

LAS och anställningsskyddet

Irène S Hansen

Kandidatuppsats i arbetsrätt

VT 2013

Handledare

Lea Hatzidaki-Dahlström



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Innehållsförteckning

1. Inledning	11
1.1 Ämne Bakgrund	11
1.2 Syfte Frågeställning.....	12
1.3 Avgränsningar	12
1.4 Metod och material	13
1.5 Uppsatsens fortsatta disposition.....	14
2. Anställningsskyddet	17
2.1 Bakgrund.....	17
2.1.1 Ett historiskt perspektiv	17
2.1.2 Förarbeten till anställningsskyddet	19
2.2 Anställningsskyddets funktioner vid arbetsbrist	20
2.2.1 Arbetsbrist.....	20
2.2.2 Turordningsreglerna.....	22
2.2.3 Skäligt erbjudande	23
2.2.4 Omplacering – en rättighet och en skyldighet	24
2.2.5 Företrädesrätten	26
3. Anställningsskyddet – en vision?	29
3.1 Turordningsreglernas effekt	29
3.2 Ett falskt anställningsskydd.....	31
3.3 Anställningsskyddets aktörer	32
3.4 Bilden av anställningsskyddet och verkligheten	34
4. Analys	37
4.1 Allmänt.....	37
4.2 Syftet med LAS	37
4.3 Är LAS föränderlig?	38

4.4 Avslutande tankar.....	39
Källförteckning	43

Sammanfattning

Arbetsrätten är föränderlig och rikt avhandlad. Lag (1982:80) om anställningsskydd, LAS, var kontroversiell redan vid instiftandet av föregångaren till den nuvarande anställningsskyddslagen. Lagen väcker stor debatt i massmedia och på diverse forum. Massmedias intresse och politikernas argumentation har lett till att gemene man har en egen uppfattning om anställningsskyddet och dess verkan. I denna uppsats undersöker jag på anställningsskyddet i samband med arbetsbrist och hur detta står sig i relation med anställningsskyddslagens syfte.

Nyckelord: LAS, Anställningsskydd, Uppsägningsrätt, Turordningsregler, Avtalsturordningsregler

Summary in English

The labor law is ever changing and widely debated. The Employment Protection Act was controversial even at the time of the legislation of the predecessor to the current Act. The law creates a wide debate in the mass media and on miscellaneous forums. The interest of the mass media has lead to the general public having created their own perception of the law and its effect on the protection of the employment. In this essay I will examine the employment protection in regard to a labor shortage and how this stands in relation to the purpose of The Employment Protection Act.

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolens domar
Ds	Departementsserie
EU	Europeiska Unionen
ILO	International Labour Organisation
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen
Prop.	Proposition
PTK	Privattjänstemannakartellen
SACO	Sveriges akademikers centralorganisation
SAF	Svensk Arbetsgivarföreningen, sedermera Svenskt Näringsliv
SCB	Statistiska centralbanken
SN	Svensk Näringsliv
SOU	Statens offentliga utredningar
TCO	Tjänstemännens Centralorganisation

1. Inledning

1.1 Ämne | Bakgrund

Lag (1982:80) om anställningsskydd är ett ämne som regelbundet uppmärksammas i tidningarnas ledarsidor, i politikernas debatter, inför avtalsförhandlingar, i fikarum och i jämförelse med arbetslagstiftning i andra länder. Denna debatt blev ännu tydligare efter den strandade förhandlingen inför ett nytt Saltsjöbadsavtal 2009. LAS är ett skydd för den personliga anställningen och tas ofta upp som ett belägg på den svenska modellen och facklig framgång.

Anciennitetsprincipen, som i grova drag innebär att den senaste anställde arbetstagaren blir uppsagd först vid en arbetsbristsituation, betraktas av många som en allmän rättssats trots att det i många fall ser annorlunda ut på arbetsplatserna idag. Visionen att anciennitet automatiskt innebär en förtur till bevarad anställning är numera enbart en realitet för arbetsgivare utan kollektivavtal. Begrepp såsom tillräckliga kvalifikationer, omplaceringsskyldighet, omplaceringsrätt, turordningskretsar och avtalsturordningslistor bidrar till en osäkerhet hos arbetstagarna angående deras inbördes rangordning i samband med en uppsägningssituation, minskar transparensen och därmed arbetstagarens möjlighet att överskåda och hävda sin rätt till fortsatt anställning. För arbetsgivaren innebär begreppen en flexiblare möjlighet till verksamhetsplanering och förbättrad konkurrenskraft. Trots detta hävdar bl.a. Svenskt Näringsliv (SN) turordningsreglernas rigiditet och kräver revidering. I olika undersökningar och på diverse forum hävdar arbetsgivare att turordningsreglernas utformning hämmar deras vilja att nyanställa personal på tillsvidareanställning och därför leder till en ökad användning av tillfälliga anställningar eller inhyrd arbetskraft. Arbetsgivarens handlingsutrymme i samband med arbetsbrist kontra arbetstagarens krav på anställningstrygghet given genom LAS är en komplicerad och levande fråga som bl. a. exemplifieras genom Arbetsgivarverkets ändrade råd 2012 gällande den inbördes ordningen mellan 7 § LAS och 22 § LAS.¹

För denna uppsats sökte jag en situation där ovanstående fråga angående den inbördes ordningen mellan de båda paragraferna aktualiserats. När jag i början av 2012 läste om Försvarmaktens kommande omorganisation föreföll det mig därför som ett tillfälle att reda ut reglerna kring omplacering och uppsägning p.g.a. arbetsbrist. Försvarmakten, som är en av våra största arbetsgivare med över 20 000 arbetstagare, stod inför en genomgående geografisk omorganisation och jag förväntade mig en spännande debatt mellan Försvarmakten och Officersförbundet, vilket är deras största fackliga motpart.

¹ Arbetsgivarverkets nyhetsbrev nr 2, 2012. URL 1.

Men konflikten uteblev. Försvarmakten bjöd in alla arbetstagarorganisationer och även om dessa lämnade samverkan i olika skeenden av processen, resulterade det ändå i en förståelse och insyn från båda parter. Trots detta förväntade jag mig att en genomgående omorganisation inom en större organisation såsom Försvarmakten skulle leda till någon sorts arbetsrättslig tvist. Då denna trots arbetstagarnas uttryckliga missnöje uteblev, började jag söka efter en anledning till den uteblivna konflikten. Hur kommer det sig att en förändring som innebär stort missnöje hos arbetstagarna inte leder till någon konflikt mellan arbetstagarorganisationen och arbetsgivaren? Svaret kom från arbetstagarorganisationerna – arbetsledningsrätten. Jag vände då mitt fokus mot anställningsskyddet och hur detta fungerar för arbetstagaren vid en arbetsbristsituation samt syftet med LAS, för att förstå och utreda samspelet mellan LAS, kravet på saklig grund, turordningsreglerna och arbetsgivarens arbetsledningsrätt.

1.2 Syfte | Frågeställning

Syftet med denna uppsats är att reda ut hur anställningsskyddet fungerar vid en uppsägningssituation p.g.a. arbetsbrist vid en tillsvidareanställning, vilka effekter detta får och hur detta står i relation till det ursprungliga syftet med LAS. Jag inriktar mig på en situation där arbetsgivaren enbart lägger ner delar av verksamheten eller en turordningskrets, eftersom en total nedläggning gör turordningsreglerna överflödiga då alla arbetstagare blir uppsagda oberoende av turordning. Jag undersöker vad som påverkar arbetstagarnas inbördes ordning vid en arbetsbristsituation. Vidare utreder jag hur det ursprungliga syftet med LAS står sig med hur det ter sig idag. För att kunna avhandla uppsatsens syfte ställer jag mig följande två frågor:

Hur fungerar anställningsskyddet vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist?

Vad var syftet med LAS och hur står sig detta i relation till dagens anställningsskydd vid arbetsbrist?

1.3 Avgränsningar

Jag kommer i denna uppsats i huvudsak att behandla frågeställningarna utifrån svensk rätt. Den svenska rätten påverkas av EU-rätt och av ILO:s konventioner och rekommendationer, men då påverkan från dessa är beaktade från lagstiftarens sida i lagen är det endast i de lege ferenda argumentationen som jag kort kommer att beröra hur svensk rätt står sig i relation till EU och ILO. Även i diskussionen angående den generella uppfattningen av det svenska anställningsskyddet används en internationell jämförelse som ett belägg för anställningsskyddets sviktande styrka. I huvudsak är det ändå svensk rätt som utreds och då främst den del av LAS som aktualiseras vid en uppsägning p.g.a. arbetsbrist. Uppsägning p.g.a. personliga skäl och begreppet uppsägning p.g.a. omreglering kommer kort att beröras, men enbart för att belysa avgränsningen mot uppsägning p.g.a. arbetsbrist. Jag kommer även kort in på fingerad arbetsbrist, som innebär ett undantag från reglerna angående arbetsbrist eftersom det i faktisk mening inte handlar om arbetsbrist, men begreppet kommer inte att belysas och inte definieras eftersom det ligger utanför uppsatsens område. Företrädesrätten berörs även den kort eftersom den är en väsentlig del av anställningsskyddet och det är företrädesrätten som

ger turordningsreglerna en reell användning. Utan företrädesrätten blir turordningsreglerna lättare att kringgå och de får inte den effekt som åsyftades.

Vidare är det enbart LAS som avhandlas, eventuella regler i kollektivavtal för enskilda arbetstagargrupper kommer jag inte att gå in på eftersom mitt fokus är det generella anställningsskyddet som LAS ger. Turordningsreglerna i kollektivavtal är ofta en förlängning av lagen och avvikelser i form av bestämmelser angående driftsenheter, anställningstid, betoning på verksamhetens behov av kompetens eller liknande, är möjliga att förhandla fram i en avtalsturordningslista såväl som i ett existerande kollektivavtal. Slutligen berör uppsatsen enbart anställningsformen tillsvidareanställd eftersom denna är huvudregeln i LAS.

1.4 Metod och material

Mitt syfte är att studera lagen de lege lata. Jag använder mig av traditionell rättsdogmatisk metod² genom att studera gällande rätt och historisk värdegrund, samt hur dessa påverkar praxis och arbetsskyddets utformning både ur anställningsförhållandets perspektiv och ur ett samhällsekonomiskt makroperspektiv. För att förstå den historiska värdegrunden använder jag mig av förarbete och doktrin som jag sammanställer till en översiktlig rättshistorik för anställningsskyddet. Både förarbete och doktrin används som en sekundär rättskälla liksom rättspraxis, trots att doktrin används för att tolka förarbeten och praxis. Statens offentliga utredningar (SOU) och propositioner (prop.) används för att utreda, undersöka och förstå lagstiftarens syfte med LAS, som används som en primär rättskälla.³ Trots att Arbetsdomstolen inte är bunden av förarbeten anses dessa ändå som den främsta rättskällan efter lagen, då förarbeten ger en utförligare förklaring till lagen och dens begrepp.⁴ Min uppsats får på så sätt en subjektiv tolkning men även en teleologisk tolkning, då jag även utreder lagstiftarens syfte med LAS.⁵

För att kunna visa belägg för påstående från arbetsgivarsidan och deras argumentation att turordningsreglerna enligt gällande rätt skapar inlåsningar på arbetsmarknaden och hämmar arbetsgivarnas vilja till nyanställning, skulle en samhällsvetenskaplig surveyundersökning vara intressant.⁶ Tyvärr ryms en sådan undersökning inte inom arbetet för denna uppsats varken ekonomiskt eller tidsmässigt. Istället använder jag mig av Callemans avhandling där hon har gjort en undersökning av användandet och effekten av avtalsturordningslistor.⁷ Jag använder mig även av studier från Svenskt Näringsliv, SACO och Teknikföretagen, där arbetsgivare, arbetstagarrepresentanter och ombudsmän har fått ge sin syn på dagens anställningsskydd och hur detta upplevs och används vid förhandlingar om uppsägning p.g.a. arbetsbrist.

² B. Lehrberg, Praktisk juridisk metod, s. 26.

³ J. Samuelsson & J. Melander, Tolkning och tillämpning, s. 155.

⁴ B. Lehrberg, Praktisk juridisk metod, s. 129-132.

⁵ B. Lehrberg, Praktisk juridisk metod, s. 198.

⁶ M. Denscombe, Forskningshandboken, s. 25.

⁷ C. Calleman, Turordning vid uppsägning.

Både Callemans och Lunnings texter används i domskälen av Arbetsdomstolen i t.ex. AD 2009 nr 50, som behandlar uppsägning p.g.a. arbetsbrist i samband med en omorganisation och Arbetsdomstolen resonerar här kring samspelet mellan 7 § LAS och 22 § LAS. Det är dessa paragrafer som främst kommer att studeras och för att förstå effekten av dessa kommer jag att använda mig av lagstiftarens syfte som jag tolkar det från SOU, propositioner, utredningar, lagkommentarer samt Arbetsdomstolens tillämpning. Lunnings lagkommentar är speciellt intressant då Lunning dels själv medverkade i utredningen som låg till grund för LAS, dels var med och skrev denna.

Jag kommer även att använda mig av artiklar från olika tidningar. Dessa används inte som doktrin, utan för att påvisa inlägg i den aktuella debatten angående anställningsskyddet och för att påvisa den polarisering av åsikter som finns angående turordningsreglerna. Inläggen är dock skrivna av företrädare för arbetsmarknadens parter.

1.5 Uppsatsens fortsatta disposition

Jag inleder huvuddelen av min uppsats i kapitel två med att redogöra för LAS ur ett historiskt perspektiv för att på så sätt ge en bakgrund till att tolka förarbeten till LAS och för att förstå de fyra funktionerna i LAS. Denna historiska redogörelse är inte menad att vara en komplett redogörelse för den svenska arbetsrätten utan enbart påvisa specifika händelser som jag anser ligger till grund för en djupare förståelse för LAS. I kapitlet ryms även en övergripande redogörelse för förarbetena till LAS. Slutligen redogör jag även för begreppen i LAS, som är förknippade med frågeställningarna i denna uppsats, d.v.s. arbetsledningsrätten, arbetsbrist, turordningsreglerna, turordningskretsar, skäligt erbjudande, omplaceringsskyldigheten, omplaceringsrätten och företrädesrätten.

I kapitel tre redogör jag för effekterna av LAS och främst turordningsreglerna genom analyser och studier. Det är främst Callemans studie som redovisas men även en studie gjorda av SN, Teknikföretagen och Sveriges akademikers centralorganisation (SACO) redovisas. Dessa studier ger en insyn i hur anställningsskyddet används och tolkas vid förhandlingar och hur LAS påverkar arbetsgivare vid val av nyanställning. Uppsatsen behandlar främst uppsägningssituationer och inte anställningssituationer, men arbetsgivarens val mellan en tillsvidareanställning, visstidsanställning eller inhyrd arbetskraft från ett bemanningsföretag påverkar lagens genomslagskraft och anställningsskyddets omfattning. I kapitlet redogör jag även för vilka anställningsskyddets aktörer är, deras bild av anställningsskyddet samt deras uppfattning om förhandling vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist eftersom det är hur anställningsskyddet används vid förhandling och uppsägning ute på arbetsplatserna som utgör den verkliga effekten av LAS.

Uppsatsen avslutas med kapitel fyra där jag sammanställer min analys. Jag redovisar mina allmänna tankar och ursprungliga förväntningar på anställningsskyddet, utifrån mitt perspektiv som arbetstagare. Jag fortsätter sedan att redogöra för min tolkning av syftet med LAS, utifrån mitt perspektiv som student av arbetsrätt, och hur detta syfte står sig i relation med hur anställningsskyddet ser ut idag. Detta leder till en diskussion om huruvida LAS är, eller bör, vara föränderlig. Jag avslutar kapitlet och uppsatsen med

mina avslutande tankar om LAS, efter att ha arbetat med ämnet i denna uppsats, och hur jag ser framtiden för LAS

.

2. Anställningsskyddet

2.1 Bakgrund

2.1.1 Ett historiskt perspektiv

LAS är en produkt av en långvarig tradition av normer, stadgar och lagar som reglerade förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. En av de tidigaste exempel på en sådan stadga är Legostadgan, varav den första utfärdades redan 1664 och den sista inte upphörde förrän 1926.⁸ Legostadgan innebar att en tidsbegränsad anställning om ett år i taget var norm, där vaken arbetsgivaren (husbonden) eller arbetstagaren (tjänaren) kunde säga upp anställningen i förtid, med mindre att arbetstagaren misskött sig, varit försumlig eller varit otillåten frånvarande. Till gengäld kunde arbetsgivaren inte säga upp arbetstagaren p.g.a. skada eller sjukdom. När tjänsteåret var slut kunde avtalet sägas upp utan grund. I de fall då arbetstagaren hade arbetat hos arbetsgivaren sedan arbetstagaren fyllt trettio, hade arbetsgivaren ett ekonomiskt ansvar för arbetstagaren och kunde därför inte säga upp honom. Detta gällde även i de fall arbetstagaren var oförmögen att utföra något arbete av betydelse för arbetsgivaren.⁹ Legostadgan reglerade främst anställningsförhållandet inom jordbruket och vad vi idag benämner husligt arbete. Inom industrin följde man istället det s.k. fria tjänsteavtalet och principen om avtalsfrihet, vilket innebar att det individuella anställningsavtalet hanterades under civilrättsliga allmänna avtalslagar och därmed fri kontrahering och uppsägning av avtal.¹⁰ Anställningsavtalet kunde sägas upp av båda parter i enlighet med avtalets utförande om uppsägningstid.¹¹

Landsorganisationen (LO) bildades 1898 genom en sammanslutning av fackliga organisationer och 1902 bildades arbetsgivarnas motsvarighet Sveriges Arbetsgivarförening (SAF).¹² Dessa parter möttes i förhandling 1906 och slöt den s.k. Decemberkompromissen som framför allt innebar ett erkännande av arbetsledningsrätten och föreningsrätten.¹³ Parterna möttes flertalet gånger och 1938 träffade man Saltsjöbadsavtalet.¹⁴ Avtalet innebar en inskränkning av arbetsledningsrätten då

⁸ SOU 1973:7, s. 77.

⁹ SOU 1973:7, s. 78.

¹⁰ SOU 1973:7, s. 77.

¹¹ Prop. 1971:107, s. 51.

¹² M. Glavå, Arbetsrätt, s. 34.

¹³ S. Nycander, Makten över arbetsmarknaden, s. 24.

¹⁴ T. Sigeman, Arbetsrätten, s. 17.

uppsägning och permittering underkastades en rättslig prövning av Arbetsmarknadsnämnden.¹⁵ Vid arbetsbrist och val av vilken arbetstagare som ska sägas upp skulle hänsyn tas till anställningens längd och arbetstagarens skicklighet samt lämplighet. Vid den här tiden fanns ett anställningsskydd för många organiserade arbetstagare. Avtalen såg olika ut, men hade vissa gemensamma drag såsom turordning vid arbetsbrist, återanställningsrätt och omplaceringsskyldighet.¹⁶ I april 1964 träffades Aprilöverenskommelsen mellan Saltsjöbadsavtalets parter, som kom att innebära krav på saklig grund vid uppsägning, en oberoende ekonomisk utvärdering vid arbetsbrist samt turordningslistor som byggde på såväl duglighet och skicklighet som anställningstid och försörjningsplikt.¹⁷ Vid arbetsbrist skulle, precis som enligt Saltsjöbadsavtalet, hänsyn tas till både arbetstagarens intresse av en fortsatt anställning som arbetsgivarens behov av rätt kompetens.¹⁸

Lagstiftarens passivitet bröts på 1970-talet, efter en tid som påverkades av studentuppror och arbetstagarstrejker i västvärlden och i Sverige.¹⁹ Redan 1969 utsåg regeringen Anställningsskyddskommittén till att utreda anställningstryggheten då arbetslösheten för äldre över 55 år hade ökat markant under slutet av 1960-talet.²⁰ Kommitténs betänkande låg till grund för införande av lag (1971:199) om anställningsskydd för vissa arbetstagare.²¹ I propositionen benämns den ökande arbetslösheten hos äldre som så akut att det var angeläget att införa en interimistisk lag i väntan på den kommande anställningsskyddslagen.²² Lag (1974:12) om anställningsskydd följdes sedermera av lag (1982:80) om anställningsskydd, vilket är den lag vi dag åsyftar vid benämningen LAS. Sigeman framhåller att den arbetsrättsliga regleringen som infördes på 1970- och 1980-talet var en juridifiering av de redan existerande reglerna på arbetsmarknaden.²³ En anledning som getts till lagregleringen var att det fanns en stor del oorganiserad arbetskraft som inte omfattades av samma anställningsskydd som de organiserade arbetstagarna och trots motstånd mot lagreglering från både arbetsgivarorganisationerna och arbetstagarorganisationerna valde lagstiftaren ändå att införa ett flertal lagar under 1970-talet, däribland LAS.²⁴ Under 1990-talet tillsattes flera utredningar i syfte att göra en översyn av den arbetsrättsliga regleringen, men förändringen i LAS bestod främst av nya anställningsformer och en utökad möjlighet för visstidsanställning.²⁵ En lagreglering som dock indirekt påverkade LAS var avskaffandet av lag (1935:113) med vissa bestämmelser om arbetsförmedling, vilket öppnade upp arbetsmarknaden för bemanningsföretagen. Sveriges medlemskap i EU och Sveriges ratificering av ILO:s konvention 158 har påverkat svensk lagstiftning under 1990-talet. Idag är frågor såsom

¹⁵ S. Nycander, *Makten över arbetsmarknaden*, s. 24.

¹⁶ M. Glavå, *Arbetsrätt*, s. 141.

¹⁷ M. Glavå, *Arbetsrätt*, s. 180.

¹⁸ S. Nycander, *Makten över arbetsmarknaden*, s. 261.

¹⁹ M. Glavå, *Arbetsrätt*, s. 39.

²⁰ Prop. 1971:107, s. 12.

²¹ Prop. 1973:129, s. 18.

²² Prop. 1971:107, s. 52.

²³ T. Sigeman, *Arbetsrätten*, s. 18.

²⁴ S. Nycander, *Makten över arbetsmarknaden*, s. 268-270.

²⁵ M. Glavå, *Arbetsrätt*, s. 43-46.

turordningsreglerna och löneförhandlingar ständigt aktuella även om vi idag även ser nya frågor såsom lärlingsutbildning och ökning av användandet av bemanningsföretag.

Att LAS ger upphov till en sådan debatt och att varje förslag på förändring möts av både positiva och negativa reaktioner beror till stor del på anställningsskyddets olika intressenter: samhället, arbetsgivaren, arbetstagaren och arbetstagarorganisationen som alla vill bevaka sina positioner. LAS har fyra funktioner som speglar intressenterna: socialt skydd för utsatta grupper, skydd mot arbetsgivarens godtycke, ekonomisk effektivitet och medbestämmande.²⁶

2.1.2 Förarbeten till anställningsskyddet

Vid genomgång av förarbeten till 1971, 1974 och 1982 års anställningsskyddslagar framträder ett samhällsekonomiskt syfte. Undersökningar visade att efterfrågan på den äldre arbetskraften skulle fortsätta minska och en utbyggnad av samhällsinsatserna inom arbetsmarknadspolitiken var tvungen. Statistik visade även på en ökande andel äldre som sysselsattes inom beredskapsarbete som finansierades genom statligt bidrag.²⁷ 1971 års lag instiftades specifikt som en temporär åtgärd i syfte att stävja den ökande arbetslösheten hos äldre.²⁸ Arbetslösheten för äldre var inte högre än arbetslösheten för yngre, men arbetslöshetsperioden var längre för äldre. Åmanutredningen fastslog att möjligheten till nytt jobb minskade i takt med stigande ålder, vilket ledde till slutsatsen att uppsägningstiden måste öka med stigande ålder.²⁹ Detta anställningsskydd för äldre får inte en reell effekt utan komplettering av turordningsregler och återanställningsrätten.³⁰ Turordningsreglerna förhindrar arbetsgivarens godtyckliga uppsägning vid arbetsbrist och återanställningsrätten hämmar arbetsgivarens vilja att kringgå turordningsreglerna genom att säga upp fler arbetstagare än nödvändigt och sedan selektivt återanställa önskade arbetstagare. Genom att särskilt skydda anställda med högre anciennitet genom turordningsreglerna gavs även ett extra skydd åt äldre arbetstagare. Turordningsreglerna gjordes dock semidispositiva för att möjliggöra bransch- och verksamhetsanpassningar, med tillägget att skyddet för äldre och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga förvaltades centralt av arbetsgivarorganisationerna.³¹

Den nya anställningsskyddslagen från 1982 var i stora drag materiellt likställd med 1974 års lag. Trots detta valde lagstiftaren att instifta ändringarna som en ny lag, då man ville stärka kravet på saklig grund och samtidigt möjliggöra en ny och starkare tillämpning av saklighetskravet.³²

Som visat var syftet med LAS att skydda utsatta arbetstagargrupper, vilket definierades som äldre, för att därmed hålla nere arbetslöshetsnivån samt att förkorta den genomsnittliga arbetslöshetsperioden. Inrikesdepartementschefen ansåg i sina

²⁶ K. Källström & J. Malmberg, Anställningsförhållandet, s. 130-131.

²⁷ Prop. 1971:3, s. 38.

²⁸ Prop. 1971:3, s. 18.

²⁹ Prop. 1971:107, s. 15.

³⁰ Prop. 1973:129, s. 69

³¹ Prop. 1973:129, s. 71.

³² M. Glavå, Arbetsrätt, s. 42.

kommentarer till LAS att det inte fanns någon annan utväg än lagstiftning för att skapa garantier som effektivt skyddade alla arbetstagare mot arbetsgivarens godtycke vid uppsägning och som utökade skydd för utsatta grupper mot uppsägning av effektivitetsskäl.³³

2.2 Anställningsskyddets funktioner vid arbetsbrist

2.2.1 Arbetsbrist

Enligt principen om avtalsfrihet står det arbetsgivaren fritt att bestämma vem han vill anställa eller avskeda.³⁴ Denna princip benämndes arbetsledningsrätten och var inskriven i dåvarande Svensk Arbetsgivarförningens (SAF) stadgar och i Decemberkompromissen mellan SAF och Landsorganisationen (LO).³⁵ Även för arbetsgivare som inte omfattades av Decemberkompromissen ansågs arbetsledningsrätten som en dold klausul i kollektivavtalet.³⁶ Precis som vid allmän avtalsrätt gällde principen pacta sunt servanda och parterna hade därmed sedvanlig möjlighet att häva avtalet eller begära skadestånd vid kontraktsbrott.³⁷ Detta medger arbetsgivare möjlighet att säga upp arbetstagare som inte uppfyller sitt åtagande eller arbetsgivarens skäligen förväntningar på arbetsresultatet. I gällande rätt är arbetsledningsrätten inskränkt bl.a. genom kravet på saklig grund vid uppsägning p.g.a. personliga skäl. Uppsägning p.g.a. arbetsbrist kan dock ses som ett sorts frikort, som endast regleras genom turordningsreglerna. Detta synsätt bekräftas av Arbetsdomstolen som resonerar att LAS bygger på en princip om arbetsgivarens frihet att besluta om verksamhetsförändringar av företagsekonomiska eller organisatoriska skäl, utan att dessa prövas av Arbetsdomstolen.³⁸ Detta resonemang stämmer överens med förarbetet där det inte anses ändamålsenligt att en domstol går in på frågor om verksamhetsbedömning vid arbetsbrist.³⁹ Glavå menar att det faktum att Arbetsdomstolen i sina tidigare domar underkänt uppsägningar med arbetsbrist som grund efter att Arbetsdomstolen prövat om arbetsbrist förelåg, men efter hand har etablerat praxis om att arbetsbrist i sig är saklig grund för arbetsbrist, visar på arbetsmarknadens parter gemensamma syn på företagsledningsrätten och är ett resultat av denna samsyn.⁴⁰ Eftersom det inte ansågs önskvärt från arbetstagarorganisationernas sida att kämpa för olönsamma företag, har partsrepresentationen vid Arbetsdomstolen påverkat praxis genom sin samsyn angående företagsledningsrätten och arbetsbrist som saklig grund. Då arbetstagarorganisationerna i andra sammanhang har uttalat ett motstånd mot att värna om olönsamma företag anser jag att Glavås slutsats är trovärdig och Arbetsdomstolens praxis är en trolig effekt av Saltsjöbadsandan och parternas gemensamma mål om effektiva och konkurrenskraftiga arbetsgivare.

³³ Prop. 1973:129, s. 114.

³⁴ AD 1932 nr 100.

³⁵ M. Glavå, Arbetsrätt, s. 34.

³⁶ AD 1933 nr 159.

³⁷ A. Adlercreutz & J.B. Mulder, Avtal, s. 12.

³⁸ AD 1993 nr 101.

³⁹ Prop. 1973:129, s. 123.

⁴⁰ M. Glavå, Arbetsrätt, s.

Tudelningen av uppsägelsegrunden är normativt viktig då rättsföljden skiljer sig mellan uppsägningsgrunderna arbetsbrist och personliga skäl.⁴¹ Glavå menar att det har skett en förväxling av begrepp då tudelningen av uppsägningsgrunderna även innefattar bedömningen av saklig grund, vilket leder till att alla uppsägningsgrunder som inte kan hänföras till arbetstagaren personligen anses vara föranledd av arbetsbrist och därför som sådan inte prövas av Arbetsdomstolen. Denna problematik tydliggörs bland annat genom Arbetsdomstolens resonemang angående en uppsägning som bottnar i arbetstagarens lön. I det fall där arbetsgivaren anser att företaget inte kan bära arbetstagarens lön, grundas uppsägningen på arbetsbrist medan uppsägningen grundas på personliga skäl om arbetsgivaren anser att arbetstagarens prestation inte motsvarar lönen.⁴²

I en annan dom resonerar Arbetsdomstolen vidare kring huruvida en uppsägning som grundar sig i den uppsagda arbetstagarens enskilda lönetillägg, där arbetsgivaren först ville ta bort lönetillägget genom omreglering av avtalet, egentligen grundar sig på arbetsbrist eller personliga skäl.⁴³ En uppsägning p.g.a. omreglering är inte i sig själv en rättslig term och har därmed inte någon rättslig verkan.⁴⁴ Termen används när en part vill ändra avtalsvillkoren i anställningsavtalet. Om båda parter godkänner ändringen ändras anställningsavtalet men anställningen i sig upphör inte och händelsen omfattas inte av LAS. Om parterna inte kommer överens, kan endera parten välja att säga upp avtalet. I det fall arbetsgivaren väljer att säga upp avtalet handlar det om sedvanlig uppsägning som omfattas av LAS och kravet på saklig grund för uppsägning.⁴⁵ I fallet ovan hade arbetsgivaren försökt att omreglera anställningsavtalet för att ta bort arbetstagarens lönetillägg, eftersom det ansågs orättvist mot övriga arbetstagare som inte hade samma tillägg. När arbetstagaren vägrade valde arbetsgivaren att säga upp arbetstagaren. Arbetsdomstolen diskuterar om uppsägningen ska anses vara grundad på arbetsbrist eller personliga skäl. Arbetsgivaren själv hävdade arbetsbrist samtidigt som han medgav att en uppsägning p.g.a. personliga skäl i detta fall inte skulle vara sakligt grundad. Arbetsdomstolen kom fram till att uppsägningen var p.g.a. personliga skäl, då en arbetsbrist inte är beroende av en specifik arbetstagare personligen och dennes anställning.

I ett tredje exempel resonerar Arbetsdomstolen om huruvida en uppsagd arbetstagare, som enligt arbetsgivaren själv orsakat ett dåligt ekonomiskt resultat genom sin inkompetens och på så sätt skapat arbetsbristen, ska anses uppsagd p.g.a. personliga skäl eller arbetsbrist. Arbetsdomstolen konkluderar att uppsägningen är grundad på arbetsbrist, då arbetsbristen inte är beroende av att en specifik arbetstagare blir uppsagd utan arbetsbristen kunde ha avhjälpes genom en uppsägning av en annan arbetstagare i liknande anställning. Dessutom anser Arbetsdomstolen att arbetstagaren p.g.a. arbetsgivarens påstående skulle åtnjuta ett starkare anställningsskydd än sina kollegor om uppsägningen ansetts bero på personliga skäl eftersom arbetsbrist faktiskt föreligger.⁴⁶

⁴¹ M. Glavå, Arbetsrätt, s. 471.

⁴² AD 1994 nr 122.

⁴³ AD 1995 nr 40.

⁴⁴ M. Glavå, Arbetsrätt, s. 660.

⁴⁵ M. Glavå, Arbetsrätt, s. 661.

⁴⁶ AD 2000 nr 31.

Jag finner tudelningen av uppsägningsgrund något skev då, som visat i ovanstående exempel, både personliga skäl och arbetsbrist i många fall grundar sig på ekonomiska skäl.⁴⁷ Tudelningens problematik analyseras även i en utredning gjord av Arbetslivsinstitutet där man menar att anställningsskyddet vid arbetsbrist inte tillgodoses av praxis vid arbetsbrist, men samtidigt anser utredningen att det inte finns någon klar lösning på problemet som inte inskränker på arbetsledningsrätten.⁴⁸

I förarbetet till LAS ville man inte precisera begreppet saklig grund, eftersom det skulle förvanska framtida individuella bedömningar vid tvist.⁴⁹ Praxis visar att begreppet arbetsbrist inte enbart omfattar brist på arbetsuppgifter utan även ekonomiska eller organisatoriska skäl till övertalighet.⁵⁰ Begreppet har blivit en uppsamlingsrubrik för alla uppsägningsfall som inte härrör till arbetstagaren personligen. Ironiskt nog kan en kollektiv uppsägning p.g.a. arbetsbrist skapa en arbetsbrist som sedan åtgärdas genom inhyrd arbetskraft från ett bemanningsföretag.⁵¹ Arbetsbrist kan även innefatta en organisatorisk förändring av ett bonussystem, kompetensbrist i samband med en organisatorisk kompetenshöjning eller minskat anslag som medför medelbrist.⁵² Arbetsbrist har även ansetts föreligga då arbetsgivaren vill dra in en bilförmån för sina arbetstagare samt då arbetsgivaren vill förändra anställningsavtalet till att även innefatta en internationell arbetsplikt.⁵³

2.2.2 Turordningsreglerna

Vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist aktualiseras turordningsreglerna i 22 § LAS. Reglerna är semidispositiva enligt 2 § 2 st. LAS, vilket innebär att arbetsgivare kan i överenskommelse med kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation avtala om avsteg från de lagstadgade turordningsreglerna, d.v.s. anciennitetsprincipen. En sådan överenskommelse benämns avtalsturordningslista och har samma formkrav som ett kollektivavtal, vilket betyder att det måste vara i skriftlig form, röra förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, vara undertecknat av båda parter samt påvisa en partsgemensam vilja. Det finns inget krav på öppenhet eller saklighet för avtalsturordningslistor och LAS ger inte heller några begränsningar för avvikelser från den lagstadgade turordningslistan.⁵⁴ Om avtalsturordningslistan strider mot god sed eller mot någon av diskrimineringsgrunderna kan den dock prövas rättsligt.⁵⁵

Vid arbetsbrist upprättar arbetsgivaren turordningskretsar som främst bygger på geografisk placering och kollektivavtalsområde.⁵⁶ Inom varje sådan turordningskrets

⁴⁷ Jmf. M. Glavå, Arbetsrätt, s. 530.

⁴⁸ Ds 2002:56, s. 194.

⁴⁹ Prop. 1973:129, s. 120.

⁵⁰ L. Lunning, Anställningsskydd, s. 480.

⁵¹ AD 2003 nr 4.

⁵² AD 2001 nr 107, AD 2008 nr 46, AD 1983 nr 109.

⁵³ AD 1993 nr 61, AD 2012 nr 67.

⁵⁴ M. Glavå, Arbetsrätt, s. 549.

⁵⁵ AD 1983 nr 107.

⁵⁶ M. Glavå, Arbetsrätt, s. 552.

upprättas sedan en turordningslista. Det är arbetsgivaren som efter förhandling med arbetstagarpart bestämmer vilka enheter som berörs, när och hur driftsinskränkningen ska genomföras samt hur turordningskretsarna ska upprättas.⁵⁷ Arbetstagarpart inom berörd turordningskrets kan enligt anciennitetsprincipen göra anspråk på omplacering till en annan enhet och på så sätt konkurrera ut arbetstagare med kortare anciennitet.⁵⁸ Ancienniteten beräknas utifrån den totala anställningstiden hos arbetsgivaren samt anställningstid inom samma koncern eller vid verksamhetsövergång.⁵⁹ Från turordningslistan har arbetsgivare med mindre än tio arbetstagare rätt att undanta två arbetstagare som har särskild betydelse för arbetsplatsen.⁶⁰ Inte heller undantagsregeln kan prövas rättsligt, med mindre undantaget strider mot god sed eller diskrimineringslagstiftningen.⁶¹

En arbetstagare riskerar, trots anciennitet, att bli uppsagd vid en arbetsbrist p.g.a. han saknar tillräckliga kvalifikationer.⁶² Arbetsgivaren förfogar över begreppet tillräckliga kvalifikationer, vilket även innebär att arbetsgivaren har bevisbördan angående arbetstagares eventuella otillräckliga kvalifikationer.⁶³ Som grund för tillräckliga kvalifikationer ligger de framtida arbetsuppgifterna, vilket gör att arbetsgivaren kan höja kravet på kvalifikationerna för en tjänst t.ex. av organisatoriska skäl.⁶⁴ Dessa kvalifikationer får inte vara andra än vad arbetsgivaren normalt kräver vid nyrekrytering av den aktuella tjänsten. Kraven på kvalifikationerna får inte heller vara obefogade eller överdrivna.⁶⁵ Arbetstagarens tidigare prestation kan medföra otillräcklig kvalifikation trots att arbetstagaren uppfyller de objektiva kraven för tjänsten och trots att prestationen som sådan inte skulle utgöra saklig grund för uppsägning p.g.a. personliga skäl.⁶⁶ Arbetstagaren måste dock inte kunna hantera de nya arbetsuppgifterna direkt utan arbetsgivaren måste tåla en viss upplärningstid för den nya tjänsten. Denna upplärningstid är inte specificerad med av praxis kan utläsas att ett år är för lång tid medan tre månaders utbildning plus upplärningstid är skäligt.⁶⁷

2.2.3 Skäligt erbjudande

En uppsägning från arbetsgivaren sida p.g.a. arbetsbrist är inte sakligt grundad om det finns ledig tjänst att omplacera arbetstagaren till.⁶⁸ Erbjudande om sådan tjänst måste erbjudas arbetstagaren på ett sådant sätt att arbetstagaren både har en möjlighet att begrunda erbjudandet och inse att alternativet till omplacering är uppsägning p.g.a.

⁵⁷ L. Lunning, Anställningsskydd, s. 639.

⁵⁸ L. Lunning, Anställningsskydd, s. 640.

⁵⁹ M. Glavå, Arbetsrätt, s. 556.

⁶⁰ 22 § 2 st. LAS

⁶¹ AD 2005 nr 32.

⁶² 22 § 4 st. LAS

⁶³ L. Lunning, Anställningsskydd, s. 649.

⁶⁴ L. Lunning, Anställningsskydd, s. 650.

⁶⁵ AD 1999 nr 36.

⁶⁶ AD 1994 nr 88.

⁶⁷ AD 1993 nr 197, AD 1994 nr 4.

⁶⁸ 7 § LAS, 2 st.

arbetsbrist.⁶⁹ Ett omplaceringserbjudande ska i första hand gälla ett likvärdigt arbete om ett sådant finns ledigt.⁷⁰ En arbetstagare som avböjer ett skäligt erbjudande om omplacering utan godtagbar anledning kan inte kräva att få ett nytt erbjudande från arbetsgivaren. Arbetsdomstolen fastställde att en arbetstagare inte kan vänta ut ett bättre erbjudande genom att tacka nej till ett skäligt erbjudande.⁷¹ Praxis visar även att en arbetstagare som riskerar uppsägning måste tåla en nedsättning av både arbetstid och lön utan att erbjudandet anses oskäligt.⁷² Det är arbetsgivarens skyldighet att säkerställa att arbetstagaren har fått och förstått informationen angående omplaceringserbjudandet, precis som det är arbetsgivarens skyldighet att klargöra arbetstagarens skäl för att tacka nej.⁷³ För att ett erbjudande ska ses som skäligt krävs att det är ett konkret erbjudande som ges i syfte att undvika uppsägning.⁷⁴

2.2.4 Omplacering – en rättighet och en skyldighet

Som nämnts ovan utgör arbetsbrist inte saklig grund om inte omplaceringsskyldigheten fullgjorts. Uppsägningen ska vara sista utvägen. I de fall där övertaligheten regleras genom omplacering så att arbetsbrist inte längre föreligger, aktualiseras aldrig 7 § LAS. Arbetsgivaren har både en omplaceringsrätt och en omplaceringsskyldighet, där omplaceringsrätten faller inom arbetsledningsrätten och omplaceringsskyldigheten ges av 7 § LAS. Omplaceringsrätten har beskrivits av Arbetsdomstolen genom 29/29-principen och Bastubadarprincipen. 29/29-principen innebär att arbetsgivarens omplaceringsrätt i huvudsak inskränkts till arbetstagarens arbetsplikt.⁷⁵ Arbetsplikten utgår normalt från anställningsavtalet, men begränsas inte till de ursprungliga arbetsuppgifterna.⁷⁶ I en potentiell arbetsbristsituation ska arbetsgivaren i första hand försöka omplacera arbetstagare inom omplaceringsrätten. Om detta inte är möjligt ska arbetsgivaren försöka hitta en annan anställning inom företaget.⁷⁷

En omplacering som ryms inom arbetsledningsrätten kan normalt inte prövas rättsligt. Bastubadarprincipen ger dock möjlighet till rättslig prövning av en omplacering med särskilt gripande inverkningar och som enligt principen jämföras med skiljande från anställning och därmed kräver särskilda skäl.⁷⁸ Då en arbetsgivare ska uttömma alla andra möjligheter innan han tar till uppsägning blir inte Bastubadarprincipen aktuell vid en omplacering som alternativ till uppsägning. Arbetsgivaren har en skyldighet att omplacera arbetstagare för att undvika uppsägning. Arbetsdomstolen fastställer att en arbetsgivare har en skyldighet att använda sig av sin omplaceringsrätt och inte enbart erbjuda en omplacering utan även verkställa den i kraft av sin arbetsledningsrätt för att en

⁶⁹ L. Lunning, Anställningsskydd, s. 502.

⁷⁰ L. Lunning, Anställningsskydd, s. 471.

⁷¹ AD 2005 nr 57.

⁷² AD 2006 nr 110.

⁷³ L. Lunning, Anställningsskydd, s.510.

⁷⁴ AD 2009 nr 50.

⁷⁵ AD 1929 nr 29.

⁷⁶ M. Glavå, Arbetsrätt, s. 583.

⁷⁷ AD 1984 nr 141.

⁷⁸ AD 1978 nr 89.

uppsägning ska anses sakligt grundad.⁷⁹ Detta stämmer väl överens med departementspromemorian där det står att en omplacering måste utredas innan arbetsgivaren får besluta om uppsägning.⁸⁰ Eftersom 7 § LAS inte har aktualiserats får inte heller 22 § LAS någon rättslig verkan och arbetsgivaren kan därför fritt välja vem han vill erbjuda omplacering till utifrån hans åsikt om verksamhetens bästa, utan skyldighet att iaktta någon turordningslista.⁸¹

Det har inte alltid varit självklart att den inbördes ordningen mellan 7 § LAS och 22 § LAS skulle tolkas på detta sätt. I domen AD 2009 nr 50 ställde sig Arbetsdomstolen frågorna om turordningsreglerna är aktuella vid en omplacering för att undvika en arbetsbristsituation och om ett avböjt skäligt erbjudande, är saklig grund för uppsägning. I fallet hade arbetsgivaren valt att lämna omplaceringserbjudande utifrån verksamhetens bästa. Samtliga arbetstagare som förväntades bli berörda av en eventuell arbetsbrist kunde erbjudas omplacering, vilket medförde att arbetsbristen undanröjdes. Två av arbetstagarna valde dock att tacka nej till sina omplaceringserbjudanden, då de ansåg att arbetsgivaren borde ha erbjudit omplaceringar enligt turordning, vilket hade gjort att dessa arbetstagare hade haft möjlighet att stanna kvar på den geografiska arbetsplatsen enligt anciennitetsprincipen. Arbetsgivaren hävdade att omplaceringserbjudandena var skäliga och att arbetsbrist inte hade förelegat om arbetstagarna hade accepterat sin omplacering. Turordningsreglerna var därför inte aktuella. Arbetsdomstolen gjorde en grundlig genomgång av doktrinen och resonerade sig fram till att då LAS är menat som ett anställningsskydd och inte ett befattningsskydd, är arbetsgivaren skyldig att först omplacera innan arbetsbrist uppstår och turordningsreglerna aktualiseras. Målet leder inte till en ändrad praxis inom arbetsrätten, men tydliggör ordningen. Frågan om paragrafernas inbördes ordning har varit omtvistad i doktrinen, vilket också tydliggörs i domskälet.⁸²

I och med ovannämnda dom uttryckte Arbetsdomstolen sin syn på den inbördes ordningen och domen ligger sedan till grund för AD 2001 nr 30. I denna dom handlar tvisten om en omplacering i samband med en omorganisation. Arbetsdomstolen konstaterade att lagtexten inte uttrycker något krav på att arbetsgivaren erbjuder omplacering enligt turordningslista. Arbetsdomstolen hänvisar till den tidigare domen och fastslår att även om domarna skiljer sig var det ändå en likvärdig situation och uttalandena ansågs därför tillämpliga även i detta fall, så länge det inte handlar om försök att kringgå turordningsreglerna eller i strid mot god sed. I båda dessa fall fann Arbetsdomstolen att erbjudandena varit skäliga och saklig grund för uppsägning p.g.a. arbetsbrist därför förelegat. Ovanstående fall handlar om omplaceringserbjudande för att undvika arbetsbrist och tvisterna gäller turordningsreglerna. Brott mot turordningsreglerna medför inte en ogiltigförklaring av uppsägningen, utan sanktionen är skadestånd enligt 34 § LAS.

I de fall då arbetsgivaren använder sig av sin omplaceringsrätt inom arbetsledningsrätten och arbetstagaren väljer att inte godta omplaceringen, omfattas situationen av 7 § LAS

⁷⁹ AD 1995 nr 115.

⁸⁰ Ds A 1981:6, s. 233.

⁸¹ AD 2009 nr 50.

⁸² Se domskäl 2009 nr 50.

genom frågan om arbetsvägran är saklig grund för uppsägning. Själva omplaceringen omfattas inte av LAS. Däremot omfattas en eventuell uppsägning från arbetsgivarens sida som ett resultat av arbetsvägran vilket är ett resultat av omplaceringen och därmed omfattas situationen av 7 § LAS och kravet på saklig grund. I en dom från 1999 blev en arbetstagare omplacerad i samband med en omorganisation. Arbetstagaren vägrade dock att infinna sig på sin nya arbetsplats och valde istället att hungerstrejka på ortens torg. Arbetsgivare var vid flera tillfällen i kontakt med arbetstagaren på torget, både för att upplysa om arbetsplikten i samband med omplaceringen och för att informera om konsekvensen av arbetsvägran. Efter fem dagars arbetsvägran sa arbetsgivaren upp arbetstagaren och Arbetsdomstolen fann att arbetsvägran var saklig grund för uppsägning.⁸³

I en tidigare dom fann Arbetsdomstolen att en arbetstagare som hade arbetsvägrat två dagar i rad i samband med en omorganisation och som hade en psykisk sjukdomshistoria inte kunde sägas upp på grund av arbetsvägran.⁸⁴ Arbetsdomstolen visar på en nödvändighet att göra en helhetsbedömning vid varje enskilt fall. Detta synsätt följer man sedan i en senare dom, där arbetstagaren vid upprepade tillfällen vägrat att acceptera sin omplacering. Arbetsdomstolen ansåg att trots att arbetstagarens arbetsvägran innebar ett grovt åsidosättande av sina arbetsplikter gentemot arbetsgivaren, måste hänsyn tas till de individuella omständigheterna runt arbetsvägran. I detta fall fann Arbetsdomstolen dock att arbetstagarens val var medvetet och återkommande och därmed saklig grund för uppsägning.⁸⁵

2.2.5 Företrädesrätten

LAS begränsar inte enbart arbetsgivarens uppsägningsrätt utan även arbetsgivarens antagningsrätt genom arbetstagares förtur till återanställning enligt 25 § LAS. För att en arbetstagare ska ha förtur till återanställning krävs det att anställningen har upphört p.g.a. arbetsbrist, att arbetstagaren innehar tillräckliga kvalifikationer för tjänsten samt att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i mer än tolv månader de senaste tre åren.⁸⁶ Företrädesrätten gäller i nio månader från det att uppsägningen skett.⁸⁷ Precis som vid uppsägningstillfället upprättas en turordningslista för förtur till återanställning. Denna kan avvika från listan vid uppsägningstillfället beroende av olika längd på uppsägningstiden för olika arbetstagare.⁸⁸ Företrädesrätten gäller endast vid nyanställningar vid samma driftsenhet som arbetstagaren tillhört vid uppsägningen. I AD 2007 nr 72 ansåg Arbetsdomstolen att en arbetsgivare som hade valt att hyra in arbetskraft från ett bemanningsföretag istället för att använda sig av arbetstagare med företrädesrätt, inte hade försökt kringgå anställningsskyddet. Inte heller en arbetsgivares åtgärd att inom arbetsledningsrätten flytta en arbetstagare från en geografisk enhet till en annan och sedan nyanställa vid den första enheten var ett försök att kringgå

⁸³ AD 1999 nr 102.

⁸⁴ AD 1977 nr 168.

⁸⁵ AD 1978 nr 117.

⁸⁶ Prop. 1973:129, s. 70.

⁸⁷ 25 § 2 st. LAS

⁸⁸ M. Glavå, Arbetsrätt, s. 315.

anställningsskyddet och företrädesrätten för en arbetstagare som hade förtur till den förnämnda geografiska enheten.⁸⁹

⁸⁹ AD 1996 nr 56.

3. Anställningsskyddet – en vision?

3.1 Turordningsreglernas effekt

I Sverige räknar vi med en arbetslöshet på runt 9 %, varav ungdomar mellan 15-24 år står för över en fjärdedel av dessa.⁹⁰ Förespråkare för en reformering av LAS anser att turordningsreglerna är grunden till den höga ungdomsarbetslösheten då de slår hårdast mot ungdomar och hindrar nyanställningar.⁹¹ Samtidigt finns det en anställningsfrämjande skillnad i kostnad då en arbetsgivare betalar hälften så mycket i arbetsgivaravgift för arbetstagare under 26 år.⁹² Som tidigare nämnts anger syftet till LAS anges en önskan om att särskilt skydda äldre arbetstagare då arbetslösheten för denna grupp ökat avsevärt under de föregående åren innan lagregleringen. Idag ser vi istället att arbetslöshetsperioden för yngre ökar avsevärt och enligt statistik från Arbetsförmedlingen har etableringsåldern, vilket är den ålder då 75 % av en årskull har fått arbete, för arbetssökande med enbart grundskolekompetens ökat från 34 till 49 år.⁹³ Till synes har ungdomsarbetslöshetens utveckling gått samma håll som äldrearbetslösheten gjorde vid införandet av LAS. Borde yngre arbetstagare därmed åtnjuta samma förstärkta skydd som äldre arbetstagare?

Dåvarande SAF uttryckte sitt missnöje med LAS redan i sitt remissyttrande inför 1974 års anställningsskyddslag och menade att en sådan lagstiftning skulle komma att innebära en motarbetning av nyanställning och att turordning vid arbetsbrist istället skulle styras av skicklighet och lämplighet.⁹⁴ Nuvarande SN menar på samma sätt att LAS genom turordningsreglerna hindrar arbetsgivare från att anställa ungdomar och att turordningsreglerna hämmar kompetensutvecklingen hos arbetsgivarna genom att tvinga dem att säga upp yngre nyanställd arbetstagare med ny specialkunskap framför äldre arbetstagare. Yttrandet från SN kan synas märkligt då man vill frångå turordningsreglerna och helt förlita sig på kompetens och skicklighet samtidigt som man framhåller att ungdomar idag saknar rätt kompetens alternativt saknar intresse för jobb.⁹⁵ Detta skulle inte kunna avhjälpas genom slopade eller reformerade turordningsregler. Att ifrågasätta LAS, i synnerhet turordningsreglerna, och hävda att detta är en grund till

⁹⁰ SCB, Arbetskraftsundersökningar, 2013. URL 2.

⁹¹ Svenskt Näringsliv, Minska ungdomsarbetslösheten. URL 3.

⁹² Skatteverket, Arbetsgivaravgifter. URL 4.

⁹³ Aftonbladet, Fast jobb när du fyllt 49. URL 5.

⁹⁴ Prop. 1973:129; s. 83.

⁹⁵ Svenskt Näringsliv, Reformera LAS. URL 6. Se även Svenskt Näringsliv, Kompetensbrist stänger dörren för unga. URL 7. Se även Aftonbladet, Vi skulle kunna ha dubbelt så många anställda här. URL 8.

ungdomsarbetslösheten idag genom arbetsgivarnas rädsla för att nyanställa, ter sig besynnerligt med tanke på de verktyg som arbetsgivaren har till sitt förfogande såsom visstidsanställning, säsongsanställning, behovsanställning och inhyrd bemanning. SN menar själva att visstidsanställning är den vanligaste anställningsformen för ungdomar, en anställningsform som inte ens kräver saklig grund för uppsägning.⁹⁶ Dessutom är det, som förhoppningsvis visas med denna uppsats, inte förknippat med svårigheter att säga upp en arbetstagare med en tillsvidareanställning i de fall man har ett reell saklig grund. SN menar dock att en felaktig uppsägning kan bli kostsam.⁹⁷ TCO menar å andra sidan att det svenska anställningsskyddet har blivit urholkat genom Arbetsdomstolens praxis och arbetsgivare idag kan åsidosätta turordningsreglerna och de skydd som dessa ger.⁹⁸

En studie gjord av Teknikföretagen visar att en stor del av arbetsgivare i svenska teknikföretag anser att turordningsreglerna är ett hinder och innebär en negativ påverkan på deras vilja att anställa. Detta leder till att arbetsgivarna väljer visstidsanställningar eller bemanningspersonal framför tillsvidareanställning.⁹⁹ Studien visar också att anställningsviljan minskar mer mindre än i större företag, där resurser och kunskap om LAS är större. Anciennitetsprincipen anges som anledningen till att företagen har gått miste om värdefull kompetens och att arbetet med personalsammansättning och jämlik könsfördelning har gått förlorat.¹⁰⁰

Det hörs mycket om effekten av turordningsregler, men sällan diskuteras effekten av avtalsturordningslistor. Calleman menar att slopade turordningslistor, vilket i min mening kan jämföras med avtalsturordningslistor, skulle medföra ett utpekande av alla arbetslösa som en lägre klassad arbetskraft.¹⁰¹ Detta i sin tur skulle leda till att en uppsagd arbetstagare inte enbart skulle få det svårare att komma in på arbetsmarknaden igen utan även att arbetstagaren kan tvingas acceptera en lägre lön i fortsättningen. Synsättet delas av Omställningsavtalsutredningen enligt vilken frånvaron av turordningsregler skapar en stigmatiseringseffekt då arbetsgivare förväntas säga upp arbetstagare med lägst produktivitet.¹⁰² Glavå menar i sin tur att turordningsreglerna har blivit mer arbetsgivarvänliga i takt med att arbetets struktur utvecklats från ett mekaniskt samhälle till ett organiskt samhälle.¹⁰³ Anciennitetsprincipen i ett mekaniskt samhälle gör att lagstiftarens syfte med turordningsreglerna slår fullt ut, medan samma regler i dagens organiska samhälle gör det mindre troligt att en äldre arbetstagare slår ut en yngre arbetstagare med färsk specialkompetens p.g.a. begreppet tillräckliga kvalifikationer. Glavå menar vidare att arbetsgivaren har fått en större möjlighet att rikta effekterna av en arbetsbrist för att kunna selektera ut arbetstagare.

⁹⁶ Svenskt Näringsliv, Visstidsanställningar en inkörspport till arbetsmarknaden. URL 9.

⁹⁷ Svenskt Näringsliv, Reformera LAS. URL 6.

⁹⁸ Lag & Avtal, LAS är varken monster eller ängel 2010/01.

⁹⁹ Tenselius, R, Ahlsén A & Dahlsten, M, Konsekvenser av LAS, s. 15.

¹⁰⁰ Tenselius, R, Ahlsén A & Dahlsten, M, Konsekvenser av LAS, s. 27.

¹⁰¹ C. Calleman, Turordning vid uppsägning, s.17-19.

¹⁰² SOU 2002:59, s. 256-257.

¹⁰³ M. Glavå, Arbetsrätt, s. 562.

I Callemans studie visar hon att arbetstagarorganisationerna gärna slår ihop flera driftsenheter för att utvidga turordningskretsen och på så sätt få ett större genomslag för anciennitetsprincipen samtidigt som resultatet av detta inte alltid motsvarar förväntningarna.¹⁰⁴ Studien visar att arbetsgivarens möjligheter att genom befattningsbeskrivningar och begreppet tillräckliga kvalifikationer kunna styra vilken arbetstagare som placeras på vilken tjänst har stor påverkan på turordningslistan och på hur många arbetstagare som blir uppsagda i slutändan.¹⁰⁵ På flera platser var bedömningen av tillräckliga kvalifikationer till de äldre arbetstagarnas nackdel, då deras utbildning ansågs föråldrad, vilket innebar att de äldre arbetstagarna blev uppsagda i större utsträckning än vad de hade blivit om företaget hade använt sig av den lagstadgade turordningslistan. Även de oorganiserade arbetstagarna blev uppsagda i större grad än de organiserade, vilket Calleman förklarar genom att de oorganiserade inte har en organisation som förde deras talan angående tillräckliga kvalifikationer.¹⁰⁶

I juni 2011 presenterade SN och Privattjänstemannakartellen (PTK) sin gemensamma rapport över turordningsreglernas effekt. Parterna beställde en telefonundersökning som omfattade 200 företag som infört driftsinskränkningar de senaste två åren. Undersökningen visade att i de 200 fallen hade ungefär hälften kommit överens om en avtalsturordningslista medan den andra hälften hade använt sig av anciennitetsprincipen. 82 % av arbetsgivarna och 72 % av de fackliga företrädarna kände sig nöjda med resultatet av turordningsförhandlingen.¹⁰⁷

3.2 Ett falskt anställningsskydd

Anställningsskyddet, eller det falska anställningsskyddet som Glavå benämner det, medger ett stort handlingsutrymme för arbetsgivaren vid en arbetsbristsituation.¹⁰⁸ I förarbetet till 1984 års LAS debatterade man arbetsgivarens möjlighet att omplacera arbetstagare efter eget urval innan en lagstadgad turordning får verkan. I förarbetet diskuterades både synpunkten att arbetsgivarens medges en möjlighet att strategiskt blockera lediga tjänster innan turordningsreglerna i 22 § LAS aktualiseras och synpunkten att en omplacering i samband med en arbetsbristsituation måste få betydelsen att arbetsgivaren har en skyldighet att erbjuda omplacering enligt turordningslista. Den senare synpunkten fick inget genomslag och någon ändring i lagen infördes inte.¹⁰⁹

Både 7 § LAS och 22 § LAS innebär en förutsättning på tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet hos arbetstagare som önskar omplaceras hos arbetsgivaren för att undvika uppsägning. Det finns däremot väsentliga skillnader. En omplacering enligt 7 § LAS omfattar enbart andra lediga tjänster hos arbetsgivaren medan 22 § LAS ställer krav på att arbetstagare högre upp på turordningslistan bereds arbete före en arbetstagare som

¹⁰⁴ C. Calleman, Turordning vid uppsägning, s. 123-124.

¹⁰⁵ C. Calleman, Turordning vid uppsägning, s. 186-206.

¹⁰⁶ C. Calleman, Turordning vid uppsägning, s. 207.

¹⁰⁷ Svenskt Näringsliv & PTK, Faktiska konsekvenser av turordningsreglerna i LAS och avtal, s. 114.

¹⁰⁸ M. Glavå, Arbetsrätt, s. 564.

¹⁰⁹ SOU 1993:32, s. 503-504.

hamnat lägre ner på, även om det innebär att denna arbetstagare sägs upp. En omplacering enligt 7 § LAS gäller även alla arbetsuppgifter inom arbetsgivarens verksamhet medan en omplacering enligt § 22 LAS enbart gäller arbetsuppgifter inom turordningskretsen.¹¹⁰

I enlighet med tidigare i uppsatsen redovisad praxis (se avsnitt 2.2.2) kan arbetsgivare välja att erbjuda omplacering till arbetstagare utan hänsyn till turordning. I de fall arbetstagaren tackar nej till ett skäligt erbjudande utan godtagbar orsak är detta saklig grund för uppsägning. Arbetsgivaren kan alltså strategiskt omplacera utvalda arbetstagare till lämpliga tjänster inom verksamheten och manövrera ut arbetstagare genom noga genomtänkta skäliga omplaceringserbjudande för att slutligen förhandla om en avtalsturordningslista inom turordningskretsen. Rönmar och Numhauser-Henning analyserar domen AD 2009 nr 50 och menar att domen synliggör ett försvagat anställningsskydd som inte stämmer överens med den allmänna bilden av det svenska anställningsskyddet som starkt.¹¹¹ Arbetsgivarens omplaceringsmöjlighet sträcker sig dessutom utöver den vanliga omplaceringsskyldigheten som följer av 22 § LAS. Arbetsgivaren kan erbjuda en omplacering som hamnar utanför den normala arbetsskyldigheten och som enligt Bastubadarprincipen skulle ses som ett skiljande från anställning och som sådan kräva särskilda skäl. Arbetsbrist är enligt 7 § LAS saklig grund för uppsägning och kan eventuellt därför ses som en saklig grund för omplacering med särskilt ingripande verkningar även om ett sådant fall aldrig har varit föremål för bedömning i Arbetsdomstolen.¹¹² Även Calleman anser att domen visar att arbetsgivaren har möjlighet att välja ut vilka som ska omplaceras och vilka som ska sägas upp, utan hänsyn till turordningsreglerna.¹¹³ I en annan artikel angående menar Calleman att arbetsledningsrätten har utökat arbetsgivarens befogenheter på anställningsskyddets bekostnad. Detta hävdar hon sedan hon har analyserat de senaste årens tvister angående turordningsreglerna i Arbetsdomstolen. Visserligen gick enbart tio tvister till Arbetsdomstolen, men av dessa vann arbetsgivaren åtta, något som visar på Arbetsdomstolens arbetsgivarvänlighet.¹¹⁴

3.3 Anställningsskyddets aktörer

Vid en arbetsbristsituation där det råder konkurrens om kvarvarande jobb är det arbetsgivaren som efter förhandling med kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation som utformar turordningslistan, antingen enligt 22 § LAS eller en avtalsturordningslista. I den ursprungliga anställningsskyddslagen var turordningsreglerna dispositiva för avtal mellan organisationerna på förbunds nivå. Organisationerna valde dock ganska snart att delegera detta ansvar till de lokala organisationerna, vilket i arbetstagarorganisationernas fall kan betyda den lokala arbetsgruppen av anställda på företaget, om sådan finns. Bestämmelsen att endast centralorganisationerna kunde göra avsteg från lagstadgad

¹¹⁰ C. Calleman, Turordning vid uppsägning, s. 141-142.

¹¹¹ M. Rönmar & A. Numhauser-Henning, Det flexibla svenska anställningsskyddet, s. 383.

¹¹² M. Rönmar & A. Numhauser-Henning, Det flexibla svenska anställningsskyddet, s. 397.

¹¹³ C. Calleman, Forskare: AD står på arbetsgivarens sida, URL 11.

¹¹⁴ C. Calleman, Arbetsgivaren vinner i tvister om LAS, URL 12.

turordningslista var avsett som en garanti för att medlemmarnas intressen inte skulle försummas, men denna bestämmelse upphävdes genom en lagändring 1977.¹¹⁵

Det är enbart arbetsgivaren eller arbetsgivarorganisationen och den kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationen som förhandlar vid en arbetsbrist. För en arbetstagare som är oorganiserad eller organiserad i en annan arbetstagarorganisation betyder detta att han riskerar en sämre plats på turordningslistan. Det är självfallet inte tillåtet att särbehandla en arbetstagare utifrån sin föreningstillhörighet, men enligt Callemans studie säger arbetsgivare upp en högre andel arbetstagare som inte tillhör den kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationen än vad som är proportionerligt i jämförelse med antalet uppsagda som tillhör den kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationen.¹¹⁶ Syftet med avtalsturordningslistan får dock inte vara att slå ut oorganiserade arbetstagare framför organisationens egna. Då det inte ställs några krav på objektiva kriterier i en avtalsturordningslista är det möjligt för både arbetsgiversidan och arbetstagersidan att beakta personliga åsikter vid upprättandet av en avtalsturordningslista, en lista som enbart kan angripas rättsligt om den anses strida mot god sed eller om den är diskriminerande.¹¹⁷

Det finns inga kompetenskrav på avtalsparterna, vilket gör att det i princip kan vara en nytillträdd lokal styrelse av arbetstagare på en arbetsplats, utan tidigare kunskap eller förhandlingsvana som företräder arbetstagarna vid en förhandling om avtalsturordningslista. En överenskommelse mellan parterna om en avtalsturordningslista innebär att arbetstagaren förlorar sin rätt till skadestånd från arbetsgivaren för vad som skulle betraktas som turordningsbrott utan överenskommelsen.¹¹⁸ Det är därför väsentligt att arbetstagarrepresentanten förstår skillnaden i att teckna en avtalsturordningslista och att låta arbetsgivaren själv använda sig av sin arbetsledningsrätt för att välja vilka arbetstagare som ska sägas upp, även i de fall där resultatet blir detsamma. Även på arbetsgiversidan är det viktigt att man är införstådd med anställningsskyddets effekter när man väljer att genomföra en uppsägning.¹¹⁹ Enligt en undersökning från SACO ansåg både arbetsgivar- och arbetstagarrepresentanter att kunskapen om LAS var större i större företag och att mindre företag kommer mer sällan i kontakt med uppsägningssituationer enligt LAS. Stödet från en arbetsgivarorganisation är därför viktigt för mindre företag.¹²⁰ Själva undertecknandet av en avtalsturordningslista gör även att man lämnar det arbetsrättsliga området med LAS och istället övergår till kollektivavtalsrättsliga principer.¹²¹ Det individuella anställningsskyddet övergår till kollektiv arbetsrätt. Det står däremot fortfarande arbetsgivaren fritt att ingå avtal om anställningens upphörande med vilkor om uppsägningstid eller ekonomisk gottgörelse om arbetstagaren samtycker.

¹¹⁵ C. Calleman, Turordning vid uppsägning, s. 274.

¹¹⁶ C. Calleman, Turordning vid uppsägning, s. 207 (se avsnitt 3.1 ovan)

¹¹⁷ C. Calleman, Turordning vid uppsägning, s. 293.

¹¹⁸ C. Calleman, Turordning vid uppsägning, s. 317.

¹¹⁹ Tenselius, R, Ahlsén A & Dahlsten, M, Konsekvenser av LAS, s. 29.

¹²⁰ Larsson, H, Larsson, S, Oscarsson, E & Söderberg L.M, LAS i förändring, s. 108.

¹²¹ C. Calleman, Turordning vid uppsägning, s. 270.

Det verkar inte heller ovanligt att en arbetsgivare får igenom sina krav i en avtalsturordningslista genom att varsla ett högre antal arbetstagare än nödvändigt för att på så sätt kunna erbjuda arbetstagarorganisationen något att visa upp i utbytet mot en avtalsturordningslista. På så sätt skapar arbetsgivaren förhandlingsutrymme och får igenom sina krav.¹²² Detta är ett synsätt som även Glavå ansluter sig till och menar att turordningsreglernas dispositivitet påverkar hur många arbetstagare som slutligen blir uppsagda.¹²³

Turordningsreglernas dispositivitet tillkom som en möjlighet för branschanpassningar, något som en indispositiv lagreglering inte skulle kunna åstadkomma.¹²⁴ Men Callemans empiriska studie visade att ingen av överenskommelserna kunde sägas utgöra en branschanpassning.¹²⁵ Istället gjordes avsteg från den lagstadgade turordningslistan för att främst tillgodose arbetsgivarens önskemål om att behålla de bäst kvalificerade arbetstagarna eller för att passa på att säga upp obehövade eller äldre arbetstagare. Som en arbetsgivare i Callemans studie uttrycker det: ”På ett område skulle t.ex. fem skadereglerare bli fyra. En av dem hade ryggont och hade läkarintyg på att han måste vara hemma och vila då och då. Vi uttryckte det som att hans kompetens inte räckte.”¹²⁶

3.4 Bilden av anställningsskyddet och verkligheten

Det finns ett glapp mellan verkligheten och allmänhetens bild av LAS och speciellt turordningsreglerna.¹²⁷ Grundprincipen i LAS är anciennitetsprincipen och denna princip är väl befäst hos allmänheten. Arbetsgivarsidan hävdar regelbundet turordningsreglernas rigiditet. SACO:s studie visar dock att en större kunskap om LAS och arbetsledningsrätten leder till ett mindre missnöje med lagen och en större möjlighet att genom förhandling behålla nödvändig kompetens.¹²⁸ Även i Teknikföretagens undersökning understryks hur en okunskap om lagen påverkar arbetsgivarnas svar i undersökningen och deras upplevda problematik med LAS.¹²⁹ Avtalsturordningslistor används i större utsträckning och betoningen på kompetens gör att anciennitetsprincipen inte längre är utgångspunkt vid en uppsägningssituation p.g.a. arbetsbrist. Däremot anges principen som en nödvändighet av arbetstagarrepresentanter och en grund för förhandling med arbetsgivaren.¹³⁰ För arbetstagarrepresentanten utgör en förhandling om avtalsturordningslista även en avvägning mellan de äldre arbetstagarnas krav på turordningslista enligt anciennitetsprincipen och de yngre arbetstagarnas krav på turordningslista utifrån kompetens och eventuellt krav på framförhandlade avgångsvederlag eller paket för att få de äldre till att sluta självmant.¹³¹ En

¹²² M. Henreksson, LAS måste avvecklas för trygghetens skull. URL 10.

¹²³ M. Glavå, Arbetsrätt, s. 549.

¹²⁴ Prop. 1973:129 s. 161.

¹²⁵ C. Calleman, Turordning vid uppsägning, s. 316.

¹²⁶ C. Calleman, Turordning vid uppsägning, s. 189.

¹²⁷ Larsson, H, Larsson, S, Oscarsson, E & Söderberg L.M, LAS i förändring, s. 107.

¹²⁸ Larsson, H, Larsson, S, Oscarsson, E & Söderberg, L.M, LAS i förändring s. 108.

¹²⁹ Tenselius, R, Ahlsén A & Dahlsten, M, Konsekvenser av LAS, s. 27.

¹³⁰ Larsson, H, Larsson, S, Oscarsson, E & Söderberg, L.M, LAS i förändring s. 11.

¹³¹ Larsson, H, Larsson, S, Oscarsson, E & Söderberg, L.M, LAS i förändring s. 93.

avtalsturordningslista innebär att arbetstagarrepresentanten måste försvara valet av uppsagda arbetstagare i motsats till en turordningslista som bygger på anciennitetsprincipen.

I SACO:s undersökning ställdes frågan till arbetsgivarna om turordningsreglerna utgjorde några problem för att behålla nödvändig kompetens. Arbetsgivarna menade att med rätt strategi kontrollerar arbetsgivaren sin organisation och därmed hur arbetsbristen slår bland personalen.¹³²

¹³² Larsson, H, Larsson, S, Oscarsson, E & Söderberg, L.M, LAS i förändring s. 97.

4. Analys

4.1 Allmänt

LAS skapades på 1970-talet, till synes som politikernas lösning på en intressekonflikt mellan arbetsgivarorganisationer och arbetstagarorganisationer. Politikerna hade ett egenintresse i frågan och lagen syftar dels till att trygga den individuella anställningen mot arbetsgivarens godtycke, dels till att minska det ökande antalet äldre arbetslösa som hade svårigheter att ta sig tillbaka in på arbetsmarknaden och därmed belastade samhällsekonomin negativt. Idag ser vi en ökande ungdomsarbetslöshet som likaledes belastar samhällsekonomin negativt och dessutom leder till ett ökat utanförskap. Om turordningsreglerna avskaffas kommer vi att se en ökning av antalet äldre arbetslösa vilket är en grupp som redan idag har det svårt att ta sig tillbaka in på arbetsmarknaden. Deras ställning kommer inte heller att förbättras om regeringen väljer att höja pensionsåldern. Samhället kommer få bära kostnaden för den ökade och förlängda arbetslösheten.

Det är inte möjligt att skydda alla utsatta grupper likvärdigt på arbetsmarknaden, då dessa intressen konkurrerar med varandra på samma marknad. Den senaste utvecklingen av arbetsledningsrätten enligt Arbetsdomstolens praxis kan dock förskjuta maktfördelningen så att arbetsgivaren får ett större handlingsutrymme att gallra bland sin personal och skicka notan till samhället.¹³³ Detta skapar en klassificering av arbetslösa och ett utanförskap som leder till en sämre köpkraft, vilket i sin tur påverkar både samhällsekonomin och företagets vinst negativt. Det kan inte sägas att detta motsvarar syftet med LAS. Å andra sidan är syftet med LAS inte att skydda arbetstagarnas anställningar till den grad att svenska företags konkurrenskraft gentemot utländska företag minskar. Sammantaget skulle jag ändå påstå att LAS inte uppfyller sitt ursprungliga syfte i samband med uppsägning p.g.a. arbetsbrist.

4.2 Syftet med LAS

Om man ser LAS som en rättviselag och en skyddslag i likhet med konsumentskyddslagarna, i syfte att försvara arbetstagaren mot arbetsgivarens godtyckliga uppsägningar och ojusta villkor, ger LAS ett generellt skydd, genom kravet på saklig grund vid uppsägning, som medför att arbetstagaren vågar tillvarata sina intressen, stå upp för sina åsikter och anmäla eventuella felaktigheter. En underbar tanke som tyvärr inte är självklar i praktiken. Sett till det ursprungliga syftet med LAS, att skydda arbetstagare, framförallt äldre, står sig syftet relativt bra vid uppsägning p.g.a.

¹³³ Jmf M. Glavå, Arbetsrätt, s. 548-549.

personliga skäl. Detsamma gäller inte vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist. En uppsägning av personliga skäl är associerad med en ovisshet för arbetsgivaren, medan en uppsägning p.g.a. arbetsbrist är förknippad med en högre risk för arbetsgivaren, med mindre han försöker hävda en fingerad arbetsbrist. Det är intressant att se hur LAS, som är grundad på dåtidens kollektivavtal, normer, seder och bruk, har ändrat på uppsägningsgrunderna. Där arbetsgivaren före tillkomsten av LAS om möjligt ville kunna hävda personliga skäl för en uppsägning, för att på så sätt undvika kollektivavtalens turordningsregler vid arbetsbrist, vill dagens arbetsgivare i möjligast mån kunna hävda arbetsbrist för att undvika de hårdare kraven på saklig grund vid uppsägning p.g.a. personliga skäl.

Calleman hävdar in sin studie (som nämnts i avsnitt 3.1) att anställningsskyddet som LAS ger har urholkats genom praxis från Arbetsdomstolen samt lagändringar. En uppsägning som grundas på arbetsbrist är en del av arbetsledningsrätten och LAS medför därför inga svårigheter vid en sådan uppsägning. Detta synsätt stämmer väl överens med den litteratur och de AD-domar jag har gått igenom, vilket gör att jag instämmer i Callemans påstående. Däremot hävdar Calleman vidare att en lagreglering är att föredra framför hur det fungerade före LAS. Calleman anser att arbetstagare idag har en större möjlighet att förutsäga sin anställningstrygghet än de skulle ha haft om uppsägningstvister hade hanterats i enskilda nämnder, där det saknas både insyn och förutsägbarhet.¹³⁴ Jag drar paralleller mellan dessa nämnder och det som händer vid förhandlingar om avtalsturordningslistor idag. Förhandlingar mellan arbetstagarorganisationer, arbetsgivarorganisationer och arbetsgivare saknar samma förutsägbarhet och transparens som dåtidens nämnder i min mening. Det är även intressant att belysa att den del av syftet med LAS, att skydda de äldre arbetstagarna, inte innebär ett reellt skydd utan turordningsreglerna och återanställningsrätten, vilka båda har satts åt sidan genom avtalsturordningslistor och möjligheten att använda sig av bemanningsföretag. I min mening kan LAS därför inte ses som en anställningsskyddslag som skyddar de äldre arbetstagarna och tjänar därför inte sitt ursprungliga syfte.

4.3 Är LAS föränderlig?

Är lagen konstant eller föränderlig över tiden? Om det var lagstiftarens syfte att skydda de äldre arbetstagarna mot arbetslöshet i egenskap av en svag grupp, för att minska kostnaderna för samhället, är då huvudsyftet att skydda den svaga arbetstagargruppen eller att stärka samhällsekonomin? I de fall där samhällskostnaden för ungdomsarbetslösheten överstiger kostnaderna för äldrearbetslösheten, borde LAS då övergå till att skydda den nya svaga gruppen och därmed samhällsekonomin? Eller borde turordningsreglerna slopas för att inte ge någon fördel eller stärkt anställningsskydd till någon av grupperna?

Enligt Calleman skulle en nedläggning av turordningsreglerna vi har idag leda till en stigmatisering av arbetslösa eftersom varje uppsägning i princip skulle grundas på personliga skäl. Detta eftersom arbetsgivare skulle vara fri att välja vem som ska sägas upp med hänsyn till effektivitet, kompetens och personligt tycke. Jag hävdar att vi redan idag inte står särskilt långt från denna situation i och med avtalsturordningslistorna. Om

¹³⁴ TCO tidningen, LAS – stor skillnad mellan föreställningarna och verkligheten. URL 14.

arbetsgivare vill förändra en turordningslista som bygger på anciennitetsprincipen kan jag inte se någon annan anledning till detta än att arbetsgivaren grundar detta på personliga skäl och arbetstagaren personligen. En arbetstagare som blir uppsagd trots anciennitet blir trots allt bortvald just på grund av effektivitet, kompetens eller personligt tycke. Ser vi sedan till den nya Arbetslinjen, som drevs med framgång av Moderaterna vid förra riksdagsvalet, återkommer stigmatiseringen av långtidsarbetslösa som odugliga och lata. Tankesättet i de senaste motioner som ligger för beredningen inför Arbetsmarknadsdepartementet vad gäller eventuella ändringar i LAS,¹³⁵ är inne på samma spår, med en önskan om en utökad undantagsregel för arbetsgivare och ett ökat krav på arbetstagares effektivitet och den senaste kompetensen – två områden som är till nackdel för äldre arbetstagare.

Det är lagstiftarens syfte som tillsammans med lagens utformning ligger till grund för bedömning i Arbetsdomstolen, varefter praxis ger lagen sitt faktiska tillämpningsområde. Arbetsdomstolen har därför en möjlighet att följa samhällsutvecklingen och vara mer föränderlig i jämförelse med lagstiftningen. Ett exempel på detta är hur Arbetsdomstolen på eget bevåg utvecklade både 29/29-principen och Bastubadarprincipen genom att använda sig av ett rättviseperspektiv utifrån samhällets utveckling och tillkomst av nya lagar. TCO anser att det finns ett synsätt där man menar på att det finns en bred felaktig uppfattning hos allmänheten att LAS och turordningsreglerna hämmar arbetsgivarnas nyanställning och att LAS på grund av detta måste ändras. Organisationen menar att det istället måste vara faktiska omständigheter som föranleder en lagändring, inte en felaktig uppfattning hos allmänheten eller hos arbetsgivare.¹³⁶ Om denna felaktiga uppfattning leder till en faktisk omständighet att arbetsgivare drar sig för att nyanställa och istället väljer en tillfällig anställning eller arbetskraft från ett bemanningsföretag? Borde LAS reformeras då?

Det är tydligt att LAS inte fungerar optimalt på någon front och att lagens alla intressenter därför har synpunkter på lagens otillräcklighet utifrån sina egna perspektiv och önskemål. Trots att både samhället och arbetets struktur har förändrats och utvecklats under åren sen LAS tillkomst har LAS förblivit relativt oförändrad och parternas argument har bibehållits i snart fyrtio år. Varje förslag om förändring möts av både motstånd och medhåll, då varje fördel för en intressent leder till en nackdel för en annan.

Även om lagen är relativt oförändrad, och parterna har bibehållit sina argument, har användandet av lagen förändrats. Idag finns ett större utrymme för arbetsgivaren att kunna behålla sin nyckelkompetens och genom sin arbetsledningsrätt rikta arbetsbristen på det sätt som är bäst för verksamheten för de arbetsgivare som dels besitter den kunskapen, dels har ett bra förhållande till sin arbetstagarorganisation.

4.4 Avslutande tankar

När jag påbörjade arbetet med denna uppsats såg jag LAS som en sorts social rättviselag eller som en juridifiering av en naturlag, där lång lojalitet och anställningstid hos en och

¹³⁵ Samtliga motioner var tillgängliga 2013-04-08 på www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Utskottens-dokument/Betankanden/Arenden/201213/AU8/

¹³⁶ TCO remissvar DNR 12-0101 , URL 15.

samma arbetsgivare premierades med ett starkt anställningsskydd, inte helt olikt hur Legostadgan lägger ett ekonomiskt ansvar på arbetsgivaren för en arbetstagare med lång och trogen tjänst. Ur det perspektivet motsvarar LAS inte alls min ursprungliga uppfattning om anställningsskyddet och dess uppkomst. Inte heller uppfyller LAS min uppfattning om ett starkt anställningsskydd mot godtyckliga uppsägningar, speciellt för den svenska modellen och en lagstiftning att vara stolt över. I alla fall inte när det gäller en arbetsbristsituation.

Arbetsgivarsidan har hävdad att LAS utgör ett hinder för att säga upp arbetstagare och därmed hämmar nyanställningar. SN hävdar att en felaktig uppsägning kan medföra sådan kostnad att arbetsgivare inte vågar tillsvidareanställa. Jag kan inte se att LAS utgör något hinder för en korrekt uppsägning. Inte heller kan jag se något orätt i att ett felaktigt beslut från arbetsgivaren att säga upp en arbetstagare medför en signifikant kostnad för arbetsgivaren. Jag ser inte något fel i varken påståendet eller effekten av en felaktig uppsägning. Men om uppfattningen att LAS utgör ett hinder är så pass utbredd att den faktiskt blir en självuppfylld profetia, är det inte längre enbart en uppfattning utan ett faktum som behöver bearbetas och motverkas. Frågan är hur man ändrar en uppfattning som har funnits lika länge som lagen själv. En uppfattning som i grunden beror på okunskap hos alla parter, vilket leder till felaktigt beslut som i sin tur leder till tvister och oöverskådliga konsekvenser. Redan i 1973 års proposition hävdade SAF att LAS skulle komma att motarbeta anställningar och att skicklighet och lämplighet borde styra turordningen. Man ansåg att saklig grund för uppsägning var en skälig rättighet, däremot var omplaceringsskyldigheten en inskränkning av arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Det är märkligt att vi fyrtio år senare står kvar vid samma meningsskiljaktigheter. Det är som att parterna bestämdes sig för sina argument på 1970-talet och ingen vågar egentligen frångå dem nu.

För att knyta an till mina frågeställningar sammanfattar jag att det ursprungliga syftet med LAS var att ge ett skydd åt alla arbetstagare mot godtyckliga uppsägningar samt att särskilt skydda de äldre arbetstagarna för att på så sätt stärka samhällsekonomin. När jag ställer detta i relation till hur anställningsskyddet fungerar vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist, anser jag att anställningsskyddslagen inte uppnår sitt syfte. I de fall som LAS har lett till att en arbetsgivare inte vågar nyanställa och istället har använt sig av anställningsformen behovsanställning eller ett bemanningsföretag, anser jag att lagen istället har fått en motsatt verkan i relation till sitt syfte och försvagat anställningsskyddet. Det gör att det bildas två grupper av anställda, de med tillsvidareanställning och de med visstidsanställning eller anställda genom bemanningsföretag. Den första gruppen omfattas av anställningsskyddet och kravet på saklig grund medan den andra gruppen enbart omfattas av en del av LAS och inte av kravet på saklig grund.

Slutligen kan jag förstå att både arbetsgivare, lokala arbetstagarorganisationer och arbetsgivare kan tycka att turordningsreglerna är förvirrande. Speciellt när allt ställs på sin spets och bilden som målas upp i media av det starka anställningsskyddet som hindrar arbetsgivaren att säga upp arbetstagare krockar med verkligheten där arbetsgivaren till stor del kan rikta en uppsägning p.g.a. arbetsbrist mot de obekväma arbetstagarna och där arbetstagare med lång anställningstid ser sig själv bli uppsagd från sin arbetsplats. För en arbetstagare innebär en avtalsturordningslista dessutom att hans arbetskollegor har avtalat

bort hans anställningsskydd och hans möjlighet till rättslig prövning. I en sådan situation är det svårt att se styrkan i det svenska anställningsskyddet genom LAS.

I min mening fungerar inte LAS optimalt. Men lösningen är inte att förändra LAS genom att ta bort turordningsreglerna. De utgör en bra och objektiv grund till förhandling och ställer ett krav på saklighet från arbetsgivarens sida, samtidigt som arbetsgivarens arbetsledningsrätt ger ett stort utrymme till strategisk personalplanering inför en arbetsbristsituation. Skadan skedde redan för fyrtio år sedan och kan inte förändras genom en kullkastning av anställningsskyddet idag. Istället är det upp till parterna att dels nyansera sin framtoning och retorik angående turordningsreglerna, för att på så sätt påverka den allmänna uppfattningen om anställningsskyddet, dels att genom avtalsvägen, kollektivavtal eller avtalsturordningslistor, skapa en gemensam grund för verksamhetens bästa avvägt mot arbetstagarnas intresse av fortsatt arbete.

Källförteckning

Offentligt tryck

SOU 1973:7, Trygghet i anställningen. Anställningsskydd och vissa anställningsfrämjande åtgärder.

SOU 1993:32, Ny anställningsskyddslag.

SOU 2002:59 Omställningsavtal, ett aktivare stöd till den uppsagda

SOU 2012:62, En översyn av regelverket kring tvister i samband med uppsägning av arbetstagare.

Prop. 1971:107, Förslag till lag om anställningsskydd för vissa arbetstagare m.m.

Prop. 1971:3, Skrivelse till riksdagen med redogörelse för behandling.

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

Ds A 1981:6, Anställningsskydd.

Ds 2002:56, Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv.

Arbetsdepartementets direktiv 2001:76

Betänkande 2012/13: AU8 Arbetsrätt.

Litteratur

Adlercreutz, Axel & Mulder, Johan Bernard, Avtal – lärobok i allmän avtalsrätt, upplaga 12:3; 2009, Norstedts Juridik.

Calleman, Catharina, Turordning vid uppsägning, 2000, Norstedts Juridik.

Denscombe, Martyn, Forskningshandboken – för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskapen, upplaga 2:2;2009, Studentlitteratur.

Glavå, Mats, Arbetsrätt, upplaga 2:1; 2011, Studentlitteratur.

Hamskär, Ingemar, LAS är varken monster eller ängel, Lag&Avtal, 2010/01.

Källström, Kent & Malmberg, Jonas, Anställningsförhållandet – inledning till den individuella arbetsrätten, upplaga 3; 2013, Iustus Förlag.

Larsson, H, Larsson, S, Oscarsson, E & Söderberg, L.M, LAS i förändring – ett kunskapsunderlag on anställningsskydd, kompetens och omställning, 2013, M. E. Produkter

- Lehrberg, Bert, Praktisk juridisk metod, upplaga 6; 2013, Institutet för bank och affärsjuridik.
- Lunning, Lars & Toijer Gudmund, Anställningsskyddet – en lagkommentar, upplaga 10:1; 2010, Elanders Sverige AB.
- Nycander, Svante, Makten över arbetsmarknaden, upplaga 2; 2008, SNS Förlag.
- Rönmar, Mia & Numhauser-Henning, Ann, Det flexibla svenska anställningsskyddet, Särtryck ur Juridisk Tidskrift, 2010-11 nr 2.
- Samuelsson, Joel & Melander, Jan, Tolkning och tillämpning, upplaga 2; 2003, Iustus Förlag.
- Sigeman, Tore, Arbetsrätten – en översikt, upplaga 5:1; 2010, Norstedts Juridik.
- Svenskt Näringsliv & PTK, Faktiska konsekvenser av turordningsreglerna i LAS och avtal, 2011, Printcenter.
- Svenskt Näringsliv, Paragraf 22, upplaga 2, 2009, Printcenter.
- Tenselius, R, Alsén A, & Dahlsten M, Konsekvenser av LAS – En kartläggning av anställningsskyddets effekter i svenska teknikföretag, 2012, Teknikföretagen.

Elektroniska källor – samtliga var tillgängliga 2013-04-08.

- URL 1. www.arbetsgivarverket.se/nyheter-press/nyhetsbrev/arbetsgivarverket-informerar/2012/radgivning-avseende-7-och-22-las/.
- URL 2. www.scb.se/Pages/Product___23262.aspx.
- URL 3.
www.svensktnaringsliv.se/fragor/ungdomsarbetsloshet/minskaundomsarbetslosheten_85034.html.
- URL 4.
www.skatteverket.se/foretagorganisationer/forarbetsgivare/socialavgifter/arbetsgivaravgifter.4.233f91f71260075abe8800020817.html.
- URL 5. www.aftonbladet.se/nyheter/article16543458.ab.
- URL 6. www.svensktnaringsliv.se/fragor/las/reformera-las-lagen-omanstallningsskydd_16553.html.
- URL 7. www.svensktnaringsliv.se/fragor/ungdomsarbetsloshet/komptensbrist-stangerdorren-forunga_159409.html.
- URL 8. www.aftonbladet.se/nyheter/article16545214.ab.
- URL 9. www.svensktnaringsliv.se/kommentaren/visstidsanstallningar-en-inkorsport-tillarbetsmarknaden_185034.html.
- URL 10. www.dn.se/debatt/las-maste-avvecklas-for-trygghetens-skull.
- URL 11. <http://www.lagavtal.se/nyheter/anstallning/anstallningsskydd/article3412015.ece>

- URL 12. <http://www.publikt.se/artikel/arbetsgivarna-vinner-i-tvister-om-las-43565>
- URL 13. www.oecd.org/employment/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm
- URL 14 <http://www.tcotidningen.se/las-stor-skillnad-mellan-forestillningarna-och-verkligheten>
- URL 15 <http://www.tco.se/FileOrganizer/Y12-0101%20Upps%C3%A4gningstvister%20SOU%202012-62%20%20FINAL.pdf>

Rättspraxis

AD 1929 nr 29	AD 1994 nr 88	AD 2005 nr 32
AD 1932 nr 100	AD 1994 nr 122	AD 2005 nr 53
AD 1933 nr 159	AD 1995 nr 40	AD 2005 nr 57
AD 1977 nr 168	AD 1995 nr 115	AD 2006 nr 110
AD 1978 nr 89	AD 1996 nr 48	AD 2008 nr 46
AD 1978 nr 117	AD 1996 nr 56	AD 2009 nr 50
AD 1983 nr 107	AD 1999 nr 102	AD 2010 nr 10
AD 1983 nr 109	AD 1999 nr 36	AD 2011 nr 27
AD 1984 nr 141	AD 2000 nr 31	AD 2011 nr 30
AD 1993 nr 61	AD 2000 nr 69	AD 2012 nr 67
AD 1993 nr 101	AD 2000 nr 76	
AD 1993 nr 197	AD 2001 nr 107	
AD 1994 nr 4	AD 2003 nr 4	