsgivaren omplacera arbetstagaren men hen tackade nej till erbjudandet. Att poängtera är att den berörda arbetstagaren hade längst anställningstid av de som fanns på den avdelningen. Här dömde AD att det inte var arbetsbrist som låg till grund för uppsägningen eller omplaceringen utan att det bakomliggande syftet var att byta ut arbetstagaren när hen kom tillbaka från sin sjukskrivning. I detta fall stod ord mot ord huruvida arbetstagaren visste om utbildningen eller ej vilket kan ha gjort att utfallet blivit annorlunda. Trots att arbetstagaren gick vinnande ur denna tvist tog AD upp aspekten om att arbetstagaren själv försatt sig i en situation där hen hade otillräckliga kvalifikationer. Domen blev alltså att AD bedömde att det hade förelagat personliga skäl och att uppsägningen inte varit sakligt grundad. Då det blev personliga skäl som uppsägningsgrund kunde AD ogiltigförklara uppsägningen. Här kan man tolka det som att arbetsgivaren ordnat så att det är den specifika arbetstagaren det blivit arbetsbrist på. Det är på detta sätt vi menar att arbetsgivaren kan utnyttja sin makt.

Arbetsgivaren har genom § 32-befogenheterna rätten att leda och fördela arbetet. Arbetsgivaren bestämmer över sitt företag och huruvida det föreligger arbetsbrist eller inte. Det är även arbetsgivaren som bestämmer vilka kvalifikationer som gäller. Fallet AD 2006 nr. 110 illustrerar arbetsgivarens makt att bestämma kvalifikationskraven i sitt företag. I bland annat detta fall slog AD fast att det är upp till

arbetsgivaren själv att uppställa krav på kvalifikationer så länge de är skäliga och rimliga. Vår uppfattning är att det kan vara svårt för AD att sätta sig in i varje organisation och bedöma huruvida kvalifikationskraven är skäliga. Arbetsgivarens utsago gällande dessa krav kan ha stor betydelse för bedömningen. Detta då arbetsgivaren är insatt i sin bransch och vet vad som krävs. Å andra sidan kan denna makt utnyttjas som vi såg i AD 1991 nr. 136 där arbetsgivaren försökte få det till arbetsbrist för att bli av med en arbetstagare. Rönmar diskuterar en annan aspekt av detta. Hon beskriver de moderna och slimmade organisationer som finns idag och vikten av att ha rätt person på rätt plats. Detta gör det viktigt för arbetsgivaren att kunna ställa höga krav på sina arbetstagare för att få företaget att fungera.

En av rättsfrågorna är vad tillräckliga kvalifikationer är. Vad vi kommit fram till genom vårt material är att det bedöms väldigt individuellt. Vi kan konstatera, som vi tagit upp i syftet, att reglerna kring det är ambivalenta. Praxis är mycket vägledande och arbetsgivaren har en stor inverkan. Vi kan se att kvalifikationer kan vara hjärtproblem<sup>129</sup>, det vill säga ohälsa, det kan vara personliga egenskaper<sup>130</sup>, så som samarbetssvårigheter eller så kan det vara utbildning<sup>131</sup>. Rönmar tar även upp personliga egenskaper som flexibilitet och anpassningsbarhet som två avgörande egenskaper hos en arbetstagare i dagens samhälle.<sup>132</sup> En slutsats man kan dra av detta är att det är många olika kvalifikationer som påverkar och de skiljer sig mycket från varandra. I och med denna komplexitet är det svårt att dra generella slutsatser från ett fall. Begreppet bör lämnas öppet för att få in så många infallsvinklar som möjligt. Kvalifikationerna måste i princip prövas rättsligt för att få reda på utfallet då det är individuellt. Detta öppna begrepp kan dock utnyttjas då det är svårbedömt. Å andra sidan bör det prövas rättsligt för att få en rättvis bedömning och på så sätt undvika godtycklighet.

---

<sup>129</sup> AD 1977 nr. 64.

<sup>130</sup> AD 1976 nr. 26.

<sup>131</sup> AD 2006 nr. 110.

<sup>132</sup> M. Rönmar, *Redundant because of lack of competence*, 2001, s. 119ff.

## **5. Slutdiskussion**

### **5.1 Finns ”individuell arbetsbrist”?**

Begreppet är inte allmänt vedertaget men vi anser att fenomenet finns. Detta grundar vi på vår analys ovan och de rättsfall vi har studerat. För att undvika detta som arbetstagare är det av yttersta vikt att hålla sig uppdaterad kompetensmässigt. Att tacka nej till utbildning kan vara riskabelt, dels då man inte håller sig uppdaterad och dels för att detta kan användas som argument för att senare bli uppsagd.

Vi anser att motivet bakom att arbetsgivaren försöker säga upp på grund av arbetsbrist istället för personliga skäl är för att det sistnämnda har ett starkare anställningsskydd. Arbetsbrist har i sin tur ett svagare skydd, detta då arbetsgivaren har mycket inflytande på området. De olika uppsägningsgrunderna får dessutom olika utfall som kan vara mer eller mindre fördelaktiga för både arbetstagaren och arbetsgivaren. I vår analys kom vi fram till att uppsägningsgrunden arbetsbrist är mer fördelaktig för arbetsgivaren.

### **5.2 Vad är tillräckliga kvalifikationer i samband med uppsägning och omplacering?**

Tillräckliga kvalifikationer är ett komplext begrepp. Vår generella slutsats är att detta begrepp ska bedömas individuellt då variablerna är många och att det ska täcka ett så stort område som möjligt. Vad som kan utläsas är att anställningsskyddet är tänkt att omfatta de som har tillräckliga kvalifikationer och inte enbart de med bäst kvalifikationer. Om tanken inte vore denna skulle syftet med anställningsskyddet fallera.

# Käll- och litteraturförteckning

## Offentligt tryck

Prop. 1973:129 förslag till lag om anställningsskydd, m.m.

Prop. 1981/82:71 om ny anställningsskyddslag m.m.

## Litteratur

Adlercreutz, Axel – Mulder, Johann, Bernard, 2013. *Svensk arbetsrätt*. Fjortonde upplagan. Visby.

Glavå, Mats, 2011. *Arbetsrätt*. Andra upplagan. Lund.

Hydén, Håkan – Hydén, Therese, 2011. *Rättsregler – En introduktion till juridiken*. Upplaga 6:2. Lund.

Källström, Kent – Malmberg, Jonas, 2013. *Anställningsförhållandet – Inledning till den individuella arbetsrätten*. Tredje upplagan. Uppsala.

Lehrberg, Bert, 2014. *Praktisk juridisk metod*. Sjunde upplagan. Uppsala.

Lundberg, Konrad – Schüldt, Johan – Rother-Schirren, Theddo – Lagerstedt, Anders – Calleman, Catharina – Nordell, Per Jonas – H Persson, Annina – Radetzki, Marcus – Zila, Josef, 2011. *Juridik – Civilrätt Straffrätt Processrätt*. Första upplagan. Stockholm.

Lunning, Lars – Toijer, Gudmund, 2010. *Anställningsskydd – En lagkommentar*. Tionde omarbetade upplagan. Solna.

Nyholm, Jens – Sundin, Anna, 2011. *Anställda – Praktisk handbok för arbetsgivare*. Sextonde upplagan. Näsviken.

Rönmar, Mia, 2001. "Redundant because of lack of competence", *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, volym 17 nr 1, s. 117-138.

Rönmar, Mia – Numhauser-Henning, Ann, 2012. "Swedish Employment Protection in Times of Flexicurity Policies and Economic Crisis", *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, volym 28 nr 4, s. 443-467.

Sandgren, Clas, 2007. *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare – Ämne, material, metod och argumentation*. Andra upplagan. Stockholm.

Sigeman, Tore, 1983. *Perspektiv på arbetsrätten*. Lund.

Sigeman, Tore, 2002. "Employment Protection in Scandinavian Law", *Sc.St.L.*, volym 43, s. 257-276.

Sebardt, Gabriella, 2005. *Redundancy and the Swedish Model*. Uppsala.

Öman, Sören, 2012. *Anställningsskyddspraxis*. Sjätte upplagan. Stockholm.

Öman, Sören, 2013. *AD om uppsägning av personliga skäl och avskedande*. Stockholm.

Öman, Sören, 2013. *Lagen om anställningsskydd – En kommentar*. Stockholm.

## **Internetkällor**

Lundqvist, Viktoria, *Arbetsbrist*, (Elektronisk), Ledarna, 2014.

(Hämtad 2014-11-20)

<http://www.ledarna.se/sv/Chefsguider/Arbetsratt/Uppsagning/Arbetsbrist/>

# Rättsfallsförteckning

## Sverige

### Arbetsdomstolen

AD 1975 nr. 4.	AD 1991 nr. 136.	AD 2006 nr. 11.
AD 1976 nr. 26.	AD 1993 nr. 101.	AD 2006 nr. 13.
AD 1977 nr. 64.	AD 1994 nr. 122.	AD 2006 nr. 68.
AD 1977 nr. 215.	AD 1995 nr. 2.	AD 2006 nr. 73.
AD 1978 nr. 89.	AD 1996 nr. 144.	AD 2006 nr. 92.
AD 1978 nr. 139.	AD 1998 nr. 145.	AD 2006 nr. 103.
AD 1979 nr. 25.	AD 1998 nr. 50.	AD 2006 nr. 110.
AD 1980 nr. 133.	AD 1998 nr. 94.	AD 2009 nr. 50.
AD 1984 nr. 4.	AD 2001 nr. 107.	AD 2010 nr. 50.
AD 1984 nr. 59.	AD 2002 nr. 74.	AD 2010 nr. 72.
AD 1984 nr. 141.	AD 2003 nr. 29.	AD 2011 nr. 30.
AD 1984 nr. 144.	AD 2003 nr. 32.	AD 2011 nr. 39.
AD 1985 nr. 79.	AD 2004 nr. 40.	
AD 1987 nr. 93.	AD 2005 nr. 57.	