

Festskrift till
Catharina Calleman
– i rättens utkanter

Dispositivitetens gränser

Inledning

Den svenska anställningsskyddslagen (LAS) är att betrakta som en skyddslagstiftning som i sina huvuddrag är tvingande till arbetstagarens förmån.¹ Det innebär att det inte är tänkbart att träffa individuella avtal som medför att arbetstagarens rättigheter enligt lagen inskränks. I enlighet med den svenska arbetsrättsliga modellen är det dock möjligt att i vissa avseenden träffa kollektivavtal med avvikelser från lagens regler. Det innebär att arbetsmarknadens parter, under vissa villkor, kan sluta kollektivavtal och ersätta en del av LAS:s bestämmelser med bransch-, företags- eller verksamhetsanpassade föreskrifter.² De lagrum som omfattas av semidispositiviteten³ framgår av 2 § LAS. Ett kollektivavtal som träffats med stöd av lagens semidispositiva bestämmelser kan för den enskilde individen innebära ett sämre utfall än vad som hade gällt om lagen tillämpats. I de fall det har träffats giltiga kollektivavtalsöverenskommelser med avvikelse från LAS:s reg-

¹ Lag (1982:80) om anställningsskydd.

² Prop. 1973:129 s. 191.

³ Sigeman förklarar semidispositiva bestämmelser som att dessa regler i lagstiftningen får frångås till arbetstagsidans nackdel endast genom kollektivavtal (eller endast genom kollektivavtal på förbundsnivå) inte genom personliga avtal, Sigeman, T., *Arbetsrätten, en översikt*, femte upplagan, s. 24.

ler går det inte i en rättstvist att bortse från dessa överenskommelser för att istället åberopa lagens regler.⁴

I den här artikeln beskrivs de semidispositiva reglernas framväxt i LAS fram till nuvarande reglering. Artikeln innehåller även en övergripande analys av de möjligheter och begränsningar som finns, enligt gällande rätt, i arbetsmarknadens parter rätt att träffa kollektivavtal med från lagen avvikande innehåll. I en avslutande diskussion värderas rätten mot bakgrund av utvecklingen i regleringen och i samhället.

Framväxten av de semidispositiva reglerna i LAS

Redan den första lagen om anställningsskydd (lag 1974:12) innehöll en möjlighet för arbetsmarknadens parter att under vissa villkor träffa kollektivavtal med från lagen avvikande reglering. Av 1973 års proposition framkommer att det lagstadgade anställningsskyddet behövde innehålla en möjlighet för arbetsmarknadens parter att på vissa punkter ersätta eller komplettera lagstiftningen med egna branschpassade föreskrifter. På områden som bedömdes väsentliga för arbetstagarnas anställningstrygghet skulle dock lagstiftningen vara tvingande. Garantin för att inte avtalsfriheten skulle innebära att kollektivavtalsregleringar medförde försämringar i det lagstadgade skyddet var, att uppgörelsen mellan arbetsmarknadens parter skulle vara träffade eller godkända av huvudorganisationer.⁵ Den begränsningen ansågs innebära att kollektivavtalsparterna inte skulle träffa andra överenskommelser än sådana som var naturliga för det berörda avtalsområdet.⁶ I vissa fall skulle det, enligt propositionen, vara möjligt att delegera rätten att göra avvikelser från lagens regler till lokal nivå. Det kunde gälla i de fall förhållandena i anställningen var så speciella att det inte lämpade sig att i centrala kollektivavtal reglera anställningsvillkoren. Om kollektivavtalet var träffat på förbunds nivå kunde avtalet få innehålla en rätt att decentralisera makten, så att lokala parter kunde nyttja lagens semidispositivitet.⁷ Av specialmotiveringen i 1973 års proposition framgår att det också skulle vara möjligt att utforma ett kollektivavtal på förbunds nivå där parterna i det

⁴ AD 1978 nr 40.

⁵ Definitionen av huvudorganisation följde av lag (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt.

⁶ Prop. 1973:129 s. 60–61.

⁷ Prop. 1973:129 s. 191.

enskilda anställningsavtalet fick en rätt att komma överens om avvikelser från lagen.⁸

1974 års LAS kom att innehålla en möjlighet för arbetsmarknadens parter att träffa kollektivavtal med avvikelser från vissa av lagens regler. De lagregler som omfattades av semidispositiviteten var 5 § andra stycket (visstidsanställningar), 11 § (uppsägningstid), 15 § (underrättelse om att anställning för viss tid inte kommer att förlängas), 22, 24–30 § (turordning vid uppsägning och permittering, företrädesrätt till återanställning, varsel och överläggning), 31 § (vad gällde varsel till den lokala arbetstagarorganisationen), 32 § (rätten till överläggning och tidpunkten för när överläggning senast ska påkallas) och 33 § (rätten till avgång med pension). Semidispositiviteten gällde för centrala parter, men även lokala parter kunde avtala om andra regler än det som framkom i dessa lagrum om kollektivavtalet godkändes av de centrala parterna eller om parterna i förbundsavtalet överlämnade vissa frågor åt reglering på lokal nivå.⁹

I 1981/82 års proposition framlades ett förslag som bl.a. innebar att de semidispositiva bestämmelserna i LAS utökades. LAS skulle kompletteras med en regel som gav arbetsgivare en möjlighet att anställa arbetstagare på prov. Denna bestämmelse skulle vara semidispositiv.¹⁰ Propositionen innehöll även ett förslag om en ny lagregel (28 §) som saknade motsvarighet i 1974 års LAS. Den nya bestämmelsen innebar att arbetsgivare i vissa fall skulle bli skyldiga att lämna underrättelse om ingångna anställningsavtal som avsåg begränsad tid. Regleringen förslögs också bli semidispositiv.¹¹ I andra stycket 21 § som rörde permitteringar infördes en ny bestämmelse och lagrummet gjordes semidispositiv på det sätt som angavs i 2 § LAS. Dessa förändringar infördes i den nya anställningsskyddslag som trädde i kraft år 1982. I den nya lagen utökades även de semidispositiva reglerna med lagregler som inte tidigare varit semidispositiva. Bestämmelserna i 40 och 41 §§ LAS om preskription av talan blev semidispositiva. I och med denna förändring ansågs arbetsmarknadens parter få en rätt att förfoga över hela regelsystemet för behandling av arbetstvister, fränsett de grundläggande bestämmelserna om rättegången. Reglerna som gällde förfarandet före t.ex. uppsägningar och permitteringar (29 § LAS) gjordes semidisposi-

⁸ Prop. 1973:129 s. 233.

⁹ Lunning, L., *Anställningsskydd, Kommentar till den nya lagstiftningen*, andra omarbetade upplagan, s. 34.

¹⁰ Prop. 1981/82:71 s. 40 och s. 51.

¹¹ Prop. 1981/82:71 s. 53–54.

tiva i den mening som avsågs i 4 § MBL. Denna förändring byggde på att det fanns hänvisningar till den regleringen. Enligt 1981/82 års proposition ansågs även 3 § LAS till övervägande del vara semidispositiv eftersom flertalet lagrum som hade betydelse för bestämmelsen var dispositiva.¹²

De semidispositiva reglerna i 1982 års LAS kom således att omfatta 5 § (tidsbegränsad anställning), 6 § (provanställning), 11 § (uppsägningstid), 15 § (besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att förlängas), 21 § (permittering m.m.), 22 §, 24–28 §§ (turordning, företrädesrätt och förhandlingar m.m.), 32 § (förhandling när någon har företrädesrätt), 33 § avgång med pension, 40 och 41 §§ (preskription). Den tidigare regleringen i 29 § LAS som rörde regler om varsel och överläggning ersattes av en ny bestämmelse som hänvisade till MBL. Det nya innehållet i 29 § innebar att bestämmelsen inte blev semidispositiv. Semidispositiviteten gällde med samma förbehåll som i 1974 års LAS, nämligen att kollektivavtalet med från lagen avvikande reglering, skulle ha slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.

I 1983/84 års proposition uppmärksammades vad som ansågs vara en otillfredsställande ordning med s.k. 58,3 årspensioneringar som aktualiserades i samband med uppsägningar på grund av arbetsbrist. Av propositionen framkommer att det hade uppstått ett växande problem med att äldre arbetstagare blev uppsagda vid driftsinskränkningar med avsteg från lagens turordningsregler. De s.k. 58,3 årspensioneringarna innebar att arbetsgivare och deras fackliga organisationer träffade turordningsavtal som medförde att det i första hand var de äldre arbetstagarna som sades upp. Avtalen träffades på lokal nivå efter en delegation av den centrala fackliga organisationen till den lokala fackliga organisationen. Anställda som uppnått en ålder av 58 år och 3 månader och blev uppsagda på grund av arbetsbrist kunde efter uppsägningen få ersättning från arbetslöshetskassa under maximal tid och därefter vid 60 års ålder förtidspensioneras av arbetsmarknadsskäl. Det här förhållandet innebar stora kostnader för staten, kostnader som staten varken bedömdes kunna kontrollera eller påverka. Förutom att kostnader för strukturförändringar överfördes på staten, ansågs förhållandet innebära att den enskilde arbetstagaren hamnade i en osäker situation. Den arbetstagare som hade accepterat att ställa sin plats till förfogande i turordningen och bli uppsagd, i övertygelse om att efter att ha haft full arbetslöshetskassa kunna bli förtidspensionerad, kunde istället möta en annan framtid. Det var möjligt att arbetstagare som blivit arbetslösa till följd av turordningsavtalet

¹² Prop. 1981/82:71 s. 114.

kunde bli erbjudna ett nytt arbete hos en ny arbetsgivare med sämre lön och anställningsvillkor.¹³ Det framkommer i propositionen att arbetsmarknaden ansågs vara mer flexibel än tidigare och att arbetsgivare i samband med strukturrationaliseringar i företagen kunde behöva en viss sammansättning av personalstyrkan i fråga om bl.a. yrkeskompetens. Det poängteras dock att arbetsgivarna skulle ha ett betydande kostnadsansvar för att åstadkomma en sammansättning av arbetsstyrkan som hade den yrkeskompetens som motsvarade de krav verksamheten behövde för framtiden. Av propositionen framgår att det fanns en förståelse för att den fackliga organisationen kunde komma i en svår situation med den rådande ordningen. Arbetstagarorganisationen kunde tvingas stå i valet mellan att å ena sidan godta att ett antal äldre arbetstagare sades upp med goda om inte helt säkra utsikter att få sin försörjning tryggad fram till pensionsåldern, å andra sidan vetskapen om att flera yngre arbetstagare riskerade att bli uppsagda. Detta ansågs skapa en för stark press på både de äldre arbetstagarna och de lokala fackliga organisationerna.¹⁴

I syfte att åstadkomma en bättre avvägning mellan samhällets och företagens kostnader för strukturförändringar, öka den ekonomiska tryggheten för de uppsagda och minska statens kostnader lades det fram ett lagförslag som skulle innebära en förstärkning av det fackliga inflytandet över äldreavgångar. Förslaget innebar ett tillägg i 2 § LAS med innebörden att det skulle krävas ett medgivande av den centrala fackliga organisationen till varje uppsägning av äldre arbetstagare med frångående från lagens regler. Med dels den distans som de centrala fackliga organisationerna hade till den enskilda arbetsplatsen, dels den överblick som de ansågs inneha över branschens struktur och utveckling bedömdes de centrala parterna utgöra en värdefull motvikt i förhandling angående avtal om äldreavgångar.¹⁵ Propositionen resulterade i en ny bestämmelse i 2 § LAS som trädde i kraft den 1 juli 1984. Den nya regleringen innebar en begränsning i de lokala parternas möjlighet att träffa en avtalsturlista om turordning vid uppsägningar på grund av arbetsbrist. Om ett lokalt kollektivavtal träffades, efter bemyndigande av den centrala arbetstagarorganisationen, om avvikelse från 22 §, skulle avtalet tillämpas ifråga om uppsägning av arbetstagare som vid uppsägningstidens slut var äldre än 57 och ett halvt år, bara om arbetsgivaren fick den centrala arbetstagarorganisationens medgivande till varje enskild uppsägning.

¹³ Prop. 1983/84:162 s. 9 och s. 12–14.

¹⁴ Prop. 1983/84:162 s. 14.

¹⁵ Prop. 1983/84:162 s. 9 och s. 13–15.

I 1984/85 års proposition föreslogs en ny lydelse i 2 § LAS mot bakgrund av att det i propositionen lades fram ett förslag om ändring av bestämmelserna i 21 § LAS som rörde permittering. Förslaget innebar att avvikelser från reglerna i 21 § skulle få träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebar att kollektivavtal som hade träffats i enlighet med andra stycket 2 § LAS för verksamhetsområdet skulle tillämpas. Förändringen i 2 § syftade till att vidga den möjlighet till undantag från lagens huvudregel som redan fanns i 2 § LAS, till att även omfatta arbetsgivare som inte själva var bundna av kollektivavtal om permittering. En sådan arbetsgivare skulle, med det nya förslaget, kunna knyta sina arbetstagares anställningsförhållanden till de permitteringslönebestämmelser som gällde i branschen. Arbetsgivaren skulle dock inte självständigt kunna införa kollektivavtalets bestämmelser om permitteringslön i avtalen med sina anställda. Den möjligheten skulle istället regleras avtalsrättsligt mellan arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren, där tolkningen av det enskilda anställningsavtalet blev avgörande för om lagens regler eller villkoren i branschen skulle gälla vid permittering. Om en icke kollektivavtalsbunden arbetsgivare träffade ett avtal om permittering med ett innehåll som inte motsvarade det kollektivavtal som gällde för branschen skulle det avtalet vara ogiltigt, eftersom det ansågs upphäva eller inskränka arbetstagarens rättigheter enligt lagen. Ändamålet med bestämmelsen var att ge parterna i anställningsförhållanden som inte regleras av kollektivavtal, men där arbetsgivaren ansågs ha permitteringsrätt, en möjlighet att göra avsteg från lagens regler genom att avtala om att de permitteringsvillkor som gällde enligt kollektivavtal i branschen även skulle gälla i avtalsförhållandet mellan dem.¹⁶ Denna förändring trädde i kraft 1 januari 1985.¹⁷

En ny bestämmelse, 30 a § infördes i LAS från och med den 1 januari 1990. Bestämmelsen innebar en förenkling av formföreskrifterna i lagen och innebar att en arbetsgivare som gav en arbetstagare ett besked om att en tidsbegränsad anställning skulle upphöra, skulle samtidigt med beskedet varsla den fackliga organisation som arbetstagaren tillhörde. Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen skulle liksom tidigare ha rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet. Bestämmelserna gällande den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter blev semidispositiva och

¹⁶ Prop. 1984/85:62 s. 15 och s. 17–18. Det kan noteras att i prop. 1989/90:6 föreslogs inte någon väsentlig materiell förändring i 2 § LAS.

¹⁷ I den lag om anställningsskydd som gällde år 1990 hade 24 § LAS tagits bort eftersom denna lagregel upphävts genom lag 1984:1008.

kunde anpassas genom kollektivavtal, till skillnad från den enskilde arbetstagarens rättigheter som var tvingande.

I 1993/94 års proposition föreslogs att de lagregler som var semidispositiva i LAS skulle utvidgas genom att en ny bestämmelse 6 a §, skulle införas i LAS. Bestämmelsen innehöll en skyldighet för arbetsgivare att, i inledningen av anställningen, informera arbetstagare om förutsättningarna och villkoren i anställningen. Dispositiviteten innebar att avvikelser från lagens regler kunde vidtas i kollektivavtal på både central och lokal nivå om kollektivavtalet hade slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Den nya regeln var en implementering av EU-direktivet 91/553/EEG i svensk rätt och den föreslogs bli semidispositiv med s.k. EU-spärr. Det innebar att avvikelser från bestämmelsen kunde göras i kollektivavtal under förutsättning att avtalet inte innebar mindre förmånliga regler för arbetstagarna än EU-direktivet.¹⁸ Utvidgningen av de semidispositiva bestämmelserna i LAS med 6 a § trädde i kraft 1 januari 1994.

LAS kompletterades med en ny bestämmelse från den 1 januari 1995. I lagen infördes en ny paragraf med beteckningen 6 b §. Bestämmelsen innebar en implementering av EG-direktivet 77/187/EEG om arbetstagarnas skydd vid överlåtelse av företag. Den nya regleringen innebar även att antalet semidispositiva bestämmelser i 2 § LAS utökades, men avvikelser från 6 b § var försedd med en s.k. EU-spärr.¹⁹

I samband med 1997 års förändringar i LAS avskaffades för vissa regler kravet på att kollektivavtalet skulle ha slutits eller godkänts av den centrala arbetstagarorganisationen. Av 1996/97 års proposition framkommer att det vid LAS tillkomst fanns ett behov av att skapa garantier för att inte avtalsfriheten användes på ett sätt som otillbörligt urholkade det lagstadgade anställningsskyddet. Denna farhåga bedömdes nu kunna tonas ner och av uttalanden i propositionen framgår att den fackliga organisationen ansågs vara väl lämpad att tillvarata sina medlemmars intressen. Många fackliga organisationer hade dessutom, enligt propositionen, delegerat rätten att göra avvikelser från lagens regler till den lokala fackliga organisationen. Det bedömdes därför rimligt att föreslå en lagändring som gjorde det tillåtet att öka möjligheterna att träffa lokala kollektivavtal om avvikelser från lagens regler. Den förändring som föreslogs var att kravet på centralt avtal eller centralt godkännande togs bort när det gäller avvikelser som träffades i kollektivavtal avseende reglerna om tidsbegränsad anställning 5–6 §§, turordningsreglerna i 22 § och reglerna om företrädesrätt till återanställning enligt

¹⁸ Prop. 1993/94:67 s. 63–64.

¹⁹ Prop. 1994/95:102 s. 79.

25–27 §§ LAS samt den närmare beräkningen av lön och andra förmåner under uppsägningstiden enligt 12 § i LAS. Kopplingen till den centrala nivån skulle dock behållas genom att lokala kollektivavtal om avvikelser från de angivna lagreglerna bara skulle få träffas på arbetsplatser där det fanns ett kollektivavtal i andra frågor, som hade slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Avsikten var att lokala kollektivavtal med avvikelser från lagens semidispositiva regler bara skulle få träffas på arbetsplatser som redan var bundna av ett centralt kollektivavtal om bl.a. allmänna anställningsvillkor.²⁰ Lagtexten föreslogs få en utformning som var neutral i förhållande till vilken nivå som avtalet skulle träffas på. Det innebar att både en lokal arbetsgivare och lokal facklig organisation och centrala parter kunde ingå överenskommelser med avvikelser från de nämnda lagreglerna.

För övriga bestämmelser som i lagen angavs som semidispositiva kvarstod kravet på att en avvikelse från LAS bara var giltig om avvikelsen ingåtts av centrala parter eller om den centrala arbetstagarparten godkänt avtalet. Det föreslogs ingen inskränkning av de rådande semidispositiva reglerna. Där emot förordades i propositionen, att de nya reglerna i 5 § andra stycket om vikariat, 5 a § om överenskommen visstidsanställning och 25 a § om företrädesrätt för deltidsanställda till högre sysselsättningsgrad skulle göras semidispositiva. Överenskommen visstidsanställning infördes som en ny typ av tidsbegränsad anställning i LAS och bestämmelsen trädde i kraft 1 januari 1997.

Motivet till den föreslagna förändringen om möjligheterna att träffa från lagen avvikande bestämmelser i kollektivavtal, angavs i 1996/97 års proposition vara att kravet på ett centralt kollektivavtal skulle gälla på arbetsplatsen (eller endast tillfälligt inte gällde) främjade en anslutning till centrala kollektivavtal, vilket ansågs skapa ordnade förhållanden på arbetsmarknaden. Förslaget bedömdes innebära en större flexibilitet eftersom lagförslaget ökade möjligheterna till lokala anpassningar.²¹

Av 1996/97 års proposition kan utläsas ett förslag att det skydd för s.k. äldreavgångar som infördes i 1984 års LAS skulle upphävas. Motivet var att skyddet inte behövdes längre, eftersom det från och med år 1991 inte längre var möjligt att förtidspensionera människor av arbetsmarknadsskäl. Lokala turordningsöverenskommelser som innebar att äldre arbetstagare sades upp

²⁰ Med ett sådant avtal avses även s.k. hängavtal. Med hängavtal menas ett avtal som träffats av en arbetsgivare och en lokal arbetstagarorganisation som hänvisar till var tid gällande kollektivavtal som träffats av den centrala arbetstagarorganisationen och någon arbetsgivarorganisation, se prop. 1996/97:16 s. 47.

²¹ Prop. 1996/97:16 s. 27–28.

i första hand ansågs därmed ha förlorat sin aktualitet.²² Regleringen av de s.k. äldreavgångarna fanns därmed inte kvar i den lag om anställningsskydd som gällde från år 1997.

I 2005/2006 års proposition framfördes ett förslag på en ny form av tidsbegränsad anställning s.k. fri visstidsanställning. Regeln innebar att det inte behövdes visas något särskilt skäl för att göra avsteg från LAS:s huvudregel om tillsvidareanställning. Den nya bestämmelsen infördes i 5 § LAS och trädde i kraft den 1 juli 2007. I samband med detta upphörde 5 a § lydelse att gälla vilket innebar att den bestämmelsen inte längre fanns kvar bland de semidispositiva reglerna i 2 § LAS.²³ Från den 1 juli 2006 upphävdes 6 a §, men regleringen ska tillämpas på anställningsavtal som ingåtts före detta datum. Det materiella innehållet i 6 a § är i tillämplig delar överfört till främst 6 c §. I och med att 6 a § slutade att gälla finns den inte heller kvar som en semidispositiv bestämmelse i 2 § LAS.²⁴ I lagen tillfördes även från och med den 1 juli 2006 fyra nya paragrafer, 6 c–6 f. Bestämmelserna handlade om arbetsgivarens informationsskyldighet och innebar en implementering av EU rätten. Bestämmelserna i 6 c–6 e innebar att de semidispositiva reglerna i LAS utökades och dessa lagrum infördes i 2 § LAS med EU spärr.

Parternas möjligheter att i kollektivavtal avvika från LAS regler

I nuvarande LAS 2 § anges de lagrum som enligt gällande rätt är semidispositiva. Där framgår att arbetsmarknadens parter genom en kollektivavtalsreglering kan komma överens om överenskommelser som avviker från lagens regler om tidsbegränsad anställning (5 §), provanställning (6 §), turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist (22 §) och företrädesrätt till återanställning (25–27 §§) i lagen. Om kollektivavtalet är träffat på lokal nivå och inte har godkänts av den centrala fackliga organisationen krävs det dock, för att avtalet ska vara giltigt, att det finns ett centralt kollektivavtal mellan parterna som reglerar andra frågor (alternativt att ett sådant kollektivavtal tillfälligt inte gäller). De lokala parterna kan i kraft av sin behörighet träffa lokala kollektivavtal med ett innehåll som avviker från dels lagens bestämmelser i ovan angivna lagrum, dels från det centrala kollektivavtalet om det centrala avtalet tillåter lokala avvikelser eller om frågan är oreglerad centralt.

²² Prop. 1996/97:16 s. 28.

²³ Prop. 2005/06:185 s. 105 och s. 119.

²⁴ Lunning, L., Toijer, G., *Anställningsskydd, en lagkommentar*, tionde upplagan, s. 278.

En arbetsgivare som träffar ett lokalt kollektivavtal med avvikelse från lagens regler med en motpart som inte har behörighet att ingå avtalet, eller har överskridit sin behörighet kan dock inte åberopa avtalets giltighet med stöd av god tro.²⁵

Av tredje stycket 2 § LAS kan utläsas att om en central arbetstagarorganisation sluter eller godkänner avtalet kan avvikelser från LAS regler även göras angående uppsägningstid (11 §), besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta (15 §), lön och förmåner under permittering (21 §), förhandlingar (28, 32 §§), rätt att kvarstå i anställning fram till 67 år (33 §) och preskription (40–41 §§). Ett sådant kollektivavtal tillåter även avvikelser från 6 b–6 e §§ i LAS. De sistnämnda bestämmelserna är dock försedda men en EU spärr.

Under samma förutsättningar d.v.s. att en central arbetstagarorganisation sluter eller godkänner avtalet, ger LAS i 2 § punkt 2 och 3 även en möjlighet för arbetsmarknadens parter att kollektivavtalsreglera en del av de procedurregler som framgår av lagen. Det är möjligt att göra avsteg från 30 a § och vad där sägs om besked enligt 15 § att en tidsbegränsad anställning ska upphöra. Lagens ger också förutsättningar för att avtala om avvikelser som gäller den lokala arbetstagarorganisationens rätt till varsel och överläggning i enskilda fall av uppsägning eller avskedande (30 §) och om varsel när en provanställning avbryts eller avslutas (31 §). Bestämmelserna om de enskilda arbetstagarnas rätt till underrättelse och överläggning är däremot tvingande. Avvikelse från 21 § som rör permitteringar får träffas utanför kollektivavtalsförhållanden om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av 2 § fjärde stycket har träffats för verksamhetsområdet, ska tillämpas.

Vem som kan vara part på arbetsgivarsidan när det träffas avtal om avvikelse från LAS regler framgår inte av anställningsskyddslagen. Av 2 § LAS kan endast utläsas att avtalet på arbetstagersidan måste slutas eller godkännas av en central arbetstagarorganisation. Av AD 1996 nr 12 framgår dock att det är den arbetsgivare som kan vara part i ett avtal om avvikelse från lagens regler som främst åsyftas med bestämmelserna i 2 § LAS.²⁶ Att arbetsgivaren inte tillhör något avtalsslutande arbetsgivarförbund utgör således inte något hinder mot en sådan kollektivavtalsreglering som nu avses.

²⁵ AD 1993 nr 105.

²⁶ AD 1996 nr 12. I domen framkommer även att det är möjligt även för en ny arbetsgivare, där företrädesrätt till återanställning kan göras gällande, att träffa kollektivavtal med den berörda fackliga organisationen om avvikelser från lagens regler om företrädesrätt enligt 25 § LAS.

Avvikelse från lagen kan exempelvis ske genom ett s.k. hängavtal om det godkänns av en huvudorganisation på arbetstagsarsidan.²⁷

Av uttalanden i rättspraxis framgår att en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation har en vidsträckt behörighet att träffa för organisationens medlemmar direkt bindande överenskommelser med en motpart om dels anställningsvillkor, dels annat som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.²⁸ Behörigheten kan dessutom bli mer vidsträckt genom att organisationen erhåller en fullmakt från medlemmen. Kollektivavtalsparterna kan t.o.m. i avtal komma överens om vad som kan utgöra en inskränkning, eller ett upphävande helt eller delvis av de förmåner som skulle tillkomma arbetstagen enligt lagen.²⁹

I samband med en uppsägningsprocess på grund av arbetsbrist är det möjligt för arbetsmarknadens parter, att i överläggningar om turordning träffa överenskommelse om avvikelser från lagens turordningsregler, som gäller både vid uppsägning och vid återanställning.³⁰ Det finns inte några särskilda begränsningar för parterna att i kollektivavtal avvika från lagens turordningsbestämmelser.³¹ Den avtalsturlista parterna kommer överens om inför uppsägningarna är dock principiellt sett något annat, än en överenskommelse om turordning vid återanställning. Av praxis framgår att den avtalade turordningen vid återanställning inte måste motsvaras av den ordning som fanns på avtalsturlistan vid uppsägningen. Parterna kan inför en förestående uppsägning komma överens om i vilken ordning återanställning ska ske av de arbetstagare som kommer att sägas upp på grund av arbetsbrist.³² Avtalet vid återanställning kan också innehålla andra kvalifikationskrav för att en arbetstagare ska ha rätt till återanställning, än det som framgår av lagstiftningen. Det innebär att t.ex. sociala faktorer som försörjningsbördan kan beaktas.³³

²⁷ Lunning, L., Toijer, G., *Anställningsskydd, en lagkommentar*, tionde upplagan, s. 124.

²⁸ AD 1976 nr 5. Se t.ex. AD 1980 nr 141 angående AD:s tolkning av överenskommelse om turordning.

²⁹ AD nr 1978 nr 21. Se även SOU 1973:7 s. 169 och Lunning, L., *Anställningsskydd*, andra omarbetade upplagan, s. 34. Se även Lunning, L., *Arbetsdomstolen och dispositiviteten*, s. 430–433. Lunning påtalar här att en konsekvens av den avtalsfrihet som arbetsmarknadens parter disponerar är, att den enskildes anställningstrygghet i stor utsträckning blir beroende av kollektivavtalsparterna.

³⁰ Finns det inte något sådant avtal upprättat ska vid valet mellan flera arbetstagare ges företräde till den arbetstagare som har den längsta sammanlagda anställningstiden (26 §).

³¹ Förutom de begränsningar som framgår senare av denna artikel, t.ex. att avtalet inte får strida mot god sed, vara diskriminerande eller urholka den minimistandard som lagstiftningen tillförsäkrar arbetstagarna.

³² AD 1996 nr 92.

³³ Prop. 1973:129 s. 266. Se även AD 1996 nr 114.

När ett kollektivavtal har träffats är avtalet inom sitt tillämpningsområde bindande för såväl de avtalslutande organisationerna som deras medlemmar. Kollektivavtalet blir normerande för innehållet i de enskilda avtal som ingås mellan en arbetsgivare och en arbetstagar, det brukar anses att anställningsavtalet hämtar sitt innehåll från det vid varje tidpunkt gällande kollektivavtalet.³⁴ Arbetsgivare och arbetstagar som är bundna av samma kollektivavtal kan inte med giltig verkan ingå överenskommelser som står i strid med kollektivavtalet. Om parterna i ett enskilt avtal träffar en avvikelse som inte är förenlig med kollektivavtalet innebär det att kollektivavtalets villkor inträder i stället för det enskilda avtalets villkor.³⁵ För att arbetsgivarens och arbetstagarrens överenskommelse ska bli giltig krävs, enligt rättspraxis, att den i efterhand godkänns av kollektivavtalsparterna.³⁶ Kollektivavtalsregleringen tillämpas även på oorganiserade arbetstagar och arbetstagar som tillhör en annan facklig organisation än den som slutit kollektivavtalet, om dessa arbetstagar sysselsätts med arbetsuppgifter som faller under kollektivavtalets tillämpningsområde. Denna praxis bygger på tanken att kollektivavtalet får verkan som bruk och sedvänja på arbetsplatsen och på sätt fyller ut det enskilda anställningsavtalet. De utanförstående arbetstagarerna har därmed normalt rätt till de löneförmåner och anställningsvillkor som finns i avtalet, men måste å andra sidan också följa de förpliktelser som anges i kollektivavtalet.³⁷ Enligt 1973 års proposition grundas detta på den allmänt godtagna grundsatsen att arbetsvillkoren bör vara enhetligt reglerade på en arbetsplats.³⁸

Begränsningar i arbetsmarknadsparternas avtalsfrihet

Arbetsmarknadens parterns behörighet att träffa kollektivavtal med från lagen avvikande innehåll är vidsträckt men dock inte oinskränkt.³⁹ I 1996/97 års proposition kan utläsas att kollektivavtalsparternas avtalsfrihet i princip begränsas genom att kollektivavtal som på ett otillbörligt sätt urholkar den minimistandard som lagstiftningen avser att tillförsäkra arbetstagarerna, kan vara ogiltiga i den mån avtalet inskränker eller upphäver

³⁴ AD 2007 nr 90. MBL 26–28 §§. Se även Fahlbeck, R., *Arbetsprocessrätt*, s. 270–271 och Malmberg, J., *Anställningsavtalet*, s. 152–158.

³⁵ Malmberg, J., *Anställningsavtalet*, s. 121.

³⁶ AD 1977 nr 116.

³⁷ AD 2007 nr 90.

³⁸ Prop. 1973:129 s. 192.

³⁹ AD 1976 nr 85.

arbetstagarens rättigheter enligt LAS.⁴⁰ Av rättspraxis framgår även att kollektivavtal som på ett formellt sätt korrekt avviker från lagen, ändå kan frånkännas rättsverkan, om den avtalade ordningen strider mot allmänna rättsgrundsatser som t.ex. god sed på arbetsmarknaden eller på annat sätt är otillbörligt.⁴¹ Exempel på när ett kollektivavtal kan anses rättsstridigt och strida mot god sed, är när parterna inte har sakliga motiv för den överenskommelse som träffats eller att överenskommelsen innebär att vissa arbetstagare diskrimineras.⁴²

I AD 1983 nr 107 behandlades frågan om en träffad turordningsöverenskommelse mellan ett rederiföretag och Svenska Sjöfolksförbundet skulle anses vara bindande. Överenskommelsen innebar att arbetstagare som enbart var finsktalande placerades efter andra anställda på turordningslistorna. Arbetsdomstolen kom i domen fram till att arbetsgivaren inte förmått styrka att det av sjösäkerhetsskäl var befogat att upprätta turordningslistorna på sådant sätt att enbart finsktalande placerades efter andra arbetstagare. Överenskommelsen innebar, enligt domstolen, en diskriminering av den enbart finsktalande personalen och den stred mot god sed på arbetsmarknaden. Det framgår av 1973 års proposition att även avtal som innebär att föreningsrätten kränks eller att oorganiserade medlemmar ”slås ut”, blir ogiltiga.⁴³ Det är möjligt att med stöd av allmänna avtalsrättsliga grundsatser

⁴⁰ Se t.ex. AD 1996 nr 20 och AD 1978 nr 40. Centrala eller lokala kollektivavtal där reglerna om företrädesrätt helt avtalats bort är ogiltiga enligt prop. 1996/97:16 s. 27 på den grunden att sådana avtal strider mot grunderna för LAS. Detta har bekräftsats i praxis, se t ex AD 1995 nr 108. Ett krav för att avtalsavvikelser ska vara giltiga är att arbetstagaren ska kunna hävda sina rättigheter vid domstol, prop. 1973:129 s. 155.

⁴¹ AD 1978 nr 40, AD 1982 nr 40, AD 1982 nr 65, AD 1983 nr 107, AD 1983 nr 112 och AD 1995 nr 108. Jfr AD 1996 nr 20 och betydelsen av protokollsanteckningen till 4 § i teateravtalet som parterna tvistar om i målet. Lunning uttalar i *Anställningsskydd*, andra upplagan, s. 36–37 med stöd av uttalanden i förarbetena att inskränkningen i avtalsfriheten innebär att avtalet inte får vara rättsstridigt men att arbetsgivaren inte skulle ha någon skyldighet att redovisa de grunder som medfört avvikelser från lagens regler. Endast att orsaken till uppsägningen är arbetsbrist och att det har träffats en överenskommelse med berörd facklig organisation om en avtalsturlista. Lunning anger även att arbetsgivaren bör ha bevisbördan för om ett avsteg från gällande turordning har varit objektivt grundat.

⁴² AD 1983 nr 107, AD 1983 nr 112 och AD 1995 nr 108. I det fall avtalet bedöms som rättsstridigt kan rättsföljden bli att överenskommelsen jämkas med stöd av avtalsrättsliga principer, se 36 § avtalslagen.

⁴³ Prop. 1973:129 s. 233. En annan viktig föreningsrättslig grundsats är att alla medlemmar ska behandlas lika. Ett avtal där någon medlem diskrimineras i förhållande till andra medlemmar strider mot den kollektiva arbetsrättens grundläggande princip och blir på den grunden ogiltigt. Se även MBL 8 §, 3:e stycket och Lunning, L., *Anställningsskydd*, fjärde omarbetade upplagan, s. 50. Avtal som tillkommer i strid mot annan skyddslagstiftning t ex jämställdhetslagen och diskrimineringslagarna blir också ogiltiga.

ingripa mot ett avtal, t. ex. en turordningsöverenskommelse, där ovidkommande hänsyn tagits eller där det i avtalet finns någon annan omständighet som medför att det skulle vara stötande att tillämpa överenskommelsen.⁴⁴

Av såväl 1973 som 1975/76 års propositioner framgår att det inte är rättsligt möjligt för en facklig organisation att utan bemyndigande från berörd arbetstagarare förfoga över denna/dennes redan intjänade rättigheter.⁴⁵ Detta har bekräftats i rättspraxis, och grundar sig på allmänna civilrättsliga principer.⁴⁶ Det som är att hänföra till medlems enskilda rätt kan exempelvis vara de intjänade förmåner som har sin grund i anställningsavtalet.⁴⁷ Tidpunkten för när en rättighet anses vara intjänad överensstämmer i stort med den tidpunkt då rättigheten aktualiseras. Det är inte möjligt för arbetsmarknadens parter att träffa kollektivavtal som t.ex. avviker från den turordning som gäller för återanställning vid nyrekrytering utan bemyndigande från berörda arbetstagarare.⁴⁸ Motivet är att arbetstagararna när en turordning har upprättats har intjänat företrädesrätt som en förmån som de själva disponerar över. Källström och Malmberg menar att företrädesrätten anses utgöra en s.k. intjänad rättighet efter det att en uppsägning har verkställts.⁴⁹ I 1973 års proposition kan utläsas att ett sådant avtal däremot kan träffas innan den uppsägning ägt rum, som utgör grunden för att arbetstagararen senare erhåller företrädesrätt.⁵⁰ Det är på samma grunder inte möjligt för arbetsmarknadens parter att träffa en överenskommelse om förlängd uppsägningstid för en arbetstagarare om överenskommelsen samtidigt kränker en företrädesberättigad arbetstagarares återanställningsrätt.⁵¹

⁴⁴ AD 2004 nr 52.

⁴⁵ Prop. 1973:129 s. 266 och prop. 1975/76:105 Bilaga 1, s. 490. Jfr 2 § LAS och AD 2000 nr 6 respektive 2006 nr 82. Se även Eklund, R., *Turordning i koncerner*, s. 50.

⁴⁶ AD 1947 nr 13, AD 1958 nr 23, AD 1966 nr 25, AD 1984 nr 128, AD 1995 nr 157, AD 1996 nr 12, AD 1998 nr 109 och AD 2007 nr 55.

⁴⁷ AD 1976 nr 5. Av domen kan utläsas att organisationens behörighet kan vara mer vidsträckt om organisationen har fått en fullmakt från arbetstagararen.

⁴⁸ AD 1996 nr 92.

⁴⁹ Källström, K., och Malmberg, J., *Anställningsförhållandet*, s. 155 framgår att företrädesrätten efter det att en uppsägning verkställts anses utgöra en s.k. intjänad rättighet. Se även Schmidt, F., *Löntagarrätt*, reviderad upplaga 1994, s. 20. En organisations behörighet att förfoga över medlems enskilda rätt kräver i princip särskilt bemyndigande även i förhandlingsituationer där medlemmen deltar i förhandlingen. Träffas i en sådan förhandling en uppgörelse i tvist som gäller medlemmens enskilda rätt blir dock uppgörelsen bindande för medlem utan att något uttryckligt bemyndigande lämnats. Motivet till det är att det i allmänhet kan konstateras av den som förhandlat på medlemmens sida får anses ha haft uppdrag av medlemmen att ingå uppgörelsen, AD 1976 nr 5.

⁵⁰ Prop. 1973:129 s. 266 och prop. 1975/76:105, Bilaga 1 Lagen om medbestämmande i arbetslivet s. 490.

⁵¹ AD 1994 nr 86.

En grundprincip i LAS är att de grundläggande reglerna om skydd för den enskilde är tvingande till arbetstagarens förmån. Det innebär att ett avtal mellan enskilda parter som upphäver eller inskränker arbetstagarens rättigheter enligt lagen är ogiltigt i den delen.⁵² Ett enskilt avtal som innebär att arbetstagaren för framtiden avstår sin intjänade rättighet innan rättigheten har aktualiserats är ogiltigt.⁵³ En arbetstagare som blivit uppsagd kan dock, enligt 1981/82 års proposition, t.ex. efterge sin rätt till återanställning när uppsägning har skett eller besked enligt 15 § LAS har lämnats.⁵⁴ Detta har verifierats i rättspraxis.⁵⁵ Det finns däremot ingen begränsning vad gäller att träffa enskilda avtal om bättre förmåner än vad som följer av lagen. Ett enskilt avtal kan dock inte träffas om att en arbetstagare t.ex. tillförsäkras en bättre företrädesrätt i förhållande till andra företrädesberättigade arbetstagare (så att deras förmåner inskränks). Lunning menar att ett sådant avtal möjligen kan bli bindande mot arbetsgivaren så att denna/denne blir skadeståndsskyldig gentemot arbetstagaren om den särskilda företrädesrätten inte blir infriad.⁵⁶

När en enskild arbetstagare har intjänat rättigheten med stöd av kollektivavtal kan rättigheten, enligt 1973 års proposition, efterges endast av organisationen och medlemmen samfällt. Malmberg menar att först när organisationen har avstått från att föra talan, kan medlemmen ensam efterge rättigheten.⁵⁷ Om däremot företrädesrätten har intjänats genom lagens regler, kan den självständigt efterges av arbetstagaren sedan den aktualiserats.⁵⁸ Malmberg menar att det är arbetsgivaren som har bevisbördan för att arbetstagaren inser att han/hon avstår sina rättigheter eller att omständigheterna är sådana att arbetsgivaren haft fog för att uppfatta att arbetstagaren avsett att avstå sin rätt.⁵⁹

Avslutande diskussion

Den svenska modellen innebär bl.a. att Sverige har en arbetsrättslig lagstiftning med en hög grad av semidispositiva bestämmelser. Lagen om anställ-

⁵² Prop. 1996/97:16 s. 26. Se även AD 1977 nr 56.

⁵³ DsA 1981:6 s. 75 och s. 305. Se även Schmidt, F., *Löntagarrätt*, reviderad upplaga 1994 ombesörjd av Tore Sigeman m.fl., s. 20.

⁵⁴ Prop. 1981/82:71 s 139. Se även SOU 1973:7 s. 170.

⁵⁵ Se t.ex. AD 1983 nr 74 och AD 1988 nr 66.

⁵⁶ Lunning, L., *Anställningsskydd*, andra omarbetade upplagan, s. 33.

⁵⁷ Malmberg, J., *Anställningsavtalet*, s. 140.

⁵⁸ Prop. 1973:129 s. 193.

⁵⁹ Malmberg, J., *Anställningsavtalet*, s. 111.

ningsskydd innehåller ett antal kärnområden som särskilt ska skydda en arbetstagares befintliga anställning hos arbetsgivaren. Några av dessa kärnområden anses vara 4 och 5 §§ LAS som utgår från att huvudformen på den svenska arbetsmarknaden ska vara en tillsvidareanställning och att det finns vissa begränsningar för hur länge en arbetstagare ska kunna vara tidsbegränsat anställd. Ett annat viktigt lagrum är att det krävs saklig grund för att en arbetsgivare ska säga upp en arbetstagare på grund av arbetsbrist eller personliga skäl. Reglerna om turordning vid arbetsbristuppsägningar har till syfte att skydda de arbetstagare som har en längre anställningstid och tillräckliga kvalifikationer för kvarvarande anställningar hos arbetsgivaren. Dessa regler är en inskränkning i arbetsgivarens möjligheter att fritt välja vilka arbetstagare som ska få behålla sina anställningar vid en driftinskränkning. Regleringen kan sägas vara en del av arbetsgivarens lojalitetsplikt i förhållande till medarbetarna och den utgör en viktig skyddsfunktion för s.k. trotjänare hos arbetsgivaren. LAS innehåller även ett ”efteranställningsskydd” genom att arbetstagare kan erhålla företrädesrätt till återanställning under vissa premisser, om de blir uppsagda på grund av arbetsbrist.

Av LAS:s semidispositiva regler framgår att det är möjligt att i kollektivavtal reglera huvuddelen av de s.k. kärnområden i LAS med ett annat innehåll än vad som framgår av lagstiftningen. Som tidigare framgått kan det innebära överenskommelser som för den enskilde arbetstagaren innebär ett sämre utfall än om lagstiftningen tillämpats. I den anställningsskyddslag som gällde fram till år 1996 krävdes för att avvikelser skulle kunna göras från lagens s.k. kärnområden att kollektivavtalen var träffade eller godkända av huvudorganisationerna. Från och med de revideringar som infördes i LAS år 1997 räcker det för att de lokala parterna ska kunna träffa ett kollektivtal med avvikelser från lagens regler, att det mellan parterna i andra frågor finns ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Den risk som tidigare ansågs ha funnits, för att parternas avtalsfrihet skulle kunna undergräva det lagstadgade anställningsskyddet, ansågs inte längre vara så stor. Någon utförlig motivering till den uppfattningen gavs inte i 1996/97 års proposition. Det kan dock utläsas av propositionen att många fackliga organisationer hade delegerat rätten att göra avvikelser från lagens regler till lokala parter, och att de fackliga organisationerna bedömdes väl lämpade att tillvarata sina medlemmars intressen. Något empiriskt stöd för dessa påståenden i form av t.ex. en utvärdering av de lokala avtal som träffats i olika branscher fanns dock inte i propositionen. Av 1973 års proposition kan utläsas att på områden som ansågs väsentliga för arbetstagarnas anställningstrygghet skulle lagstiftningen vara

tvingande. Mot bakgrund av detta uttalande är det, som jag ser det, intressant att iakttä att lagen ända sedan dess tillkomst gett arbetsmarknadens parter möjlighet att i kollektivavtal komma överens om avvikelser från lagens regler på områden som måste anses vara av stor vikt för arbetstagarernas anställningstrygghet. Det rör bestämmelser om tidsbegränsade anställningar, turordning och under vissa förutsättningarna även företrädesrätt till återanställning. Av regleringens kärnområden är det bara kravet på att en arbetsgivarens uppsägning av en arbetstagar ska ha saklig grund enligt 7 § LAS som inte är semidispositiv.

Den tidigare garantin för att avtalsfriheten på lokal nivå inte skulle innebära en urholkning av anställningsskyddet byggde på att de centrala arbetsparterna skulle ha en viss kontroll på vilka överenskommelser som träffades lokalt. Den kontrollfunktionen finns inte längre i nuvarande LAS. På lokal nivå är maktförhållandena mellan arbetsmarknadens parter, som jag ser det, inte lika jämbördiga som på central nivå. Företrädarna för den lokala fackliga organisationen är också arbetstagar på arbetsplatsen, vilket kan ge dem en särskilt svår ställning i förhållande till arbetsgivarparten i de lokala förhandlingarna. Jag tycker mig också se en utveckling där utrymmet för lokala regleringar ökar. Om lokala överenskommelser träffas med en facklig organisation som inte har en med arbetsgivaren jämbördig ställning får det sannolikt genomslag i överenskommelsernas innehåll. Detta i kombination med en lägre facklig anslutningsgrad är ett hot mot den svenska kollektivavtalsmodellen.

Det svenska arbetsrättsliga systemet har en lång historia och fanns som regleringsinstrument på anställningsskyddets område före lagstiftningen. Modellen, med den flexibilitet som kollektivavtalsreglering möjliggör, anses framgångsrik av såväl staten som arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer. Systemet vilar dock på ett antal grundläggande värderingar som, enligt min mening, är en förutsättning för dess långsiktiga överlevnad. Några av dem är att arbetsmarknadens parter ska ta ett gemensamt ansvar för nödvändiga strukturförändringar. Vidare, att båda parter ska ha förutsättningar att av omvärlden uppfattas som autonoma, kompetenta och ansvarstagande rättssubjekt med hög legitimitet i vardera led och där samarbetet mellan parterna präglas av tillit. Den fackliga arbetsinsatsen måste, som jag uppfattar det, värderas av arbetsgivarna som dels ett bidrag till ett gemensamt övergripande intresse, dels som en värdefull kompetensutveckling hos enskilda fackliga företrädarna. I förhandlingar bör arbetstagarparten, liksom arbetsgivaren, tillägna sig en förmåga att analysera problem ur flera olika perspektiv. Om fackliga engagemang inte uppskattas av arbetsgivaren kom-

mer det sannolikt att bli svårt att kunna rekrytera kvalificerade fackliga företrädare som är beredd att ta ansvar för både sina medlemmar och företaget. LAS bygger dessutom, som jag ser det, på att arbetsgivare ska ta ett visst samhällsansvar för mindre konkurrenskraftiga arbetstagare i syfte att bidra till att upprätthålla en hög sysselsättning. Dessa värderingar utmanas av andra normer med en annan historia och kulturell kontext, främst de som framträder i den europeiska sysselsättningspolitiken. Dessa normer innehåller en högre grad av individuella rättigheter, mindre fokus på solidaritet för kollektivet och det grundas inte i lika hög grad som LAS på en föreställning om en långsiktig och personlig relation mellan arbetsgivare och arbetstagare. Om den svenska arbetsrättsliga modellen långsiktigt ska överleva, utvecklas och stabiliseras måste de normer som ligger till grund för systemet kommuniceras och vara tydligt rådande på den svenska arbetsmarknaden.

Källförteckning

Offentligt tryck

Propositioner

Prop. 2005/06:185 *Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen.*

Prop. 1996/97:16 *En arbetsrätt för ökad tillväxt.*

Prop. 1994/95:102 *Övergång av verksamhet och kollektiva uppsägningar.*

Prop. 1993/94:67 *om ändringar i lagen om anställningsskydd och i lagen om medbestämmande i arbetslivet.*

Prop. 1989/90:6 *med förslag till ändringar arbetsmiljölagen, (1977:1160), sekretesslagen (1980:100), lagen (1982:80) om anställningsskydd m.m.*

Prop. 1984/85:62 *om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd m.m.*

Prop. 1983/84:162 *om vissa trygghetsfrågor för äldre arbetstagare.*

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

Prop. 1975/76:105 *med förslag till arbetsrättsreform m.m.* Bilaga 1. Arbetsmarknadsdepartementet. Arbetsrättsreform: Lag om medbestämmande i arbetslivet.

Prop. 1973:129 *med förslag till lag om anställningsskydd m.m.; given Stockholms slott den 25 maj 1973.*

Statens offentliga utredningar

SOU 1973:7 *Trygghet i anställningen: Anställningsskydd och vissa anställningsbefrämjande åtgärder.*

Departementsserien

DsA 1981:6 *Anställningsskydd*. Promemoria sammanställd inom arbetsmarknadsdepartementet på grundval av anställningsskyddskommitténs (A 1977:01) arbete.

Litteratur

- Eklund, Ronnie, Turordning i koncerner – en fråga om begreppsbildning och avtalsfrihet. *Studier i arbetsrätt tillägnade Tore Sigeman utgivna av arbetsrättsliga föreningen*, Iustus, Uppsala 1993.
- Fahlbeck, Reinhold, *Arbetsprocessrätt*, PA Norstedts & Söners Förlag, Stockholm 1974.
- Källström Kent, Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet. Inledning till den individuella arbetsrätten*, 3:e upplagan, Iustus, Uppsala 2013.
- Lunning, Lars, Arbetsdomstolen och dispositiviteten. *Juridisk Tidskrift* Årgång 7 1995–1996, s. 430–433.
- Lunning, Lars, *Anställningsskydd, Kommentar till den nya lagstiftningen, andra omarbetade upplagan*, Liber Förlag, Uddevalla, 1975.
- Lunning, Lars, Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd. En lagkommentar*. Tionde upplagan, Norstedts Juridik, Solna 2010.
- Lunning, Lars, *Anställningsskydd*, fjärde omarbetade upplagan, Malmberg, Jonas, *Anställningsavtalet. Om anställningsavtalets individuella reglering*, Iustus, Uppsala 1997.
- Schmidt, Folke, *Löntagarrätt*, Reviderad upplaga 1994 ombesörjd av Tore Sigeman under medverkan av Ronnie Eklund, Håkan Göransson och Kent Källström, Juristförlaget, Stockholm 1994.
- Sigeman, Tore, *Arbetsrätten, en översikt*, femte upplagan, Norstedts Juridik, Stockholm 2010.

Avgöranden i Arbetsdomstolen

AD 2007 nr 90	AD 1996 nr 92
AD 2007 nr 55	AD 1996 nr 20
AD 2006 nr 82	AD 1996 nr 12
AD 2004 nr 52	AD 1995 nr 157
AD 2000 nr 6	AD 1995 nr 108
AD 1998 nr 109	AD 1994 nr 86
AD 1997 nr 116	AD 1988 nr 66
AD 1996 nr 114	AD 1984 nr 128

Carin Ulander-Wänman

AD 1983 nr 112
AD 1983 nr 107
AD 1983 nr 74
AD 1993 nr 105
AD 1982 nr 65
AD 1982 nr 40
AD 1980 nr141
AD 1978 nr 40

AD1978 nr 21
AD 1977 nr 56
AD 1976 nr 85
AD 1976 nr 5
AD 1966 nr 25
AD 1958 nr 23
AD 1947 nr 13