

Flexibilitet och trygghet i landstings-/kommunala avtal ¹

av

Carin Ulander-Wänman²

2012-11-14

Sammanfattning

Kollektivavtalen är i Sverige viktiga regleringsinstrument för implementering och tillämpning av flexicurity. En analys av kollektivavtalen HÖK, AB, PAN och FAS i kommuner och landsting, ur ett sysselsättningstrygghetsperspektiv för arbetstagarna, visar bl.a. att kollektivavtalen ger arbetsgivarna en högre flexibilitet jämfört med lagstiftningen. Kollektivavtalsregleringen innebär att ålder och lång anställningstid i samband med uppsägningar på grund av arbetsbrist får mindre betydelse än om lagens regler hade tillämpats. Mot bakgrund av de regleringar som analyserats i kollektivavtalen innebär avtalen ett svagare skydd för arbetstagarna jämfört med lagstiftningen. Kollektivavtalsparterna har genom kollektivavtalsregleringen lyckats uppnå flexiblare anställningar inom de områden som är föremål för undersökningen.

¹ Ett stort tack till IFAU som bidragit med ekonomiskt stöd till detta projekt. Författaren vill även rikta ett innerligt, varmt tack till Jan Svensson, SKL och Annica Jansson, Kommunal för värdefulla diskussioner. Benita Johansson, Kommunal, John Nilsson SKL, Kerstin Persson, Vårdförbundet och Kjell Svahn, Vision har också bidragit i diskussioner eller med material på olika områden. Till er riktar jag också ett stort tack.

² Umeå universitet, carin.wanman@jus.umu.se

Innehåll

1	Inledning.....	5
1.1	Syfte och angreppssätt.....	7
1.1.1	Reflexivitet över forskningsprocessen.....	8
1.2	Avgränsningar.....	10
1.3	Disposition.....	11
2	Flexicurity – en del av EU:s sysselsättningsstrategi.....	11
3	Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet.....	16
3.1	Inledning.....	16
3.2	Arbetsgivarens arbetsledningsrätt.....	17
3.3	Arbetstagarens arbetskyldighet.....	19
3.3.1	29/29 principen.....	20
3.3.2	Bastubadarprincipen.....	21
3.4	Omplacering och omreglering av anställningsvillkor.....	22
3.4.1	Löneförändring.....	24
3.4.2	Omreglering och saklig grund för uppsägning.....	25
3.4.3	Disciplinpåföljd.....	28
3.5	Kollektivavtal – arbetsledningsrätt och arbetskyldighet.....	30
3.5.1	Förflyttning av arbetstagare.....	33
3.5.2	Omreglering av anställning på grund av sjukersättning.....	35
3.5.3	Avstängning och disciplinpåföljd.....	37
3.6	Kommentar.....	39
3.6.1	Arbetskyldighet och tillfälliga förändringar.....	40
3.6.2	Permanent förändring av arbetskyldigheten genom förflyttning.....	45
3.6.3	Sjukdom som orsak till omreglering av anställning.....	49
3.6.4	Arbetsgivarens möjlighet att vidta avstängning och disciplinpåföljd.....	51
4	Anställningsformer och sysselsättningsgrad.....	52
4.1	Inledning.....	52
4.2	Vikariatsanställning.....	54
4.3	Provanställning.....	56
4.4	Arbetstagare som fyllt 67 år.....	57
4.5	Högre sysselsättningsgrad.....	58
4.6	Kollektivavtal – anställningsformer och högre sysselsättningsgrad.....	59
4.7	Kommentar.....	62
4.7.1	En tidsbegränsad anställning på prov.....	63
4.7.2	Utökad möjlighet till tidsbegränsade anställning.....	67
4.7.3	Deltidsnorm i AB.....	72

5	Anställningstrygghet.....	78
5.1	Inledning.....	78
5.2	Inflytanderegler vid anställningens ingående och avslutande	79
5.3	Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist	81
5.3.1	Begreppen ort, driftsenhet och kollektivavtalsområde	84
5.4	Uppsägning.....	85
5.5	Företrädesrätt till återanställning	86
5.6	Kollektivavtal och anställningstrygghet	88
5.6.1	Turordning och företrädesrätt	88
5.6.2	Uppsägningstid	90
5.6.3	Bestämmelser om arbetstagarpartens inflytande	91
5.6.4	Ledighet eller vissa ekonomiska förmåner	92
5.7	Kommentar	94
5.7.1	Turordning vid uppsägning	94
5.7.2	Avtalsreglerade uppsägningstider.....	98
5.7.3	Reglering i avtal om företrädesrätt till återanställning	100
5.7.4	Begränsning av arbetstagarpartens inflytande	103
5.7.5	Trygghet i form av ledighet och ekonomisk kompensation	104
6	Sysselsättningstrygghet	105
6.1	Arbetsgivares och arbetstgares lojalitetsplikt	105
6.2	Bisysla.....	107
6.3	Tillräckliga kvalifikationer hos nuvarande arbetsgivare	108
6.4	Kollektivavtal och sysselsättningstrygghet.....	110
6.4.1	Bestämmelser om bisysla i avtal	110
6.4.2	FAS:s betydelse för arbetstgarnas sysselsättningstrygghet.....	112
6.4.3	Arbetstgarnas kompetensutveckling	114
6.5	Kommentar	116
7	Sammanfattning och diskussion	120
7.1	Inledning.....	120
7.2	Uppluckring av LAS:s norm om tillsvidareanställning på heltid	122
7.3	Decentralisering av makten att träffa avtal om anställningsvillkor	124
7.4	Arbetsgivarens flexibilitet och arbetstgarnas anställnings- och sysselsättningstrygghet	128
8	Käll- och litteraturförteckning	133

Förkortningar

AB	Allmänna bestämmelser
AFL	Lag (1962:381) om allmän försäkring
AID	Arbetsidentifikation
AKU	Arbetskraftsundersökningar (SCB)
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
AvtL	Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område
FAS	Förnyelse-Arbetsmiljö-Samverkan i kommuner, landsting och regioner
FEU	Fördraget om europeiska unionen
FEUF	Fördraget om europeiska unionens funktionssätt
FHL	Lag (1990:409) om skydd för företagshemligheter
FML	Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen
HÖK	Huvudöverenskommelse
KHA	Kommunalt Huvudavtal
Kommunal	Svenska kommunalarbetsförbundet
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LOA	Lag (1994:260) om offentlig anställning
LOK	Lokalt kollektivavtal
LSR	Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
OFR	Offentliganställdas Förhandlingsråd (är en förhandlings- och serviceorganisation för 14 fackliga organisationer med medlemmar inom offentlig sektor)
PAN	Lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhängigvårdare
Prop	Proposition
SACO	Sveriges akademikers centralorganisation
SHSTF	Svenska hälso- och sjukvårdens tjänstemannaförbund (numera Vårdförbundet)
SALF	Sveriges Arbetsledareförbund (numera Ledarna)
SKL	Sveriges Kommuner och Landsting
SKTF	Sveriges kommunaltjänstemannaorganisation (numera Vision)
SOU	Statens offentliga utredningar
SSR	Akademikerförbundet Sveriges Socionomers Riksförbund

1 Inledning³

Ett kännetecken för den s.k. svenska modellen är att arbetsmarknaden innehåller en arbetsrättslig lagstiftning med inslag av dispositiva bestämmelser. Det innebär att arbetsmarknadens parter kan träffa överenskommelser i kollektivavtal som avviker från lagstiftningen. Kollektivavtalet har varit ett viktigt regleringsinstrument av arbetsförhållandena på den svenska arbetsmarknaden sedan 1930-talet. Svenska arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer har således en lång erfarenhet av att reglera arbets- och lönevillkor i kollektivavtal och det finns upparbetade institutioner och arbetsformer för detta arbete.

Sveriges medlemskap i EU innebär att den sysselsättningspolitik som utformas inom gemenskapen och den normbildning som ligger till grund för den, påverkar regleringen av den svenska arbetsmarknaden. Arbetsmarknadens parter ses inom gemenskapen som viktiga aktörer för att implementera de strategier som EU förespråkar, i syfte att uppnå målen i den europeiska sysselsättningspolitiken. Av de riktlinjer som Europeiska unionens råd antog i oktober 2010 angående sysselsättningen, framgår att medlemsstaterna bör integrera de principer för flexicurity som tidigare antagits av rådet, i sin arbetsmarknadspolitik och tillämpa dem.⁴ De principer som medlemsländerna ska implementera baseras på kommissionsmeddelandet KOM (2007) 359 slutlig.⁵ Av kommissionsmeddelandet framgår att flexicurity är en strategi för arbetsmarknadsreglering som innebär att både flexibiliteten och tryggheten ska öka på arbetsmarknaden.⁶ En analys av svenska kollektivavtals innehåll och utformning visar hur flexicurity kommer till uttryck i kollektivavtal, och vilken betydelse det kan ha för arbetstagarnas anställnings- och sysselsättningstrygghet.

Arbetstagarna i Sveriges kommuner och landsting omfattas av ett flertal kollektivavtal. Huvudöverenskommelsen (HÖK), Allmänna bestämmelser (AB) som utgör en bilaga till HÖK och kollektivavtalet om Förnyelse-

³ De åsikter som uttrycks i rapporten är författarens egna och utgör inte ett ställningstagande från IFAU som myndighet

⁴ 2010/707/EU: Rådets beslut av den 21 oktober 2010 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik, Europeiska unionens officiella tidning nr L 308, 24/11/2010 Bilaga Riktlinje 7 s. 0046–0051.

⁵ Europeiska Gemenskapernas Kommission, Bryssel, den 27.6 2007 KOM(2007) 359 slutlig. Meddelande från Kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Gemensamma principer för flexicurity: Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet*, SEK {(2007) 861}{SEK(2007)862}. Se även Bilaga till EU-nämndens sammanträde, EPSCO 5–6 december 07 kommenterad dagordning rev 1, promemoria Dnr S2007/10126/SK, s. 2.

⁶ För en utförligare beskrivning av flexicurity, se Ulander-Wänman, C., *Flexicurity och utvecklingsavtalet*. IFAU Rapport 2010:19.

Arbetsmiljö-Samverkan i kommuner, landsting och regioner (FAS) kan anses vara några av de mest betydelsefulla. Det finns sex olika huvudöverenskommelser. Dessa innehåller förhandlingsprotokoll, löneavtal (t.ex. principer för lönesättning) och allmänna anställningsvillkor m.m. HÖK har tecknats mellan SKL och Pacta på arbetsgivarsidan och 6 olika fackliga konstellationer.⁷

AB innehåller allmänna anställningsvillkor. Av de inledande delarna i AB framgår de centrala parternas synsätt på regleringarnas funktion. De överenskomna anställningsvillkoren ska bidra till att förbättra verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Genom flexibla lösningar ska arbetstagarnas anställningsvillkor bidra till att verksamhetens målsättningar uppnås.⁸ Arbetstagarnas delaktighet och inflytande i de egna anställningsvillkoren skapar, enligt de centrala parterna, förutsättningar för att arbetstagarna ska känna engagemang, arbetsglädje och ansvarstagande i arbetet.

Det centrala avtalet FAS upprättades 2005 och gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Avtalet innehåller de centrala parternas synsätt på hur lokal samverkan kan ta form och hur en väl fungerande verksamhet kan förenas med ett långsiktigt hållbart arbetsliv i kommuner, landsting och regioner. Syftet med FAS är att ge de lokala parterna inspiration och idéer till utveckling. Meningen är att de lokala parterna utifrån sina mål, förutsättningar och behov ska utveckla samverkansformer och ett långsiktigt hållbart arbetsliv. De centrala parterna ska vara ett stöd i det utvecklingsarbetet. En förutsättning för att de lokala parterna ska bli bundna av FAS är att de tecknar ett lokalt samverkansavtal.

⁷ HÖK mellan SKL och Svenska Kommunalarbetsareförbundet gäller från den 1 april 2010 till och med den 30 april 2012. HÖK mellan SKL och Pacta på arbetsgivarsidan och OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård gäller perioden 20110401–20130331. Avtalets giltighet förlängs t.o.m. 20150331 med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader om avtalet inte har sagts upp senast 20121031. SKL och Fackförbundet SKTF, Akademikerförbundet SSR, Ledarna och Teaterförbundet) på arbetstagersidan gäller från den 1 april 2010 till den 30 april 2012 med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs dess giltighet för en tid av tolv kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. HÖK mellan SKL och Pacta samt Akademikeralliansen gäller från den 1 april 2010 och tillsvidare med en uppsägningstid av fem kalendermånader. SKL och Lärarnas Samverkansråd gäller under perioden 20100401–20120430 med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Har inte avtalet sagts upp inom föreslagen tid förlängs dess giltighet för en tid av tolv kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader. Uppsägningen ska vara skriftlig och åtföljas av förslag till nytt kollektivavtal. SKL och Sveriges Läkarförbund gäller för perioden 20100401–20120331 med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader, samt SKL och Vårdförbundet och LSR som gäller under perioden 20110401–20130331. Avtalet förlängs t.o.m. 20150331 med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader om inte avtalet sagts upp senast 20121031.

⁸ Jfr analys av Owens, R., *Engendering Flexibility in a World of Precarious Work*, s. 337–340.

För att HÖK ska bli bindande för Sveriges kommuner och landsting samt de arbetstagare som arbetar hos dessa arbetsgivare krävs att den lokala arbetsgivarparten och någon representant för arbetstagarna lokalt, tecknar ett lokalt avtal där de ansluter sig till avtalen.⁹ De olika avtalen som ovan nämnts tillämpas för samtliga arbetstagare. I HÖK kan dock viss särreglering finnas för olika befattningsgrupper. Totalt omfattas drygt 1,1 miljoner arbetsarbetstagare i kommuner och landsting av avtalen och cirka 45 000 arbetstagare i Pacta-anslutna företag. Även för oorganiserade arbetstagare som arbetar på områden som omfattas av avtalen, tillämpas kollektivavtalen, eftersom avtalen anses flyta in i de enskilda anställningsavtalen. Under sin giltighetstid binder även kollektivavtalen den arbetstagare som har lämnat den arbetstagarorganisation som är part i avtalet. Kollektivavtalens materiella innehåll och rättsliga utformning har således betydelse för ett stort antal arbetstagares arbetsförhållanden.

1.1 Syfte och angreppssätt

Undersökningens syfte är att analysera hur arbetsmarknadens parter i kollektivavtalen HÖK-AB, PAN och FAS har reglerat olika aspekter av flexibilitet och trygghet mot bakgrund av normerna i flexicurity. Underlaget för analysen utgörs av kollektivavtalens ordalydelse. Syftet är också att analysera om och i så fall på vilket sätt reglering i kollektivavtalen avviker från den reglering som finns enligt ”gällande rätt” på området, d.v.s. om någon kollektivavtalsreglering med aktuellt innehåll inte hade träffats.¹⁰ Kollektivavtalen har analyserats med utgångspunkt i avtalens ordalydelse och SKL:s kommentar till Allmänna bestämmelser. Urvalet av de bestämmelser som analyserats har gjorts mot bakgrund av att de kan antas ha betydelse för arbetstagarnas anställnings- och sysselsättningstrygghet.¹¹ Slutligen ingår i syftet att analysera vilka konsekvenser regleringen eller en avsaknad av reglering i kollektivavtalen kan få dels för arbetstagarnas anställnings- och sysselsättningstrygghet,

⁹ I det lokala kollektivavtalet kan de lokala parterna anta HÖK i dess helhet eller göra ändringar och tillägg i sitt lokala avtal. Representant för de lokala parterna kan t.ex. vara lokalavdelning/ombudsman eller förbunds kontor/förhandlingschef.

¹⁰ Den arbetsrättsliga lagstiftningen är i stora delar dispositiv. Det innebär att arbetsmarknadens parter kan träffa kollektivavtal med annat innehåll än det som framgår av lagstiftningen. I de fall detta sker utgör kollektivavtalet gällande rätt på de områden som regleras i kollektivavtalet. När jag fortsättningsvis använder begreppet gällande rätt i denna rapport grundar sig uttalandet på vad som framkommer i lagstiftning, rättspraxis, förarbeten och doktrin. Jag har under rubriken syfte och angreppssätt valt att sätta citattecken runt begreppet gällande rätt för att tydligare markera att kollektivavtalen inte ingår i det begreppet i denna rapport.

¹¹ Med sysselsättningstrygghet menas i den här rapporten dels arbetstagarens trygghet att behålla och erhålla en ny anställning hos befintlig arbetsgivare, dels en trygghet i att vara anställningsbar sett i relation till en hel arbetsmarknad.

dels beroende på arbetstagarnas kön, ålder och anställningstid. De områden i avtalen som analyserats har systematiserats och insorterats under rubrikerna anställningsformer och sysselsättningsgrad, arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet, anställningstrygghet samt sysselsättningstrygghet.

Innehållet i ”gällande rätt” har analyserats med stöd av traditionell juridisk metod d.v.s. vad som framkommer i lag, förarbeten, rättspraxis och doktrin. Min beskrivning av rätten har inte till syfte att göra uttalanden om hur domstolarna bör, får eller ska döma mot bakgrund av kollektivavtalens innehåll. Avsikten med den rättsliga analysen är att ge läsaren en förståelse för hur regleringen i kollektivavtalet är förändrad jämfört med ”gällande rätt” på området. Det perspektiv som jag antagit kan betecknas som en vetenskap *om* rätten. I analysen av kollektivavtalen har jag använt mig av diskursanalytisk teori och metod där avtalets innehåll har utgjort underlag. Angreppssättet för studien är kritiskt och den utgår från ett arbetstagarperspektiv. Den teoribildning undersökningen vilar på har sin grund i socialkonstruktionism.¹²

1.1.1 Reflexivitet över forskningsprocessen

Mot bakgrund av min kunskapssyn är reflexivitet över den egna kunskapsproduktionen av vikt. Jag har en ambition att förhålla mig kritisk även till mina egna analyser.¹³ Att analysera kollektivavtal är en utmanande uppgift. Kollektivavtal innehåller ofta oklarheter. Avtalet är ett resultat av kompromisser mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisation/er, vilket ibland kan innebära att en fråga får lämnas utan ett fullständigt klargörande, till förmån för att ett avtal överhuvudtaget ska kunna komma till stånd. Detta medför att kollektivavtal är en svår genomtränglig massa att analysera. Det är, enligt min mening, inte möjligt att förstå hur olika kollektivavtal i kommuner och landsting hänger ihop och är tänkta att ha för innehåll i den praktiska tillämpningen, utan en dialog med arbetsmarknadens parter.

Kollektivavtal ska i första hand tolkas med utgångspunkt i den gemensamma partsviljan d.v.s. vad avtalsparterna åsyftade vid kollektivavtalets tillkomst. Många regleringar har funnits med i avtalen under ett flertal år. Det finns regleringar i avtalen ända från 1930-talet. De parter som en gång ingått avtalet är inte alltid verksamma idag. Detta skapar en osäkerhet om vad som är partsviljan. I mina kontakter med företrädare för kollektivavtalsparterna har jag förstått att parterna idag, i vissa avseenden, har olika uppfattningar om hur avtalen ska förstås. Vid tolkning av kollektivavtal gäller att om någon

¹² För en närmare beskrivning av den teoribildning som utgör utgångspunkt för studien, se Ulander-Wänman, C., *Företrädesrätt till återanställning*, avsnitt 1.2.

¹³ Se Ulander- Wänman, C., *Företrädesrätt till återanställning*, s.47–48.

gemensam partsvilja inte kan fastställas tolkas kollektivavtalet mot bakgrund av ordalydelsen.¹⁴ Som framgått av mitt syfte ger inte den här undersökningen, ur ett rättstillämparperspektiv, svar på hur kollektivavtalen ska tolkas och tillämpas. Mina samtal med arbetsmarknadens parter har inte utgjort intervjuer. Kontakterna har vidtagits för att diskutera avtalens struktur, hur jag analyserat och tolkat avtalets innehåll samt rättsliga konstruktion. Det kan uppfattas vara en svaghet i studien att jag inte genomfört intervjuer, eftersom jag mot bakgrund av avtalens ordalydelsen, inte kan vara säker på vad som är den gemensamma partsviljan när det gäller förståelsen av avtalens innehåll.

Både arbetsgivar- och fackliga företrädare har sannolikt en ambition att avtalet i sin helhet ska vara en vinna-vinna överenskommelse. Jag har bara valt att analysera vissa delar av avtalen och dessutom har jag ett kritiskt perspektiv på mina redovisningar. Mina slutsatser kan ge en bild av att avtalen i sin helhet innehåller svagheter för arbetstagarna. Jag kan dock inte uttala mig om avtalen som helhet utan bara om de delar som jag har analyserat. Min kritiska ansats innebär att jag redovisar brister i avtalet utifrån ett arbetstagarperspektiv. På så sätt producerar jag en uppfattning att avtalen på en del områden inte tillgodoser arbetstagares anställnings- och sysselsättningstrygghet i lika hög grad som gällande lagstiftning. Jag redovisar i princip inte de inskränkningar som arbetsgivaren har gjort i sin beslutanderätt till förmån för ett arbetstagarintresse, eller alla bestämmelser som handlar om ekonomisk kompensation till arbetstagarna. Trots att alla delar i avtalet inte har behandlats kan den kritik jag framför förhoppningsvis ändå ha ett värde för parterna, om de vill åstadkomma en förändring på de områden som behandlas i rapporten.

Det har varit svårt att hitta en tydlig och naturlig indelning och benämning av de olika flexibilitets- och trygghetsregleringarna som finns i kollektivavtalen. Jag har valt att systematisera och kategorisera de olika bestämmelserna under rubrikerna anställningsformer och sysselsättningsgrad, arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet, anställningstrygghet samt sysselsättningstrygghet. En annan struktur är också möjlig. Inplaceringen av de olika analyserna under rubrikerna är inte självklar. Vissa analyser kan placeras under en annan rubrik.

Allt som är reglerat i kollektivavtalen är, som nämnts, inte analyserat i rapporten. Jag har gjort ett urval av de bestämmelser som jag har antagit kan ha betydelse för arbetstagarnas anställnings- och sysselsättningstrygghet. Det är möjligt att någon annan forskare hade valt att ta med någon ytterligare bestämmelse eller valt att inte analysera något som jag anser kan ha betydelse. Det är som Fairclough uttrycker det ” [...] vad någon ser i en text, vad någon anser

¹⁴ AD 2005 nr 50, AD 2007 nr 54 och AD 2007 nr 81. Se även Hansson, M., *Kollektivavtalsrätten*, s. 247 och s. 252.

vårt att beskriva och vad någon väljer att poängtera är alltihop beroende av hur denna någon tolkar texten.”¹⁵

Det har varit ett grannlaga arbete att avgränsa analysen av gällande rätt på de områden som regleras i kollektivavtalen. Beskrivningen av gällande rätt gör inte anspråk på att vara fullständig. Ambitionen med redovisningen har varit att ge en så tydlig bild av rätten, att läsaren kan se skillnader mellan gällande rätt och avtalets utformning på området. Det är möjligt att beskrivningen i vissa delar kräver en viss förförståelse av läsaren.

De kollektivavtal som jag analyserar utgör en detaljreglering av en mängd upptänkliga situationer som kan förekomma i relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Avtalen innehåller lösningar och riktlinjer avseende frågeställningar som är nödvändiga att kunna hantera i det dagliga arbetet på en arbetsplats. Jag har stor respekt för det resultat parterna har åstadkommit i avtalen trots den kritik jag framför på flera områden.

1.2 Avgränsningar

I arbetet ingår inte att analysera kollektivavtal i kommunala bolag. Som ovan framgått görs beskrivningen av gällande rätt mot bakgrund av den avvikande reglering från den lagstadgade rätten, som finns i kollektivavtalet. Studien avgränsas så att i det fall bestämmelserna är desamma i kollektivavtalen som i lagstiftningen analyseras inte regleringen. I rapporten analyseras i princip inte den finansiella tryggheten t.ex. löneavtalen i HÖK, riktlinjer för lönesättning, semesterersättning, ersättning för arbete på obekväm arbetstid, övertidsersättning, pensionsavsättningar, sjuklön, pensioner och liknande. Arbetstidsreglering och semesterbestämmelser ingår inte i analysunderlaget. Det är möjligt att utfallet av de bestämmelser som avgränsats bort blir olika för t.ex. hel- eller deltidsanställda arbetstagare, vilket kan påverka dessa arbetstagares flexibilitet och trygghet. Det har dock inte varit möjligt att inom ramen för detta projekt gå djupare i dessa delar.

Undersökningen tar sikte på arbetstagare som omfattas av avtalen inom kommuner och landsting. Rapporten omfattar således inte arbetstagare som arbetar i kommun eller landsting och omfattas av något annat avtal. Inte heller studeras lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift som avviker från avtalen, men som kan vara tillämpligt på någon arbetstagare.

Omställningsavtalet som relativt nyligen trätt i kraft för arbetstagare i kommuner och landsting ingår inte i denna studie, även om det i rapporten hänvisas till detta avtal i något avseende. En analys av omställningsavtalet bedömdes inte kunna inbegripas i denna studie med de resurser som står till

¹⁵ Fairclough, N., *Language and Power*, s. 22.

förfogande. De avtalsförändringar som kan ha vidtagits under 2012 års avtalsrörelse har inte beaktats i denna rapport.

1.3 Disposition

Rapporten innehåller sju kapitel. I det första kapitlet presenteras en inledning, undersökningens syfte och angreppssätt, reflexivitet över forskningsprocessen, avgränsningar och disposition. Kapitel två innehåller en beskrivning av EU:s sysselsättningspolitik och begreppet flexicurity. Det följande kapitlet tre, behandlar arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet enligt gällande rätt och den reglering som finns i kollektivavtal. I det fjärde kapitlet analyseras anställningsformer och sysselsättningsgrad mot bakgrund av gällande rätt och den reglering som finns i de landstings-/kommunala avtalen. Femte kapitlet behandlar vissa delar av anställningstrygghet enligt gällande rätt med hänsyn till de bestämmelser som finns i kollektivavtalen. I kapitel sex analyseras faktorer som kan ha betydelse för arbetstagares sysselsättningstrygghet mot bakgrund av gällande rätt och den reglering som finns i kollektivavtalen. I det sjunde, avslutande kapitlet sammanfattas och diskuteras arbetets slutsatser.

2 Flexicurity – en del av EU:s sysselsättningsstrategi

I enligt med fördragets artikel 145 om Europeiska unionens funktionssätt (FEUF) ska medlemsstaterna och unionen arbeta för att utveckla en samordnad sysselsättningsstrategi. Sysselsättningsstrategin ska främja en kvalificerad, utbildad och anpassningsbar arbetskraft samt en arbetsmarknad som är mottaglig för ekonomiska förändringar, i syfte att nå de mål som definieras i artikel 3 i fördraget om Europeiska unionen (FEU). Ett mål i artikel 3.3 i FEU är att unionen ska sträva efter full sysselsättning, bekämpa social utestängning och främja social rättvisa samt socialt skydd. Av artikel 8 i FEUF kan utläsas att unionen i all sin verksamhet ska sträva efter att undanröja bristande jämställdhet mellan kvinnor och män och främja jämställdheten mellan könen. Unionen ska enligt artikel 9 i FEUF vid fastställandet och genomförandet av sin politik och verksamhet verka i enlighet med artikelns riktlinjer. Det innebär att unionen ska arbeta för de krav som är förknippade med främjandet av en hög sysselsättning, garantier för ett fullgott skydd, kampen mot social utestängning samt en hög utbildningsnivå. I FEUF:s artikel 148 punkt 2 föreskrivs att rådet ska anta riktlinjer för sysselsättningspolitiken och den ekonomiska politiken.

I juni 2010 antog Europeiska unionens råd en ny strategi för sysselsättning samt smart och hållbar tillväxt för alla, Europa 2020. Strategin ska, enligt Europeiska unionens råd, hjälpa Europa att återhämta sig från krisen och gå starkare ur den både internt och internationellt. Det ska bli verklighet genom att medlemsstaterna ökar konkurrenskraften, produktiviteten, tillväxtpotentialen, den sociala sammanhållningen mellan medlemsländerna och den ekonomiska överensstämmelsen.¹⁶ Ett av de fem övergripande mål som slagits fast på EU nivå och som utgör en del av Europa 2020 är att eftersträva en höjning av sysselsättningsgraden (andelen sysselsatta av befolkningen) till 75 % för kvinnor och män i åldrarna 20–64 år. Det ska bl.a. uppnås genom ett ökat deltagande av ungdomar, äldre arbetstagare och lågkvalificerade arbetstagare samt en bättre integration av lagliga migranter.¹⁷

Av de sysselsättningsriktlinjer som Rådet antog i oktober 2010 framgår att medlemsstaterna bör integrera de *principer för flexicurity* som tidigare antagits av Europeiska rådet i sin arbetsmarknadspolitik och tillämpa dem.¹⁸ Flexicurity utgör en viktig del i den europeiska sociala modellen. Det är ett begrepp som har konstruerats i en europeisk kontext och flexicurity är präglad av olika föreställningar, ställningstaganden och värderingar.¹⁹ Flexicurity har inget bestämt innehåll utan utgör ett synsätt på arbetsmarknadsreglering och kan ses som ett utvecklingsbegrepp.²⁰ Flexicurity innebär inte någon standardmodell för hur medlemsländerna ska uppnå målen i EU:s strategi för tillväxt och sysselsättning, men innehåller målsättningar och konkreta exempel på hur medlemsländerna kan gå tillväga för att kombinera flexibilitet och trygghet.²¹

¹⁶ Europeiska unionens råd, Bryssel den 17 juni 2010, EUCO 13/10, CO EUR 9, CONCL 2, *Slutsatser*, s. 1.

¹⁷ Europeiska unionens råd, Bryssel den 17 juni 2010, EUCO 13/10, CO EUR 9, CONCL 2, *Slutsatser*, Bilaga 1 s. 11.

¹⁸ 2010/707/EU Rådets beslut av den 21 oktober 2010 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik, Bilaga, s. 49.

¹⁹ Se Förslag till Europaparlamentets resolution om gemensamma principer för "flexicurity" (2007/2209(INI)) s. 3. Se även Europeiska Gemenskapernas Kommission, Bryssel, den 27.6.2007 KOM(2007) 359 slutlig. Meddelande från Kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Gemensamma principer för flexicurity: Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet*, SEK (2007) 861/SEK(2007)862.

²⁰ För en textnära analys av flexicurity i kommissionsmeddelandet KOM (2007) 359 slutlig, se Ulander- Wänman, C., *Flexicurity och utvecklingsavtalet*, IFAU 2010:19.

²¹ Enligt Europeiska ekonomiska och sociala kommittén är flexicurity även förenat med beslut om hur maktfördelningen mellan arbetsgivare och anställda ska se ut, vilket inkluderar beslut om fördelningen av rättigheter mellan arbetsgivare och arbetstagare, *Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén om Flexicurity (den interna flexibilitetsdimensionen - kollektiva förhandlingar och den sociala dialogens roll som instrument för reglering och reform av arbetsmarknaden)*, EUT (2007/C256/20), avsnitt 4.1.

Flexicurity omfattas av den s.k. öppna samordningsmetoden som är en del av sysselsättningspolitiken.²²

Enligt kommissionen ska flexicurity innebära en balans mellan rättigheter och skyldigheter för arbetsgivare, arbetstagare, arbetssökande och offentliga myndigheter. En annan princip är att flexicurity bör överbrygga klyftan mellan de som har arbete och de som står utanför den reguljära arbetsmarknaden. Flexibilitet och trygghet såväl inom ett företag som mellan företag bör främjas. Tillräcklig flexibilitet när det gäller att anställa och säga upp en arbetstagares anställning måste följas av en trygg omställning mellan olika jobb. Kommissionen menar att trygghet och flexibilitet inte ska betraktas som varandras motsatser. Meningen är, som nämnts, att både flexibiliteten och tryggheten ska öka på arbetsmarknaden och strategierna ska utgå från ett vinna-vinna perspektiv.²³ Enligt kommissionen behöver företagen en större frihet att anställa och avskeda. Företagen måste kunna rekrytera medarbetare med färdigheter som bättre tillgodoser företagets krav och som är mer produktiva samt anpassningsbara eftersom det förväntas leda till ökad innovation och konkurrenskraft. Flexicurity ska dock inte innebära att det är föråldrat med tillsvidareanställningar. Vad avser arbetstagarnas trygghet anser kommissionen att den enskilde individen behöver sysselsättningstrygghet snarare än anställningstrygghet eftersom allt färre arbetstagare anses behålla samma arbete ett helt yrkesliv. EU-medborgarnas sysselsättningstrygghet ska innebära att de under hela sitt arbetsliv har möjlighet att hitta ett arbete och goda förutsättningar att gå vidare i yrkeskarriären.²⁴ Arbetstagarna måste, enligt kommissionen, vara inriktade på omställningar under sina aktiva år i arbetslivet. Det handlar om att arbetstagarna ska kunna anpassa sig till övergångar vid olika tidpunkter. Flexicurity ska underlätta sådana övergångar som t.ex. kan innebära omställningar från studier till arbete, från arbete till arbetslöshet eller från arbetslöshet till utbildning alternativt eget företagande. Europeiska unionens råd ser att det är nödvändigt att arbetstagarna är inställda på en geografisk rörlighet. I syfte att kunna ta tillvara på arbetsmöjligheter i ett vidare

²² Denna metod ger medlemsländerna en ram för att anpassa den nationella politiken så att vissa gemensamma mål kan uppnås. Metoden innebär att medlemsländerna utvärderar varandra och kommissionen har endast en övervakande roll. Beroende på område inbegriper den öppna samordningsmetoden icke-bindande regler (s.k. soft law) som är mer eller mindre tvingande för medlemsländerna, men som aldrig är direktiv, förordningar eller beslut, se http://europa.eu/scadplus/glossary/open_method_coordination_sv.htm.

²³ Report by the European Expert Group on Flexicurity, *Flexicurity Pathways*, s. 5.

²⁴ Europeiska Gemenskapernas Kommission, Bryssel, den 27.6 2007 KOM(2007) 359 slutlig. Meddelande från Kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Gemensamma principer för flexicurity: Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet*, SEK {(2007) 861} {SEK(2007)862} s. 1–5.

perspektiv och ytterst inom EU som helhet krävs, enligt rådet, att arbetstagarna är flyttbara.²⁵

Av KOM (2007) 359 slutlig framgår att kommissionen och medlemsstaterna gemensamt har kommit fram till att flexibilitet och trygghet kan genomföras genom följande fyra komponenter:

- “Utformande av flexibla och tillförlitliga anställningsavtal med hjälp av modern arbetsrätt, kollektivavtal och arbetsorganisation (för både arbetsgivare och arbetstagare, integrerade och utestängda).
- Övergripande strategier för livslångt lärande för att öka arbetstagarnas anpassningsförmåga och möjligheter att få arbete, särskilt när det gäller de mest utsatta arbetstagarna.
- Effektiva aktiva arbetsmarknadsåtgärder som hjälper människor att hantera snabba förändringar, minskar perioder av arbetslöshet och underlättar omställningar mellan jobb.
- Moderna sociala trygghetssystem som ger tillräckligt inkomststöd, främjar sysselsättningen och underlättar rörligheten på arbetsmarknaden. Hit hör ett omfattande socialt skydd (arbetslöshetsförmåner, pensioner, och hälso- och sjukvård) som underlättar för människor att kombinera arbetsliv och familjeansvar, som att ta hand om barn.”²⁶

Dessa komponenter har kommissionen konkretiserat genom att visa på olika handlingsalternativ för flexicityåtgärder. Ett sätt för att företag på ett snabbt och effektivt sätt ska kunna klara av nya produktionsbehov och rekrytera den kompetens som behövs är, enligt kommissionen, att utveckla flexibla arbetsorganisationer. Inom ramen för utformningen av flexibla och tillförlitliga anställningsavtal menar kommissionen att anställningsvillkoren för s.k. atypiska arbetstagare ska förbättras. För att utjämna skillnader i kvalifikationer och möjligheter hos olika arbetstagare kan anställningsavtalen utformas så att lågutbildade arbetstagare börjar en anställning på villkor som är fördelaktiga

²⁵ 2005/600/EG, Rådets beslut av den 12 juli 2005 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik, EUT nr L 205, 06/08/2005 s. 0021–0027, s. 5.

²⁶ Europeiska Gemenskapernas Kommission, Bryssel, den 27.6 2007 KOM(2007) 359 slutlig. Meddelande från Kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Gemensamma principer för flexicity: Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet*, SEK {(2007) 861}{SEK(2007)862} s. 3. Jfr *Yttrande från regionkommittén om ”Flexicity”*, (2008/ C 105/04) s. 0016–0020 som vill fästa uppmärksamhet på formuleringar som ”flexibla och tillförlitliga anställningsavtal” och menar att detta kan innebära en omfattande avreglering avseende allmänna anställningsförhållanden och en utveckling mot osäkra anställningsförhållanden. Detta menar Regionkommittén ger anledning till oro.

för potentiella arbetsgivare. Arbetstagarna får en övergång till mer varaktiga anställningar när de förbättrat sina kvalifikationer och anställningsförhållandet antagit en mer permanent karaktär. Kommissionen framför att tillsvidareanställningarnas utformning skulle kunna ändras så att anställningsskyddet utökas stegvis. Ett skydd som kopplas till anställningens längd skulle kunna innebära att arbetstagarna automatiskt fick bättre anställningsvillkor med tiden.²⁷

Anställningsavtalen bör, enligt kommissionen, fungera förebyggande med villkor som innebär fortlöpande investering i ett livslångt lärande där t.ex. individuella kompetensutvecklingsprogram ses som en del av anställningsavtalet. För att öka arbetstagarnas möjligheter och motivation att utvecklas, föreslår kommissionen ett system med individuella utbildningskonton. Utbildningskontona ger arbetsgivare och arbetstagare incitament för att planera insatser tillsammans samtidigt som de skapar förutsättningar för arbetstagarna att spendera en viss arbetstid och ett visst belopp på sin personliga utveckling.²⁸ Kommissionen förväntar sig att företagen kraftigt ökar sina investeringar i livslångt lärande och andra insatser som medför att arbetstagarnas anställningsbarhet blir större. Om ett livslångt lärande ska bli en realitet förutsätter det, enligt kommissionen, en aktiv medverkan av regeringar, arbetsmarknadens parter, företagen och enskilda arbetstagare.²⁹

I ett meddelande från kommissionen i november 2010 framgår att de gemensamma principerna för flexicurity bedöms genomtänkta och mångsidiga samt är tillämpliga på dagens förhållanden. Kommissionen menar att flexicurityåtgärder har hjälpt medlemsstaternas arbetsmarknader att klara krisen, men att utsatta grupper har drabbats hårt. Fortfarande anser kommissionen att

²⁷ Europeiska Gemenskapernas Kommission, Bryssel, den 27.6 2007 KOM(2007) 359 slutlig. Meddelande från Kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Gemensamma principer för flexicurity: Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet*, SEK {(2007) 861} {SEK(2007)862} Bilaga 1 s. 7–8.

²⁸ Meddelande från Kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Gemensamma principer för "flexicurity": Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet*, { SEK (2007) 861 } {SEK (2007) 862}, Bilaga 1 s. 16–17.

²⁹ Europeiska Gemenskapernas Kommission, Bryssel, den 27.6 2007 KOM(2007) 359 slutlig. Meddelande från Kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Gemensamma principer för flexicurity: Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet*, SEK {(2007) 861} {SEK(2007)862} s. 3.

åtgärder som befrämjar flexibilitet och trygghet (flexicurity) är det bästa sättet att modernisera arbetsmarknaderna.³⁰

3 Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet

3.1 Inledning

Arbetsgivarens företags- och arbetsledningsrätt är en grundläggande utgångspunkt för den svenska arbetsrättsliga regleringen. En vanlig uppdelning mellan företagsledning och arbetsledning är att företagsledning omfattar beslut om produktionsinnehåll och utformning, de ekonomiska besluten i företagen och förhållandet till utomstående.³¹ Arbetsledning berör det direkta förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det inkluderar arbetstagarens arbetskyldighet och lydnadsplikt, utövandet av arbetsledning, ordergivning, samt utfärdande av ordningsföreskrifter. Det ingångna anställningsavtalet anses även innebära en skyldighet för arbetstagaren att vara lojal med sin arbetsgivare och att resultatet av det arbete som arbetstagaren utför ställs till arbetsgivarens förfogande.³² Den självständiga beslutanderätt som arbetsgivaren har brukar benämnas arbetsgivarprerogativet och den förklarades redan i AD 1932 nr 100 utgöra en allmän rättsgrundsats i arbetsrätten.³³ Det förhållandet gäller fortfarande och det finns en omfattande rättspraxis på området som styrker förhållandet. Företags- och arbetsledningsrätten utgör en dold klausul i kollektivavtalen och den tillämpas generellt i alla anställningsförhållanden.³⁴

Arbetsgivarprerogativet innebär bl.a. att arbetsgivaren har rätt att fatta beslut om vilka arbetsuppgifter som ska utföras, arbetsorganisationens utformning, arbetsmetoder och arbetstider.³⁵ Arbetsgivarens beslut i dessa avseenden kan bara i begränsad omfattning bli föremål för rättslig prövning.³⁶ Huvudregeln är att så länge en arbetsgivare håller sig inom ramen för sin

³⁰ Kommissionen räknar med att lägga fram ett nytt meddelande om en nysatsning på flexicurity under första halvåret 2012, se KOM (2010) 682 slutlig, *En agenda för ny kompetens och arbetstillfällen. EU:s bidrag till full sysselsättning* s. 2–4 och s. 8.

³¹ Schmidt, F., *Löntagarrätt*, reviderad upplaga 1994 ombesörjd av Tore Sigeman m.fl. s. 224.

³² Fahlbeck, R., *Praktisk arbetsrätt*, s. 222.

³³ Se även AD 1934 nr 179.

³⁴ I samband med den s.k. decemberkompromissen 1906 (kollektivavtal mellan SAF och LO) intogs en klausul att alla arbetsgivarförbund som ingick i SAF i sina kollektivavtal skulle ta in ett förbehåll om arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet samt fritt anställa och avskeda arbetstagare, i gengäld accepterades arbetstagarnas föreningsrätt, Fahlbeck, R., *Praktisk arbetsrätt*, s. 42. Se även Rönmar, M., *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet*, s. 45, Källström, K., Malmberg, J., *Anställningsförhållandet*, andra upplagan s. 189.

³⁵ Schmidt, F., *Löntagarrätt*, reviderad upplaga 1994 ombesörjd av Tore Sigeman m.fl., s. 224.

³⁶ AD 1982 nr 112, Ds 2002:56 s. 360.

beslutanderätt och inte handlar i strid med gällande rätt kan domstolen inte gå in på frågan huruvida beslutet skulle ha haft ett annat innehåll. Det innebär i princip, att förändringar som ligger inom ramen för en arbetstagares anställning kan en arbetsgivare ensam besluta om.³⁷ Sedan gammalt gäller dock en princip i svensk rätt att arbetsgivarens befogenhet att leda och fördela arbete inte får nyttjas på ett sätt som strider mot goda seder. Arbetsdomstolen har uttalat att arbetsledningsrätten inte får utövas på ett som kan sägas vara rättsstridig eller att den strider mot allmän moral.³⁸

Trots att arbetstagarens arbetskyldighet utgör ett centralt moment i anställningsförhållandet finns det ingen lagstiftning eller i övrigt någon klar och tydlig reglering på området. Arbetsgivaren har istället tilldelats en arbetslednings- och omplaceringsrätt.³⁹ Den möjlighet arbetsgivaren har att, inom ramen för anställningen, disponera arbetstagarna för varierande uppgifter som uppkommer efterhand, innebär att anställningsavtalet som kontraktsform är mer flexibelt än många andra avtal. Det kan vara ett motiv till att arbetsgivare väljer att anställa arbetstagare istället för att tillgodose sitt arbetskraftsbehov på annat sätt.

3.2 Arbetsgivarens arbetsledningsrätt

När en arbetsgivare önskar förändra en arbetstagares arbetsuppgifter finns det anledning att göra skillnad på om förändringen innebär en omflyttning, omplacering eller omreglering av arbetstagarnas arbetsförhållanden. Om arbetsgivaren önskar att arbetstagaren *tillfälligt* utför andra arbetsuppgifter inom ramen för arbetskyldigheten, än han/hon vanligtvis brukar utföra, kan denna arbetsledningsåtgärd benämnas omflyttning.⁴⁰ Om däremot arbetsgivaren inom ramen för arbetstagarens arbetskyldighet *permanent* önskar förändra arbetstagarens arbetsuppgifter, kallas detta, enligt vanligt språkbruk på arbetsmarknaden för omplacering.⁴¹ Situationen att en arbetsgivare önskar förändra en arbetstagares arbetsuppgifter i sådan omfattning att förändringen i realiteten innebär att anställningen ändras och det rör sig om ett *nytt arbete* brukar benämnas omreglering. Om någon av parterna tar initiativet till att ändra anställningsvillkoren i en anställning genom att t.ex. föreslå en ”uppsägning för omreglering” saknar en sådan åtgärd rättslig verkan, och den omfattas inte av bestämmelserna om uppsägning i anställningsskyddslagen. Om däremot parterna inte kommer överens och någon part inte vill att anställningen ska bestå

³⁷ Se t.ex. AD 1979 nr 66, AD 1983 nr 14, AD 2010 nr 2, AD 2011 nr 15.

³⁸ AD 1983 nr 46.

³⁹ Rönmar, M., *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet*, s. 147.

⁴⁰ Fahllbeck, R., *Praktisk arbetsrätt*, s. 227.

⁴¹ AD 1980 nr 51.

utan att villkoren omregleras måste han/hon vidta en uppsägning enligt LAS:s regler.⁴²

Arbetsgivarens arbetsledningsrätt innebär att arbetsgivaren inom ramen för arbetstagarens anställning bestämmer vilket arbete en arbetstagare ska utföra och arbetstagaren har skyldighet att lyda arbetsgivarens order. Sett från arbetstagarens synpunkt är det fråga om en lydnadsplikt som om den åsidosätts kan leda till uppsägning på grund av arbetsvägran.⁴³ Det finns få rättsliga undantag från den individuella lydnadsplikten, men av rättspraxis framgår att domstolen ingående prövar skälen till arbetstagarens vägran. Domstolen lägger vikt vid om det förevarit något individuellt samrådsförfarande. Arbetsgivaren ska förklara varför en viss åtgärd ska genomföras och också lyssna på arbetstagaren om han/hon har invändningar mot arbetsgivarens beslut. Brister i detta informations- och samrådsförfarande kan medföra att en genomförd uppsägning på grund av ordervägran kan anses sakna saklig grund.⁴⁴

Av rättspraxis framgår att det i första hand är arbetsgivaren som har tolkningsföreträde om det uppkommer tvist om en arbetstagares arbetskyldighet.⁴⁵ Domstolen menar att det i efterhand kan vara svårare att gottgöra en skada som uppkommit på grund av att ett arbete som ålagts en arbetstagare inte blir utfört på grund av arbetsvägran, än att rätta upp en skada som härleds till att arbetstagare tvingats ta på sig ett arbete som de inte haft skyldighet att utföra.⁴⁶ En konsekvens av arbetsgivarens tolkningsföreträde vid tvist om arbetskyldigheten är att en arbetstagare åtminstone temporärt bör lyda order och ta strid om omplaceringen i efterhand.⁴⁷

⁴² AD1996 nr 13.

⁴³ Arbetstagarens lydnadsplikt innebär dock att de krav som arbetsgivaren ställer på arbetstagaren är rimliga. Arbetstagaren ska inte bli utsatt för fara till liv och hälsa eller behöva tåla en arbetsledning som är kränkande. Inte heller har arbetstagaren en skyldighet att utföra en handling som strider mot lag och goda seder eller något som är omöjligt att genomföra, se Schmidt, F., *Löntagarrätt*, reviderad upplaga 1994 ombesörjd av Tore Sigeman m.fl. s. 226–227.

⁴⁴ Ds 2002:56 s. 361–362.

⁴⁵ Notera dock att den fackliga organisationen enligt 34 § MBL har tolkningsföreträde i arbetskyldighetstvister. I det fall den fackliga organisationen som har kollektivavtal med arbetsgivaren nyttjar sitt tolkningsföreträde kan berörd arbetstagare utan påföljd agera i enlighet med den fackliga organisationens uppfattning, se AD t.ex. AD 2001 nr 10 1995 nr 50 samt där anförda källor. Om arbetsgivaren anser att det finns synnerliga skäl mot att det omtvistade arbetet skjuts upp kan han/hon kräva att arbetet utförs, vilket innebär att arbetstagaren är skyldig att utföra arbetet. Detta gäller dock inte om arbetsgivarens uppfattning är oriktig och arbetsgivaren har insett eller borde ha insett detta eller om arbetet innebär fara för liv och hälsa.

⁴⁶ Se AD 1986 nr 11 och Glavå, M., *Arbetsrätt*, s. 445.

⁴⁷ AD 1986 nr 11 och AD 1995 nr 50. Se även Rönmar, M., *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet*, s. 48.

3.3 Arbetstagarens arbetskyldighet

En arbetstagares arbetskyldighet bestäms främst av det enskilda anställningsavtalet och eventuellt tillämpligt kollektivavtal.⁴⁸ Enligt 6c § LAS ska arbetsgivaren skriftligen informera arbetstagaren om arbetsuppgifter och yrkesbenämning eller tjänstetitel. Om arbetstagaren erhållit denna information före anställningsavtalets ingående får det antas att arbetstagaren har åtagit sig att utföra dessa uppgifter om han/hon inte har gjort några invändningar.⁴⁹ Anställningsavtalet kan föreskriva en inskränkt arbetskyldighet liksom det av andra omständigheter kan framgå att arbetskyldigheten inte sträcker sig hur långt som helst.⁵⁰ Avtalet om anställning är vägledande så länge det inte står i strid med det kollektivavtal som arbetstagaren omfattas av. Vilka specifika arbetsuppgifter en arbetstagare har en skyldighet att utföra framgår dock sällan av kollektivavtalet. Förutom regleringen i det enskilda anställningsavtalet och eventuella bestämmelser i kollektivavtal kan även sedvänjan för det arbetstagarkollektiv som den enskilde arbetstagaren tillhör, få betydelse för arbetstagarens arbetskyldighet.⁵¹ Har arbetstagaren utfört arbetsuppgifterna utan att framföra invändningar mot arbetsgivarens arbetsledning anses arbetsuppgifterna ingå i arbetskyldigheten. För bedömningen om en arbetstagares arbetskyldighet kan det även vara intressant att analysera innehållet i tillämpliga befattningsbeskrivningar. Arbetsdomstolen menar att det ligger nära till hands att uppfatta en precisering av arbetsuppgifterna i en befattningsbeskrivning eller tjänsteförteckning så att man därmed också preciserat arbetskyldighetens omfattning.⁵² Särskild betydelse menar domstolen att sådana beskrivningar har på de delar av arbetsmarknaden där anställningen knutits till ett mer eller mindre bestämt tjänste- eller befattningsbegrepp.⁵³ Om det inte går att hämta någon ledning av ovan redovisade källor så gäller det som har utvecklats i rättspraxis angående hur man ska tolka en arbetstagares arbetskyldighet. De regler om arbetskyldigheten som har vuxit fram och preciserats i Arbetsdomstolens rättspraxis anses utgöra s.k. dolda klausuler i kollektivavtalet.⁵⁴ Det finns främst två principer som har betydelse för hur man ska tolka en

⁴⁸ AD 1995 nr 101.

⁴⁹ Malmberg, J., *Anställningsavtalet*, s. 255–256.

⁵⁰ Se t.ex. AD 1984 nr 30.

⁵¹ Malmberg, J., *Anställningsavtalet*, s. 256, Schmidt, F., reviderad upplaga 1994 av Sigeman, T., m.fl., *Löntagarrätt*, s. 117.

⁵² AD 1982 nr 152, AD 1980 nr 51.

⁵³ AD 1995 nr 101.

⁵⁴ Fahlbeck, R., *Praktisk arbetsrätt*, s. 107.

arbetstagares arbetskyldighet. Det är den s.k. 29/29 principen och bastubadarprincipen.⁵⁵

3.3.1 29/29 principen

Ur AD 1929 nr 29 utkristalliserades den s.k. 29/29 principen som innebär att en arbetstagare är skyldig att till sin vanliga, avtalade lön utföra allt arbete som har ett naturligt samband med den verksamhet som arbetsgivaren bedriver och som kan anses falla inom arbetstagarens allmänna yrkeskvalifikationer. Det innebär att kollektivavtalets tillämpningsområde i princip utgör den yttersta gränsen för en arbetstagares arbetskyldighet.⁵⁶ Den s.k. 29/29 principen anses giltig på hela arbetsmarknaden, även om den kan få olika verkningar på skilda typer av anställningar.⁵⁷ I rättspraxis har principen framhållits som en kollektivavtalsrättslig grundsats av stor praktisk betydelse. Enligt Arbetsdomstolens mening måste man utgå från att kollektivavtal är att tolka i enlighet med gällande princip om inte annat framgår av uttryckliga avtalsbestämmelser eller vinner stöd av andra omständigheter.⁵⁸ Även när det gäller tjänstemannaavtalens tillämpning på olika arbeten utgör 29/29 principen en utgångspunkt för bedömningen.⁵⁹ En arbetsgivarens frihet att sätta en tjänsteman på nya arbetsuppgifter kan dock vara inskränkt genom det enskilda anställningsavtalet. Den allmänna bakgrunden till den relativt snäva arbetskyldigheten för tjänstemän beror på att det sedan gammalt ansetts att en tjänsteman har en befattning. Arbetsgivarens arbetsledningsrätt att förändra innehåll för tjänstemän kan därför anses något mer begränsad jämfört med arbetarområdet.⁶⁰ Av rättspraxis framgår att en arbetsgivare inte kan kräva att en tjänsteman ska utföra arbete som innebär att arbetstagaren i och med omplaceringen får en helt annan tjänst.⁶¹ Detta gäller i princip även om de nya arbetsuppgifterna täcks av det kollektivavtal som är tillämpligt på befattningen. Skulle en arbetsgivare inte ha godtagbara skäl för en omplacering är arbetstagaren berättigad att återfå sina tidigare arbetsuppgifter. Att formellt förklara

⁵⁵ Principen om att arbetsgivarens arbetsledningsbeslut ska följa god sed på arbetsmarknaden kan också få betydelse för arbetstagarens arbetskyldighet. Med god sed menas ett beteende som representerar en viss yrkesetisk eller allmän moralisk nivå., Schmidt, F., reviderad upplaga 1994 av Sigeman, T., m.fl., *Löntagarrätt*, s. 27. En omplacering som arbetsgivaren vidtar i strid mot god sed uppfattas som ett brott mot det enskilda anställningsavtalet, vilket ger arbetstagaren en rätt till skadestånd, Malmberg, J., *Anställningsavtalet*, s. 251.

⁵⁶ AD 1983 nr 174, AD 1980 nr 51. Se även Malmberg, J., *Anställningsavtalet*, s. 259 och Rönnmar, M., *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet*, s. 160.

⁵⁷ AD 2003 nr 20.

⁵⁸ AD 1990 nr 59.

⁵⁹ Schmidt, F., reviderad upplaga 1988 av Sigeman, T., m.fl., *Löntagarrätt*, s. 81.

⁶⁰ AD 1980 nr 51.

⁶¹ Se t.ex. AD 1995 nr 101, AD 1994 nr 77, AD 1985 nr 6.

omplaceringsbeslutet som ogiltigt menar dock Arbetsdomstolen inte är möjligt.⁶²

När det gäller arbetstagarens geografiska arbetskyldighet finns ingen mot- svarighet till 29/29 principen.⁶³ Om det inte av tidigare nämnda rättskällor, främst det enskilda anställningsavtalet eller kollektivavtalet framgår annat, kan man utgå från att tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda arbetstagares anställning inte är knuten till en viss arbetsplats.⁶⁴ Arbetsgivaren har därmed inom vissa ramar en möjlighet att geografiskt förflytta arbetstagaren. Enligt rättspraxis anses arbetstagaren vara skyldig att både tillfälligt och permanent godta att placeras på annan arbetsplats på samma ort eller på ort som ligger helt nära. Däremot tycks arbetstagaren, enligt Malmberg, inte vara skyldig att godta längre förflyttningar om inte befattningen har en sådan karaktär att den förutsätter förflyttning. Vid bedömningen om arbetstagarens geografiska arbetskyldighet sker en avvägning mellan arbetsgivarens intresse av att bestämma över verksamheten och arbetstagarens intresse av att förfoga över sin fritid. Malmberg menar att den avvägningen utfallit så att arbetstagaren får tåla olägenheten med längre arbetsresor till förmån för arbetsgivarens flexibilitet att organisera arbetet som han/hon önskar. Malmberg bedömer att en omplacering är tillåten inom ett bekvämt pendlingsavstånd om inte annat framgår av individuella tolkningsdata.⁶⁵

3.3.2 Bastubadarprincipen

Fram till i slutet av 1970-talet rådde samstämmighet om hur arbetsgivaren kunde omplacera en arbetstagare inom ramen för hans/hennes anställning. Den s.k. 29/29 principen gällde och arbetsgivaren behövde inte rättsligt stå till svars för sina beslut. Genom Arbetsdomstolens dom 1978 nr 89 kom rättsläget att förändras något. Domen banade vägen för att rättsligt kunna angripa en omplacering som ligger inom arbetskyldigheten. I domen gjorde domstolen några principiellt viktiga uttalanden som har kommit att bilda den s.k. bastubadarprincipen. Bastubadarprincipen anses utgöra en dold klausul i kollektivavtalet.⁶⁶ I domen uttalade domstolen att omplaceringar, inom arbetskyldigheten, som får särskilt ingripande verkningar för den enskilde arbetstagaren borde kunna underkastas rättslig prövning, om omplaceringen vidtas av skäl

⁶² AD 1983 nr 174. Jfr den omplacering som aktualiseras enligt 7 § LAS.

⁶³ Malmberg, J., *Anställningsavtalet*, s. 272.

⁶⁴ Jfr Zethräus, S Å., *Omplacering och annan omreglering av anställningsvillkoren*, s. 7. Zethräus menar att om ingenting är avtalat om platsen för arbetets utförande torde utgångspunkten vara att arbetet ska utföras på den ort där anställningen söks.

⁶⁵ Malmberg, J., *Anställningsavtalet*, s. 276–277.

⁶⁶ Malmberg, J., *Anställningsavtalet*, s. 250.

som är hänförliga till arbetstagaren personligen. Det ska vara en omplacering som till sina verkningar för den enskilde arbetstagaren är att jämställa med en uppsägning.⁶⁷ Prövningen genomförs på ett sätt som påminner om den prövning som vidtas när det rör sig om en tvist om uppsägning. Vid bedömningen om vad som kan vara särskilt ingripande verkningar tar domstolen hänsyn till bl.a. förändringar av arbetsuppgifter, anställningsförmåner och arbetsförhållanden i övrigt. För sådana omplaceringar ska arbetsgivaren kunna påvisa godtagbara skäl och arbetsgivarens skäl för omplaceringen kan granskas rättsligt. Domen innebär inte någon principiell förändring i arbetsgivarens möjligheter att genomföra omplaceringar i kraft av sin arbetsledningsrätt.⁶⁸ Det nya bestod i att arbetsgivarens skäl kan granskas rättsligt. Rättsgrundsatsen att arbetsgivarens arbetsledningsbeslut kan prövas rättsligt gäller, enligt rättspraxis, i begränsad omfattning. Det är endast i undantagsfall som ett beslut rörande omplacering kan bli föremål för prövning i Arbetsdomstolen.⁶⁹

3.4 Omplacering och omreglering av anställningsvillkor

En omplacering innebär en varaktig förändring av arbetstagarens arbetsuppgifter. I det fall omplaceringen sker inom ramen för arbetstagarens arbetskyldighet ändras inte anställningsavtalet. I normalfallet behöver inte arbetsgivaren motivera åtgärden och det krävs inte heller arbetstagarens samtycke. Arbetsgivaren har inte någon skyldighet att iaktta någon uppsägningstid eller motsvarande innan han/hon verkställer sitt beslut.⁷⁰ Eftersom åtgärden anses utgöra en viktigare förändring för arbetstagaren måste dock arbetsgivaren iaktta förhandlingsreglerna enligt MBL.⁷¹ En arbetstagare som vägrar att utföra de arbetsuppgifter arbetsgivaren anvisar henne/honom har ingen rätt att erhålla lön, även om han/hon inställer sig på sin tidigare arbetsplats.⁷²

Det vanligaste sättet att ändra ett anställningsförhållandes anställningsvillkor är genom kollektivavtal. För flertalet arbetstagare ändras anställningsförhållandet i ett flertal frågor genom ett nytt kollektivavtal, utan att arbetsgivare och arbetstagare behöver förändra eller säga upp det enskilda anställningsavtalet. Förändringar genom kollektivavtal är frikopplad från den individuella nivån, vilket kan anses vara en av fördelarna med kollektivavtal.⁷³

⁶⁷ AD 1982 nr 29.

⁶⁸ AD 1978 nr 89. Se även AD 1983 nr 177 och AD 1991 nr 106 där det dock av AD 1983 nr 177 framgår att övertidsarbete inte utgör en rättighet för arbetstagaren, utan kan vara en skyldighet som åvilar arbetstagaren inom ramen för gällande avtal.

⁶⁹ AD 1981 nr 105.

⁷⁰ Fahlgren, R., *Praktisk arbetsrätt*, s. 230, Malmberg, J., *Anställningsavtalet*, s. 247.

⁷¹ Prop. 1975/76:105 Bil.1 s. 354.

⁷² Malmberg, J., *Anställningsavtalet*, s. 247.

⁷³ Källström, K., Malmberg, J., *Anställningsförhållandet 2:a upplagan*, s. 193.

En arbetsgivare och en arbetstagare kan när som helst under pågående anställning komma överens om att förändra villkoren för anställningen.⁷⁴ De förändrade villkoren får dock inte strida mot lag eller tillämpligt kollektivavtal. Arbetsgivarens arbetsledningsrätt innebär dock inte att arbetsgivaren ensidigt kan ändra en arbetstagares arbetsuppgifter eller anställningsvillkor i sådan omfattning att förändringen innebär en ny anställning. Detta följer av allmänna avtalsrättsliga principer.⁷⁵ Ett anställningsavtal är ett konsensualavtal, vilket innebär att det är en gemensam partsvilja som kommer till uttryck genom anställningsavtalet. Om en arbetsgivare vill att anställningen ska bestå, men önskar ändra anställningen i sådan omfattning att det rör sig om en ny anställning, bör anställningsförhållandet omregleras. Lämpligen kan detta ske genom att arbetsgivaren lämnar ett förslag till arbetstagaren om ändring av anställningsvillkoren och begär svar från motparten inom en viss tid. Arbetstagaren ska samtycka till ändringen och i ett sådant fall gäller inte LAS:s regler. Accepteras de föreslagna ändringarna upprättas ett nytt anställningsavtal.⁷⁶

I det fall arbetsgivaren och arbetstagaren inte kommer överens om de föreslagna ändringarna återstår bara för parterna att antingen acceptera de gällande villkoren eller att frigöra sig från avtalet genom uppsägning. Arbetsdomstolen har uttalat att det inte är möjligt att säga upp en del av ett anställningsavtal utan avtalet måste sägas upp i sin helhet.⁷⁷ Om arbetsgivaren inte vill att anställningen ska bestå om inte villkoren ändras, bör arbetsgivaren formulera förslaget till arbetstagaren som en uppsägning med villkorsskäl. I detta fall måste arbetsgivaren iaktta de bestämmelser som gäller för uppsägning enligt LAS. Uppsägningen kombineras med ett erbjudande om fortsatt anställning med ändrade villkor. Ett sådant förfarande får effekten att anställningen upphör vid uppsägningstidens utgång om inte erbjudandet antas eller uppsägningen ogiltigförklaras.⁷⁸

En arbetstagare kan säga upp sig från anställningen med iakttagande av gällande uppsägningstid. Arbetsgivaren har däremot inte någon fri uppsägningsrätt, vilket bl.a. innebär att uppsägningen måste vara sakligt grundad. I bedömningen om saklig grund föreligger, sker en prövning om arbetsgivaren hade kunnat vidta mindre ingripande åtgärder än att vidta en uppsägning för att

⁷⁴ Se AD 1994 nr 122.

⁷⁵ Se t.ex. AD 1978 nr 68.

⁷⁶ AD 1994 nr 122.

⁷⁷ AD 1996 nr 13, AD 1985 nr 72.

⁷⁸ AD 1978 nr 68, prop. 1973:129 s. 238.

lösa de problem som uppstått.⁷⁹ Arbetsgivaren kan sägas ha en lojalitetsplikt mot arbetstagaren i uppsägningsituationer.⁸⁰

I AD 1994 nr 122 görs en grov teoretisk indelning av de olika uppsägningsorsakerna arbetsbrist och personliga skäl. Arbetsbrist utgör ett rättstekniskt begrepp vilket innebär att samtliga uppsägningar som inte är att hänföra till arbetstagaren personligen klassificeras som arbetsbristuppsägningar. Om arbetsgivaren önskar ändra en arbetstagares anställningsförhållanden, t.ex. sänka lönen på grund av att verksamheten inte kan bära den aktuella lönen är detta att hänföra till arbetsbrist. Det är företagsekonomiska överväganden som är avgörande för arbetsgivarens önskemål att förändra lönen. Om däremot verksamheten kan bära den kostnad lönen medför, men arbetsgivaren inte anser att arbetstagaren presterar ett arbete som motsvarar lönekostnaderna är det i princip en fråga om en uppsägning på grund av personliga skäl.⁸¹ En lönesänkning får dock inte göras om det är skäligt att kräva att arbetstagarens lönsamhet kan ökas genom utbildning eller andra åtgärder.⁸² Arbetsgivaren måste emellertid fråga sig om de problem som arbetsgivaren anser föreligger kräver en åtgärd som riktas mot en specifik arbetstagare eller om lösningen lika gärna riktas mot någon eller några andra arbetstagare. Om problemet är sådant att åtgärden måste riktas mot en viss arbetstagare rör det sig om en uppsägning på grund av personliga skäl. Om däremot problemet kan lösas genom att åtgärden riktas mot någon eller några andra hänförs uppsägningen till arbetsbrist.⁸³

3.4.1 Löneförändring

När arbetstagaren omplaceras inom ramen för sin anställning måste han/hon tåla de förändringar i anställningsvillkoren som de nya arbetsuppgifterna medför. I praktiken kan det innebära att arbetstagaren får sin kollektivavtals-

⁷⁹ Från denna huvudregel kan undantag göras om tillämpligt kollektivavtal ger part rätt att ensidigt ändra vissa anställningsvillkor. En sådan rätt kan även tillkomma en part enligt en bestämmelse i det enskilda anställningsavtalet, AD 1978 nr 68.

⁸⁰ Malmberg, J., *Anställningsavtalet*, s. 356.

⁸¹ En lönesänkning kan dock inte genomföras i diskriminerande syfte eller eljest i strid med god sed på arbetsmarknaden. Gällande kollektivavtal kan också ha ett innehåll som begränsar eller hindrar möjligheterna att försämlra arbetstagarens anställningsförmåner under kollektivavtalets giltighetstid, AD 1993 nr 61.

⁸² Malmberg, J., *Anställningsavtalet*, s. 358 och s. 363.

⁸³ AD 1994 nr 122. Det bör uppmärksammas att domstolen vid bedömningen om arbetsgivaren har saklig grund för uppsägning inte innebär att AD prövar vad som är skäliga anställningsvillkor, något som det inte ankommer på AD att avgöra enligt svensk arbetsrätt, se AD 1994 nr 122 och AD 1993 nr 61. Anställningsvillkoren kan dock underkastas rättslig prövning med stöd av 36 § Avtalslagen om det uppstår tvist om anställningsvillkoren är oskäliga och därför bör jämkas.

reglerade lön sänkt, eller att ob- övertidsersättning inte utgår som tidigare.⁸⁴ I det fall arbetstagaren inom ramen för sin anställning omplaceras till en anställning som omfattas av ett kollektivavtal där kollektivavtalet reglerar lönesättningen för de arbetsuppgifter arbetstagaren ska utföra, kan kollektivavtalet ge skydd mot en lönesänkning. I en sådan situation kan inte arbetsgivaren och arbetstagaren åstadkomma en omreglering av lönen även om de skulle vara överens om det. Parterna kan inte med giltig verkan träffa en överenskommelse som strider mot kollektivavtalet. Kollektivavtalens bestämmelser om anställningsvillkor är i princip tvingande om de innehåller överenskommelser som för den enskilde arbetstagaren är mer fördelaktig än vad som avtalats med arbetsgivaren i det enskilda anställningsavtalet.⁸⁵ Om arbetstagaren har en individuellt avtalad lön och arbetsgivaren anser att denna lön ska sänkas efter omplaceringen kan inte arbetsgivaren ensidigt besluta om denna lönesänkning. Det krävs att parterna är överens om att omreglera lönen genom en ändring av det personliga anställningsavtalet.⁸⁶

Enligt Arbetsdomstolen kan en löneändring för en arbetstagarare åstadkommas på tre sätt. Arbetsgivaren kan ensidigt förändra lönen, med detta kräver stöd i rättsregler eller avtal. Ett andra sätt är att arbetsgivaren (eller den arbetsgivarorganisation som arbetsgivaren tillhör) träffar ett kollektivavtal om de löner som utförs hos henne/honom med den arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör (eller till vars kollektivavtal med arbetsgivaren eller dennes arbetsgivarorganisation anställningsavtalet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren uttryckligen eller underförstått hänvisar). Ett tredje sätt är att arbetsgivaren och arbetstagaren träffar en överenskommelse om löneändringen. En förutsättning för ett sådant avtal är dock, som tidigare nämnts, att det inte står i strid med det kollektivavtal parterna är bundna av.⁸⁷

3.4.2 Omreglering och saklig grund för uppsägning

När arbetsgivare och arbetstagarare inte kommer överens om en villkorsändring i anställningsavtalet, t.ex. sänkt lön, kan arbetsgivaren som huvudregel inte få till stånd en ändring på annat sätt än att säga upp arbetstagaren och erbjuda en ny anställning på nya villkor.⁸⁸ För att de ska kunna ske krävs dock att det

⁸⁴ AD 1983 nr 177. Jfr dock bastubadarprincipen angående omplaceringar som får särskilt ingripande verkningar för den enskilde. Se även Rönmar, M., *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet*, s. 274.

⁸⁵ Arbetstagarare som är anställda hos arbetsgivare som inte omfattas av kollektivavtal saknar däremot det löneskydd som kollektivavtalet kan ge, Zethräus, S Å., *Omplacering och annan omreglering av anställningsvillkoren*, s. 4–5 och s. 10.

⁸⁶ AD 1996 nr 13, AD 1997 nr 97, Rönmar, M., *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet*, s. 274.

⁸⁷ AD 1994 nr 122.

⁸⁸ AD 2010 nr 6.

föreligger saklig grund för uppsägning. Arbetsgivaren ska kunna visa på att det finns omständigheter som har förändrats sedan arbetstagaren anställdes. Utgångspunkten är att de anställningsvillkor som arbetstagaren har, motsvarade arbetstagarens värde för arbetsgivaren vid den tidpunkt när villkoren reglerades. Kan arbetsgivaren visa på att sådana omständigheter tillkommit som gör att arbetstagaren inte längre är tillräckligt lönsam får domstolen acceptera arbetsgivarens påstående. Arbetsdomstolen kan, som tidigare framgått, inte pröva vad som är ett skäligt vederlag. Arbetstagaren ska vara medveten om att han/hon inte bedöms tillräckligt lönsam av arbetsgivaren, och att om inte produktiviteten ökar kommer arbetsgivaren att vilja ändra anställningsvillkoren. Arbetsgivaren ska dock om möjligt vidta stödjande åtgärder så att arbetstagaren får en chans att bli mer lönsam. Arbetstagaren ska känna till att om han/hon inte blir mer lönsam och inte accepterar arbetsgivarens förslag om nya anställningsvillkor kommer arbetsgivaren att säga upp henne/honom.⁸⁹

I princip följer prövningen om en uppsägning är sakligt grundad på grund av att arbetstagaren inte accepterar de nya villkoren, samma intresseavvägning som vid övriga saklig grund prövningar på grund av arbetsbrist eller personliga skäl. Av AD 1978 nr 161 framgår dock att omständigheten att arbetsgivaren erbjuder arbetstagaren en annan anställning, får en särskild betydelse vid bedömningen av om de omständigheter arbetsgivaren åberopar fyller kraven på saklig grund för uppsägning.⁹⁰ Om uppsägningen är föranledd av en omständighet som är att hänföra till arbetstagaren personligen menar Rönmar att domstolens prövning blir mildare, jämfört med vad som annars är brukligt vid en uppsägning av personliga skäl.⁹¹

Om en uppsägning vidtas på grund av arbetsbrist för att parterna inte kommer överens om ändrade anställningsvillkor aktualiseras 7 och 22 §§ i LAS. I AD 1993 nr 61 önskade arbetsgivaren omreglera arbetstagarnas anställningar och ta bort en bilförmån på grund av att han ville åstadkomma en kostnadsminskning. Arbetstagarna accepterade inte omregleringen och arbetsgivaren sade därför upp arbetstagarna på grund av arbetsbrist. Uppsägningsprocessen med turordning, prövning av omplacering och tillräckliga kvalifikationer följde i domen samma ordning som gäller vid en uppsägning på grund av

⁸⁹ Malmberg, J., *Anställningsavtalet*, s. 360–363.

⁹⁰ Se Fahlbeck, R., *Praktisk arbetsrätt*, s. 228 som menar att en omplacering är en mindre ingripande åtgärd än en uppsägning. Detta borde, enligt honom, få betydelse när begreppet saklig grund för omplacering bestäms. Det kan inte ställas lika höga krav som vid en uppsägning. Fahlbeck hävdar att en omreglering är mer genomgripande än en omplacering varför högre krav borde ställas på saklig grund för omreglering än för omplacering.

⁹¹ Rönmar, M., *Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet*, s. 279.

arbetsbrist, där orsaken inte är föranledd av ett önskemål om en villkorsändring.⁹² Om en arbetsgivare inte har saklig grund för en uppsägning, som företagits mot bakgrund av att parterna inte kommit överens om en villkorsändring, har arbetstagaren rätt att återgå till sina gamla villkor. Skadestånd kan även utgå för brott mot LAS.

Omreglering av anställning vid arbetstagarens sjukdom

En uppsägning kan vara sakligt grundad på grund av bristande arbetsförmåga som beror på arbetstagarens sjukdom även om det, enligt rättspraxis, bara ska godtas i undantagsfall. För att en sådan uppsägning ska vara sakligt grundad krävs att sjukdomen utgör en stadigvarande nedsättning av arbetsförmågan och att arbetstagaren inte längre kan utföra arbete av någon betydelse för arbetsgivaren. Vid sjukdom bör anställningsförhållandet normalt inte kunna bringas att upphöra förrän arbetstagaren erhåller rätt till en långsiktig ersättning från försäkringskassan. Det krävs av arbetsgivaren att han/hon har uppfyllt sitt rehabiliteringsansvar och gjort vad som är skäligt för att undvika uppsägning t.ex. vad gäller anpassning av arbetsplatsen och omplacering av arbetstagaren.⁹³

När en arbetstagare bedöms ha en varaktig nedsättning av arbetsförmågan innebär det normalt att arbetstagaren inte förväntas återfå denna förmåga. I en sådan situation, framgår av rättspraxis, att det kan anses vara av stor vikt att arbetsgivaren får anpassa anställningsavtalet till det faktiska arbetsutbudet, eftersom det kan påverka bemanning och organisation. När arbetstagaren bedömts ha en varaktig nedsättning av arbetsförmågan och erhållit sjukersättning tillsvidare för detta kan arbetsgivaren önska omreglera arbetstagarens anställning. Arbetsgivaren kan ha ett intresse av att anpassa arbetstagarens sysselsättningsgrad till den tjänstgöringsnivå arbetstagaren kan utföra.⁹⁴ Om arbetstagaren motsätter sig detta måste arbetsgivaren, som framgått ovan, säga upp anställningen med ett erbjudande om en ny anställning med nya villkor. Av rättspraxis framgår att Arbetsdomstolen gjort bedömningen att arbetsgivarens intresse av att anpassa anställningsavtalet till den

⁹² AD 1993 nr 61. Se även Rönmar, *Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet*, s. 265–ff och särskilt s. 268. Se även Malmberg, J., *Anställningsavtalet* s. 364–368 och Zethräus, S Å., *Omplacering och annan omreglering av anställningsvillkoren*, s. 11.

⁹³ AD 2003 nr 3. Se 33 § LAS där det framgår att om en arbetsgivare vill att en arbetstagare ska lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren får rätt till hel sjukersättning ska arbetsgivaren skriftligt ge arbetstagaren besked om detta så snart han/hon fått kännedom om beslutet om sjukersättningen.

⁹⁴ Se AD 2007 nr 40 där det framgår att en arbetsgivare inte är berättigad att avsluta en anställning (enligt 33 § LAS) förrän det ligger ett lagakraftvunnet beslut om sjukersättning utan tidsbegränsning.

faktiska arbetsförmågan är större, än arbetstagarens intresse av att möjligen någon gång kunna arbeta heltid hos arbetsgivaren.⁹⁵

3.4.3 Disciplinpåföljd

Ett anställningsförhållande innebär att både arbetsgivare och arbetstagare har förpliktelser gentemot varandra. Dessa förpliktelser grundas på anställningsavtalet, tillämpligt kollektivavtal och lagstiftning. Om någon av parterna inte uppfyller sina förpliktelser kan det bli aktuellt med påföljd t.ex. i form av skadestånd.⁹⁶ Huvuddelen av de sanktionsregler som finns inom arbetsrätten är avsedda att skydda mot att arbetsgivaren inte iakttar gällande regler. En arbetstagare som gör sig skyldig till avtalsbrott kan emellertid också drabbas av ett skadestånd, i det fall arbetstagaren bryter mot arbetsrättslig lagstiftning eller kollektivavtal. Om en arbetstagare brutit mot någon förpliktelse som åvilar henne/honom enligt kollektivavtalet, är ett allmänt eller ekonomiskt skadestånd den normala påföljden som arbetsgivaren kan kräva. Detta framgår av 62 § MBL och gäller i det fall arbetstagarens avtalsbrott inte är så grovt att uppsägningen eller avsked enligt LAS:s regler aktualiseras. I det fall skadeståndet inte är reglerat i speciallag är skadeståndslagen tillämplig på anställningsavtal.⁹⁷ I Skadeståndslagen 4 kap. 1 § finns en särskild bestämmelse om rör arbetstagares skadeståndsansvar. Enligt denna bestämmelse är arbetstagare ansvarig för skada som han/hon vållar genom fel eller försummelse i tjänsten endast i den mån synnerliga skäl föreligger med hänsyn till handlingens beskaffenhet, arbetstagarens ställning, den skadelidandes intresse och övriga omständigheter.⁹⁸ För att ett skadestånd ska kunna utdömas förutsätts att någon part vänder sig till domstol för att få en dom, vilket kan vara en tidskrävande och omständlig ordning. När en arbetstagare ådrar sig en försummelse i anställningen kan det därför ligga nära till hands att arbetsgivaren själv vill utkräva ett s.k. disciplinärt ansvar av arbetstagaren. I arbetsledningsrätten ligger dock inte någon rätt för arbetsgivaren att tillgripa disciplinära påföljder.⁹⁹ Av 62 § MBL framgår att det krävs stöd i författning eller kollektivavtal för att en arbetstagare ska få en annan påföljd än skadestånd för brott mot MBL eller kollektivavtalet.¹⁰⁰ Denna reglering i MBL kan sägas

⁹⁵ AD 2010 nr 3.

⁹⁶ Notera att ett brott mot enbart ett enskilt anställningsavtal inte utgör en rättslig grund för att utdöma ett allmänt skadestånd, AD 1989 nr 67.

⁹⁷ Glavå, M., *Arbetsrätt*, s. 65.

⁹⁸ Se Skadeståndslagen och AD 1998 nr 80.

⁹⁹ Fahlbeck, R., *Praktisk arbetsrätt*, s. 237.

¹⁰⁰ I det fall parterna inte är bundna av kollektivavtal menar Fahlbeck att disciplinära påföljder förutsätter stöd i det enskilda anställningsavtalet, vilket sannolikt inte förekommer i praktiken, Fahlbeck, R., *Praktisk arbetsrätt*, s. 237.

innebära ett förbud i vissa fall mot bestraffning av arbetstagare som inte har stöd i kollektivavtal eller författning.¹⁰¹ Syftet med denna bestämmelse är att begränsa arbetsgivarens möjligheter att tillämpa disciplinpåföljd vid arbetstagarens avtalsbrott. Förutom vedertagna disciplinåtgärder omfattar bestämmelsen i 62 § MBL även andra åtgärder från arbetsgivarens sida som på ett eller annat sätt är ett men för arbetstagaren. En omplacering kan t.ex. vara en sådan åtgärd, om omplaceringen sker i bestraffningssyfte.¹⁰²

Av 1973 års proposition framgår att det anses naturligt att en arbetsgivare reagerar om en arbetstagare gör sig skyldig till förseelser i anställningen och eventuellt varnar arbetstagaren att eventuella ytterligare felsteg kan leda till uppsägning.¹⁰³ Åtgärder där arbetsgivaren säger till arbetstagaren är ett led i arbetsgivarens handläggning av olika förseelser på arbetsplatsen och sådana åtgärder utgör inte en disciplinär åtgärd enligt 62 § MBL. Arbetsgivaren har rätt att påtala försummelse från arbetstagarens sida och i samband med detta erinra arbetstagaren om sina förpliktelser enligt anställningsavtalet samt att ytterligare förseelser kan leda till uppsägning.¹⁰⁴ En sådan erinran kan ske både muntligt och skriftligt. Lagstiftarens tanke är att en uppsägning inte ska framstå som överraskande eller omotiverad för arbetstagaren på grund av att arbetsgivaren inte tidigare reagerat på beteendet. Arbetstagaren ska bli medvetandegjord om hur arbetsgivaren ser på händelsen.¹⁰⁵ Av rättspraxis framgår att det i komplicerade fall kan vara lämpligt att arbetsgivaren skriftligen förklarar i vilka avseenden han/hon önskar att arbetstagaren ändrar sitt beteende. En sådan skriftlig erinran behöver inte strida mot 62 § MBL. Det finns dock ingen skarp gräns mellan tillåtna och otillåtna varningar. Gränsen menar Arbetsdomstolen får dras efter en nyanserad prövning av omständigheterna i varje särskilt fall. Avgörande är, enligt domstolen, främst innehållet, utformningen och det huvudsakliga syftet med varningen.¹⁰⁶ Av AD 1986 nr 66 kan utläsas att Arbetsdomstolen ifrågasätter om inte en arbetsgivare som ensidigt fattar beslut om att utfärda en varning, bör anses skyldig att visa att det inte har varit fråga om en disciplinär åtgärd utan enbart om en sådan tillsägelse eller erinran som åsyftas i förarbetena till LAS.

Vid tvist om disciplinpåföljd kan Arbetsdomstolen pröva om åtgärden varit befogad. Arbetsdomstolen kan även pröva om arbetsgivarens åtgärd innebär en handling som inte överensstämmer med god sed på arbetsmarknaden eller

¹⁰¹ AD 2005 nr 24.

¹⁰² AD 2010 nr 52, AD 1989 nr 67 och AD 1980 nr 156.

¹⁰³ Prop. 1975/76:105 Bilaga 1, s. 425. Se även prop. 1973:129 s. 125.

¹⁰⁴ Se t.ex. AD 1990 nr 14.

¹⁰⁵ AD 2002 nr 18.

¹⁰⁶ AD 1980 nr 156.

annars kan anses vara otillbörligt.¹⁰⁷ Arbetsgivarens åtgärd kan t.ex. anses ha till syfte att förmå arbetstagaren att lämna anställningen. Även om det kan visas att arbetsgivarens agerande inte haft ett sådant syfte kan det ändå komma att anses vara otillbörligt. Det är tillräckligt om arbetsgivaren med hänsyn till de omständigheter som föreligger inte kan ha undgått att inse att åtgärderna som vidtagits inneburit en svår situation för arbetstagaren, och att det funnits en risk för att han/hon på grund av detta skulle lämna anställningen.¹⁰⁸

Om det uppstår tvist om en påföljd som är reglerad i kollektivavtal gäller arbetstagarpartens mening till dess tvisten slutligt har prövats. Detta framgår av 33 och 36 §§ MBL.

3.5 Kollektivavtal – arbetsledningsrätt och arbetskyldighet

Av 3 kap. 6 § Allmänna åligganden i AB, framgår att en arbetstagarare i kommun och landsting ska utföra de arbetsuppgifter som framgår av för arbetstagaren gällande anställningsavtal och de åligganden i övrigt som är förenade med anställningen. Arbetstagararen har dessutom vid behov en skyldighet att vikariera för en annan arbetstagarare hos arbetsgivaren och parallellt med detta utföra egna arbetsuppgifter. Arbetstagararen är inte skyldig att både fullt ut fullgöra de egna arbetsuppgifterna och samtidigt utföra annat arbete hos arbetsgivaren under en längre tid än sex månader per kalenderår eller i en följd. Detta framgår av 3 kap. 6 § anmärkningar punkt 2 AB. SKL har i sin kommentar uttryckt att en arbetstagararens arbetskyldighet inte ska förväxlas med vad som kan framgå av en eventuell arbetsbeskrivning eller motsvarande som kommer till uttryck enligt 6 § LAS.¹⁰⁹ Arbetskyldigheten anses, enligt SKL, inte sammanfalla med arbetsbeskrivningen. Av SKL:s kommentar kan utläsas att skyldigheter som i övrigt är förenade med anställningen bl.a. kan handla om att medverka i utbildning, handleda praktikanter, introducera nya arbetskamrater, bära tjänstedräkt, göra arbetsresor eller genomgå hälsoundersökning.

AD 1991 nr 114 förtydligar hur arbetskyldigheten enligt AB ska förstås. Domen rörde en tvist där en arbetsgivare i kraft av sin arbetsledningsrätt hade omplacerat en arbetstagarare från ambulansförare till vaktmästare. Av domen framgår att arbetskyldigheten, enligt AB, anknyter till det enskilda anställningsavtalet. Det tyder, enligt domstolen, på att anställningsavtalen på det kommunala området är individualiserade på ett sådant sätt att man inte kan utgå från att arbetskyldigheten omfattar allt arbete inom AB:s tillämpningsområde.

¹⁰⁷ AD 2002 nr 18.

¹⁰⁸ AD 1985 nr 65 och AD 2002 nr 18.

¹⁰⁹ SKL:s kommentarer är ett ensidigt arbetsgivar dokument. Enligt uppgift från förhandlare John Nilsson SKL 2011-05-27, har motparterna fått ta del av SKL:s kommentarer till AB och getts möjlighet att lämna synpunkter.

Däremot bortser Arbetsdomstolen från den skyldighet som kan finnas i avtalet att vikariera för annan arbetstagare. Domstolen uttrycker att det inte finns någon annan möjlighet att bedöma om en arbetstagare har arbetskyldighet för ett annat arbete inom avtalsområdet, än att falla tillbaka på det enskilda anställningsavtalet. I domen gör domstolen en jämförelse mellan arbetsuppgifterna i de båda arbetena. Domstolen konstaterar att det föreligger avsevärda skillnader vad avser de olika arbetenas arbetsinnehåll. Ett av arbetena föll dessutom in under en specialbestämmelse i de kommunala avtalen. Domstolens slutsats var att arbetstagaren som hade arbetat som ambulansförare inte hade arbetskyldighet för arbetet som vaktmästare, även om båda anställningarna omfattades av samma kollektivavtal.¹¹⁰

I det arbetsåtagande som arbetstagaren har ingår även, enligt 3 kap. 6 § AB, en skyldighet att byta schema eller förskjuta arbetstiden, att arbeta utöver fastställd arbetstid samt att fullgöra jour eller beredskap. Detta exemplifierar SKL i sin kommentar under 6 § Allmänna åligganden mom. 1 med att skyldigheten omfattar att arbeta övertid och mertid.¹¹¹ En anmärkning i AB anger, att om arbetstagaren har giltiga skäl att inte byta schema, förskjuta arbetstiden, fullgöra jour eller beredskap ska arbetsgivaren ta hänsyn till det.¹¹²

Av 20 § mom 1 och 2 AB framkommer att en heltidsanställd arbetstagare som utöver sin fastställda arbetstid utför arbete, har rätt till kompensation för övertidsarbete under förutsättning att övertidsarbetet är beordrat på förhand. Av en anmärkning till paragrafen kan utläsas att om det är möjligt ska meddelande om övertidsarbetet lämnas fyra timmar före den ordinarie arbetstidens slut. För övertidsarbete under två timmar närmast före och efter ordinarie arbetstid (s.k. enkel övertid) utges kompensation för varje övertidstimme med 1 ½ timmes ledighet eller med ersättning enligt beräkningen 180 % av månadslönen/165. För övertidsarbete under annan tid (s.k. kvalificerad övertid) utges kompensation för varje övertidstimme med två timmars ledighet eller med ersättning enligt 240 % av månadslönen/165.¹¹³ Varje påbörjad halvtimme ska, enligt bestämmelsen, anses som en fullgjord halvtimme.

En deltidsanställd arbetstagare som arbetar utöver den fastställda arbetstiden (s.k. fyllnadstidsarbete) får med vissa undantag fyllnadslön för detta arbete. Det framgår av 20 § mom 3 AB. Om en deltidsanställd arbetstagare arbetar på fredag och under beordrad jour eller beredskap anses detta vara kvalificerad

¹¹⁰ AD 1991 nr 114.

¹¹¹ SKL:s kommentar s. 15.

¹¹² Kap. 3 6 § Anmärkningar 1 AB.

¹¹³ 3 kap. 6 § Anmärkningar punkt 1. När övertidsarbetet påbörjas före kl. 05.00 ska ersättning för kvalificerad övertid utges för arbete utfört under de 2 timmarna närmast före ordinarie arbetstids början, AB s. 26.

övertid oavsett arbetstagaren har fullgjort den ordinarie arbetstiden eller inte.¹¹⁴ Även arbetstid som överstiger åtta timmar per dag, eller i schemat upptagen längre ordinarie arbetstid utgör enligt avtalet arbete på övertid.¹¹⁵

Arbetstagare som fullgör sin ordinarie arbetstid på obekvämt arbetstid har enligt 21 § AB rätt till ett tillägg.¹¹⁶ Tiden som anses utgöra obekvämt arbetstid utgår från vissa tidpunkter under högtidsdagar och vardagar i enlighet med vad som framgår av 21 § mom 1 i AB. Under de tider som anges i avtalet erhåller arbetstagaren ett kronpåslag per timme på lönen.

Om jour och beredskap ingår i arbetstagarens arbetskyldighet erhåller arbetstagaren enligt 22 § AB en särskild ersättning för detta.¹¹⁷ I det fall en arbetstagare som arbetar enligt en viss arbetstidsförläggning blir beordrad att arbeta på en annan arbetstid blir den arbetstiden den ordinarie arbetstiden. Detta framgår av 23 § AB. Samma sak gäller om den ordinarie arbetstiden förskjuts genom tidigare- eller senareläggning av arbetstiden eller genom ändrad fridagsförläggning. Vid förskjuten arbetstid har arbetstagaren rätt till ett tillägg till lönen enligt de kronpåslag/timme som framgår av 23 § mom 2 AB.¹¹⁸ Tillägget utges under 10 dagar från tillsägelsen för arbetad tid som enligt näst föregående schema skulle ha varit fritid. Tillsägelse om ändring av en ordinarie arbetstid ska ske så snart som möjligt, dock senast dagen före den avsedda ändringen.

Av HÖK mellan SKL och Kommunal framgår att parterna är överens om att inrätta ett Jämställdhetsråd. Rådets syfte är att ur ett jämställdhetsperspektiv följa utvecklingen avseende löner och anställningsvillkor och föreslå aktiva åtgärder i syfte att uppnå ett mer jämställt arbetsliv. Jämställdhetsrådet ska, enligt HÖK vara inrättat senast 2010-12-31. Denna överenskommelse finns även i HÖK mellan SKL och Fackförbundet SKTF, Akademikerförbundet SSR, Ledarna och Teaterförbundet.

¹¹⁴ Med fridag menas, enligt en anmärkning till 20 § mom 3, lördag, söndag och helgdag som inte är ordinarie arbetstid.

¹¹⁵ Av HÖK 10 Kommunal framgår i Bilaga 3 Anteckningar till AB punkt 8 att till vårdbiträde i kommun och vårdpersonal i landsting inom psykiatri och hemsjukvård utges tillägg för obekvämt arbetstid vid fyllnads- och övertidsarbete.

¹¹⁶ Tillägget utges normalt inte vid övertidsarbete. En arbetstagare som har ordinarie arbetstid förlagd till såväl vardag som sön- eller helgdag får tillägg för arbete på obekvämt arbetstid även när arbetet är fyllnads- eller övertidsarbete, 21 § AB, mom 1, s. 27.

¹¹⁷ Jour och beredskap definieras enligt AB på samma sätt som enligt arbetstidslagens 6 och 14 §§ (Arbetstidslag 1982:673). Av AB framgår dock att arbetstagaren vid jour omedelbart ska kunna utföra arbete och att arbetstagaren under beredskap vid behov utan dröjsmål ska kunna utföra arbete.

¹¹⁸ Av 23 § mom 2 anmärkning framgår bl.a. att tillägget inte utges samtidigt med fyllnadslön eller övertidskompensation.

3.5.1 Förflyttning av arbetstagare

Om arbetsgivaren avser att vidta en stadigvarande förflyttning av arbetstagaren och detta sker mot hans/hennes önskan ska arbetsgivaren ha vägande skäl för sitt arbetsledningsbeslut. Detta framgår av 3 kap 6 § AB. Av SKL:s kommentar framgår att förflyttningen ska göras utifrån verksamhetens krav och den får inte grundas på godtycke. Det kan vidare utläsas att avtalsbegreppet ”vägande skäl” avsiktligt har utformats för att markera skillnaden i förhållande till begreppet ”saklig grund” i 7 § LAS om uppsägning. I kommentaren anges att avtalsbegreppet innebär mindre hårda krav än lagbegreppet.¹¹⁹

Arbetsdomstolen har i ett flertal domar konstaterat att bestämmelsen i AB om att arbetstagaren ska utföra de arbetsuppgifter som framgår av gällande anställningsavtal och de åliggande i övrigt, är allmänt hållet. Det innebär, enligt Arbetsdomstolen, att regleringen inte i sig ger någon konkret vägledning för prövningen av arbetsskyldighetens omfattning i ett enskilt fall.¹²⁰ Av AD 1999 nr 48 kan utläsas att den här bestämmelsen i AB understryker betydelsen av det enskilda anställningsavtalet i arbetsskyldighetsfrågor. I den nämnda domen har Arbetsdomstolen tolkat bestämmelsen om förflyttning mot bakgrund av avtalets ordalydelse och vad som enligt ett naturligt betraktelsesätt kan antas ha varit avsikten med bestämmelsen. Domstolen menar att ordet förflyttning inte bara avser en förändring i geografiskt eller organisatoriskt hänseende. Bestämmelsen om förflyttning finns under rubriken Allmänna åligganden i AB. Där framgår att arbetstagaren har skyldighet utföra arbetsuppgifter som framgår av anställningsavtalet och skyldigheter i övrigt som är förenade med anställningen samt vikariera för annan arbetstagare. Mot den bakgrunden menar Arbetsdomstolen att det ligger nära till hands att tolka regleringen så att den ska tillämpas även i situationer där det är fråga om en stadigvarande förändring av arbetsuppgifterna.

Enligt Arbetsdomstolen ger innebörden av bestämmelserna om förflyttning i AB uttryck för att en avvägning ska göras mellan arbetsgivarens och arbetstagarens intressen. Arbetsgivarens intresse består av att inom ramen för sin arbetsledningsrätt få organisera arbetskraften på ett för henne/honom lämpligt sätt. Arbetstagarens intresse handlar om att inte behöva flyttas mot sin vilja.¹²¹ Arbetsdomstolen menar att bestämmelsen innebär att det uppställs ett krav på att de skäl som arbetsgivaren lägger till grund för beslutet om förflyttning är godtagbara i sammanhanget, vilket domstolen menar bör

¹¹⁹ SKL:s kommentar s. 16.

¹²⁰ AD 1995 nr 101.

¹²¹ AD 2006 nr 104.

hänföras till administrationen av personalen eller organisationen av arbetet.¹²² Domstolen anser att kollektivavtalet inte innebär någon begränsning i tid av arbetsgivarens möjligheter att åberopa omständigheter till stöd för förflyttningen. Föreskriften bygger även, som domstolen tolkar den, på uppfattningen att en förflyttning mot arbetstagarens vilja är en ingripande åtgärd. Det gäller särskilt om förflyttningen innebär en försämring av anställningsvillkoren eller att arbetstagaren tvingas lämna en arbetsgemenskap.¹²³ Domstolen menar att det därför måste krävas att arbetsgivaren i första hand försöker uppnå sitt syfte med mindre ingripande åtgärder än att förflytta arbetstagaren.¹²⁴ Vid bedömningen om det föreligger särskilda skäl för en förflyttning menar Arbetsdomstolen att man i viss utsträckning måste beakta hur pass ingripande arbetsgivarens åtgärd varit för arbetstagaren. De omständigheter domstolen fäster vikt vid i den bedömningen är om arbetsförhållandena förändrats för arbetstagaren. Det kan handla om t.ex. nya arbetsuppgifter, arbetstider, ändrad arbetsgemenskap, byte av arbetsställe eller ändring av löne- och andra ersättningsförhållanden.¹²⁵ Domstolen gör en helhetsbedömning om likheterna mellan arbetena är mer påtaglig än skillnaderna mellan dem.¹²⁶

Av AD 1998 nr 39 kan utläsas att domstolen noterar att bestämmelsen i AB inte innehåller någon närmare reglering i frågan hur urvalet av arbetstagare ska göras när det blir aktuellt att bestämma vilka arbetstagare som måste förflyttas, när arbetsuppgifterna minskar på en arbetsplats. Någon bestämmelse om turordning finns inte i AB under denna paragraf. I domen uttalar Arbetsdomstolen att när det är fråga om att förflytta en arbetstagare inom ramen för hans/hennes anställning så är inte bestämmelserna i 7 § LAS andra stycket tillämpliga. Denna del i 7 § LAS reglerar arbetsgivarens skyldighet att omplacera en arbetstagare till annan ledig anställning. Inte heller 22 § LAS om turordning inför en uppsägning anser domstolen är tillämpliga när arbetsgivaren förflyttar arbetstagaren inom ramen för hans/hennes arbetskyldighet.¹²⁷

Av 38 § AB framgår att en arbetstagare som utan att han/hon själv ansökt om det förflyttas från en ort till en annan får ersättning för skäligen styrkta flyttkostnader. Enligt SKL:s kommentar gäller detta om arbetstagaren flyttas

¹²² AD 1987 nr 18.

¹²³ AD 2004 nr 102, AD 1995 nr 101.

¹²⁴ AD 1991 nr 72, AD 1998 nr 39, AD 1999 nr 48.

¹²⁵ AD 1999 nr 48.

¹²⁶ AD 1995 nr 105.

¹²⁷ AD 1998 nr 39. Se även AD 2009 nr 50 och AD 2011 nr 30.

från en ort till en annan inom kommunen/landstinget, men bestämmelsen gäller inte för arbetstagare som nyanställs hos arbetsgivaren.¹²⁸

När en arbetsgivare försöker att lösa problem som är att hänföra till arbetstagaren personligen t.ex. samarbetssvårigheter, genom att förflytta en arbetstagare har domstolen gjort vissa uttalanden. Arbetsdomstolen anser att kravet på vägande skäl innebär att en arbetstagare inte väljs ut godtyckligt utan att förflyttningen av just den arbetstagaren framstår som en adekvat åtgärd i sammanhanget. I första hand gäller detta om problemet på ett särskilt sätt kan hänföras till arbetstagaren. Det som domstolen dock anser vara avgörande är om arbetsgivarens åtgärd är ägnat att avhjälpa svårigheterna. Det är denna aspekt som ska vara vägledande för arbetsgivarens agerande, och inte i första hand frågan om vilka av de berörda personerna som är främsta anledningen till att svårigheterna har uppkommit.¹²⁹

Av HÖK 10 mellan SKL och Svenska Kommunalarbetsförbundet, Fackförbundet SKTF, Akademikerförbundet SSR, Ledarna och Teaterförbundet framgår att om en arbetstagare på grund av organisatoriska skäl omplaceras utanför arbetsskyldigheten och omplaceringen innebär en lägre lön, får arbetstagaren under en begränsad tid en lönekomensation. Tillägget utgörs av mellanskillnaden mellan den gamla och den nya lönen. De första tolv månaderna utbetalas hela tillägget. Därefter minskas tillägget med 1/12 av tillägget per kalendermånad.¹³⁰ Samma bestämmelse återfinns även i HÖK mellan SKL och AkademikerAlliansen, SKL och Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd samt mellan SKL och Sveriges Läkarförbund.¹³¹

3.5.2 Omreglering av anställning på grund av sjukersättning

En arbetsgivare som vill att anställningsvillkoren ska omregleras till lägre sysselsättningsgrad med oförändrade eller andra arbetsuppgifter på grund av att arbetstagaren har rätt till partiell sjukersättning som inte är tidsbegränsad ska skriftligen ge arbetstagaren ett besked om detta minst en månad i förväg. Det framgår av 3 kap. 12 § AB. Arbetsgivaren ska samtidigt underrätta arbetstagarens lokala arbetstagarorganisation om beskedet. I en anmärkning till bestämmelsen framgår att omregleringen ska göras utifrån verksamhetens krav och arbetstagarens arbetsförmåga. Den lokala arbetstagarorganisationen har rätt

¹²⁸ SKL:s kommentar s. 166.

¹²⁹ AD 1987 nr 18.

¹³⁰ HÖK 10 SKL och Kommunal, Övriga anteckningar, punkt 10, s. 16, HÖK - SKL och Fackförbundet SKTF, Akademikerförbundet SSR, Ledarna och Teaterförbundet, s. 15.

¹³¹ HÖK mellan SKL och Akademikeralliansen, s. 16, HÖK mellan SKL och Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd, s. 15, HÖK mellan SKL och Sveriges Läkarförbund.

till överläggning med arbetsgivaren om beskedet. Bestämmelsen i AB ersätter 11, 12 och 14 §§ MBL.

För att arbetsgivaren ska kunna få en uppfattning om hur arbetstagaren själv bedömer sin arbetsförmåga måste, enligt SKL:s kommentar, en dialog föras med arbetstagaren innan besked och en uppsägning för omreglering vidtas. En sådan dialog ska även inkludera att arbetstagaren får ordentlig information om hur och varför en omreglering ska ske. Av SKL:s kommentar kan utläsas att arbetsgivaren ska kunna visa att sjukdomen verkar negativt på arbetstagarens sätt att utföra sina arbetsuppgifter. En förutsättning för att bestämmelsen ska kunna tillämpas är att arbetstagarens sjukdom hindrar henne/honom att fortsätta på nuvarande sysselsättningsgrad eller annan anställning.¹³² Om sjukersättningen upphör för en arbetstagare som fått sina arbetsvillkor omreglerade enligt momenten i AB, ska det under vissa förutsättningar ges tillfälle att omreglera anställningen på nytt. Är arbetstagarens arbetsförmåga inte längre nedsatt ska arbetsgivaren pröva om det är möjligt att omreglera anställningsvillkoren. Detta kan utläsas av 12 § Anmärkning 2 i AB. I det fall en arbetstagare som fått besked om att arbetsgivaren önskar omreglera anställningen och parterna inte kommer överens om en omreglering av anställningsvillkoren före den tidpunkt för omreglering som beskedet anger, gäller för både arbetsgivare och arbetstagare en uppsägningstid omfattande en månad. Denna uppsägningstid gäller oavsett vad som anges i LAS eller AB:s 33 § mom. 1 och 2.

Av 16 § mom 1 i AB framgår att arbetstagare ska ha en sammanhängande anställningstid av minst tre månader och arbetstid som omfattar minst 40 % av heltid för att erhålla månadslön. I det fall arbetstagaren efter omregleringen av sysselsättningsgraden inte uppfyller AB:s krav på att erhålla månadslön ger 12 § mom 3 AB ändå arbetstagaren en rätt att erhålla sin lön som månadslön. Av samtliga HÖK som ingår i studien framgår att parterna har kommit överens om att i det fall en arbetstagare på grund av sjukdom omplaceras till en annan anställning utanför anställningsavtalet och överenskommelse träffas om lägre lön utges ett tillägg till arbetstagaren. Det tillägget utgörs av mellanskillnaden mellan den gamla och den nya lönen. Det första tolv månaderna utbetalas hela tillägget, därefter minskas tillägget med 1/12 per kalendermånad.¹³³

¹³² SKL:s kommentar 12 § Mom 1. s. 30.

¹³³ SKL och Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd, Övriga anteckningar punkt 11, SKL och Kommunal, Övriga anteckningar punkt 10, SKL och SKTF (numera Vision), SSR, Ledarna och Teaterförbundet, Övriga anteckningar punkt 3, SKL och Sveriges Läkarförbund, Övriga anteckningar punkt 4, SKL och AkademikerAlliansen, Övriga anteckningar, punkt 7, SKL och OFR:s förbundsområde Hälso-och sjukvård, Anteckningar till AB, Bilaga 3 Övriga anteckningar, punkt 3, HÖK mellan SKL och Sveriges Läkarförbund. Övriga anteckningar punkt 4. HÖK 10 mellan SKL och Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd, Övriga anteckningar, s. 15.

3.5.3 Avstängning och disciplinpåföljd

AB:s 10 § mom 1 ger stöd för att en arbetsgivare kan ta en arbetstagare ur arbete på grund av en förseelse. En sådan åtgärd innebär att arbetstagaren under denna tid får avstå samtliga avlöningsförmåner om inte arbetsgivaren särskilt medger att en viss del av lönen får behållas. Att en arbetstagare tillfälligt tas ur arbete kan, enligt SKL:s kommentar, aktualiseras om arbetstagare genom sitt uppträdande sätter säkerheten i fara, eller allvarligt stör ordningen på arbetsplatsen. Detta kan också tillämpas om en arbetstagare kommer till arbetet i drogat tillstånd eller uppträder onyktert på arbetsplatsen.

I det fall arbetstagaren på sannolika skäl är misstänkt för eller bevisligen skyldig till svårare fel eller försummelser i arbetet, brott som kan medföra fängelse eller svårare förseelse utanför anställningen, har arbetsgivaren rätt att i avvaktan på slutligt ställningstagande avstänga arbetstagaren från arbetet.¹³⁴ Av SKL:s kommentar framgår att en avstängning inte utgör en disciplinär åtgärd som bestraffning för en förseelse eller liknande. Avstängningen är att betrakta som en tillfällig åtgärd i avvaktan på att arbetsgivaren kan ta ställning till ett eventuellt beslut om disciplinpåföljd, uppsägning, avskedande, polisanmälan, omplacering, förflyttning eller annan åtgärd.¹³⁵ En avstängning kan även ske om det i övrigt finns vägande skäl för det.¹³⁶ Avstängning får ske under högst 30 kalenderdagar i sänder.¹³⁷ Av SKL:s kommentar kan utläsas att arbetsgivaren kan fatta beslut om fortsatt avstängning om det behövs längre tid för att utreda sakförhållandena. Ett sådant förlängningsbeslut anses inte, enligt kommentaren, behöva förhandlas enligt 11 § MBL, om sådana förhandlingar redan har ägt rum vid det första beslutet. Avstängningssituationerna gäller då arbetets behöriga gång kräver att arbetstagaren avstängs från arbetsplatsen eller från sina arbetsuppgifter. Skälet ska i dessa situationer vara vägande, vilket innebär att avstängning bara bör användas i allvarligare fall. Det framgår av kommentaren att parterna har valt att använda begreppet ”vägande skäl” för att markera skillnaden i förhållande till begreppet saklig grund enligt 7 § LAS om uppsägning. Avtalsbegreppet i AB anses innebära mindre hårda krav än lagbegreppet.¹³⁸

Under avstängningen behåller arbetstagaren sin lön. Om det finns särskilda skäl kan arbetsgivaren besluta om avstängning med innehållna avlönings-

¹³⁴ AB 10 § mom 2, s. 11.

¹³⁵ SKL:s kommentar 10 § s. 22.

¹³⁶ AB 10 § mom 2, s. 11.

¹³⁷ Om en utredning av förseelse har upptagits av polis- eller åklagarmyndighet, gäller dock avstängningen längst intill dess beslut i åtalsfrågan meddelats eller domen vunnit laga kraft, AB 10 § Avstängning mom 2, s. 11.

¹³⁸ SKL:s kommentarer till 10 § AB, s. 22–23.

förmåner. Om en avstängning inte åtföljs av en annan disciplinär åtgärd än varning eller om åtal väckts, men arbetstagaren frikänns eller åtalet läggs ned, ska arbetstagaren återfå innehållna avlöningsförmåner med avdrag för den arbetsinkomst som arbetstagaren eventuellt haft under avstängningstiden.

En avstängning av arbetstagaren kan även bli aktuell av medicinska skäl för att hindra smittspridning. Detta framgår av 3 kap 10 § AB. En arbetstagare kan avstängas under höst 30 kalenderdagar i sänder i det fall arbetstagaren vägrar genomgå den läkarundersökning som föreskrivs i avtalet eller inte följer läkares föreskrifter om vård enligt avtalet. Under en sådan avstängning ska arbetstagaren, enligt avtalet, avstå samtliga avlöningsförmåner. Av mom 7 i bestämmelsen framgår att arbetsgivaren inför ett beslut om avstängning ska genomföra överläggning med berörd lokal facklig organisation. Om det finns synnerliga skäl kan arbetsgivaren fatta och verkställa beslut om avstängning innan överläggningsskyldigheten har fullgjorts. Bestämmelserna om överläggning ersätter 11,12 och 14 §§ i MBL.

Av 11 § AB kan utläsas att kollektivavtalet ger stöd för att arbetsgivaren kan utfärda en disciplinpåföljd i form av varning när arbetstagaren har gjort sig skyldig till fel eller försummelse i arbetet. Av AD 2002 nr 18 framgår dock att domstolen anser att varken avtalstexten eller SKL:s kommentar ger något stöd för att bestämmelsen skulle lämna det fritt för arbetsgivaren att tillämpa regleringen efter eget skön. Arbetsdomstolen menar att avtalsinnehållet ska tolkas efter bestämmelsens ordalydelse. Ordalydelsen innebär, enligt domstolen, att arbetsgivaren har rätt att tilldela en varning endast till en arbetstagare som faktiskt gjort sig skyldig till något som är fel eller en försummelse.¹³⁹

Innan en fråga om disciplinpåföljd avgörs ska, enligt 11 § mom 3 AB, den berörda arbetstagaren ges tillfälle att yttra sig och den lokala arbetstagarorganisationen ska underrättas om åtgärden. Denna bestämmelse ersätter 11, 12 och 14 § i MBL. Organisationen har rätt till överläggning i frågan. Av SKL:s kommentar framgår att det inte finns några formkrav på underrättelsen. Om en arbetstagarorganisation i samband med överläggning eller vid den lokala tvisteförhandlingen meddelar ett tolkningsföretråde enligt 33 § MBL är arbetsgivaren förhindrad att tilldela arbetstagaren den skriftliga varningen.¹⁴⁰

Enligt SKL:s kommentar är skriftlig varning den enda disciplinpåföljd som kan förekomma enligt avtalet.¹⁴¹ För att det ska vara fråga om ett fel eller en

¹³⁹ Av AD 2002 nr 18 framgår att Arbetsdomstolen i sin tolkning i domen säger att denna bestämmelse i sak överensstämmer med vad som gäller i liknande bestämmelser i andra kollektivavtal, t.ex. de avtal som gäller inom kommuner och landsting.

¹⁴⁰ SKL:s kommentar s. 28.

¹⁴¹ SKL:s kommentar s. 26.

försummelse från arbetstagarens sida framgår det av kommentaren att arbetstagaren ska ha brutit mot regler för hur arbetet ska utföras, ordningen på arbetsplatsen eller på annat sätt brutit i sina skyldigheter. SKL menar att det inte finns någon lag som ger arbetsgivaren en skyldighet att anmäla brott, som begåtts av arbetstagare till polis- eller åklagarmyndighet. Däremot rekommenderar SKL att arbetsgivaren anmäler brottet, om arbetstagaren är skäligen misstänkt för tjänstefel, grovt tjänstefel, mutbrott och brott mot tystnadsplikten eller annat allvarligare brott. Varningen ska utfärdas skriftligen, vilket visar att den utgör en form av bestraffning. En arbetstagare ska, enligt SKL:s kommentar, ha rätt att ta del av det som tillförts ärendet och som kan tänkas läggas till grund för arbetsgivarens beslut. Arbetstagaren ska beredas tillfälle att yttra sig över innehållet i materialet och få tillfälle att muntligen lämna uppgifter i ärendet.¹⁴²

Av 33 § MBL framgår, som berörts ovan, att arbetstagarparten har tolkningsföreträde om det uppstår tvist om disciplinpåföljd. Om arbetstagarparten meddelat ett tolkningsföreträde ska det tolkningsbeskedet, enligt KHA 11 §, anges skriftligen till arbetsgivaren eller vid central förhandling till vederbörande arbetsgivarorganisation. Av SKL:s kommentar framgår att om en arbetsgivare vidhåller sin uppfattning om att en varning är befogad, trots tolkningsbeskedet från arbetstagarorganisationen, ska han/hon påkalla lokal tvisteförhandling i frågan. Tidsfristen för att begära central förhandling är, oavsett om tolkningsföreträde utövats eller inte, fyra månader för både arbetsgivare och arbetstagarpart.¹⁴³

Avstängning vid förseelse, av medicinska skäl och disciplinpåföljd gäller även för arbetstagare som anställs på PAN:s avtalsområde, enligt 7 och §§ PAN 10. Regleringens materiella innehåll i PAN är i princip densamma som i AB.

3.6 Kommentar

Den svenska arbetsmarknaden är starkt könssegregerad. Kvinnor och män arbetar i olika samhällssektorer, branscher och yrken.¹⁴⁴ De allra flesta kvinnor arbetar i kommunal- och landstingsverksamhet, i synnerhet inom vård, skola och omsorg.¹⁴⁵ Antalet totala anställningar i kommun och landsting har minskat sedan 1990-talet. År 1992 fanns 1 225 000 anställda arbetstagare i kommun och landsting. Fram till år 2010 hade antalet anställda reducerats till 1 042 000

¹⁴² SKL:s kommentar s. 28.

¹⁴³ SKL:s kommentar s. 28.

¹⁴⁴ SOU 2004:43 s. 41–42.

¹⁴⁵ SCB och AKU 2010.

anställda.¹⁴⁶ Under första hälften av 1990-talet blev antalet sysselsatta färre i synnerhet bland kvinnor.¹⁴⁷ Inom t.ex. äldreomsorgen har antalet anställda sammantaget minskat med 15 % under åren 1990–1998.¹⁴⁸ Den finanskris som inleddes år 2008 och som har resulterat i en lågkonjunktur i Europa kommer sannolikt också att drabba den offentliga sektorn i Sverige. Kommunernas och landstingens ekonomi påverkas av mindre skatteintäkter och kommunerna kan få högre kostnader för försörjningsstöd.¹⁴⁹ Av 2001 års SOU kan utläsas att det under 1990-talet kom ökade rapporter om dålig psykosocial miljö och särskilt framträdande var detta inom kommuner och landsting samt för kvinnor.¹⁵⁰ Det kan, enligt min mening, finnas en risk för att den ekonomiska kris som drabbat Europa kommer att innebära ytterligare påfrestningar i arbetet för arbetstagare i kommuner och landsting i form av t.ex. lägre bemanning och försämrade anställningsvillkor.¹⁵¹ En sådan utveckling kan dock motverkas genom ett medvetet, aktivt arbete av arbetsgivar- och arbetstagarparter i kommuner och landsting.

3.6.1 Arbetsskyldighet och tillfälliga förändringar

En arbetstagares uppgifter kan förändras inom ramen för anställningsavtalet. AB:s reglering av arbetstagarnas arbetsskyldighet är allmänt hållen och ger inte mycket vägledning, hur en enskild arbetstagar ska uppfatta sin arbetsskyldighet.¹⁵² En grundläggande faktor för förståelsen hur arbetsskyldigheten ska tolkas är HÖK/AB:s tillämpningsområde. Frågan aktualiseras för arbetstagar som innehar en befattningsbenämning inom ett verksamhetsområde som har bestämmelser för denna befattning i en HÖK, men där arbetstagar tillhör en annan facklig organisation än den som har tecknat denna HÖK. I kommuner och landsting finns inga gränsdragningsöverenskommelser om vilka fackliga organisationer som ska organisera olika yrkes-/befattningsgrupper. Vid kontakter med arbetsmarknadens parter framkommer att parterna har olika uppfattningar om hur HÖK och anställningsvillkoren i AB ska tillämpas. I samtliga HÖK ingår AB som en bilaga. Representanter för SKL, Kommunal och Vårdförbundet menar att om det i HÖK finns avvikande reglering för någon befattningsgrupp, gäller den bestämmelsen för alla som sysselsätts i befattningen. I övrigt gäller AB gränsöverskridande i förhållande till de olika

¹⁴⁶ SCB grundstatistik och AKU. Det bör anmärkas att SCB lade om sin statistik år 2005. De redovisade siffrorna ska dock vara jämförbara.

¹⁴⁷ SCB, *På tal om kvinnor och män*, s. 54–55.

¹⁴⁸ SOU 2001:52 s. 191.

¹⁴⁹ Regeringens skrivelse 2008/09:198 *En jämställd arbetsmarknad–regeringens strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet* s. 29.

¹⁵⁰ Bäckman, O., *Med välfärdsstaten som arbetsgivare*, SOU 2001:52, avsnitt 4.1.

¹⁵¹ Se Regeringens skrivelse 2008/09:198 *En jämställd arbetsmarknad–regeringens strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet* s. 29.

¹⁵² Se AD 1999 nr 48.

HÖK.¹⁵³ Det innebär t.ex. att AB i princip utgör den yttersta gränsen för arbetskyldigheten. I samtal med företrädare för Vision framkommer att denna fackliga organisation menar att de bara tecknat avtalet för sina medlemmar.¹⁵⁴ Deras uppfattning är att HÖK och AB inte ska tillämpas gränsöverskridande. Bestämmelserna i HÖK/AB ska bara tillämpas på deras medlemmar. Hur avtalet ska tillämpas i praktiken får betydelse för t.ex. vilka villkor som gäller för en arbetstagare som arbetar i ett verksamhetsområde där man kan tillhöra flera fackliga organisationer. Om t.ex. en arbetstagare arbetar i en befattning som behandlingsassistent uppstår frågeställningen om arbetstagaren ska följa arbetstiden i den HÖK som tecknats av Kommunal eller den HÖK som tecknats av Vision. Parternas olika uppfattning om hur HÖK/AB ska tillämpas ser jag som ett problem. Rättslig reglering bör ge förutsebarhet och en likabehandling av arbetstagare i samma situation. En osäkerhet om vilka villkor som ska gälla för arbetstagare i samma befattning, men med olika facklig tillhörighet kan skapa en otrygghet för arbetstagarna om vilka villkor som gäller i anställningen.

Mot bakgrund av att AB är allmänt hållet avseende arbetskyldigheten får, som framgått, arbetstagarens enskilda anställningsavtal större betydelse. Arbetsdomstolen uttalade i AD 1991 nr 114 att man på det kommunala området inte kan utgå från att arbetstagarnas arbetskyldighet omfattar allt arbete där AB är tillämpligt. Av domen kan utläsas att domstolen i detta uttalande bortsåg från den skyldighet att vikariera för andra som kan föreligga enligt AB. Det innebär, som jag förstår AD, att när det gäller arbetstagarens skyldighet att vikariera för annan arbetstagare, gäller arbetskyldigheten, inom alla HÖK där AB är tillämpligt.¹⁵⁵ Det innebär t.ex. att en sjuksköterska har skyldighet att vikariera som vårdbiträde och en barnsköterska ska kunna fullgöra en anställning som vikarierande förskollärare. Av rättspraxis framgår att en arbetsgivare inte kan kräva att en tjänsteman inom ramen för sitt anställningsavtal ska utföra uppgifter som ingår i en helt annan tjänst. Finns arbetsuppgifterna preciserade i en befattningsbeskrivning menar Arbetsdomstolen att det ligger nära till hands att man därmed preciserat arbetskyldighetens omfattning. En konsekvens av regleringen i AB är, som jag förstår det, att en tjänsteman kan ha en skyldighet att vikariera på en annan befattning än han/hon har åtagit sig genom sitt anställningsavtal. Det innebär t.ex. att en arbetstagare som anställts som driftsingenjör kan ha skyldighet att jämsides med sin ordinarie befattning, vikariera som underhållsingenjör. Detta medför en tillfällig utvidgning av arbetskyldigheten jämfört med gällande rätt.

När en arbetstagare ingår ett anställningsavtal på heltid med en arbetsgivare, anställs han/hon normalt för att fullgöra arbetsuppgifter i *en* anställning. AB

¹⁵³ Samtal har förts med Jan Svensson SKL, Annica Jansson Kommunal och Kerstin Persson Vårdförbundet.

¹⁵⁴ Diskussion har förts med Kjell Svahn, Vision. (f.d. SKTF).

¹⁵⁵ D.v.s. arbetskyldigheten gäller i enlighet med 29/29 principen.

innebär en utvidgad arbetskyldighet för arbetstagarna i kommuner och landsting vad gäller det antal anställningar en arbetstagare har skyldighet att upprätthålla. Utöver fullgörandet av de arbetsuppgifter som regleras inom ramen för arbetstagarens anställning har arbetstagaren, enligt AB, en skyldighet att parallellt med sina egna arbetsuppgifter fullgöra andra uppgifter som vikarie.¹⁵⁶ Det kan noteras att parterna i samband med att arbetstagaren upprätthåller två anställningar inte reglerat att något lönetillägg ska utgå för den extra arbetsbörda arbetstagaren har skyldighet att åta sig. Frånvaron av lönebestämmelser gäller oavsett om arbetstagaren skulle vikariera på en mer kvalificerad befattning som är högre lönesatt.

Kollektivavtalets bestämmelser som innebär att arbetstagare under viss tid har en skyldighet att upprätthålla två anställningar under en period av sex månader i följd eller högst sex månader under ett kalenderår ger, som jag ser det, en hög grad av flexibilitet för arbetsgivaren att inom ramen för arbetstagarens anställningsavtal nyttja henne/honom för olika arbetsuppgifter. Kravet på att arbetstagare i kommuner och landsting ska kunna utföra både egna och andras arbetsuppgifter innebär en dubbel arbetsbelastning för arbetstagaren. Avtalets innehåll i denna del visar, enligt min mening, att arbetstagarna utgör en arbetskraftsreserv för arbetsgivaren. En ökad arbetsbelastning i form av att upprätthålla två anställningar kan dock få konsekvenser för arbetstagarnas hälsa. Kvinnor har i högre grad än män sjukdomar eller uppvisar symptom på sjukdomar.¹⁵⁷ Det är, enligt Riksförsäkringsverket, kvinnor i arbetaryrken som har den högsta sjukfrånvaron.¹⁵⁸ Av en undersökning som är genomförd av Socialstyrelsen framgår att de nerdragningar som vidtogs i början av 1990-talet har inneburit en ökad arbetsbelastning och många gånger upprepade omorganisationer av verksamheterna. De sjuka uppgav ofta dessa orsaker till sin ohälsa.¹⁵⁹ Internationell forskning visar att en minskning av antalet anställda i en organisation leder till ökad långtidssjuklighet hos de kvarvarande.¹⁶⁰ I Socialstyrelsens undersökning angavs att den psykiska ohälsan som sjuk-skrivningsorsak ökar. Den största ökningen av sjukskrivningar fanns hos kvinnor. En iakttagelse Socialstyrelsen gjorde var att de grupper som drabbats av psykisk ohälsa hade det gemensamt, att de dels i sitt arbete hade en mer eller mindre intensiv kontakt med andra människor, dels att de under 1990-talet drabbats av upprepade omorganisationer och

¹⁵⁶ Jfr diskussionen i artikel om heltid och prestation av *Westregård, A., Partiell "sjuknärvaro" – ett nytt fenomen i arbetslivet*, s. 443–458.

¹⁵⁷ SCB, *På tal om kvinnor och män, Lathund om jämställdhet*, Hälsa, s. 36 och s. 20.

¹⁵⁸ *Socialförsäkringsboken 2004*, s. 57.

¹⁵⁹ Socialstyrelsen, *Utmattningsyndrom*, s. 35.

¹⁶⁰ Se t.ex. Kivimäki, M., m.fl., *Sickness Absence and Organizational Downsizing*, s. 83–85 och s. 88–89.

nedskränningar.¹⁶¹ Socialstyrelsen menar att omorganisationer inom den offentliga sektorn ofta inneburit att man eftersträvat mindre antal chefsnivåer i organisationerna. Många anställda har upplevt att detta har medfört att arbetsuppgifter och ansvar delegerats utan att arbetstagarna fått motsvarande ökning av resurser och befogenheter. Ett problem som ofta nämndes av anställda inom vårdsektorn var de konflikter som uppstår, när man inte har tid eller råd att ge den omsorg som man vill ge till sina patienter och som man ser att patienterna behöver. Den samvetsnöd detta skapar kan, enligt Socialstyrelsen, vara mycket svår att hantera för den enskilde arbetstagaren.¹⁶²

Resultaten från Socialstyrelsens undersökning bekräftas av uttalanden i regeringens skrivelse 2008/09:198. Där framgår det att kvinnor i högre grad än män i sina anmälningar av arbetssjukdomar rapporterar organisatoriska eller sociala faktorer som orsaksfaktorer. Regeringen uppger att kvinnor oftare än män upplever att de är bundna i sitt arbete i tid och rum.¹⁶³ Av Arbetsmiljöundersökningen Arbetsmiljön 2007 kan utläsas att 60 % av kvinnorna uppgav att de endast under högst halva sin arbetstid kunde påverka arbetstakten.¹⁶⁴ Kvinnor rapporterade i betydligt högre utsträckning än män besvär till följd av stress och andra psykiska påfrestningar i arbetet som är svåra att påverka för den enskilde. Detta var de två vanligaste orsakerna till arbetsrelaterade besvär bland kvinnor.¹⁶⁵ I ovan nämnda regeringsskrivelse kan utläsas att den samlade sjukskrivningen i Sverige minskar, men att kvinnor fortfarande har nästan dubbelt så hög sjukfrånvaro som män. Kvinnornas sjukskrivningsperioder är också i genomsnitt längre än männens och de uppbär i högre utsträckning sjuk- och aktivitetsersättning.¹⁶⁶ Kommunal- och landstingsanställda arbetstagare är långtidssjukskrivna i högre utsträckning än arbetstagare i privat och statlig sektor. De män som arbetar i kvinnodominerande yrken uppvisar, enligt regeringens skrivelse, ett sjukskrivningsmönster som påminner om kvinnornas i samma sektor.¹⁶⁷

¹⁶¹ Socialstyrelsen, *Utmattningssyndrom*, s. 35.

¹⁶² Socialstyrelsen, *Utmattningssyndrom*, s. 38–39.

¹⁶³ Regeringens skrivelse 2008/09:198 *En jämställd arbetsmarknad–regeringens strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet*, s. 19 och Regeringens skrivelse 2009/10:34 *Sveriges handlingsprogram för tillväxt och sysselsättning- uppföljningsrapport 2009*, s. 25–26.

¹⁶⁴ Arbetsmiljöstatistik Rapport 2008:4, *Arbetsmiljön 2007*, s. 142.

¹⁶⁵ *Socialförsäkringsboken 2004*, s. 63.

¹⁶⁶ Regeringens skrivelse 2009/10:34 *Sveriges handlingsprogram för tillväxt och sysselsättning- uppföljningsrapport 2009*, s. 54.

¹⁶⁷ Regeringens skrivelse 2008/09:198 *En jämställd arbetsmarknad–regeringens strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet*, s. 19. Se även *Socialförsäkringsboken 2004*, s. 55 där det framgår att kvinnor och män med kommunal anställning löper större risk att bli långtidssjukskrivna, i synnerhet med psykisk sjukdom och utbrändhet som sjukskrivningsorsak.

De nerskärningar i bemanningen som vidtagits inom kommun och landsting innebär generellt sett en hög arbetsbelastning för kvarvarande arbetstagare. AB:s krav på arbetstagarna att temporärt fullgöra två anställningar medför, som jag ser det, ytterligare påfrestningar i arbetet. En del av förklaringen till kvinnors ohälsa står förmodligen att finna i de arbeten och anställningsvillkor som företrädesvis kvinnor har.

Skyldigheten för arbetstagare i kommun och landsting att tillfälligt upprätthålla fler än en anställning innebär att arbetsgivare i mindre utsträckning behöver nyrekrytera arbetstagare. Förutom att det kan innebära förlorade arbetstillfällen för någon om inte har ett arbete, medför det att arbetsgivaren på sikt minskar risken att bli begränsad i sin fria anställningsrätt vid nyrekrytering. Om en arbetsgivare rekryter vikarier externt kan den arbetstagaren förvärva företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS. Om arbetsgivaren behöver nyrekrytera när det finns arbetstagare med företrädesrätt till återanställning har arbetsgivaren en skyldighet att anställa en sådan arbetstagare om han/hon har tillräckliga kvalifikationer för den lediga anställningen. Genom att tillsvidareanställda arbetstagare används som vikarier riskerar inte heller arbetsgivaren att externt anställda vikarier får sin tidsbegränsade anställning omvandlad till en tillsvidareanställning i enlighet med 5 § LAS. AB:s reglering innebär således dels en hög flexibilitet vad gäller att använda den egna personalen, dels kan AB bidra till en högre flexibilitet för arbetsgivaren vid nyanställningar. För arbetstagarna kan dock en sådan flexibilitet leda till en större risk för ohälsa och en otrygghet om man klarar av att arbeta i sitt yrke fram till pensioneringen.

I regleringen av arbetstagarens arbetskyldighet finns inget angett om värdet av att en arbetstagare vidgar sin kompetens genom att utföra nya arbetsuppgifter. En utvidgning av arbetstagarens arbetskyldighet skulle kunna vara ett medel för att utöka arbetstagarens sysselsättningstrygghet. För att ett sådant förhållande ska vara ett vinna-vinna koncept för både arbetsgivare och arbetstagare förutsätts att den utvidgade arbetskyldigheten sker i samråd, och att den utgör en del i en kompetensutvecklingsplan för arbetstagaren. En större mångkunnighet hos arbetstagaren inom arbetsgivarens verksamhetsområde stärker, enligt min mening, både arbetstagarens anställnings- och sysselsättningstrygghet.

I de åtaganden arbetstagaren har i sin anställning ingår, enligt 3 kap 6 § i AB, en skyldighet att byta schema, förskjuta arbetstiden, arbeta utöver fastställd arbetstid samt fullgöra jour och beredskap. Kollektivavtalet ger arbetsgivaren en stor flexibilitet att inom ramen för det upprättade anställningsavtalet och den arbetstid som där regleras nyttja arbetstagaren på andra tider. Om

möjligt ska arbetstagare få meddelande om övertidsarbete fyra timmar före ordinarie arbetstids slut, vilket kan anses vara en kort tid för att arbetstagaren ska kunna ordna t.ex. barnpassning eller andra familjeangelägenheter. Avtalet anger dock i en anmärkning att om arbetstagaren har giltiga skäl att inte ändra arbetstiden kan arbetsgivare ta hänsyn till det. Det ligger dock sannolikt, enligt min mening, en press på arbetstagare att vara tillgänglig i enlighet med avtalets huvudregel.

För deltidanställda arbetstagare som gör fyllnadstidsarbete finns det inga riktlinjer i avtalet för hur lång tid innan ett meddelande om fyllnadstid ska meddelas. Mot bakgrund av deltidsdirektivet¹⁶⁸ finns det dock, som jag ser det, skäl anta att de ska erhålla samma omställningstid för den ändrade arbetstiden som gäller för heltidsanställda arbetstagare. Fyllnadstidsarbete ersätts med 120 % per timme upp till heltid, medan enkel övertid ersätts med 180 % per timme och kvalificerad övertid utgår med 240 % per timme. Det är främst kvinnor som arbetar deltid i kommun och landsting. Det är således kvinnorna som i hög grad utgör en arbetskraftsreserv i arbetsgivarens verksamhet. De deltidanställda arbetstagarna, d.v.s. i huvudsak kvinnor, förväntas var tillgängliga att arbeta utöver normalarbetstid och med en sämre ersättning än vad som utgår för övertidsarbete för en heltidsanställd arbetstagare.

I det fall kollektivavtalet inte skulle reglera arbetstagarens skyldighet att arbeta mertid eller arbeta på obekvämt arbetstid skulle arbetsgivaren behöva komma överens om det med den individuella arbetstagaren. Det är ingen garanti att en sådan överenskommelse med arbetsgivaren skulle innebära att arbetstagaren fick extra ersättning för mertid, arbete på s.k. obekvämt arbetstid eller övertid. Ersättningar för sådan arbetstid regleras inte i lagstiftning. Kollektivavtalet ger därmed arbetstagaren en ekonomisk kompensation för den flexibilitet som arbetsgivaren har, att nyttja arbetstagaren utöver den i anställningsavtalet fastställda arbetstiden.

3.6.2 Permanent förändring av arbetsskyldigheten genom förflyttning

Arbetsgivaren har i kraft av sin rätt att leda och fördela arbetet en möjlighet att förflytta arbetstagare inom ramen för hans/hennes arbetsskyldighet. Det kan få till konsekvens att arbetstagaren får sin kollektivavtalsreglerade lön sänkt eller att det t.ex. inte utgår någon ob-ersättning som tidigare.¹⁶⁹ Enligt AB har arbetsgivaren, som jag förstår bestämmelsen, inskränkt sina möjligheter att

¹⁶⁸ Rådets direktiv (97/70/EG) om ramavtalet om deltidarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS, där det framgår i klausul 4 att deltidarbetare inte får behandlas sämre än jämförbara heltidsarbetande enbart på den grunden att de arbetar deltid, om det inte finns objektiva skäl för den annorlunda behandlingen.

¹⁶⁹ AD 1983 nr 77.

förflytta arbetstagaren inom ramen för hans/hennes arbetskyldighet genom att det i avtalet anges att arbetsgivaren ska ha vägande skäl för att förflytta arbetstagaren mot hans/hennes vilja. Det bör ge arbetstagaren en större trygghet jämfört med gällande rätt, som i princip ålägger arbetstagaren att utföra de arbetsuppgifter som tilldelas henne/honom inom anställningsavtalets ram, även om arbetstagaren själv inte vill byta arbetsuppgifter.

AB:s reglering om permanent förflyttning av arbetstagare enligt 3:e kap. 6 § reglerar, som jag förstår det, omplacering såväl inom som utom arbetskyldigheten. Av rättspraxis framgår att arbetskyldigheten i kommuner och landsting kan vara inskränkt jämfört med den s.k. 29/29 principen. En arbetstagare i kommun och landsting har inte stadigvarande en arbetskyldighet för ett arbete som innebär betydande skillnader i arbetsuppgifter. Det torde således t.ex. inte vara möjligt att anställa en arbetstagare som just arbetstagare med placering i kommun x för att vidga arbetstagarens arbetskyldighet. Om arbetstagaren anställdes för att utföra arbetsuppgifter som barnsköterska skulle han/hon således inte, mot bakgrund av AD 1991 nr 114, inom ramen för sin arbetskyldighet kunna permanent förflyttas till ett arbete som städare även om dessa anställningar omfattas av samma HÖK. Domen har en principiell betydelse och den kan ge arbetstagarna en trygghet i vetskapen om att när arbetsgivaren vidtar en stadigvarande förflyttning bör detta innebära en arbetskyldighet för uppgifter som i vart fall inte är avsevärt olika de uppgifter som arbetstagaren tidigare har utfört.

Vägledning om hur vidsträckt arbetsledningsrätten är, vad gäller vilka arbetsuppgifter som ingår i arbetskyldigheten inom kommuner och landsting kan, som jag ser det, hämtas från dels, 6 c § LAS, dels det statistikavtal som finns i kommuner och landsting. Bestämmelsen i 6c § LAS anger att arbetsgivaren har en skyldighet att kort specificera eller beskriva arbetstagarens arbetsuppgifter och yrkesbenämning eller tjänstetitel. SKL menar i sin kommentar att en arbetstagares arbetskyldighet enligt det enskilda anställningsavtalet inte ska förväxlas med vad som kan framgå av en eventuell arbetsbeskrivning eller motsvarande information enligt 6 c § LAS. Jag ser dock att informationen enligt 6 c kan utgöra ett av flera underlag för att bedöma en arbetstagares arbetskyldighet.¹⁷⁰ Statistikavtalet i kommuner och landsting (AID) innebär en klassificering av olika anställningar och avtalet kan, som jag ser det, få betydelse för tolkningen av arbetstagares arbetskyldighet. Statistikavtalet utgör en arbetsidentifikation och görs med utgångspunkt av de arbetsuppgifter som hänförs till anställningen. Detta statistikavtal kan, enligt min

¹⁷⁰ Se t.ex. C-253–258/96 Kampelmann och Lunning, L., *Anställningsskydd*, nionde upplagan, s. 309 om den skriftliga informationens betydelse som bevis för anställningsavtalets innehåll.

mening, anses utgöra en sådan tjänsteförteckning som omtalas i AD 1982 nr 152 och därmed fungera som ett underlag för att bedöma arbetskyldigheten. Enligt Jan Svensson, SKL finns en tradition i kommuner och landsting att man har en yrkesbeteckning på olika arbeten.¹⁷¹ En annan yrkesbeteckning skulle därmed, som jag förstår det, kunna utgöra en begränsning av arbetskyldigheten vad gäller arbetsuppgifter jämfört med 29/29 principen. När det gäller platsen för arbetes utförande och arbetstidens förläggning kan det enskilda anställningsavtalets utformning få betydelse för arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Om en arbetstagare anställs i kommun/landsting x med en arbetstidsförläggning som omfattar både dag- och nattjänstgöring finns en flexibilitet för arbetsgivaren att omplacera arbetstagaren. I princip bör arbetsgivaren kunna nyttja arbetstagaren inom hela kommunen/landstinget i enlighet med 29/29 principen och även skifta arbetstidsförläggning. En sådan konstruktion av det enskilda anställningsavtalet innebär, enligt min mening, en hög flexibilitet vad gäller arbetsgivarens möjlighet att förlägga arbetstagarens arbetstid.¹⁷² Av gällande rätt framgår att en arbetstagares geografiska arbetskyldighet ytterst innebär en förflyttning inom ett normalt pendlingsavstånd om det inte särskild reglering framgår av det enskilda anställningsavtalet. AB:s reglering om att en arbetstagare kan erhålla flyttkostnader när han/hon förflyttas utan att själv ha önskat detta, indikerar att arbetsgivaren i kollektivavtalet har fått en rätt att förflytta arbetstagaren även utanför det som kan anses vara ett normalt pendlingsavstånd. Detta visar att anställningsavtalet tillsammans med kollektivavtalet ger förutsättningar för en hög grad av flexibilitet för arbetsgivaren.

Av 3 kap 6 § AB framgår att i det fall arbetsgivaren stadigvarande önskar förflytta arbetstagaren och det sker mot hans/hennes vilja ska arbetsgivaren ha vägande skäl för detta. Som ovan framgått gäller detta både när förflyttningen sker inom arbetskyldigheten och utanför arbetskyldigheten. Det gäller oavsett om omplaceringen beror på arbetstagaren personligen eller annan orsak t.ex. organisatoriska skäl. Av SKL:s kommentar framgår att det ska vara verksamhetens behov som ska utgöra motivet till arbetsgivarens önskemål om att flytta på arbetstagaren. Enligt bastubadarprincipen ska en arbetsgivare ha godtagbara skäl för att omplacera en arbetstagare inom ramen för hans/hennes anställning, om omplaceringen har särskilt ingripande verkningar för arbetstagarens anställningsförhållanden och omplaceringen beror på skäl som är att hänföra till arbetstagaren personligen.¹⁷³ Bastubadarprincipen innebär dock inte någon

¹⁷¹ Jan Svensson, SKL vid telefonsamtal 2011-11-25.

¹⁷² Dock får ett avtalsvillkor inte framstå som oskäligt enligt 36 § AvtL. Se AD 1979 nr 66 där arbetstagarna, enligt praxis i verksamheten, som är anställda på dagen inte anses ha arbetskyldighet att tjänstgöra på natten.

¹⁷³ AD 1978 nr 89.

principiell förändring av arbetsgivarens möjligheter att inom ramen för sina arbetsledningsrätt genomföra omplaceringar. Däremot innebär principen att arbetsgivarens beslut kan underkastas rättslig prövning. Regleringen i AB innebär, som jag förstår den, inte någon skillnad vad gäller omplacering inom arbetskyldigheten jämfört med gällande rätt.

AB:s bestämmelser om förflyttning av arbetstagare innebär att arbetsgivaren genom ett arbetsledningsbeslut kan förflytta arbetstagaren även utanför arbetskyldigheten. En sådan förflyttning skulle kunna utgöra en arbetsledningsåtgärd för att undvika en uppsägning av arbetstagaren. En arbetsledningsåtgärd som innebär ett omplaceringserbjudande med stöd av 7 § LAS kan vidtas till ett ledigt arbete utanför arbetskyldigheten, enligt gällande rätt om omplaceringen erbjuds för att kunna undvika en uppsägning. Det framgår dock inte av AB eller SKL:s kommentar att förflyttning av arbetstagare avser sådana situationer. Av SKL:s kommentar framgår att avtalsbegreppet vägande skäl har utformats för att markera skillnaden i förhållande till begreppet saklig grund enligt 7 § LAS om uppsägning.¹⁷⁴ Enligt SKL innebär avtalsbegreppet mindre hårda krav än lagbegreppet. SKL synes mena att prövningen om arbetsgivarens rätt att vidta särskilt ingripande förflyttningar skulle vara mindre hård än den prövning som görs om en uppsägning är sakligt grundad enligt LAS:s regler. SKL:s sätt att tolka bestämmelsen får visst stöd av det som framgår av gällande rätt, när arbetsgivaren önskar omplacera en arbetstagare utanför arbetskyldigheten på grund av personliga skäl. En arbetsgivare kan erbjuda en arbetstagare förflyttning till en ny anställning (d.v.s. utanför arbetskyldigheten) av skäl som är att hänföra till arbetstagaren personligen. Om arbetstagaren inte samtycker till detta och arbetsgivaren inte önskar ha kvar arbetstagaren i sin verksamhet, om omreglering inte kommer till stånd, kan arbetsgivaren säga upp arbetstagaren. Arbetsgivaren måste då, som tidigare framgått, ha saklig grund för uppsägningen. Av doktrin framkommer att en saklig grund prövning i ett omregleringsfall där uppsägningsorsaken hänför sig till arbetstagaren personligen, antas bli mildare än vad som annars är brukligt vid en uppsägning på grund av personliga skäl.¹⁷⁵ Uppsägningen vid omreglering är ju inte densamma som en uppsägning, när avsikten är att avsluta anställningsrelationen.¹⁷⁶

¹⁷⁴ SKL:s kommentar s. 16.

¹⁷⁵ Rönnmar, M., *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet*, s. 279.

¹⁷⁶ Arbetsgivarens arbetsledningsrätt vid omplaceringar av arbetstagare vid arbetsbrist och förhållandet mellan 7 och 22 §§ har bl.a. varit föremål för tvister i AD under år 2009 och år 2011. Båda domarna, 2009 nr 50 o h 2011 nr 30 innehöll skiljaktiga meningar. Vad som rättsligt gäller vid en förflyttning av arbetstagare utanför arbetstagarens arbetskyldighet med stöd av arbetsledningsrätten om det uppstår "arbetsbrist" på ett ställe i arbetsgivarens verksamhet, men

En förflyttning av en arbetstagare ska, enligt 6 § SKL:s kommentar, föregås av en förhandling enligt 11 § MBL. Förhandlingen kan genomföras lokalt eller centralt. Efter genomförda förhandlingar genomför arbetsgivaren förflyttning av arbetstagaren. AB:s bestämmelser innebär en snabbare process för arbetsgivaren att förflytta arbetstagaren utanför hans/hennes arbetskyldighet jämfört med gällande rätt. Om arbetstagaren inte vill omreglera sin anställning och arbetsgivaren inte önskar ha kvar arbetstagaren i verksamheten om en omreglering inte kommer till stånd, måste arbetsgivaren, enligt gällande rätt, säga upp arbetstagaren på grund av arbetsbrist eller personliga skäl med bl.a. iakttagande av gällande uppsägningstid. Avtalets reglering kan, som jag tolkar bestämmelserna, innebära att en arbetsgivare kan genomföra en förflyttning av en arbetstagare utanför arbetskyldigheten utan att behöva iakttä t.ex. turordningsregler eller uppsägningstider. Det innebär, som jag ser det, en större flexibilitet för arbetsgivaren att agera inom ramen för sin arbetsledningsrätt jämfört med det som normalt förekommer enligt gällande rätt. Om det skulle visa sig att arbetsgivaren inte har vägande skäl för sin åtgärd riskerar han/hon dock skadestånd för kollektivavtalsbrott och arbetstagaren har rätt att återfå den anställning han/hon hade före förflyttningen. Detta kräver dock att arbetstagaren eller hans/hennes fackliga organisation driver en process mot arbetsgivaren.

Av HÖK framkommer att om en arbetstagare omplaceras på grund av organisatoriska skäl utanför arbetskyldigheten utgår ett lönetillägg om arbetstagaren hade en högre lön i sin tidigare befattning.¹⁷⁷ En arbetstagare erhåller inte något lönetillägg om omplaceringen beror på personliga skäl eller om den sker inom arbetskyldigheten, även om en sådan omplacering kan innebära lägre lön för arbetstagaren. Arbetstagaren har även, enligt AB:s 38 §, rätt till en ekonomisk kompensation i form av skäliga och styrkta flyttkostnader, om arbetsgivaren förflyttar arbetstagaren från en ort till en annan.¹⁷⁸ Detta innebär en ekonomisk trygghet för arbetstagaren som är större än vad som kan utkrävas enligt gällande rätt.

3.6.3 Sjukdom som orsak till omreglering av anställning

Om en arbetstagare bedöms ha en varaktig nedsättning av arbetsförmågan och erhållit partiell sjukersättning tillsvidare kan arbetsgivaren, enligt gällande rätt,

det finns arbetskraftsbehov på andra delar i arbetsgivarens verksamhet, är som jag ser det, inte helt klarlagt

¹⁷⁷ Noteras att det i HÖK används ordet omplacering. Se t.ex. AD 1992 nr 111 där domstolens uttrycker att AB:s parter använder terminologin förflyttning för omplacering.

¹⁷⁸ Om detta endast rör förflyttningar med stöd av 7 § LAS för att undvika uppsägning är oklart i avtalet.

omreglera arbetstagarens tjänstgöringsnivå så att den motsvarar den som arbetstagaren faktiskt kan utföra. Om arbetstagaren motsätter sig detta måste arbetsgivaren säga upp anställningen för omreglering med iakttagande av LAS:s regler om bl.a. uppsägningstid.

Av 12 § mom 1 AB framgår att arbetsgivaren kan omreglera en arbetstagares anställning till en lägre sysselsättningsgrad om arbetstagaren har rätt till partiell sjukersättning som inte är tidsbegränsad enligt lagen om allmän försäkring (AFL). I en sådan situation ska arbetsgivaren ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg. Samtidigt ska arbetstagarens lokala arbetstagarorganisation underrättas. Den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning om beskedet. En omreglering av en anställning är normalt en sådan viktigare förändring av arbetstagarens arbetsförhållanden att arbetsgivaren har en primär förhandlingskyldighet enligt MBL. Denna förhandlingsrätt har parterna i AB ersatt med en rätt till överläggning. Överläggning kan bara ske på lokal nivå till skillnad mot förhandlingar som kan genomföras både lokalt och centralt. Rätten till överläggning istället för förhandling innebär, en inskränkning av arbetstagarpartens inflytande till enbart lokal nivå innan arbetsgivaren kan fatta och verkställa sitt beslut.¹⁷⁹

Om en arbetstagare som erhållit besked av arbetsgivaren enligt 12 § mom 1 AB och parterna inte träffar en överenskommelse om omreglering av anställningsvillkoren före den tidpunkt för omreglering som beskedet anger, gäller för både arbetsgivare och arbetstagare en uppsägningstid av en månad oavsett vad som framgår om uppsägningstid i LAS och 33 § mom 1 AB. Det innebär att arbetsgivaren inte behöver iakttä de längre uppsägningstider som regleras i LAS och AB. AB:s bestämmelser innebär, som jag ser det, en ökad flexibilitet för arbetsgivaren att omreglera anställningar på grund av sjukersättning jämfört med gällande rätt. Arbetsgivaren kan genomföra sitt beslut på kortare tid dels på grund av att uppsägningstiden är kortare än i lag, dels på grund av att arbetstagarpartens möjlighet till medinflytande i vissa fall inte kan föras på central nivå om parterna inte blir överens lokalt.

Av SKL:s kommentar framgår att arbetsgivaren måste föra en dialog med arbetstagaren innan besked och uppsägning för omreglering sker enligt AB:s bestämmelse. SKL menar även att det är viktigt att arbetstagaren informeras

¹⁷⁹ Enligt Annica Jansson, Kommunal är anledningen till att man ersatt 11 och 14 §§ MBL med en bestämmelse om överläggning, att påskynda en process, om parterna inte är överens om hur avtalet ska förstås och tillämpas. Jansson menar att eftersom det är arbetsgivaren som har beslutanderätten i medbestämmandeförhandlingar enligt 11 och 14 §§ MBL, blir tiden att påkalla förhandling enligt 10 § MBL snabbare med avtalets bestämmelser för arbetstagarparten, om de anser att arbetsgivaren bryter mot kollektivavtalet, än om förhandling först ska ske enligt 11 § MBL och sedan enligt 14 § MBL.

ordentligt hur och varför en omreglering ska ske. SKL:s kommentar fungerar, enligt min mening, som handlingsanvisningar till arbetsgivaren, men innebär inte att arbetstagaren erhåller någon rättsligt utökad trygghet i sakfrågan.

I det fall omreglering av anställningen på grund av sjukersättningen innebär att arbetstagaren omplaceras på grund av sjukdom utanför anställningsavtalet till en anställning med lägre lön kommer arbetstagaren, som jag förstår det, i åtnjutande av det lönetillägg som regleras i HÖK. I detta avseende ger avtalet arbetstagarna en större finansiell trygghet jämfört med gällande rätt. En arbetstagare som inte uppfyller kraven för att erhålla månadslön vid en omreglering som är förorsakad av sjukdom har, enligt AB 12 § mom 3, rätt till månadslön även om villkoren om sysselsättningsgrad enligt AB inte uppfylls för att erhålla månadslön. Avtalet ger på så sätt arbetstagaren en finansiell trygghet som inte kan återopas med stöd av gällande rätt.

3.6.4 Arbetsgivarens möjlighet att vidta avstängning och disciplinpåföljd

En arbetstagare kan, som framgått, på grund av en förseelse tillfälligt tas ur arbete eller om det är frågan om svårare fel eller försummelse i arbetet, avstängas från sin anställning. Detta framgår av 3 kap 10 § AB. Enligt SKL:s kommentar är avstängningen en tillfällig åtgärd för att arbetsgivaren ska kunna utreda och ta ställning till om och vilken åtgärd arbetsgivaren vill tillgripa på grund av arbetstagarens handlande. Bestämmelserna ger arbetsgivaren dels en tidsfrist för att fatta ett övervägt beslut om hur han/hon vill agera mot bakgrund av arbetstagarens handlande, dels en möjlighet att inte betala lön till arbetstagaren under avstängningstiden. I det fall ett kollektivavtal inte ger möjlighet till avstängning och arbetsgivaren inte vill att arbetstagaren ska infinna sig på arbetsplatsen, kan arbetsgivarens åtgärder för att kunna utreda situationen utan att arbetstagaren är närvarande på arbetsplatsen bli mer ingripande. För att få tid att utreda och fatta ett beslut utan att arbetstagaren är på arbetet, kan arbetsgivaren erbjuda arbetstagaren tjänstebefrielse med bibehållen lön. Om arbetstagaren inte godkänner detta och arbetsgivaren inte känner förtroende för arbetstagaren eller önskar ha henne/honom på arbetsplatsen återstår, som jag förstår det, inte något annat för arbetsgivaren än avskeda arbetstagaren.

Bestämmelserna om avstängning ger arbetsgivaren en större flexibilitet att agera i dessa situationer jämfört med om endast LAS:s regler gäller. Arbetsgivarens möjlighet till avstängning med stöd av kollektivavtalet innebär också att risken minskar för att arbetsgivaren fattar ett beslut som inte rättsligt kan motiveras. Bestämmelsen kan även gynna arbetstagaren eftersom den innebär att arbetstagaren under en avstängning bibehåller sin anställning i avvaktan på arbetsgivarens åtgärd.

AB ger stöd för att en arbetsgivare kan vidta en annan påföljd än skadestånd i det fall arbetstagaren bryter mot sina förpliktelser i anställningen. Det framgår av 3 kap 11 § AB. Rätten att vidta disciplinpåföljd ger arbetsgivaren en flexibilitet att bestraffa arbetstagaren utan att driva en rättsprocess med skadestånd. Ur ett samhällsekonomiskt perspektiv kan det vara fördelaktigt att arbetsgivaren får en möjlighet att vidta åtgärder för att markera arbetstagarens försummelse utan att gå till domstol. Möjligheten till disciplinära åtgärder kan också, som jag ser det, innebära en större chans för att arbetstagarens anställning kan bestå, om arbetstagaren i och med den disciplinära åtgärden ändrar sitt beteende.

4 Anställningsformer och sysselsättningsgrad

4.1 Inledning

Tillsvidareanställning ska, enligt 4 § LAS, utgöra huvudformen på den svenska arbetsmarknaden. Av nämnda bestämmelse följer att ett anställningsavtal presumeras gälla tillsvidare om inte något annat har avtalats. Det innebär att en arbetsgivare som önskar anställa en arbetstagare på viss tid normalt måste uppmärksamma arbetstagaren på anställningsformen i samband med att anställningsavtalet ingås. Huvudregeln om tillsvidareanställning innebär att den part som hävdar att någon annan anställningsform gäller, har bevisbördan för det påståendet.¹⁸⁰ Av 36 § LAS framgår att ett anställningsavtal som tidsbegränsats i strid mot 4 § LAS kan förklaras gälla tillsvidare på yrkande av arbetstagaren. Att tillsvidareanställningar ska utgöra den normala anställningsformen på den svenska arbetsmarknaden har poängterats i såväl rättspraxis som i ett flertal av de propositioner som har föranlett ändringar i LAS genom åren.¹⁸¹ I 2006/07 års proposition uttalades dock att tidsbegränsade anställningar spelar en viktig roll för att arbetsgivare ska kunna anställa personer vid tillfälliga arbetstoppar och ersätta personer som är temporärt frånvarande. Goda möjligheter att anställa för begränsad tid ansåg regeringen skulle öka arbetsgivarens flexibilitet vid anställningstillfället.¹⁸²

Av 2006/07 års proposition framgår att det, enligt LAS, finns tre olika anställningsformer. Förutom huvudregeln att en anställning ska gälla tillsvidare, kan avtal om tidsbegränsade anställningar få träffas i de situationer

¹⁸⁰ Prop. 1981/82:71 s. 117, prop. 1973:129 s. 145.

¹⁸¹ AD 1978 nr 58, AD 1988 nr 143, AD 1994 nr 22, AD 2003 nr 24 och AD 2004 nr 73. Se även prop. 1973:129 s. 60, prop. 1981/82:71 s. 117, prop. 1996/97:16 s. 24, prop. 2005/06:185 s. 38, prop. 2006/07:111 s. 22.

¹⁸² Prop. 2006/07:111 s. 22 och s. 27.

som anges i 5 § LAS. Av den bestämmelsen framgår att det är tillåtet att träffa tidsbegränsade anställningar för s.k. allmän visstidsanställning, vikariat, säsongarbete och när en arbetstagare fyllt 67 år. Lagen innehåller en bortre gräns för hur länge en arbetstagare får vara tidsbegränsat anställd. Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd antingen som vikarie eller i en allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning. Bestämmelsen om tidsbegränsade anställningar (5 § LAS) är dispositiv enligt 2 § LAS. Det innebär att arbetsmarknadens parter under vissa förutsättningar kan träffa överenskommelser om andra villkor än det som anges i lagen.

Utöver möjligheterna till tidsbegränsad anställning enligt 5 § LAS, ger lagen förutsättningar att träffa avtal om provanställning enligt 6 § LAS. En provanställning ska tillämpas när en arbetsgivare har ett stadigvarande behov av arbetskraft, men vill pröva arbetstagarens lämplighet för arbetet. Anställningsformen provanställning ska inte användas vid arbetsgivares tillfälliga behov av personal. I dessa situationer ska visstidsanställningar nyttjas. Utgångspunkten ska vara att provanställningen ska övergå till en tillsvidareanställning om prøvotiden utfaller väl för både arbetsgivare och arbetstagare.¹⁸³ Regeln om provanställning enligt 6 § LAS är dispositiv.

LAS innehåller förutom normen om tillsvidareanställning, en norm om heltidstjänstgöring. Av 25a § LAS framgår att en deltidsanställd arbetstagare som har anmält till sin arbetsgivare att han/hon vill ha högre sysselsättningsgrad har företräde till sådan anställning. Bestämmelsen om arbetstagares företräde till högre sysselsättningsgrad infördes i LAS den 1 januari 1997. Av 1996/97 års proposition kan utläsas att regeringen ansåg att anställningar på heltid bör eftersträvas. Deltidsanställningar borde bara förekomma när det var motiverat utifrån verksamhetens behov eller arbetstagarens önskemål.¹⁸⁴ Skälen för att införa ett företräde till högre sysselsättningsgrad var, enligt uttalanden i propositionen, att deltidsanställningar var könsbundna. Det var i högre grad kvinnor än män som arbetade i branscher där en stor del av arbetstagarna var anställda på deltid. Ett ytterligare motiv som fördes fram var att en stor del av de deltidsanställda arbetstagarna ville ha ett högre arbetstidsmått. Det ansågs dessutom finnas ett behov av regeln på grund av att möjligheterna för deltidsanställda att fylla ut sin lön med ersättning från arbetslöshetskassan hade begränsats.¹⁸⁵

¹⁸³ Prop. 2006/07:111 s. 29–30.

¹⁸⁴ Prop. 1996/97:16 s. 45–46.

¹⁸⁵ Prop. 1996/97:16 s. 44–45.

4.2 Vikariatsanställning

En vikariatsanställning är, i anställningsskyddslagens mening, en tidsbegränsad anställning. Ett anställningsavtal ska ha träffats för viss tid och vid utgången av denna tid upphör i princip anställningen utan föregående uppsägning, om inte parterna har avtalat om något annat.¹⁸⁶ Kännetecknande för ett vikariat är att anställningen består så länge tjänstens ordinarie innehavare är ledig eller om han/hon frånträtt tjänsten, fram till dess anställningen blir besatt med en ordinarie innehavare.¹⁸⁷ För att ett vikariat ska anses vara en tillåten anställningsform måste det, enligt rättspraxis, vara frågan om ett verkligt, äkta vikariat i anställningsskyddslagens mening. Det får inte vara en formell konstruktion som utnyttjas i syfte att kringgå lagens regler om tillsvidareanställning.¹⁸⁸

Vissa krav måste vara uppfyllda för att en anställning ska godtas som ett s.k. äkta vikariat. De skäl som arbetsgivaren åberopar som stöd för att vikariatet är äkta får inte framstå som en efterhandskonstruktion. Den vikarierande arbetstagaren ska i princip veta vem han/hon ska ersätta och under vilken tid.¹⁸⁹ En utgångspunkt är att vikariatet knyts till en viss ledig arbetstagares anställning eller till viss ledig befattning, och att anknytning sker genom själva avtalet om vikariatsanställningen.¹⁹⁰

Motivet till att kravet på person- eller befattningsanknytning har uppkommit är att det ska förhindra att arbetsgivaren täcker sitt behov av arbetskraft genom inrättande av en allmän personalreserv.¹⁹¹ Det är tillåtet att arbetsgivaren täcker ett arbetskraftsbehov genom att anställa en vikarie så länge det är osäkert om en ledig befattning ska återbesättas. Villkoren för detta är att tjänsten ledigförklaras så snart det finns förutsättningar för det.¹⁹² Det är även lagligt att anställa en arbetstagare som vikarie viss tid i förväg för upplärning av arbetsuppgifterna. En viss omfördelning av arbetsuppgifterna på arbetsplatsen kan också vara tillåtet vid vikariatsanställningar.

En arbetsgivare måste i princip kunna använda vikarien för alla de arbetsuppgifter som det ankommer på tjänstens ordinarie befattningshavare att utföra.

¹⁸⁶ AD 1990 nr 98. Se dock 15 § LAS.

¹⁸⁷ AD 1984 nr 66.

¹⁸⁸ AD 1985 nr 53.

¹⁸⁹ AD 1976 nr 23.

¹⁹⁰ AD 1977 nr 186, AD 1985 nr 130, AD 1984 nr 64 och 66. Det principiella kravet på anknytning till bestämd ledig arbetstagares arbete eller till en bestämd ledig befattning kan mot bakgrund av de förhållanden som råder i branschen vara uppfyllt, även om det först i samband med att arbetstagaren påbörjar anställningen bestäms på vilken ledig befattning han/hon ska vikariera, se AD 2002 nr 3.

¹⁹¹ AD 1983 nr 80

¹⁹² AD 1983 nr 180.

Detta gäller även om vikariens konkreta arbetsuppgifter kan komma att skilja sig från dem som den ordinarie befattningshavaren tidigare faktiskt utfört. Ett kännetecken på att det kan röra sig om ett oäkta vikariat, och därmed en lagstridig visstidsanställning, är om vikarien i större eller mindre utsträckning sysselsätts med arbetsuppgifter som den ordinarie arbetstagaren inte skulle haft skyldighet att utföra.

Det kan vara förenligt med lagens bestämmelser om en vikarie får gå kvar under utfäst tid, även om den ordinarie arbetstagaren kommer tillbaka i förtid. Det viktiga i en sådan situation är att arbetsgivaren haft fog för sitt agerande och att bedömningarna har varit rimliga, samt att de inte kan sägas ha förelegat något syfte att kringgå anställningsskyddslagen.¹⁹³ Det förekommer att vikariatstiden i vissa fall bestäms så att det finns en absolut sluttidpunkt för vikariatet. I ett skriftligt anställningsavtal kan det uttryckas så att vikariatet avser tiden till dess den ordinarie tjänsteinnehavaren återgår i tjänst, dock längst till och med ett visst datum. Av rättspraxis kan utläsas att avsikten då anses vara att vikariatet under alla förhållanden, även om den ordinarie befattningshavaren inte återgår i tjänst, ska upphöra vid den bestämda sluttidpunkten.

I vissa fall knyts vikariatstiden till en viss namngiven ordinarie tjänsteinnehavares bortovaro utan att någon absolut sluttidpunkt för vikariatet bestäms. När sådana situationer föreligger kan antas att parternas avsikt är att vikariatet ska upphöra utan föregående uppsägning. Det gäller inte enbart när den ordinarie befattningshavaren återgår i tjänst utan även när hans/hennes anställning av någon anledning upphör och en ny ordinarie innehavare tillsätts på anställningen. Det torde dock ligga i arbetsgivarens intresse att parterna bestämmer en sluttidpunkt för vikariatet. Genom ett sådant avtal kan arbetsgivaren vara säker på att efter en viss tid kunna ompröva behovet av vikarie.¹⁹⁴

Ett visst vikariat måste inte alltid överensstämna med längden eller procentandelen av en viss ordinarie arbetstgares ledighet.¹⁹⁵ Det förhållandet att det rör sig om upprepade vikariatsanställningar innebär inte att vikariaten av den anledningen anses otillåtna. Även om arbetsgivaren måste antas ha ett stadigvarande behov av personal och därför kan anses utan större olägenhet kunna tillsvidareanställa den vikarierande arbetstagaren bedöms inte vikariatsanställningen vara en otillåten anställningsform enligt anställningsskyddslagen.¹⁹⁶ Arbetsgivaren kan i kraft av sin företag- och arbetsledningsrätt själv

¹⁹³ AD 2002 nr 3.

¹⁹⁴ AD 1990 nr 98.

¹⁹⁵ AD 1985 nr 130.

¹⁹⁶ AD 2002 nr 3, AD 1984 nr 66.

bestämma hur företaget ska organiseras.¹⁹⁷ Av rättspraxis framgår att arbetsgivaren har rätt att, vid anlitan­de av vikarier, organisera arbetet så ändamålsenligt som möjligt med hänsyn tagen även till vikariens kompetens.¹⁹⁸ Det finns inga lagliga hinder för en arbetsgivare att använda anställningsformen vikariat så länge vikariatet är äkta och arbetsgivaren inte försökt kringgå anställningsskyddslagens regler.¹⁹⁹ Bedömningen om en vikariatsanställning kan betraktas som ett kringgående av lagens regler om tillsvidareanställning måste dock alltid prövas under beaktande av omständigheterna i det enskilda fallet.²⁰⁰

4.3 Provanställning

Ett avtal om tidsbegränsad provanställning får enligt 6 § LAS träffas om prövo­tiden är högst sex månader. Reglerna om provanställning infördes i samband med 1982 års LAS och saknar motsvarighet i 1974 års lag. Av 1981/82 års proposition framgår att provanställningarna ansågs svara mot ett behov som fanns på arbetsmarknaden. Bedömningen var att det allmänt sett var lättare att få en anställning om möjlighet till provanställning fanns, och att det förelåg en risk för att arbetsgivare avstod från anställningar om de enbart var hänvisade till att tillsvidareanställa arbetstagaren.²⁰¹

Av 2006/07 års proposition kan utläsas att det inte är regeringens avsikt att utöka den tid en arbetstagare kan vara tidsbegränsat anställd genom att inleda en tidsbegränsad anställning med en tidsbegränsad provanställning. Provan­ställningar övergår, enligt huvudregeln i 6 §, automatiskt i en tillsvidareanställning efter sex månader, om inte någon av parterna dessförinnan meddelar att anställningen inte ska fortsätta. Principiellt ligger i regeln att en provanställning inte kan förlängas utöver den tillåtna tiden och heller inte upprepas. Av 1981/82 års proposition framgår att anställningsformen är tänkt att kunna användas i det fall arbetsgivaren verkligen avser att pröva arbetstagaren.²⁰² Det uppställs inte några andra villkor för provanställning i lagstiftningen förutom att arbetstagaren inte kan anställas på prov i samma arbete som denna/denne

¹⁹⁷ Se t.ex. AD 1984 nr 66.

¹⁹⁸ AD 1985 nr 53.

¹⁹⁹ Det finns dock som tidigare nämnts en inskränkning i rätten att använda vikariat i 5 § LAS. Om en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren som vikarie i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod och får en ny vikariatsanställning övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

²⁰⁰ AD 1994 nr 22 och AD 2002 nr 3.

²⁰¹ Prop. 1981/82:71 s. 41.

²⁰² Prop. 1981/82:71 s. 42. Se även AD 1991 nr 40 och 1990 nr 40. Av AD 1991 nr 40 framgår att provanställningen framstod ”[...] objektivt sett som så uppenbart omotiverad, att den måste betraktas som ett missbruk av anställningsformen.”

redan haft hos arbetsgivaren, och begränsningen av provtidens längd. Om det finns starka sakliga skäl för det t.ex. att den tidigare anställningen ligger långt tillbaka i tiden, eller varit så kortvarig att den inte gett tillfälle till prövning av arbetstagaren, kan dock arbetstagaren anställas på prov i samma arbete. Om arbetstagaren ska arbeta i ett helt annat arbete med fullständigt andra krav än i det arbete arbetstagaren tidigare prövats, kan det också vara tillåtet att provanställa arbetstagaren. Det kan utläsas av 1981/82 års proposition att de vanligaste fallen när provanställningar anses behövas är när arbetstagaren saknar yrkeserfarenhet eller om det av medicinska eller sociala skäl är osäkert om arbetstagaren klarar av arbetet. Förhållandena i arbetet kan även vara sådana att det finns intresse från såväl arbetstagaren själv, som arbetsgivare och arbetskamrater att pröva om arbetstagaren fungerar i arbetsgemenskapen. Det är dock inte möjligt att omvandla tillsvidareanställningar till provanställningar endast på grund av att företaget byter ägare.²⁰³

En arbetsgivare behöver inte ha saklig grund för att avsluta en provanställning och LAS ger inte stöd för att det kan ske någon rättslig prövning av de skäl arbetsgivare anger för att avsluta anställningen.²⁰⁴ Däremot kan en sådan prövning göras av andra skäl t.ex. om det finns ett diskriminerande syfte bakom beslutet eller när omständigheterna är sådana att anställningsformen kan anses vara ett frångående av huvudregeln om tillsvidareanställning.²⁰⁵ Arbetsgivaren har inte någon omplaceringsskyldighet gentemot den provanställda arbetstagaren. En arbetstagare som har varit provanställd omfattas inte av 25 § LAS. Det innebär att arbetstagaren inte tillgodoräknar sig anställningstid för företrädesrätt till återanställning.²⁰⁶ En provanställning som har tidsbegränsats i strid med 6 § LAS ska, enligt 36 § LAS, förklaras gälla tillsvidare.

Det finns egentligen inte något anställningsskydd knutet till provanställningar, förutom de procedurregler som arbetsgivaren måste iaktta när han/hon vill avsluta anställningen.

4.4 Arbetstagare som fyllt 67 år

Av 5 § LAS framgår att en arbetsgivare har rätt att tidsbegränsa en anställning om han/hon anställer en arbetstagare som fyllt 67 år. Detta är möjligt för arbetstagare som önskar kvarstå i arbete en tid och för den som efter pensionering vill pröva andra arbetsuppgifter. Enligt 2000/01 års proposition är

²⁰³ Prop. 1981/82:79 s. 49–50.

²⁰⁴ Prop. 1996/97:16 s. 31.

²⁰⁵ Prop. 1981/82:71 s. 124. Se även AD 2004 nr 9, AD 2002 nr 122, AD 2002 nr 102 och AD 1991 nr 40.

²⁰⁶ Prop. 1996/97:16 s. 31. Provanställningen faller inte in under de anställningsformer som gör att denna rätt kan intjänas, se 25 § LAS.

det pensionsbestämmelserna i den tilltänkta anställningen som är avgörande för rätten att tidsbegränsa anställningen. Bestämmelsen är tillämplig både vid nyanställningar och då parterna i samband med en pensionsavgång vill omvandla en tillsvidareanställning till en tidsbegränsad anställning. Motivet till regelns utformning är, enligt propositionen, den lagändring som infördes parallellt med denna bestämmelse om att det fortsättningsvis inte kommer att få träffas giltiga avtal om avgångsskyldighet före 67 års ålder. Arbetstagare gavs i LAS en rätt att kvarstå i arbete fram till 67 års ålder. Syftet med denna bestämmelse är att ge arbetstagare en reell möjlighet att fortsätta förvärsarbete längre upp i åren än vad det dåvarande systemet tillät. Bakgrunden var de ändringar som genomförts i det allmänna pensionssystemet som innebär att livsinkomsten ligger till grund för pensionen och att det inte finns någon övre gräns för intjänande av pension.²⁰⁷ Dessa lagändringar trädde i kraft 1 september 2001.²⁰⁸

4.5 Högre sysselsättningsgrad

En deltidsanställd arbetstagare har, som framgått, enligt 25 a § LAS företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid.²⁰⁹ Företrädesrätten gäller till den driftsenhet där arbetstagaren är sysselsatt på heltid. Detta gäller oavsett om arbetsgivaren har fler driftsenheter. Med driftsenhet menas, enligt gällande rätt, ett geografiskt avskilt område, en sådan del av ett företag som är beläget inom en och samma byggnad.²¹⁰ Den rätt till högre sysselsättningsgrad som tillkommer arbetstagaren gäller både tillsvidareanställda arbetstagare och arbetstagare som är anställda på viss tid.²¹¹ Det finns inte någon rätt för den fackliga organisationen att kräva att företrädesrätten enligt 25 a § ska gälla till arbetsgivarens samtliga driftsenheter på orten som fallet är i 25 § LAS. Till skillnad mot företrädesrätten enligt 25 § är inte den företrädesrätt som regleras i 25 a § bunden till ett kollektivavtalsområde, om det finns flera avtalsområden i arbetsgivarens verksamhet.²¹² Det krävs inte att den deltidsanställda arbetstagaren ska ha uppnått viss anställningstid hos arbetsgivaren för att få företräde till en högre sysselsättningsgrad. För att en deltidsanställd arbetstagare ska komma i åtnjutande av sitt företräde till högre sysselsättningsgrad ska tre villkor vara uppfyllda. Arbetstagaren ska ha anmält

²⁰⁷ AD 2011 nr 37.

²⁰⁸ Prop. 2000/01:78 s. 33 och s. 44.

²⁰⁹ Regeln trädde i kraft den 1 januari 1997. Företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad gäller enligt 33 § LAS, inte för arbetstagare som har fyllt 67 år.

²¹⁰ AD 1993 nr 99, AD 2006 nr 15, prop. 1973:129 s. 260.

²¹¹ AD 2000 nr 51.

²¹² Prop. 1996/97:16 s. 45.

önskemål om högre sysselsättningsgrad till sin arbetsgivare. Arbetsgivarens behov av arbetskraft ska tillgodoses genom den deltidsanställdes ökade tjänstgöringsnivå och arbetstagaren ska ha tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna. Begreppet tillräckliga kvalifikationer har samma innebörd som i 25 § LAS.²¹³ Arbetsgivaren har bevisbördan för att arbetstagaren inte har tillräckliga kvalifikationer.²¹⁴ Om flera deltidsanställda arbetstagare har anmält önskemål om högre sysselsättningsgrad bestäms turordningen dem emellan med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren (26 § LAS). Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde.²¹⁵

Företrädesrätten till högre sysselsättningsgrad går före den företrädesrätt till återanställning som regleras i 25 § LAS. Det gäller även om den deltidsanställda arbetstagaren har kortare anställningstid eller sämre kvalifikationer än den arbetstagare som har företrädesrätt enligt 25 §. En omplacering enligt 7 § LAS som görs för att undvika uppsägning går dock före en deltidsanställd arbetstagares företräde till högre sysselsättningsgrad.

Bestämmelsen om arbetstagares företräde till högre sysselsättningsgrad innebär inte att arbetstagsidan får en rätt att styra över hur arbetsgivaren ska organisera sin verksamhet.²¹⁶ Arbetstagarorganisationen kan t.ex. inte kräva att arbetsgivaren ska inrätta befattningar så att den deltidsanställdes önskemål tillgodoses. Inte heller kan arbetstagarorganisationen kräva att arbetstagare omplaceras eller flyttas omkring för att önskemålet om högre sysselsättningsgrad ska tillgodoses.²¹⁷

Om en arbetsgivare avser att vidta en anställning när någon annan har företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad i verksamheten har arbetsgivaren enligt 32 § LAS en förhandlingsskyldighet med den berörda arbetstagarorganisationen enligt 11–14 §§ MBL.²¹⁸ Regeln om företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad är dispositiv.

4.6 Kollektivavtal – anställningsformer och högre sysselsättningsgrad

Av AB 2 kap. 4 § mom. 4 framgår att AB ger lokal arbetsgivare och arbetstagarorganisation i kommuner och landsting en rätt att träffa kollektivavtal om

²¹³ Prop. 1996/97:16 s. 45.

²¹⁴ Prop. 1996/1997:16 s. 50–51.

²¹⁵ Prop. 1996/1997:16 s. 46.

²¹⁶ Se t.ex. AD 2009 nr 9.

²¹⁷ Prop. 1996/97:16 s. 45.

²¹⁸ Enligt reglerna i MBL, t.ex. 10 och 32 §§ har dessutom den fackliga organisationen möjlighet att förhandla med arbetsgivaren om hur arbetsgivaren leder och fördelar arbetet samt i övrigt organiserar sin verksamhet, prop. 1996/97:16 s. 46.

tidsbegränsad anställning med avvikelse från 5 § LAS, utöver de avvikelser från lagen som centrala parter överenskommit i AB. Det finns inga riktlinjer eller förbehåll från de centrala parterna om vad en sådan reglering kan innehålla eller ha för rättslig konstruktion. I SKL:s kommentar exemplifieras att detta kan vara möjligt inför t.ex. en omorganisation eller vid anställning av arbetstagare efter samråd med arbetsmarknadsmyndighet.²¹⁹

Av AB 4 § mom. 3b framgår att avtalet tillåter arbetsgivare och arbetstagare att komma överens om en tidsbegränsad anställning när arbetstagaren uppbär hel ålderspension i någon form. Av SKL:s kommentar till denna bestämmelse kan utläsas att detta gäller från och med att arbetstagaren fyllt 61 år.²²⁰

Genom regleringen i AB:s 2 kap 4 § mom. 2 har de centrala parterna ersatt LAS:s bestämmelser om provanställning med en reglering i avtalet. En provanställning utgör, enligt AB, en visstidsanställning och det föreligger inte någon tillsvidareanställning i grunden på anställningsförhållandet. Provanställning kan komma ifråga under högst sex kalendermånader om arbetsgivaren finner det nödvändigt på grund av särskilda omständigheter. Innan ett beslut om provanställning fattas har arbetsgivaren en skyldighet att förhandla enligt 11 § MBL. Av kollektivavtalet kan utläsas att det är arbetsgivaren som avgör om det krävs en provanställning, men arbetsgivaren ska kunna visa på att det föreligger särskilda omständigheter för att anställningen ska vara på prov. I SKL:s kommentarer anges av sådana särskilda skäl kan vara arbetsuppgifternas art, att arbetsuppgifterna ställer särskilda krav på samarbetsförmåga, arbetsledning, smidighet och liknande omständigheter. Det kan också handla om att det i förväg kan vara svårt att bedöma den sökandes kvalifikationer. Av kommentaren kan utläsas att provanställningar inte får förekomma generellt.²²¹

En provanställning, enligt AB, betraktas vara en anställning för viss tid. Det innebär att den avtalade anställningsperioden i princip inte kan avbrytas i förtid. Av SKL:s kommentarer kan utläsas att endast om arbetstagaren missköter sig på ett sådant sätt att det finns grund för avskedande enligt 18 § LAS, kan den anställningsperiod som parterna avtalat om komma att upphöra före anställningstidens utgång.²²²

I Bilaga M till HÖK/AB som träffats mellan SKL och Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd finns särskilda bestämmelser om provanställning. Bilaga M omfattar lärare vars huvuduppgift är undervisning, förlagd till läsår inom det offentliga skolväsendet eller inom den kommunala

²¹⁹ SKL kommentar till Allmänna bestämmelser, 4 § mom. 4 s. 12.

²²⁰ SKL:s kommentar till Allmänna bestämmelser s. 11.

²²¹ SKL:s kommentar till allmänna bestämmelser s. 9.

²²² Kommentarer till allmänna bestämmelser s. 9.

musikskolan. För dessa lärare gäller att om de inte har haft en tillsvidareanställning enligt bestämmelserna i bilagan eller motsvarande tidigare bestämmelser, provanställs de under de första 12 månaderna av anställningen.²²³ Även i HÖK 10 bilaga 3 mellan SKL, Arbetsgivarförbundet Pacta och Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd finns under rubriken Anteckning till AB, bestämmelser om provanställning. Där framgår att forskollärare/fritidspedagog/hemspråkstränare respektive SFI lärare som inte varit tillsvidareanställda i dessa befattningar provanställs under de första 12 månaderna av anställningen.²²⁴

Av HÖK T mellan SKL och Akademikeralliansen framgår att oavsett vad som stadgas i 5 § LAS ska en assistenttandläkare anställas tillsvidare, dock längst till dess specialistutbildningen är genomförd. Denna anställning ger inte företräde till återanställning enligt 25 § LAS. För sådan anställning gäller inte skyldigheten att lämna underrättelse till lokal arbetstagarorganisation angående tidsbegränsad anställning som annars följer av 28 § LAS. Inte heller gäller någon skyldighet för arbetsgivaren att lämna besked, underrättelse och varsel enligt 15 och 30 a §§ i LAS.

För arbetstagare som anställs på deltid ska det, enligt AB, eftersträvas att arbetstiden bestäms till minst 20 timmar/vecka. Detta framgår av 5 § Deltidsanställning mom 1 a) AB. Avtalet anger i punkt 1b) i samma reglering att om det uppstår behov av arbetskraft ska, innan nyanställning sker, prövas om arbetstagare som är anställda på arbetsstället och anmält intresse ska erbjudas höjd sysselsättningsgrad.²²⁵ Enligt 2 kap. 5 § mom 2 AB kan en lokal överenskommelse träffas om hur bestämmelsen om företräde till högre sysselsättningsgrad ska tillämpas. Om någon överenskommelse inte träffats mellan parterna framgår det av AB, att med begreppet arbetsställe avses inom landsting/region vårdavdelning, vårdcentral eller motsvarande och inom kommun eller annan arbetsgivare, den organisatoriska enhet eller enhet som leds av en arbetsledare som beslutar om anställning. Av SKL:s kommentar, 5 § mom. 1b kan utläsas att begreppet arbetsställe inte är synonymt med driftsenhet. Prövningen om en arbetstagare som anmält intresse ska erbjudas högre sysselsättningsgrad består, enligt kommentaren, av tre delar. För det första prövas om arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för anställningen. Den andra prövningen omfattar att arbetsgivarens behov av arbetskraft ska tillgodoses genom att arbetstagaren får utökad tid. Den tredje prövningen görs

²²³ Bilaga M till AB s. 3.

²²⁴ HÖK 10 Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd, Bilaga 3 s. 11.

²²⁵ Kap. 2, 5 § mom.1 AB. Momentet gäller inte om deltidsanställningen är en följd av delpension, sjukersättning som inte är tidsbegränsad eller om arbetstagaren fyllt 67 år.

utifrån sedvanliga rekryteringsprinciper om flera arbetstagare har anmält intresse för höjd sysselsättningsgrad.

Av HÖK 10 Kommunal Bilaga 3 Övriga anteckningar punkt 7 framgår att parterna har en ambition att öka antalet heltidsanställningar eller skapa förutsättningar för önskad sysselsättningsgrad samt främja en ur ett hälsoperspektiv hållbar arbetstidsförläggning. Det kan utläsas av avtalet att parterna under avtalsperioden ska göra en fördjupad översyn av nuläget genom att analysera bl.a. olika arbetstidsavtal/modeller, lokala överenskommelser och politiska beslut. Parterna ska även analysera gemensam statistik och göra gemensamma studiebesök för att ta del av goda exempel. Arbetsgruppens arbete ska vara avslutat senast 2012-04-30.

HÖK 10 Kommunal Bilaga 3 under rubriken Anteckningar till AB, punkt 9, anger att om en arbetstagare är anställd samtidigt i flera anställningar hos arbetsgivaren kan parterna uppta lokala förhandlingar i syfte att lägga samman anställningarna till en anställning. Detta gäller även i HÖK 10 mellan SKL och SKTF, SSR, Ledarna och Teaterförbundet, mellan SKL och Sveriges Läkarförbund, i HÖK 10 mellan SKL och Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd, HÖK T mellan SKL och Akademikeralliansen och SKL och Sveriges Läkarförbund samt mellan SKL och OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård jämte förbundsområdet ingående organisationer.

Av PAN 10 kan utläsas att vissa kategorier arbetstagare anställs för begränsad tid för visst arbete. Det gäller arbetstagare som anställs som personlig assistent, ledsagare eller avlösare som anställs på anmodan av enskild funktionshindrad enligt gällande sociallagstiftning och anhörigvårdare vars arbete innefattar tillsyn av barn eller vuxen som inte kan vårda sig själ och som arbetstagaren lever i hushållsgemenskap. Detta framgår av 1 och 2 §§ PAN.²²⁶ Arbetstagarna på PAN:s avtalsområde omfattas inte av regeln om företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § LAS. Det framgår av 2 § punkt 3 PAN 10.

4.7 Kommentar

Undersökningar av arbetsmarknaden visar att tidsbegränsade anställningar är vanligare inom offentlig sektor jämfört med privata verksamheter. Tidsbegränsade anställningar är betydligt frekventare inom kommuner och landsting jämfört med statliga verksamheter.²²⁷ Nästan hälften av kvinnorna i arbetskraften är anställda inom utbildning, vård och omsorg som till stor del finns

²²⁶ Detta gäller om inte annat följer av lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift, 1 § PAN.

²²⁷ Håkansson, K., *Språngbräda eller segmentering*, s. 48–49.

inom den offentliga sektorn. I kommuner och landsting utgör kvinnor en majoritet av de anställda arbetstagarna, medan statlig sektor har en jämn fördelning av kvinnor och män.²²⁸ Tidsbegränsade anställningar är oftare förekommande bland kvinnor än bland män.²²⁹ Håkansson menar att den tidsbegränsade anställningen vikariat är vanlig inom den kvinnligt dominerande vård- och omsorgssektorn.²³⁰ Det är verksamhetsgrenar som företrädesvis finns inom kommun och landsting. Av 2005 års SOU framkommer att de mest frekventa tidsbegränsade anställningarna bland kvinnor är vikariat och s.k. behovsanställningar. Vikariatsanställningar var nästan tre gånger oftare använda bland kvinnor än bland män. Det var vanligast att LO-anslutna kvinnor hade s.k. behovsanställningar.²³¹ Ett resultat av Håkansson undersökning var att kvinnor oavsett åldersgrupp övergår till en tillsvidareanställning i lägre utsträckning än män.²³²

En arbetsgivares möjligheter att anställa arbetstagare som vikarier enligt LAS:s regler innebär, som jag ser det, en flexibilitet vad gäller att tillgodose ett arbetskraftsbehov. Av gällande rätt framgår att ett vikariat inte bara kan nyttjas för att ersätta en frånvarande arbetstagare. Vikariatsanställning kan även användas i avvaktan på att arbetsgivaren bestämmer sig för om en ledig anställning ska återbesättas. En arbetstagare kan upprätthålla vikariat viss tid i förväg för att lära upp sig i arbetet. Om det finns fog för det kan en vikarie få kvarstå i en vikariatsanställning, även om den ordinarie befattningshavaren har kommit tillbaka i förtid. Ett visst vikariat behöver inte överensstämma med längden eller den sysselsättningsgrad som den ordinarie arbetstagaren har. Inte heller behöver vikarien fullgöra samma arbetsuppgifter som den ordinarie arbetstagaren normalt utför, dock måste arbetsuppgifterna ligga inom den ordinarie befattningshavarens arbetskyldighet. Den flexibilitet som vikariatsanställningar medger, innebär dock en otryggare anställningsform för arbetstagaren jämfört med en tillsvidareanställning.

4.7.1 En tidsbegränsad anställning på prov

Regleringen om provanställning i AB innebär att parterna har avtalat bort den utgångspunkt som finns i LAS, att provanställningen i grunden är en tills-

²²⁸ Regeringens skrivelse 2008/09:198, *En jämställd arbetsmarknad – regeringens strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och i arbetslivet*, s. 7–8.

²²⁹ SCB, *På tal om kvinnor och män, Lathund om jämställdhet*, s. 51. Se även Regeringens skrivelse 2009/10:34, *Sveriges handlingsprogram för tillväxt och sysselsättning, uppföljningsrapport 2009*, s. 54.

²³⁰ Håkansson, K., *Språngbräda eller segmentering*, s. 43.

²³¹ SOU 2005:66 s. 153–154.

²³² Håkansson, K., *Språngbräda eller segmentering*. Forskningsrapport IFAU 2001:1, s. 12 och s. 55–56.

vidareanställning. I stället utgör en provanställning generellt en tidsbegränsad anställning enligt AB:s regler. Det innebär att AB ger arbetsgivaren ytterligare en möjlighet att träffa tidsbegränsade avtal förutom de regler som finns i 5 § LAS. En tillsvidareanställning ger, som tidigare framförts, normalt arbetstagare en större anställningstrygghet än en tidsbegränsad anställning. Däremot kan sägas att den visstidsanställda arbetstagaren som anställs på prov under den avtalade visstidsanställningen har en större anställningstrygghet än den provanställning som följer av 6 § LAS.²³³ Arbetsgivaren och arbetstagaren är bundna i ett anställningsförhållande för den avtalade tiden som omfattar sex månader, om ingen av parterna missköter sina skyldigheter på ett sådant sätt att det finns laglig grund att upplösa anställningsrelationen.

En analys av LAS:s och AB:s bestämmelser visar att parterna ingår anställningsavtalet om provanställning med olika utgångspunkter. LAS:s regler bygger på att det i grunden ska finnas ett permanent behov av arbetskraft och att anställningen automatiskt övergår till en tillsvidareanställning om provtiden utfaller väl för både arbetsgivare och arbetstagare. I lagen krävs ett aktivt handlande från arbetsgivarens sida om han/hon vill avbryta provanställningen. Enligt AB är provanställning en tidsbegränsad anställning. Det är inte självklart att provanställningen ska resultera i en tillsvidareanställning, även om arbetstagaren uppfyller arbetsgivarens alla förväntningar och önskar få en tillsvidareanställning. Enligt AB krävs ett aktivt handlande från arbetsgivaren i form av ett nytt anställningsavtal, om arbetstagaren ska erhålla en tillsvidareanställning. Det finns således ingen risk för att arbetsgivaren blir bunden av en oönskad tillsvidareanställning på grund av att han/hon förhållit sig passiv och inte gett arbetstagaren besked om att anställningen inte kommer att fortsätta. Detta kan däremot inträffa med LAS:s regler, i det fall arbetsgivaren inte ger arbetstagaren besked om att provanställningen ska upphöra senast sista dagen på provanställningens sexmånadersperiod. Om arbetsgivaren förhållit sig passiv och försummar detta, övergår arbetstagarens anställning automatiskt i en tillsvidareanställning utan att något nytt anställningsavtal behöver upprättas.

Det finns inga riktlinjer i AB om att provanställningar ska användas när det föreligger ett permanent behov av arbetskraft. Det finns heller inga uttalanden i AB om att provanställningen syftar till en tillsvidareanställning. Kortsiktigt d.v.s. under den avtalade anställningsperioden kan sägas att en arbetstagare som anställs på prov, enligt AB:s regler, erhåller ett starkare anställningsskydd jämfört med den reglering som finns i LAS.²³⁴ Långsiktigt är LAS:s regler mer

²³³ Detta gäller under förutsättning att parterna inte avtalat om att den tidsbegränsade anställningen kan sägas upp av både parter med iakttagande av viss uppsägningstid.

²³⁴ Detta gäller under förutsättning att parterna inte har kommit överens om möjlighet att säga upp avtalet med en ömsesidig uppsägningstid.

förmånliga för arbetstagarens sysselsättningsstrygghet, eftersom detta anställningsavtal i grunden bygger på att anställningen ska övergå i en tillsvidareanställning.

Av regeringens uttalande i 2006/07 års proposition framgår att det inte är meningen att utöka den tid en arbetstagare kan vara tidsbegränsat anställd genom att inleda en tidsbegränsat anställning med en provanställning.²³⁵ AB:s konstruktion av provanställning får dock den konsekvensen för den enskilde arbetstagaren. En anställning på prov utgör inte en sådan tidsbegränsad anställning som enligt 5 § LAS inräknas i de tidsbegränsade anställningar som innebär en automatisk omvandling till tillsvidareanställning efter viss tid. Arbetstagare i kommun och landsting kan inleda sin anställning hos arbetsgivaren med en tidsbegränsad anställning på prov för att när denna anställning avslutats, erbjudas en annan tidsbegränsad anställning som t.ex. vikarie eller en allmän visstidsanställning. Ytterst innebär det för arbetstagare i kommun och landsting att de kan vara tidsbegränsat anställda i upp till och med fyra och ett halvt år utan att deras tidsbegränsade anställning omvandlas till en tillsvidareanställning. Denna tid kan bli ännu längre om arbetstagaren också är säsonganställd hos arbetsgivaren.

För lärare, enligt bilaga M till AB, kan tiden i en tidsbegränsad anställning bli ännu längre. Arbetstagare som inte tidigare haft en tillsvidareanställning kan automatiskt anställas på prov under 12 månader. Om denna tidsbegränsade anställning på prov upphör efter 12 månader kan arbetstagaren anställas på nytt i en tidsbegränsad anställning, t.ex. som vikarie eller i en allmän visstidsanställning. Den tidsbegränsade anställningen på prov inräknas inte i den omvandlingsbestämmelse som framgår av 5 § LAS. Det innebär att de arbetstagargrupper som omfattas av bilaga M kan vara tidsbegränsat anställda under fem år utan att de erhåller en automatisk tillsvidareanställning. Avtalets konstruktion i denna del är, som jag ser det, inte förenlig med den målsättning som framgår av uttalanden i förarbetena till LAS eller intentionerna i visstidsdirektivet.²³⁶

Även om en provanställning betraktas som en anställning på viss tid framgår av AB 35 § mom 1a) att anställningstiden inte kan tillgodoräknas för att uppnå företrädesrätt enligt 25 § LAS. Anställningstid i provanställning enligt 6 § LAS kvalificerar inte till företrädesrätt. Däremot ger i princip alla tidsbegränsade anställningar enligt 5 § LAS en möjlighet för arbetstagare att

²³⁵ Prop. 2006/07:111 s. 29–30.

²³⁶ Se Rådets direktiv (99/70/EG) om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICVE och CEEP som Sverige implementerat genom 5 § LAS. Se även TCO:s anmälan till EU-kommissionen om att 5 § LAS innebär ett missbruk av EU:s visstidsdirektiv, http://www.tco.se/Templates/Page1_____681.aspx?DataID=9955.

erhålla företrädesrätt till återanställning, eftersom tidsbegränsade anställningar enligt denna bestämmelse omfattas av 25 § LAS.²³⁷ Arbetstagarens anställningstrygghet är sämre i AB jämfört med LAS, eftersom arbetstagarens anställningstid i den tidsbegränsade anställningen på prov inte tillgodoräknas för att uppnå företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS eller ligger till grund för omvandling av anställningsform enligt 5 § LAS.

Av SKL:s kommentarer till AB framgår att om provanställningen fortsätter efter den bestämda provperioden övergår den till en tillsvidareanställning.²³⁸ Detta är inte någon skillnad jämfört med gällande rätt. Ett anställningsavtal kan ingås muntligt, skriftligt eller konkludent. Huvudregeln i LAS är att ett anställningsavtal gäller tillsvidare. I det fall arbetsgivaren godkänner att arbetstagaren fortsätter att arbeta efter den avtalade provtidens utgång kan det anses som att ett anställningsavtal har uppkommit konkludent, även om inget uttryckligt uttalats mellan parterna, Finns inget uttalat om anställningsform presumeras, enligt 4 § LAS, att anställningen gäller tillsvidare. AB:s konstruktion i denna del innebär inte någon större anställningstrygghet för de arbetstagare som omfattas av avtalet än gällande rätt.

Av lagens ordalydelse kan inte utläsas något krav på att det ska finnas ett objektivt fastställt provbehov.²³⁹ Det framgår dock av förarbetena att det ska föreligga ett verkligt provbehov och det anges också exempel på när provanställningar kan anses vara motiverade utan att det betraktas som ett kringgående av lagens regler om tillsvidareanställning. AB ålägger arbetsgivaren en primär förhandlingsskyldighet enligt 11 § MBL inför en avsikt att träffa avtal om provanställning. Denna skyldighet finns inte enligt LAS:s regler. Förhandlingen ger den fackliga organisationen en möjlighet att påverka arbetsgivaren att inte vidta provanställning i det fall arbetstagarparten anser att det inte finns behov av att arbetstagaren ska provanställas. Om parterna inte blir överens i förhandlingarna är det dock arbetsgivaren som avgör om arbetstagaren ska provanställas.

Av HÖK 10 framgår att lärare inklusive förskollärare, fritidspedagoger, hemspråkstränare och SFI-lärare generellt kan anställas på prov om de inte tidigare haft en tillsvidareanställning i dessa funktioner. Provanställningen omfattar 12 månader, vilket är en dubbelt så lång tid som enligt lagens regler. AB får till konsekvens att arbetstagare som har haft långvariga tidsbegränsade anställningar ändå kan provanställas innan de erhåller en tillsvidareanställning. Avtalets konstruktion medger, för dessa arbetstagargrupper, en möjlighet till

²³⁷ Med undantag för arbetstagare som anställs efter 67 års ålder vars anställningstid inte heller kvalificerar till företrädesrätt, se 33 § LAS.

²³⁸ Se SKL:s kommentar 4 § Anställningsformer, s. 9.

²³⁹ Prop. 1981/82:71 s. 49. Se även Lunning, L., Toijer, G., *Anställningsskydd*, s. 260.

provanställning som är större än lagens regler. Det gäller båda avseende situationer när denna anställningsform kan användas och under vilken period en arbetstagare kan vara provanställd. Jag ställer mig frågande till om AB:s konstruktion med generella provanställningar på viss tid, för arbetstagare som inte haft en tillsvidareanställning, är förenlig med det ändamål som provanställningar ska ha enligt gällande rätt.

Den möjlighet som nuvarande lagstiftning ger att träffa tidsbegränsade anställningar i form av s.k. allmän visstidsanställning kan, enligt min mening, medföra att man kan ifrågasätta behovet av att en provanställning ska utgöra en tidsbegränsad anställning. Om det synsätt på tillsvidareanställningar som framkommer i 2005/2006 års proposition är rådande bör det, enligt min mening, tydligare speglas i lagstiftningens utformning. Det kan det vara på sin plats att ställa frågan om det inte bör ske en inskränkning i arbetsgivarens möjlighet att nyttja allmän visstidsanställning om det finns förutsättningar att använda någon av de andra tidsbegränsade anställningarna i LAS. Det skulle medföra att arbetsgivaren inte kan använda allmän visstidsanställning när det finns underlag för t.ex. ett vikariat. Arbetsgivaren skulle heller inte kunna använda sig av visstidsanställning när det finns underlag för provanställning enligt 6 § LAS. Lagstiftningen skulle ändå ge arbetsgivaren en flexibilitet att anställa arbetstagare för viss tid, genom att ytterst kunna använda allmän visstidsanställning när förhållandena är sådana att inte någon annan visstidsanställning kan användas. En konsekvens av en sådan reglering blir att arbetsgivarens möjligheter att växla mellan provanställning, vikariat, och allmän visstidsanställning för att ha samma arbetstagare i en tidsbegränsad anställning utan att få den omvandlad till en tillsvidareanställning begränsas. På så sätt skulle LAS:s utgångspunkt att tillsvidareanställningar ska utgöra den huvudsakliga anställningsformen på den svenska arbetsmarknaden få ett bättre fäste även i kollektivavtalen inom kommuner och landsting.

4.7.2 Utökad möjlighet till tidsbegränsade anställning

Av 2 kap 4 § mom 4 AB framgår att lokala arbetsgivare och arbetstagarorganisationer kan träffa kollektivavtal om avvikelser från 5 § LAS, som rör tidsbegränsade anställningar, i andra fall än de som anges i AB. SKL har i sina kommentarer angett att detta kan vara aktuellt inför en omorganisation eller vid anställning av viss eller vissa arbetstagare t.ex. efter samråd med arbetsmarknadsmyndighet. Bestämmelsen i AB i kombination med SKL:s kommentar indikerar, som jag förstår det, att de lokala parterna, i kollektivavtal, kan komma överens om kollektivavtal som ger utökade möjligheter att träffa

tidsbegränsade anställningar och med andra villkor än vad som anges i LAS samt de centrala kollektivavtalen.

Det finns ingen uttalad målsättning i de landstings/kommunala avtalen att tillsvidareanställning ska utgöra den normala anställningsformen i verksamheten. Det finns heller inga riktlinjer i avtalen hur en avvikelse från 5 § i LAS kan ta form. Det saknas uttalanden i AB som kan påverka eller begränsa de lokala parternas avtalsfrihet. I LAS finns ingen EU-spärr vad gäller hur länge en arbetstagare kan var tidsbegränsat anställd utan att det strider mot visstidsdirektivet. Teoretiskt kan parterna i ett lokalt kollektivavtal t.ex. reglera att tiden innan en omvandling inträder ska vara längre än i LAS, eller att den kvalifikationstid om fem år som anges i 5 § LAS, ska vara kortare än vad den bestämmelsen anger. I båda dessa fall skulle en arbetstagare erhålla en sämre anställningstrygghet jämfört med gällande lagstiftning.

I 2005/06 års proposition kan utläsas vilket synsätt lagstiftaren då hade på tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar som anställningsformer. Av propositionen framgår att tillsvidareanställningar inte bara ansågs ge arbetstagare en större trygghet jämfört med tidsbegränsade anställningar. Ett skäl för att tillsvidareanställningar skulle utgöra huvudformen på den svenska arbetsmarknaden var att denna form av anställning bättre kunde främja deltagandet i den sociala gemenskapen på arbetsplatsen och ge arbetstagaren ökade möjligheter till personlig utveckling. Tillsvidareanställda arbetstagare bedömdes jämfört med tidsbegränsat anställda ha bättre utvecklings- och utbildningsmöjligheter i arbetet samt bättre utsikter på arbetsmarknaden. Dessutom ansågs det lättare för arbetstagare med tillsvidareanställning att få lån hos kreditgivare. Detta betraktades kunna ha konsekvenser för den enskilde arbetstagarens möjligheter att bilda familj, att bli integrerad och förhållandena ansågs även ha effekter på hälsan.²⁴⁰ Anställningsformen antogs därmed kunna ha betydelse för hur trygg arbetstagaren upplever sin livssituation.

Vilken anställningsform en arbetstagare upprätthåller har betydelse ur många olika aspekter. Av AB framgår att en arbetstagare måste ha en sammanhängande anställningstid av minst tre månader för att erhålla månadslön. Ett ytterligare krav för att få månadslön är att sysselsättningsgraden omfattar minst 40 % av heltidstjänstgöring. Månadslön innebär en jämn inkomst för arbetstagaren där t.ex. antalet helgdagar under en månad inte reducerar månadslönen. Arbetstagare med tidsbegränsade anställningar under tre månader och timanställda erhåller timlön. I kommuner är det inte bara kvinnor som dominerar bland dem som har tidsbegränsade anställningar. Det är också två av tre

²⁴⁰ Prop. 2005/06:185 s. 38.

kvinnor som är timanställda.²⁴¹ Dessa arbetstagare inom kommun och landsting har en större ekonomisk osäkerhet jämfört med dem som har tillsvidareanställningar eller långa tidsbegränsade anställningar med månadslön. Den ekonomiska osäkerheten om inkomstens storlek försvårar planeringen av arbetstagarens dagliga liv och sådana förhållanden skapar en utsatthet för arbetstagaren.

Håkansson har i sin forskning undersökt om tidsbegränsade anställningar är en språngbräda till tillsvidareanställningar eller om dessa anställningar innebär en segmentering på arbetsmarknaden. Hennes studie visar att tidsbegränsade anställningar generellt sett leder till tillsvidareanställningar i högre grad inom privat sektor jämfört med den offentliga. Männerna etablerar sig i högre utsträckning än kvinnorna, vilket gäller både för arbetare och tjänstemän. Oavsett vilken typ av tidsbegränsad anställning det rör sig om visar Håkanssons studie att tidsbegränsade anställningar inom vård- och omsorgssektorn i minst utsträckning ledde till tillsvidareanställningar.²⁴² Kvinnor med tidsbegränsade anställningar hade i betydligt lägre grad övergått till tillsvidareanställningar jämfört med männen. Detta gällde för samtliga åldersgrupper. Kvinnor tenderade istället att gå mellan olika typer av tidsbegränsade anställningar som avlöste varandra. Personalomsättningen bland de tidsbegränsat anställda var i Håkanssons undersökning som helhet cirka 10 gånger större jämfört med tillsvidareanställda arbetstagare. Håkanssons studie visar att en tidsbegränsat anställd arbetstagare löpte en betydligt större risk att drabbas av arbetslöshet under uppföljningsperioden jämfört med en tillsvidare anställd arbetstagare.²⁴³

Den svenska arbetslöshetsförsäkringen är frivillig. Den som inte är ansluten till en a-kassa kan ändå ha rätt till ersättning om arbetsvillkoret är uppfyllt, men personen har då endast rätt till ersättning enligt grundförsäkringen. För rätt till inkomstrelaterad ersättning krävs 12 månaders medlemskap i a-kassa. Om arbetstagaren inte har några egna medel till sin försörjning eller om ersättningen från arbetslöshetsförsäkringen inte täcker den arbetslöses grundläggande behov återstår bara det yttersta försörjningsstödet som tillhandahålls inom socialtjänsten. Arbetslöshetsförsäkringen har under de senaste åren varit föremål för materiella förändringar. Några av de förändringar som genomförts under år 2007 är att arbetsvillkoret har skärpts från 70 tim/månad till 80

²⁴¹ Regerings skrivelse 2009/10:34 *Sveriges handlingsprogram för tillväxt och sysselsättning–uppföljningsrapport 2009*, s. 55.

²⁴² Här menar dock Håkansson att olika branschers konjunkturläge spelar in, Håkansson, K., *Språngbräda eller segmentering*, s. 51.

²⁴³ Håkansson, K., *Språngbräda eller segmentering*, s. 37, s. 39, s. 41, s.48, s. 53–55. Se även Barbieri, P, *Flexible Employment and Inequality in Europe*, s. 624.

tim/månad under minst 6 månader inom en ramtid av 12 månader. Ersättningsnivån vid arbetslöshet sänktes stegvis så att den arbetslöse de första dagarna erhåller 80 % av genomsnittlig beräknad daglön under de senaste 12 månaderna innan anmäld arbetslöshet, efter 200 dagar 70 % och efter 300 dagar 65 %. Försäkringen täcker inte 100 % av den inkomst som arbetstagaren hade när han/hon arbetade, eftersom det finns ett tak på 18 700 kr/månad, vilket ger högst 680 kronor i dagpenning. Ersättningsperioden begränsades till 300 dagar och den geografiska samt yrkesmässiga begränsningen av de arbetsökande de första 100 dagarna togs bort. För att få rätt till en ny ersättningsperiod när ersättningsperioden tagit slut måste ett nytt arbetsvillkor ha uppfyllts inom ersättningsperioden. Under år 2008 höjdes antalet karensdagar från fem till sju dagar. Det innebär att arbetslöshetsperioden inleds med sju karensdagar, vilket medför att den arbetslöse under denna tid inte har någon inkomst. Karensdagarna gäller för varje ny ersättningsperiod om 300 dagar. Ersättningstiden för deltidsanställda arbetstagare blev kortare samma år. Deltidsanställda kan numera, enligt 7 § Förordningen om arbetslöshetsförsäkring, erhålla högst 75 dagar ersättningsdagar-/ersättningsperiod för veckor som arbetstagaren utför eller deklarerar deltidsarbete. Resterande ersättningsdagar i perioden får endast användas för veckor när personen är arbetslös. Detta gäller för alla anställningsformer även timanställningar.²⁴⁴ Bestämmelserna i arbetslöshetsförsäkringen visar att tidsbegränsat anställda arbetstagare som periodvis behöver nyttja arbetslöshetsförsäkringen drabbas av ett ekonomiskt avbräck. I detta avseende utgör en tidsbegränsad anställning, som sannolikt innehåller periodvisa avbrott i sysselsättningen, en mer utsatt anställningsform jämfört med en tillsvidareanställning.

Den finns en omfattande internationell forskning som har försökt identifiera olika kännetecken på vad som är att betrakta som utsatta/otrygga arbeten. Tidsbegränsade anställningar har varit ett kännetecken för utsatta arbeten allt sedan 1980-talet och framåt.²⁴⁵ Att tidsbegränsat anställda arbetstagare kan anses vara en mer utsatt grupp på arbetsmarknaden har fler orsaker än det som är kopplat till den dagliga försörjningen. Reinert m.fl. definierar bl.a. tidsbegränsade anställningar som atypiska arbeten och menar att dessa former av

²⁴⁴ Förordning (1997:835) om arbetslöshetsförsäkring 7§. Se även *36 beslut som har förändrat Sverige, LO-TCO Rättsskydd Årsredovisning 2009*, s. 4–5.

²⁴⁵ Se t.ex. Broughton, A, Biletta, I., Kullander, *Flexible forms of work: very atypical contractual arrangements*, Barbieri, P., *Flexible employment an inequality in Europe*, European Commission *Green Paper on Modernising Labour Law to Meet the Challenges of the 21 st Century*, Evans, J., Gibb, E., *Moving from precarious employment to decent work*, Fudge J., *Mesasuring precarious work, the institutional indicators*, European lawyers *Declaration: For a labour law which really protect workers*, International Labour Organisation, *Policies and regulations to combat precarious employment*, Jonsson I., Nyberg, A., *Precarious work and precarious unemployment*.

anställningar innebär förutom lägre inkomstnivåer, lägre kontroll över arbetet och ett lågt socialt skydd.²⁴⁶ Ashiagbor framför i sin forskning att arbetstagare som är tidsbegränsat anställda riskerar att bli diskriminerade vad avser lön och pensionsförmåner, de har mindre möjligheter att få kompetensutveckling och förbättra sin karriärplanering.²⁴⁷ Av kommissionens meddelande KOM 2007 (359) slutlig framgår att visstidsanställda arbetstagare är en grupp som mest drabbas av underinvestering i utbildning.²⁴⁸

Av regerings skrivelse 2008/09:198 framkommer att både kvinnor och män har lägre löner om de arbetar inom den kommunala sektorn och att löneskillnaderna är relativt små. Det framgår av regeringens skrivelse, att detta kan ha samband med att den kommunala sektorn har en stor överrepresentation av kvinnor. Yrken som domineras av kvinnor har lägre löner än de som domineras av män och männen i de kvinnodominerade yrkena tenderar även att ha lägre lön än andra män.²⁴⁹ Arbetstagarna i kommuner riskerar således inte bara att bli utsatta på grund av att de arbetar viss tid och får begränsad kompetensutveckling, de är också utsatta på grund av att de arbetar i yrken med låga löner. I grunden handlar detta om hur yrken inom vård- och omsorg värderas, och det är, enligt min mening, inte är självklart att den konkurrensutsatta, privata sektorn ska vara löneledande på arbetsmarknaden.

Den 1 juli 2007 infördes allmän visstidsanställning som en form av tidsbegränsad anställning i LAS. En utgångspunkt för regeringen är att det ska vara lätt att anställa för arbetsgivaren. Regeringen ansåg att arbetsgivarens möjlighet att anställa arbetstagare på viss tid under förhållandevis långa perioder skulle underlätta att anställningar kom till stånd. Möjligheter att anställa för begränsad tid ansågs av regeringen öka arbetsgivarens flexibilitet vid anställningstillfället.²⁵⁰ Regeringens uttalanden att öka flexibiliteten för att få till stånd nyanställningar stämmer med den normbildning som kommer till uttryck i kommissionsmeddelandet (2007)359 slutlig om gemensamma principer för flexicurity. Av kommissionsmeddelandet framgår bl.a. att flexibilitet dels

²⁴⁶Reinert, D., Flaspöler E., Hauke, A., *Identification of emerging occupational safety and health risks*, s. 9.

²⁴⁷ Ashiagbor, D., *Promoting Precariousness? The response of EU Employment Policies to Precarious Work*, s. 82. Se även Fudge, Owens, *Precarious work, Women, and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*, s. 13.

²⁴⁸ Europeiska Gemenskapernas Kommission, Bryssel, den 27.6 2007 KOM(2007) 359 slutlig. Meddelande från Kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Gemensamma principer för flexicurity: Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet*, SEK {(2007) 861} {SEK(2007)862} s. 4.

²⁴⁹ Regeringens skrivelse 2008/09:198 *En jämställd arbetsmarknad–regeringens strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och näringslivet*, s. 22.

²⁵⁰ Prop. 2006/07:111 s. 27.

handlar om åtgärder som gör det lättare för arbetsgivare att anställa, dels skapa flexibla arbetsorganisationer som snabbt och effektivt kan klara nya produktionsbehov. Mot bakgrund av det synsätt på anställningsformer som kommer till uttryck i 2005/06 års proposition kan man, enligt min mening, iakta att det har skett en förändring av de föreställningar om vad som krävs för att målet om en hög sysselsättning ska kunna uppnås. I 1974 års LAS prioriterades tillsvidareanställning som anställningsform eftersom denna, enligt LAS; innebär det största anställningstryggheten.²⁵¹ Den nya lagstiftningen visar att målet om en hög sysselsättning går före enskilda arbetstagares anställningstrygghet. Av ovan redovisade analys framgår att det är de mest utsatta arbetstagarna (d.v.s. arbetstagare som inte kan konkurrera sig till en tillsvidareanställning på heltid) som får tillgodose arbetsgivarens flexibilitet. För att överhuvudtaget få ett arbete måste dessa arbetstagare acceptera sämre anställningsvillkor. En sådan utveckling bidrar till att öka istället för att minska segmenteringen på arbetsmarknaden.

Tidsbegränsat anställda arbetstagare, företrädesvis kvinnor utgör, som jag ser det, en flexibel arbetskraft hos enskilda arbetsgivare i kommuner och landsting. För detta får de betala ett högt pris. Förhållandet att vara en tidsbegränsat anställd arbetstagare innebär en utsatthet, socialt, ekonomiskt och medicinskt. Tillsammans med staten har arbetsmarknadens parter en viktig uppgift att vidta åtgärder för att öka möjligheterna för arbetstagare i kommuner och landsting att erhålla en tillsvidareanställning. Detta kan inte minst vara av betydelse för att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden, vilket sägs vara ett viktigt politiskt mål.

4.7.3 Deltidsnorm i AB

Kvinnor arbetar deltid i betydligt större omfattning än män. Statistik från år 2009 visar att 66 % av alla anställda kvinnor i åldern 20–64 år arbetade heltid och 34 % arbetade deltid. För männen var motsvarande siffror 89 % respektive 11 %.²⁵² I kvinnodominerade yrken är deltidsanställningar vanligare än i yrken där männen utgör en majoritet. Detta framgår av regeringens skrivelse 2008/09:198.²⁵³ Mäns deltidsarbete är oftare självvalt medan kvinnors deltidsarbete i stor utsträckning beror på att det inte finns några möjligheter att arbeta heltid.²⁵⁴ Av Håkanssons studie framgår att tidsbegränsat anställda arbetstagare arbetar deltid i betydligt större utsträckning än tillsvidareanställda

²⁵¹ LAS kan ses som ett verktyg i det politiska målet om att uppnå full sysselsättning.

²⁵² SCB, *På tal om kvinnor och män, Lathund om jämställdhet*, s. 50.

²⁵³ Skr 2008/09:198, *En jämställd arbetsmarknad – regeringens strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och i arbetslivet*, s. 14.

²⁵⁴ SOU 2005:66 s. 183–184.

arbetstagare. Över hälften av de tidsbegränsat anställda som arbetade deltid önskade öka sin arbetstid d.v.s. de var undersysselsatta.²⁵⁵

Av 5 § 1 mom 1a) AB framgår att parterna uttalat att när arbetstiden för deltidсанställda arbetstagare bestäms, ska det eftersträvas att de har en arbetstid som uppgår till i genomsnitt minst 20 timmar per vecka. Av HÖK mellan SKL och Kommunal kan utläsas att parterna har en ambition att öka antalet heltidsanställningar och främja en arbetstidsförläggning som är hållbar ur ett hälsoperspektiv. Enligt vad som framkommer i avtalet ska parterna tillsätta en arbetsgrupp som bl.a. ska analysera olika arbetstidsavtal/modeller.²⁵⁶ Även om den här nya skrivelsen i HÖK 10 kan ses om ett framsteg, saknar regleringen konkreta riktlinjer eller handlingsalternativ om hur en bra arbetsmiljö kan kombineras med heltidsanställningar. Skrivningen i HÖK är, enligt min mening, kraftlös och innebär inga förpliktelser. Det är, som jag ser det, tveksamt om arbetsmarknadens parter har möjlighet att, inom ramen för en kollektivavtalsreglering, åstadkomma en betydligt högre andel heltidsanställningar i kommuner och landsting.

Arbetstagare som arbetar deltid i verksamheten och samtidigt har en skyldighet att dels vikariera för annan arbetstagare, dels fullgöra fyllnadstid är, enligt min mening, en billig arbetskraftsreserv för arbetsgivaren jämfört med att anställa externa arbetstagare som bl.a. kräver upplärningstid. En deltidсанställd arbetstagare som beordras att arbeta fyllnadstid ersätts med 120 % per timme. Beordrad övertid innebär ett lönepåslag med 180 % respektive 240 % beroende på om det rör sig om enkel eller kvalificerad övertid. Deltidsanställda arbetstagares arbetstid är också lättare att förskjuta eftersom det finns manöverutrymme inom ramen för ett heltidsmått. Möjligheten att nyttja deltidсанställda som arbetskraftsreserv är ett enkelt, billigt och flexibelt sätt för arbetsgivare att tillgodose nya arbetskraftsbehov. Som ovan framgått utgör kvinnor en majoritet av de deltidсанställda arbetstagarna. Det innebär att det främst är kvinnor som utgör den enkla, billiga och flexibla arbetskraften i kommuner och landsting.

Enligt gällande lagstiftning ges deltidсанställda arbetstagare företräde till högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § LAS. Detta utgör, enligt lagen, en individuell rättighet som arbetsgivaren har en skyldighet att beakta. Rätten till högre sysselsättningsgrad tillkommer både tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda arbetstagare. Om flera deltidсанställda anmält önskemål om högre sysselsättningsgrad bestäms turordningen mellan dem, enligt gällande

²⁵⁵ Håkansson, K., *Språngbräda eller segmentering*, s. 38.

²⁵⁶ Enligt Annica Jansson . Kommunal finns idag inte något redovisat arbete från arbetsgruppen. Gruppens arbete ska vara avslutat i april 2012.

rätt, med utgångspunkt av arbetstagarens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde.

Av AB framgår att arbetsmarknadens parter har avtalat bort den individuella rättighet som en arbetstagare har till högre sysselsättningsgrad, även om han/hon uppfyller de krav som lagen ställer för att regeln ska tillämpas. AB:s bestämmelse innebär att det ska ske en prövning om en arbetstagare som är anställd på arbetsstället och som har anmält intresse ska erbjudas högre sysselsättningsgrad. Hur denna bestämmelse i AB närmare ska tillämpas kan de lokala parterna komma överens om i ett lokalt kollektivavtal. Om lokal överenskommelse inte träffats gäller AB:s bestämmelser. Av SKL:s kommentar framgår att prövningen består av tre delar. I den första delen prövas om arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna. Denna prövning är densamma som i gällande rätt. SKL har anfört att i det fall det rör sig om samma arbetsuppgifter som den arbetstagaren utför, får det antas att arbetstagaren i normalfallet har tillräckliga kvalifikationer. SKL:s skrivning indikerar, som jag förstår den, att det kan finnas situationer där en arbetstagare som utför samma arbetsuppgifter ändå inte kan uppfylla kravet på tillräckliga kvalifikationer för en högre sysselsättningsgrad. Vad detta skulle kunna vara för situationer kan dock inte utläsas av kommentaren. Den andra prövningen att arbetsgivarens behov av arbetskraft ska tillgodoses genom att arbetstagaren får utökad arbetstid överensstämmer med gällande rätt. Den tredje prövningen avviker från gällande rätt. Av SKL:s kommentar kan utläsas att om flera arbetstagare har anmält anspråk på högre sysselsättningsgrad görs en prövning utifrån sedvanliga rekryteringsprinciper. Vad det innebär framgår inte av kommentaren. Jag tolkar dock detta som att prövningen innebär att arbetsgivaren har rätt att ge den högre sysselsättningsgraden till den arbetstagare som arbetsgivaren bedömer vara mest meriterad för arbetsuppgifterna. Enligt LAS:s regler gäller att rätten till högre sysselsättningsgrad ska tillkomma den arbetstagare som har längst anställningstid hos arbetsgivaren. Vid lika anställningstid ska högre ålder ge företräde. Anställningstid och ålder finns inte med som urvalskriterier i AB:s bestämmelser.

Bestämmelsen i AB innebär, om SKL:s kommentar ska vara vägledande, att arbetstagare som arbetat deltid under lång tid och har en hög ålder, kan förbigås av en yngre arbetstagare med kortare anställningstid om arbetsgivaren bedömer henne/honom mer effektiv och kompetent. Detta synsätt stämmer med de normer som kommer till uttryck i kommissionens meddelande om gemensamma principer för flexicurity. Av kommissionsmeddelandet framkommer att arbetsgivare generellt sett har behov av att rekrytera medarbetare med färdigheter som bättre tillgodoser företagets krav och som är mer produktiva

och anpassningsbara än de som finns i verksamheten.²⁵⁷ Kommissionens uppfattning och AB:s innehåll innebär dock en krock med de normer som ligger till grund för LAS:s konstruktion. Lagen bygger på att arbetstagare med längre anställningstid ska ha ett starkare skydd och företräde till anställning, om han/hon har tillräckliga kvalifikationer för de anställningar som finns hos arbetsgivaren, i det fall det uppstår konkurrens om arbetstillfällen hos arbetsgivaren.

Av AB framgår att parterna har ersatt begreppet driftsenhet med arbetsställe. Om de lokala parterna inte har träffat någon överenskommelse om tillämpningen av bestämmelsen om högre sysselsättningsgrad gäller den definition som de centrala parterna gjort vad avser arbetsställe. Inom landsting /region menas med arbetsställe vårdavdelning, vårdcentral eller motsvarande. Företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad begränsat till den vårdavdelning arbetstagaren arbetar, innebär en klar inskränkning i företrädesrättens räckvidd jämfört med gällande rätt. Som jag förstår lagstiftningens driftsenhetsbegrepp på detta område, skulle driftsenhet utgöra ett helt sjukhus d.v.s. alla vårdavdelningar som inryms i sjukhuset. Avtalets konstruktion innebär att deltidsanställda arbetstagare i landstingets verksamhet sannolikt har mindre möjligheter att få företräde till anställning med högre sysselsättningsgrad än vad som regleras i lagstiftningen.

I kommuner utgör arbetsställe, enligt AB, den organisatoriska enhet som leds av en arbetsledare som beslutar om anställning. Inom barn- och skolomsorg kan detta i vissa fall innebära att en arbetstagare får en utsträckt rätt till högre sysselsättningsgrad. Om kommunen har organiserat sin verksamhet så att t.ex. en rektor har ansvar för ett geografiskt område med ett flertal daghem och skolor har den deltidsanställda arbetstagaren företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad inom alla enheter. Risken är dock att det kan bli konkurrens mellan arbetstagare till anställning med högre sysselsättningsgrad. I sådana situationer kan arbetsgivaren anställa den som arbetsgivaren anser mest lämplig.

Inom äldreomsorgen kan begreppet arbetsställe innebära en inskränkning av arbetstagarnas företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad jämfört med gällande rätt. Äldreboenden som är organiserade med flera hemtjänstassistenter som ansvarar för olika delar av en huskropp kan innebära att varje hemtjänst-assistent leder och beslutar om anställning i sin del av huset. Det skulle ytterst kunna innebära att arbetstagare inom samma byggnad, inte med stöd av AB:s regler kan återopa företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad inom en annan del av huset som är organiserad under en annan arbetsledare. Inom hemtjänsten

²⁵⁷ KOM (2007)359, *Gemensamma principer för flexicurity*, s. 2.

förekommer även att hemtjänstassistenter är ansvarig arbetsledare för olika geografiska områden. En konsekvens av AB:s bestämmelser kan vara att ett vårdbiträde inte kan åberopa högre sysselsättningsgrad till ett geografiskt område som ligger helt nära det område han/hon normalt har sin tjänstgöring om ansvaret för detta område åligger en annan arbetsledare.

Avsaknaden av konkreta riktlinjer i avtalen vad gäller att åstadkomma heltidsanställningar för arbetstagare i kommuner och landsting tillsammans med AB:s reglering om högre sysselsättningsgrad innebär, som jag ser det, att det finns en *deltidsnorm i de landstings/kommunala avtalen* som är starkare än den heltidsnorm som finns i LAS. Deltidsnormen drabbar främst kvinnor, eftersom de i högre grad än män upprätthåller deltidarbete i kommuner och landsting. Ett deltidarbete påverkar arbetstagarens ekonomiska situation och gör henne/honom mindre ekonomiskt självständig på både kort och lång sikt. Ett deltidarbete ger lägre lön, påverkar både ersättningen i sjuk- och arbetslöshetsförsäkringen samt den livsinkomst som ligger till grund för den framtida pensionens storlek.²⁵⁸

Inom kommun och landsting förekommer att arbetstagare anställs på ”timtid” d.v.s. att deras sysselsättningsgrad understiger 16 timmar i genomsnitt per vecka. Det är framförallt i glesbygd, och mindre städarbeten som sådana anställningar kan förekomma. De arbetstagare som har en genomsnittlig arbetstid som utgör mindre än 20 timmar timmar/vecka uppfyller inte villkor enligt 12 § i lag om arbetslöshetsförsäkring. Det innebär att de inte är berättigade till arbetslöshetsersättning vid arbetslöshet. Dessa arbetstagare har heller inte rätt till månadslön.

En deltidanställd arbetstagare som tillfälligt har arbetat heltid som t.ex. vikarie eller på fyllnadstid kan inte räkna med att erhålla arbetslöshetsersättning för heltid om han/hon därefter fortsätter att arbeta på deltid. Av 7 § Förordning (1997:835) om arbetslöshetsförsäkring framkommer, som nämnts, att arbetstagaren bara har rätt till ersättning under 75 dagar under ersättningsperioden om 300 dagar. När dessa dagar är slut får arbetstagaren fortsätta att arbeta på deltid med den inkomst som deltidarbetet inbringar. Om arbetstagaren ska få rätt till ersättning från a-kassan tvingas han/hon säga upp sin anställning för att bli helt arbetslös. Deltidsarbetande arbetstagare i kommun och landsting är, som jag ser det, en ekonomisk utsatt grupp arbetstagare och de riskerar dessutom att fastna i sin utsatthet. Som ovan framgått är det främst är kvinnor som har anställningsvillkor som medför att de inte fullt ut

²⁵⁸ Se Regeringens skrivelse 2008/09:198 *En jämställd arbetsmarknad – regeringens strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet*, s. 14 och s. 36. Se även SOU 2005:66 s. 174.

kan nyttja arbetslöshetsförsäkringen. Man kan därför diskutera om inte försäkringens utformning utgör en indirekt diskriminering av deltidsanställda kvinnor i arbetslivet.

En del kommuner har tillhandahållit heltidsanställningar inom vårdsektorn för de arbetstagare som önskar heltid. Ett resultat av den ambitionen har i vissa fall blivit att arbetstagarna har fått håltimmar mitt på dagen i sitt arbetstidschema. Det finns exempel på kommuner som har arbetstidsscheman där vårdbiträden har sitt första arbetspass mellan kl. 07.30–12.30. Därefter följer håltimmar fram till att vårdbiträdet börjar sitt andra arbetspass samma dag, mellan kl. 15.30–20.30. Sådana arbetsvillkor förlänger arbetstagarens arbetsdagar och försvårar möjligheten att förena ett familje- och yrkesliv. Andra kommuner arbetar för att omreglera deltidsanställda arbetstagares grundanställningar till heltid, samtidigt som arbetsgivaren ökar möjligheterna för alla heltidsanställda arbetstagare att söka partiell tjänstledighet. Även om ambitionen med heltidsanställningar inom kommun och landsting kan ses som ett steg i rätt riktning kan den parallella processen med generösare inställningar till tjänstledigheter innebära ett dubbelt budskap. Partiell tjänstledighet utöver den rätt en arbetstagare har enligt t.ex. föräldradighetslagen indikerar, enligt min mening, att arbetsgivarna undandrar sig ansvaret för att organisera arbetet så att människor orkar och vill arbeta heltid under ett helt yrkesliv. Nu görs det främst till ett individproblem om arbetstagaren väljer att begära partiell ledighet. Det innebär att frågan om heltidsarbete riskerar att föras bort från den allmänna debatten och det blir inget fokus på anställningsvillkoren i kvinnodominerade arbeten. Om det finns en verklig vilja att ge alla arbetstagare inom vård- och omsorg som önskar ett heltidsarbete, arbetsuppgifter saknas inte, måste detta förenas med goda anställningsvillkor. Det är möjligt att arbetsvillkoren i kommuner och landsting i dessa avseenden beror på att arbetstagarna i huvudsak utgörs av kvinnor. Arbetsgivaren, kan enligt min mening, ha en föreställning om att kvinnor inte vill eller behöver ha en självständig ekonomisk ställning. Deras inkomst ses som ett komplement till en huvudförsörjare som normalt utgörs av mannen i familjen.

Det ligger en stor börda på människor att få ihop sina livspussel. Arbetstagare behöver förutsättningar för att kunna kombinera ett arbete med ett familjeliv utan ohälsosam stress och press, vilket följer med dåliga anställningsvillkor. I dessa avseenden kan politiskt styrda verksamheter vara progressiva och genom sitt eget agerande utöva en påverkan på övriga delar i samhället. Eftersom många kommuner och landsting har ansträngda ekonomier är det, enligt min mening, ett tänkbart sätt att komma tillrätta med problemen att staten överför medel till kommuner och landsting i syfte att uppnå flera

uttalade viktiga politiska mål.²⁵⁹ En omfördelning av resurser i syfte att möjliggöra heltidsanställningar med goda anställningsvillkor i branscher med mycket deltidsanställningar, skulle kunna innebära att de politiska ambitionerna får ett genomslag i praktisk tillämpning. Nuvarande anställningsvillkor i kommuner och landsting riskerar att legitimera och konservera den värde-diskriminering av yrken som företrädesvis kvinnor innehar.

5 Anställningstrygghet

5.1 Inledning

Den svenska lagen om anställningsskydd utgör dels ett medel för att uppnå målet om en hög och stabil sysselsättning, dels ska lagen ge arbetstagarna en trygghet i anställningen. Detta ska uppnås genom en rättslig konstruktion som balanserar arbetsgivarens intresse av ekonomisk effektivitet/flexibilitet och arbetstagarnas intresse av trygghet. LAS är utformad med inriktning på att skapa ett skydd i bestående anställning. Lagens konstruktion baseras på att det finns en ömsesidig lojalitetsplikt mellan arbetsgivare och arbetstagare. Den rådande värderingen för lagens uppbyggnad är stabilitet i relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare.

LAS kan sägas innehålla fyra kärnområden. Ett av dem är, som tidigare framgått, att en anställning normalt böra vara tillsvidare på heltid. Ett annat kärnområde i LAS är att en arbetsgivare som vill säga upp en arbetstagare ska ha saklig grund för uppsägningen. Det framgår av 7 § LAS. Av såväl 1973 års som 1981/82 års propositioner framkommer att arbetsbrist är saklig grund för uppsägning.²⁶⁰ I LAS finns ingen särskild definition av begreppet arbetsbrist, men av Arbetsdomstolens rättspraxis framgår att begreppet arbetsbrist har en rättsteknisk karaktär.²⁶¹ Enligt rättspraxis ska arbetsbrist förstås så, att under denna uppsägningsorsak inordnas alla förhållanden som inte beror på arbetstagaren personligen, utan där skälen till att anställningen upphör hänförs till verksamheten.²⁶² Om en arbetsgivare vidtar uppsägningar på grund av arbetsbrist och det drabbar flera arbetstagare är han/hon skyldig att iakttå turordningsreglerna enligt 22 § LAS. Turordningsreglerna betraktas som ett väsentligt område i LAS för att skydda de arbetstagare som har längre

²⁵⁹ Se regeringens skrivelse 2008/09/198 *En jämställd arbetsmarknad–regeringens strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet*, s. 37.

²⁶⁰ Prop. 1973:129 s. 123 och prop. 1981/82:71 s. 64–65. Se även DsA 1981:6 s. 30, AU 1981/82:11 s. 8 och Lunning, L., Toijer, G., *Anställningsskydd*, åttonde upplagan, s. 381.

²⁶¹ Se t ex AD 1994 nr 122, AD 1994 nr 140, AD 1995 nr 40, AD 2001 nr 107, AD 2003 nr 29 och AD 2003 nr 53. Se även Glavå, M., *Arbetsbrist och kravet på saklig grund*, s. 279–285.

²⁶² AD 1993 nr 61, AD 1995 nr 2, AD 2000 nr 18, AD 2001 nr 107 och AD 2002 nr 25.

anställningstid hos arbetsgivaren. Reglerna om företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS utgör ett slags ”efteranställningsskydd” för arbetstagarna. Dessa regler kan anses utgöra det fjärde kärnområdet i LAS. Bestämmelserna innebär att arbetstagare som sägs upp på grund av arbetsbrist, under vissa villkor har företräde till nyanställningar hos sin tidigare arbetsgivare. Till kärnområdena i LAS har det i lagstiftningen knutits ett antal procedurregler. Dessa regler omfattar bl.a. 15, 28, 30, 30 a och 31 §§ i LAS. Ändamålet med regleringen är att åstadkomma en samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagarpart vid anställningars ingående och avslutande. Dessa bestämmelser är i viss utsträckning dispositiva enligt 2 § LAS.

5.2 Inflytanderegler vid anställningens ingående och avslutande

Om en arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal träffar avtal om en tidsbegränsad anställning inom det område som täcks av kollektivavtalet har han/hon en underrättelseskyldighet. Arbetsgivaren ska, enligt 28 § LAS, snarast underrätta den berörda lokala fackliga organisationen om anställningsavtalet om det överstiger en månad. Syftet med underrättelsen är, enligt 1981/82 års proposition, att ge arbetstagarorganisationen en möjlighet att i ett tidigt skede av anställningstiden ta ställning till om tidsbegränsningen är fullt korrekt. Arbetstagarorganisationen kan göra en bedömning om det finns skäl att göra invändningar mot den tidsbegränsade anställningen och ytterst kräva att den ska gälla tillsvidare. Med det underrättelseunderlag som den fackliga organisationen erhåller från arbetsgivaren kan organisationen följa förekomsten av olika anställningsformer och i kraft av sin allmänna förhandlingsrätt enligt MBL ta upp frågor med anknytning till bestämmelserna i LAS.²⁶³

En arbetstagare som har varit anställd för begränsad tid t.ex. som vikarie, och inte kommer att få fortsatt anställning när den avtalade tiden löpt ut har i vissa fall rätt till ett besked om detta enligt 15 § LAS.²⁶⁴ En förutsättning för att arbetstagaren ska ha rätt till besked är att arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste tre åren.²⁶⁵ Beskedet till arbetstagaren ska om möjligt, lämnas en månad före anställningstidens utgång. Är anställningstiden så kort att beskedet inte kan lämnas en månad i förväg ska beskedet lämnas när anställningen börjar. I det fall arbetsgivaren har skyldighet att ge besked ska han/hon samtidigt varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör. Det framgår av 30 a § LAS. Rätten till varsel före-

²⁶³ Prop. 1973:129 s. 53 och prop. 1981/82:71 s. 53.

²⁶⁴ En arbetstagare som har rätt till besked har uppnått den anställningstid som krävs för att erhålla företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS.

²⁶⁵ Notera att i 1973 års proposition och i 1974 års LAS benämndes besked enligt nuvarande bestämmelser i 15 § LAS med beteckningen varsel.

ligger alltid oavsett kollektivavtalsförhållanden och fullgörs alltid gentemot den fackliga organisation som arbetstagaren tillhör. Denna rätt har utformats i syfte att tillgodose de rättsgrundsatser rörande rättsskydd även för fackliga minoriteter, på vilka MBL:s förhandlingsregler grundas (13 § MBL).²⁶⁶ Både arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen har, enligt 30 a § LAS, rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet. Arbetstagersidans rätt till överläggning har, enligt 1989/90 års proposition, som huvudsakligt syfte att dels skapa klarhet i vilka skäl arbetsgivaren har för sin åtgärd, dels försöka förmå arbetsgivaren att låta arbetstagaren få fortsatt anställning genom att eventuellt påvisa andra anställningsbehov.²⁶⁷ En överläggning enligt LAS regler sker till skillnad från förhandlingar enligt MBL enbart på lokal nivå.²⁶⁸

En visstidsanställd arbetstagers rätt till besked ska, enligt 1973 års proposition, bidra till att skapa en ökad anställningstrygghet liknande den som tillsvidareanställda arbetstagare får genom uppsägning.²⁶⁹ Beskedet ska ge arbetstagaren en möjlighet att skaffa ett annat arbete på samma sätt som en uppsägning fungerar för tillsvidareanställd arbetskraft. Av propositionen framgår att reglerna om varsel har till ändamål att göra det möjligt för arbetstagersidan att påverka arbetsgivaren innan han/hon fattar slutgiltigt beslut i frågan om att avsluta anställningen. Genom att arbetstagarorganisationen får kännedom om arbetsgivarens tilltänkta åtgärd kan organisationen diskutera saken med arbetsgivaren och försöka få henne/honom att ändra eller modifiera sin uppfattning. Reglerna om varsel ska därmed fylla funktionen att ge arbetstagarorganisationen ett visst medinflytande i form av en rätt att försöka påverka arbetsgivaren i frågor som denna ensam kan besluta om.²⁷⁰

En arbetsgivare som vill avskeda eller säga upp en arbetstagare av skäl som hänför sig till arbetstagaren personligen ska underrätta arbetstagaren om detta i förväg. Detta framgår av 30 § LAS. Om underrättelsen gäller en uppsägning ska den lämnas minst två veckor i förväg och gäller den avsked ska underrättelsen lämnas minst en vecka i förväg. Är arbetstagaren fackligt organiserad ska arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör. Arbetstagaren och hans/hennes fackliga organisation har rätt till överläggning med arbetsgivaren om den åtgärd underrättelsen och varslet avser.

Både i det fall arbetsgivaren vill avbryta en anställning i förtid och om arbetsgivaren inte önskar att anställningen ska övergå i en tillsvidareanställning

²⁶⁶ Prop. 1973:129 s. 144.

²⁶⁷ Prop. 1989/90:6 s. 26.

²⁶⁸ Prop. 1981/82:71 s. 89.

²⁶⁹ Prop. 1973:129 s. 147.

²⁷⁰ Prop. 1973:129 s. 170.

ska arbetsgivaren, enligt 31 § LAS, underrätta arbetstagaren om detta minst två veckor i förväg. Om arbetstagaren är fackligt organiserad skall arbetsgivaren samtidigt som han/hon underrättar arbetstagaren varsla den lokala fackliga organisation som arbetstagaren tillhör.²⁷¹ Dessa bestämmelser har karaktär av ordningsföreskrifter.²⁷² Om arbetsgivaren inte vill att provanställningen ska övergå i en tillsvidareanställning ska, enligt 6 § LAS, besked om detta lämnas till motparten senast vid prövotidens utgång.²⁷³ Arbetstagaren och den lokala fackliga organisationen har, enligt 31 § LAS, en rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet. Om inte arbetsgivaren ger motparten något besked om att anställningen ska avbrytas övergår provanställningen automatiskt i en tillsvidareanställning.

Av 32 § LAS framgår att arbetsgivaren i vissa fall har en förhandlingskyldighet före det att han/hon avser att anställa en arbetstagare. Förhandlingskyldigheten gäller när arbetsgivaren har arbetstagare med företrädesrätt till återanställning eller anställning med högre sysselsättningsgrad i verksamheten. Denna skyldighet gäller även när det uppstår frågor om vem av flera företrädesberättigade arbetstagare som ska få återanställning eller anställning med högre sysselsättningsgrad.

5.3 Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Bestämmelserna i LAS bygger på principen att det ytterst är arbetsgivarens bedömningar som är avgörande för behovet av förändringar i verksamheten, sättet att genomföra förändringen och de effekter förändringen får för behovet av arbetskraft.²⁷⁴ Det anses, enligt rättspraxis, innebära att om arbetsbrist uppstår som en konsekvens av arbetsgivarens beslut är detta normalt sett saklig grund för uppsägning. Om flera arbetstagare ska sägas upp på grund av arbetsbrist måste arbetsgivaren iaktta turordningsreglerna enligt 22 § LAS. En arbetstagares plats i turordningen bestäms med utgångspunkt av arbetstagarens

²⁷¹ Regeln innebär ett fackligt inflytande när arbetstagaren är organiserad även om det inte finns något kollektivavtal på arbetsplatsen. En förutsättning för arbetsgivarens varsel är dock att arbetstagaren är fackligt organiserad, se prop. 1981/82:71 s. 146.

²⁷² AD 1999 nr 141. Ett brott mot en ordningsföreskrift påverkar inte handlingens giltighet däremot kan åsidosättandet medföra skadestånd. Ett brott mot en formföreskrift innebär däremot att handlandet saknar rättsverkan, se Glavå, M., *Arbetsrätt*, s. 64.

²⁷³ Prop. 1981/82:71 s. 124.

²⁷⁴ AD 1989 nr 47, AD 1990 nr 67, AD 1993 nr 138, AD 1996 nr 48, AD 2000 nr 35 och AD 2006 nr 68. Se även prop. 1973:129 s. 123, prop. 1981/82:71 s. 65 och AU 1983/84:3 s. 14–15. Uppsägningar i en situation när t.ex. sysselsättningsläget är gott, men där arbetsgivaren vill gardera sig för eventuella felbedömningar genom att en del av personalen sägs upp med tanken att det alltid går att erbjuda dessa arbetstagare fortsatt anställning, s.k. uppsägningar ”för säkerhet skull”, strider enligt praxis mot anställningsskyddslagen, se t.ex. AD 1983 nr 129, AD 1984 nr 26.

sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren.²⁷⁵ Som huvudregel gäller att arbetstagare med längre anställningstid hos arbetsgivaren har företräde till fortsatt arbete framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Den anställningstid som får tillgodoräknas är, enligt 1973 års proposition, hela anställningstiden i företaget och inte enbart anställningstid inom den ort, driftsenhet eller avtalsområde där arbetstagaren är sysselsatt när uppsägningen vidtas.²⁷⁶ Den grupp av arbetstagare inom vilken turordningen ska bestämmas bildar en turordningskrets. Av lagstiftningen kan utläsas att om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, ska det på driftsenheten fastställas en särskild turordning för varje kollektivavtalsområde. Arbetstagarna konkurrerar om sin plats i turordningen inom det avtalsområde där han/hon är anställd.²⁷⁷ En arbetstagare kan således inte, även om anställningstiden härrör sig från flera olika avtalsområden, konkurrera ut arbetstagare med kortare anställningstid på andra avtalsområden. Vid upprättandet av turordningen, turordnas tillsvidareanställda arbetstagare vars befattningar försvinner, tillsammans med visstidsanställda arbetstagare vars tidsbegränsade anställningar upphör på grund av arbetsbrist. Av 1973 års proposition framgår att arbetstagare som är oorganiserade, medlemmar av en icke avtalsslutande organisation och arbetstagare som är organiserade i minoritetsorganisationer turordnas tillsammans med medlemmar i den avtalsslutande organisationen. Det avgörande är om arbetstagaren sysselsätts inom ett och samma avtalsområde.²⁷⁸ Bestämmelserna i 22 § LAS innebär att en arbetsgivare med fler än tio anställda inte kan välja att behålla den mest kvalificerade av de arbetstagare som finns i verksamheten. Så länge kravet på tillräckliga kvalifikationer är uppfyllt ska arbetsgivaren behålla den arbetstagare som har längst sammanlagd anställningstid.²⁷⁹ Begränsningen till driftsenhet och kollektivavtalsområde gäller om arbetsgivaren har flera drifts-

²⁷⁵ S.k. lagturlista, att jämföra med begreppet avtalsturlista som brukar användas när parterna träffar avtal om turordning.

²⁷⁶ Prop. 1973:129 s. 159 och s. 259.

²⁷⁷ Av AD 1989 nr 47 framgår att arbetstagare som faller utanför kollektivavtalets tillämpningsområde inte ingår i den turordningskrets som enligt 22 § tredje stycket LAS ska fastställas för de arbetstagare som omfattas av avtalet.

²⁷⁸ AD 1993 nr 179 och AD 2002 nr 37. I AD 2002 nr 37 hävdade två oorganiserade arbetstagare att den aktuella avtalsturlistan dels stred mot god sed på arbetsmarknaden genom att den diskriminerade oorganiserade arbetstagare, dels stred mot den negativa föreningsrätten manifesterad i artikel 11 i Europarådets konvention om mänskliga rättigheter genom diskriminering av oorganiserade arbetstagare. Arbetsdomstolen konstaterade dock att arbetstagarsidan inte lyckades visa att turordningsavtalet särskilt missgynnade oorganiserade arbetstagare och att det därför ägde giltighet. Se även prop. 1973:129 s. 261.

²⁷⁹ AD 1986 nr 46 och AD 1998 nr 50. Se AD 1993 nr 104 där det framgår att turordningsreglerna inte tillåter en arbetsgivare att med avvikelse från turordningen välja den mest kvalificerade av två arbetstagare vid en uppsägning på grund av arbetsbrist.

enheter eller flera kollektivavtalsområden i sin verksamhet.²⁸⁰ Är arbetsgivaren däremot inte bunden av något kollektivavtal bildar, enligt 1999/2000 års proposition, hela driftsenheten en turordningskrets.²⁸¹ Normalt bestäms skilda turordningar för arbetare och tjänstemän. Motivet till detta uppgavs i 1973 års proposition vara att det oftast råder stora skillnader i bl.a. arbetsuppgifter mellan arbetstagare som omfattas av olika kollektivavtal.²⁸² Regeln om turordning enligt 22 § är dispositiv. Det innebär att de olika begrepp som t.ex. driftsenhet, ort, kollektivavtalsområde och beräkning av anställningstid som ingår i turordningsreglerna, kan få ett annat innehåll än lagens genom ett upprättat kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter. Kollektivavtalet kan också innebära att de avtalade avvikelserna vid turordning för uppsägning kan vara annorlunda än de avtalade avvikelser som gäller vid företrädesrätt till återanställning. Arbetsmarknadens parter har, enligt rättspraxis, stor frihet att med avvikelse från lagens regler i kollektivavtal reglera en turordningssituation på det sätt de blir överens om.²⁸³ Vid en rättslig prövning kan en avtalslista inte fränkännas rättsverkan i ett visst hänseende endast därför att parterna vid avvägningen mellan olika omständigheter tillmätt viss faktor större betydelse än vad en utomstående betraktare skulle finna motiverat.²⁸⁴ Även oorganiserade arbetstagare blir bundna av överenskommelsen.²⁸⁵

En arbetstagarorganisation kan, enligt 22 § LAS, bestämma att turordningen ska gälla samtliga av arbetsgivarens enheter på orten. En sådan begäran ska enligt 25 § LAS framställas senast vid förhandling enligt 29 § LAS. Av rättspraxis framgår att det inte finns stöd i 22 § LAS för att den yttersta gränsen för en gemensam turordningskrets i kommunal verksamhet är den kommunala myndighetens eller nämndens verksamhetsområde. Denna gräns går i stället vid kommunen som sådan. För arbetstagare i kommunen får det till konsekvens att orten och avtalsområdet utgör den yttersta gränsen för fastställande av turordning vid såväl uppsägning som företrädesrätt till återanställning i kommunen, i det fall den fackliga organisationen begär en gemensam turordning för orten.²⁸⁶

²⁸⁰ AD 1993 nr 179.

²⁸¹ Prop. 1999/2000:86 s. 123, och prop. 1999/2000:144 s. 6.

²⁸² AD 2004 nr 39. Se även prop. 1973:129 s. 158.

²⁸³ AD 1983 nr 112. Se t ex AD 1996 nr 59 där tvisten bl. a. rör frågan om bolagets indelning i avdelningar innebar att de kunde betraktas som olika driftsenheter.

²⁸⁴ AD 2005 nr 53.

²⁸⁵ AD 2002 nr 37.

²⁸⁶ Se AD 1992 nr 130. Se även SOU 1993:32 s. 453.

5.3.1 Begreppen ort, driftsenhet och kollektivavtalsområde

En faktor som har betydelse för den turordning som upprättas vid uppsägning och för företrädesrätt till återanställning är ors-begreppet som nämns i både 22 och 25 §§. Ort har, enligt rättspraxis, inte någon klar och entydig innebörd i lagstiftningen. Liksom driftsenhetsbegreppet bygger ors-begreppet på ett geografiskt och inte ett organisatoriskt synsätt.²⁸⁷ Uttrycket kan beteckna t.ex. en plats, en trakt, ett större eller mindre geografiskt eller administrativt område beroende på det sammanhang uttrycket används.²⁸⁸ Det kan utläsas i 1973 års proposition att om ett företag bedriver verksamhet på flera orter och det ska ske en driftsinskränkning på en ort eller fastställas en turordning för företrädesrätt, är det arbetstagarna på denna ort som berörs vid beräkningen av turordningen och inte arbetstagare på de andra orterna. Av dessa uttalanden kan man dra slutsatsen att ors-begreppet inte ska ges någon vidsträckt innebörd, utan tolkas restriktivt.²⁸⁹ Detta har även bekräftats i rättspraxis.²⁹⁰

I 1973 års proposition definieras, som tidigare framgått, driftsenhet principiellt som ett geografiskt avskilt område, sådan del av ett företag som är beläget inom en och samma byggnad eller inom ett och samma inhägnade område, dvs fabrik, butik, restaurang, lokal, kontor osv.²⁹¹ En verkstad och ett kontor inom samma byggnad utgör, enligt rättspraxis, samma driftsenhet.²⁹² Har arbetsgivaren flera driftsenheter fastställs enligt 22 § LAS en turordning för varje enhet för sig. Driftsenhetsbegreppet anses vara av geografisk karaktär och lagstiftaren har inte föreställt sig att en driftsenhet skulle kunna vara förlagd till flera orter. Det anses, enligt rättspraxis, inte utgöra samma driftsenhet om arbete utförs åt en arbetsgivare på skilda orter, om man med ett s.k. naturligt betraktelsesätt kan säga att arbetsgivarens verksamhet är förlagd till olika orter, och att de olika arbetstagarna helt eller till väsentlig del har sin arbetsplats förlagd till någon av orterna.²⁹³

Inom varje driftsenhet ska det i vissa fall göras ytterligare uppdelning av arbetstagarna. Av 22 och 25 §§ LAS framgår bl. a. att om det i arbetsgivarens

²⁸⁷ Prop. 1999/2000:86 s. 123–124. Se även AD 1996 nr 66.

²⁸⁸ AD 1984 nr 59.

²⁸⁹ Prop. 1973:129 s. 70 och s. 157.

²⁹⁰ AD 1984 nr 4.

²⁹¹ AD 1993 nr 99, AD 2006 nr 15. Jfr tvisten i AD 1994 nr 85. Se även prop. 1973:129 s. 260. I SOU 1993:32 s. 491–ff diskuterades begreppet driftsenhet. Kommittén ansåg att det geografiska synsättet var för stelbent. Det framkom å andra sidan i utredningen att ett renodlat organisatoriskt synsätt skulle leda till att arbetsgivaren gavs en möjlighet att styra turordningskretsarnas storlek genom olika beslut vad gäller organisationen, vilket skulle kunna leda till att anställningsskyddet försvagades. Kommittén föreslog att ett nytt begrepp, arbetsenhet, skulle införas i lagstiftningen. Detta kom dock aldrig att genomföras.

²⁹² AD 1988 nr 32.

²⁹³ AD 1988 nr 100. Se även SOU 1998:115 s. 96.

verksamhet finns flera olika kollektivavtalsområden fastställs en särskild turordning för varje avtalsområde. Kollektivavtalet ska vara tillämpligt på de arbetsuppgifter som arbetstagaren har. När turordningen är fastställd ska arbetsgivaren, när det är skäligt, undersöka möjligheterna att omplacera arbetstagaren till någon ledig befattning i verksamheten. Detta är en förutsättning för att uppsägningen ska bedömas vara sakligt grundad enligt 7 § LAS. En förutsättning för att arbetstagaren ska erhålla anställningen är dock att han/hon har tillräckliga kvalifikationer för den lediga anställningen.

5.4 Uppsägning

Med uppsägning avses, enligt 1973 års utredning, det fall att en anställning bringas att upphöra med iakttagande av en viss uppsägningstid.²⁹⁴ En uppsägning betraktas i princip vara en sådan rättshandling att den blir omedelbart bindande för den som vidtagit den och uppsägningen kräver inte någon accept från motparten för att vara giltig.²⁹⁵ Av 8 § LAS kan utläsas att en uppsägning av tillsvidareanställda arbetstagare från arbetsgivarens sida ska vara skriftlig. Den skriftliga formen anses, enligt 1981/82 års proposition, ha karaktären av en ordningsföreskrift, vilket innebär att även ett muntligt besked får rättsverkan.²⁹⁶ Av 10 § LAS framgår att uppsägningen/beskedet ska lämnas till arbetstagaren personligen och uppsägningen anses inträffa när arbetstagaren får del av handlingen. Är det inte skäligt att kräva av en arbetsgivare att uppsägningen överlämnas till arbetstagaren personligen får beskedet i stället sändas i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress.²⁹⁷ Regeln anses, enligt förarbeten och rättspraxis, innebära att postbefordran bara får tillgripas om arbetstagaren inte utan ”omgång” kan nås.²⁹⁸

Av 11 § LAS framgår att en arbetstagares uppsägningstid är beroende av arbetstagarens anställningstid hos arbetsgivaren. För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad. Arbetstagaren har en rätt till en uppsägningstid av:

- två månader om den sammanlagda anställningstiden är minst två år men kortare än fyra år
- tre månader om den sammanlagda anställningstiden är minst fyra år men kortare än sex år

²⁹⁴ SOU 1973:7 s. 145.

²⁹⁵ Lunning, L., Toijer, G., *Anställningsskydd*, åttonde upplagan, s. 159 och s.162.

²⁹⁶ AD 1994 nr 84. Se även prop. 1981/82:71 s. 164, s. 166 och s. 171.

²⁹⁷ Av prop. 1981/82:71 s. 128 framgår att arbetsgivaren normalt har rätt att utgå från att den adress som arbetstagaren lämnat till arbetsgivaren gäller, om arbetstagaren inte därefter har lämnat någon underrättelse om ändring av adressen. Se även AD 1988 nr 77 och AD 2005 nr 124.

²⁹⁸ AD 1997 nr 9. Se även prop. 1973:129 s. 245.

- fyra månader om den sammanlagda anställningstiden är minst sex år men kortare än åtta år
- fem månader om den sammanlagda anställningstiden är minst åtta år men kortare än tio år
- sex månader om den sammanlagda anställningstiden är minst tio år.

5.5 Företrädesrätt till återanställning

Reglerna om företrädesrätt till återanställning innebär i huvudsak att tillsvidareanställda arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist, under vissa förutsättningar har förtur till ny anställning hos den tidigare arbetsgivaren. Denna rätt tillkommer även arbetstagare som anställts för begränsad tid i enlighet med 5 § LAS, när anställningen upphört på grund av arbetsbrist, om rekvisiten i 25 § LAS är uppfyllda. Av 1973 års proposition framgår att departementschefen jämställer den som anställts för viss tid, viss säsong eller visst arbete med tillsvidareanställda arbetstagare när det gäller rätten till återanställning.²⁹⁹

En förutsättning för att erhålla företrädesrätt är, enligt lagstiftningen, att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren. För säsonganställda arbetstagare krävs att den säsonganställda har varit anställd hos arbetsgivaren sex månader under de senaste två åren, för att företrädesrätt ska kunna göras gällande. Detta gäller dock bara till återanställning i samma anställningsform. Av rättspraxis framgår att en säsonganställd arbetstagare som uppfyller kravet på mer än tolv månaders anställning under de senaste tre åren, har kvalificerat sig till företrädesrätt även till andra tidsbegränsade anställningar och tillsvidareanställningar hos arbetsgivaren.³⁰⁰

Även om arbetstagaren har fått besked om att han/hon har kvalificerat sig för företrädesrätt till återanställning kan den inte göras gällande förrän arbetstagaren anmält anspråk på företrädesrätt hos arbetsgivaren. Det framgår av 27 § LAS. Det finns inga bestämmelser i lagstiftningen om när en anmälan ska göras, den kan utföras när som helst under den tid företrädesrätten gäller. En arbetstagare kan dock inte genom en senare gjord anmälan göra anspråk på en ledig anställning som redan erbjudits en annan arbetstagare. Det åligger arbetstagaren att bevisa att en anmälan har ägt rum, när kravet på anmälan har klargjorts i uppsägningsbeskedet.³⁰¹

Återanställningsrätten gäller inte bara till de arbetsuppgifter som arbets-

²⁹⁹ Prop. 1973:129 s. 163.

³⁰⁰ AD 2005 nr 4.

³⁰¹ AD 1978 nr 162 och AD 1994 nr 92.

tagaren tidigare har haft, utan avser i princip alla nya anställningar inom den ort, driftsenhet, och avtalsområde som arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för. Företrädesrätten gäller från den tidpunkt när uppsägningen eller besked lämnades och nio månader från den dag då anställningen upphörde. Om en arbetsgivare lämnar besked om att anställningen ska upphöra tidigare än den dag från vilken uppsägningstiden börjat räknas, eller tidigare än en månad före sista anställningsdagen gäller företrädesrätten från den tidpunkten. Tiden för företrädesrätt kan i sådana situationer bli längre än femton respektive tio månader. Om flera arbetstagare har företrädesrätt till återanställning bestäms turordningen mellan dem, enligt 26 § LAS, med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Regleringen om turordning enligt 26 § LAS är dock dispositiv enligt 2 § LAS. Det är, som tidigare framgått, begreppen arbetsgivare, driftsenhet, avtalsområde och ort som är styrande för tillämpningen av turordningsbestämmelserna.³⁰² Arbetstagarens lagfästa företrädesrätt sträcker sig normalt inte till andra kollektivavtalsområden. Detta framgår av rättspraxis.³⁰³

Företrädesrätten gäller till nya anställningar hos arbetsgivaren. En företrädesberättigad arbetstagare kan inte i kraft av sin företrädesrätt göra anspråk på att bli anställd om arbetsgivaren väljer att tillgodose ett nytt arbetskraftsbehov genom entreprenad, inlåning eller inhyrning av arbetskraft. Av rättspraxis framgår att företrädesrätt till ny anställning inte gäller i konkurrens med den omplaceringsrätt som regleras i 7 § LAS.³⁰⁴ Omplaceringsrätten går före en företrädesberättigad arbetstagares rätt till återanställning. En deltidanställd arbetstagare som anmält önskemål om högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § LAS har också företräde till sådan anställning, framför företrädesberättigade arbetstagare vars anställningar avslutats på grund av arbetsbrist.

Ett villkor för att en företrädesberättigad arbetstagare ska kunna göra anspråk på den nya anställningen är att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för anställningen. Av rättspraxis kan utläsas att bedömningen av om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning inträffar i två steg. När en anställning upphör på grund av arbetsbrist ska arbetsgivaren ta ställning till om anställningen har avslutats på grund av arbetsbrist och ifall arbetstagaren varit anställd under så lång tid att anställningstiden kvalificerar till företrädesrätt.³⁰⁵ När arbetsgivaren vidtar en ny anställning är det däremot kravet på att

³⁰² AD 1992 nr 130.

³⁰³ AD 1996 nr 56.

³⁰⁴ AD 1984 nr 82 och AD 1996 nr 56.

³⁰⁵ AD 2005 nr 4.

arbetstagaren ska ha tillräckliga kvalifikationer för nyanställningen, som i princip blir avgörande för om arbetstagaren kan dra nytta av sin företrädesrätt till återanställning.³⁰⁶

5.6 Kollektivavtal och anställningstrygghet

Arbetsmarknadens parter i kommuner och landsting har gjort vissa avvikelser från reglerna om turordning vid uppsägning, uppsägningstider och företrädesrätt till återanställning i de landstings-/kommunala avtalen. Av 35 § i AB framgår att oavsett vad 22, 25 och 27 §§ LAS föreskriver, gäller de bestämmelser som överenskommit i AB.

5.6.1 Turordning och företrädesrätt

Av 35 § mom 1 e) AB framgår att en gemensam turordning vid uppsägning och företrädesrätt ska gälla för arbetstagare med samma yrkes-/befattningsbenämning inom samma förvaltningsområde. Yrkes-/befattningsbenämningarna kan utläsas av de lokala lönekollektivavtalen.³⁰⁷ Med förvaltningsområde menas inom kommuner och landsting styrelse eller nämnds förvaltningsområde om inte lokal överenskommelse har träffats med avvikelse från AB:s bestämmelser. Detta kan utläsas av 35 § mom 2 AB. Av SKL:s kommentar framgår att när samma slags anställning finns i olika lönekollektivavtal ska gemensam turordning och gemensam företrädesrätt gälla oavsett organisationstillhörighet. Den praktiska innebörden av detta blir, enligt kommentaren, att en turordning görs i två steg. I steg ett upprättas den gemensamma turordningen för berörd yrkes-/befattningsbenämning med en inbördes rangordning efter anställningstid oavsett organisationstillhörighet. Inför steg två framgår vilka arbetstagare som kan komma att sägas upp. Dessa arbetstagare fördelas då till en ny turordningskrets efter den fackliga organisation som arbetstagaren tillhör. Därefter upprättas ytterligare turordningslistor inom de olika avtalsområdena enligt de principer som följer av 22 § LAS innan det blir klarlagt vilka arbetstagare som riskerar att sägas upp.³⁰⁸

När arbetstagaren blivit uppsagd och uppfyller rekvisiten för företrädesrätt turordnas arbetstagaren för företräde till återanställning. Turordningen upp-

³⁰⁶ AD 1986 nr 55 och AD 1999 nr 36.

³⁰⁷ I samband med de årliga revisionsförhandlingarna upprättar parterna i kommuner och landsting ett lokalt löneavtal. De befattningsbenämningar som olika anställningar har i samband med fast-ställandet av det lokala löneavtalet utgör de yrkes-/och befattningsbenämningar som ligger till grund för turordningsbestämmelserna enligt 35 § AB.

³⁰⁸ Se även skrivelsen från SKTF daterad 2009-04-02 med rubriken *Att jobba med arbetsbrist och uppsägningar"- en checklista för förtroendevalda inom kommuner, landsting och Pactaföretag*, s. 6, där framgår att turordningen görs i två steg i enlighet med det som kan utläsas av SKL:s kommentar.

rättas, som framgår ovan, så att alla företrädesberättigade arbetstagare med samma yrkes-/befattningsbenämning inom förvaltningsområdet turordnas tillsammans.

Enligt 35 § mom 2 AB framgår att de lokala parterna kan träffa kollektivavtal om avvikelser från denna regel. När ett sådant lokalt kollektivavtal träffas om tillämpningen av 22 och 25 §§ LAS ska de lokala parterna eftersträva att utsträcka räckvidden för turordning och företrädesrätt så långt som möjligt. Av en anmärkning till bestämmelsen framgår att vid bedömningen om vad som är praktiskt möjligt ska hänsyn tas till bl.a. om det på grund av antalet anställda eller områdets geografiska utsträckning finns uppenbara svårigheter att tillämpa gemensam turordning vid uppsägning och gemensam företrädesrätt till återanställning. Hänsyn ska även tas till om arbetsgivaren på grund av arbetsuppgifternas servicekaraktär måste indela verksamheten i distrikt med hänsyn till allmänhetens servicebehov.

En arbetstagare i kommun och landsting ska för att bevara sin företrädesrätt till återanställning skriftligen göra en anmälan om anspråk på företrädesrätten. Detta ska, enligt 35 § mom, vidtas senast inom en månad efter det att anställningen upphört. En företrädesberättigad arbetstagare kan inte återöppna sin företrädesrätt till vikariat som vid vikariatets början bedöms vara högst 14 kalenderdagar. Arbetstagare som har anställts för provanställning, tidsbegränsad anställning på grund av hel ålderspension eller som förvaltningschef eller motsvarande funktion, ger en sådan anställning inte företräde till återanställning enligt 25 § LAS. En arbetstagare med företrädesrätt till återanställning har inte rätt att lämna den tidigare anställningen innan denna har upphört, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om något annat. Är den erbjudna anställningen en tillsvidareanställning bör ett sådant medgivande lämnas om det kan ske utan olägenhet. Detta framgår av 35 § mom 1 a–d i AB.

Av HÖK mellan SKL och Kommunal kan utläsas under rubriken Övriga anteckningar punkt 5–7, att för personliga assistenter gäller inte AB:s bestämmelser i 4 § mom 2 utan reglerna om provanställning enligt 6 § LAS. Personliga assistenter som anställts med stöd av lag om stöd och service till vissa funktionshindrade undantas från reglerna i 22 § LAS. Företrädesrätt enligt 25 § LAS gäller inte anställning som personlig assistent där den enskilde funktionshindrade utsett annan personlig assistent med omvårdnadskompetens.

AV HÖK T mellan SKL och Akademikeralliansen, Övriga anteckningar punkt 3a) framgår att arbetstagare som visstidsanställs utan att ha den utbildning som föreskrivs enligt skollagen erhåller inte företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS. För en sådan anställning gäller inte den skyldighet

att lämna besked eller varsel som annars följer av 15, 30, 30 a och 31 §§ LAS. Av samma HÖK punkt 4 framgår att psykolog vid beräkning av anställningstid för placering i turordningslista vid företräde till återanställning som tillsvidareanställd psykolog, oavsett vad som anges i 26 § LAS, endast får tillgodoräkna sig anställningstid som psykolog hos arbetsgivaren. Av Bilaga M till AB som rör arbetstider m.m. för lärare framgår att när tid för företrädesrätt ska tillgodoräknas ska visstidsanställning för hel höst- eller vårtermin anses omfatta sex månader.

Av PAN 10 framgår att anställningstid för arbetstagare enligt 1 a) och b) i avtalet inte ger eller tillgodoräknas för företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS. Bestämmelserna om besked till tidsbegränsat anställda arbetstagare enligt 15 § LAS och turordningsreglerna enligt 22 § LAS gäller inte för arbetstagare som anställs på detta avtalsområde.

5.6.2 Uppsägningstid

Uppsägning från arbetsgivare och arbetstagare ska, enligt 33 § mom 3 AB vara skriftlig för att var giltig. En arbetstagare som har en sammanhängande anställning sedan minst 12 månader och som är anställd tillsvidare vid uppsägningstidpunkten har vid en uppsägning från arbetsgivarens sida, oavsett vad som regleras i 11 § LAS, rätt till en uppsägningstid av sex månader.³⁰⁹ Under samma premisser har arbetstagaren en uppsägningstid omfattande tre månader oavsett vad som regleras i LAS. Detta framgår av 33 § mom 1 AB. Arbetstagare som har varit anställd hos arbetsgivaren under minst 15 år eller, om arbetstagaren fyllt 40 år under minst 10 år, och arbetstagaren sägs upp p.g.a. att förvaltningsorganisationen ändrats eller att arbetsuppgifterna upphört har längre uppsägningstid. Arbetstagaren har i sådana situationer rätt till ett års uppsägningstid från arbetsgivaren. Av SKL:s kommentar mom 2 kan utläsas att den särskilda uppsägningstiden av ett år bara gäller vid uppsägning från arbetsgivarens sida i fall då förvaltningsorganisationen ändras eller vid arbetsbrist.³¹⁰

Uppsägningstiden som omfattar ett år gäller inte på samma premisser som anges i AB från och med den 1 januari 2012. Arbetsmarknadens parter har träffat ett Omställningsavtal inom kommuner och landsting som träder i kraft detta datum. Omställningsavtalet innebär bl.a. att uppsägningstiderna enligt AB ändras från och med den 1 januari 2012. Av huvuddragen till överenskommelsen om omställningsavtal kan utläsas att den ettåriga uppsägningstiden enligt 33 § mom 2 AB gäller arbetstagare som har fyllt 57 år vid uppsägnings-

³⁰⁹ 33 § mom 1 AB.

³¹⁰ SKL:s kommentar s. 152.

tidpunkten och då har varit anställda i minst tio år. Det krävs även att arbetstagare sägs upp på grund av arbetsbrist, att han/hon har en tillsvidareanställning och har varit anställd med minst 40 % sysselsättningsgrad hos arbetsgivaren sedan minst ett år, för att arbetstagaren ska kunna erhålla ett års uppsägningstid.³¹¹

Av HÖK 10 Kommunal i Bilaga 3 Anteckningar till AB, punkt 13, framgår att för personal som är anställda inom social service, barnomsorg, psykiatri och omsorgsverksamhet, skolmåltidsverksamhet och städverksamhet gäller inte 33 § mom 1 första stycket i AB. Istället gäller uppsägningstider enligt 11 § LAS. Detsamma gäller för personal inom kommunernas industriella verk och allmänna arbete m.m., anställda som yrkesarbetare, park- och trädgårdsarbetare, förrådsarbetare, anläggningsarbetare, bil- och maskinförare, renhållningsarbetare eller elmontör.

Av 2 § PAN 10 kan utläsas att arbetstagare som omfattas av 1a och 1 b §§ PAN 10 gäller en ömsesidig uppsägningstid av en månad – då vårduppdraget upphör, eller då arbetsgivaren har särskilda skäl att avsluta anställningen.

En arbetstagare som lämnar sin anställning utan att iaktta gällande uppsägningstid mister, enligt 33 § mom 5 AB, sina inestående avlöningsförmåner dock högst till ett belopp som motsvarar lönen för 14 kalenderdagar.

5.6.3 Bestämmelser om arbetstagarpartens inflytande

AB:s centrala parter har i avtalet gett de lokala parterna en rätt att träffa kollektivavtal med avvikelse från 28 § LAS.³¹² Enligt de avvikelser från LAS som vidtagits i AB kan utläsas att oavsett vad som föreskrivs i 15, 30, 30 a och 31 §§ LAS om anställningens upphörande gäller inte någon skyldighet att ge besked, underrättelse och varsel för anställning enligt 4 § mom 2 om provanställning, mom 3b) tidsbegränsad anställning på grund av hel ålderspension och c) som förvaltningschef eller motsvarande funktion och inte heller för vikariat som vid vikariatets början bedöms vara högst 14 kalenderdagar. Detta framgår av 33 § mom 6 AB.

Av 2 § punkt 3 PAN 10 framgår att den skyldighet som arbetsgivare har enligt 28 § LAS, att underrätta berörd lokal facklig organisation när han/hon träffar ett tidsbegränsat avtal inte gäller. Enligt samma bestämmelse i PAN 10 gäller inte heller arbetsgivarens skyldighet att varsla enligt 30 a § LAS och inte heller gäller underrättelseregler och varselregler enligt 31 § LAS. Enligt HÖK T mellan SKL och akademikeralliansen gäller inte skyldigheten att lämna besked och varsel enligt 15 och 30 a §§ LAS för psykologer som anställs

³¹¹ Huvuddragen i överenskommelsen om Omställningsavtal, daterad 2010-12-22, www.skl.se.

³¹² AB kap. 2 mom. 4 och 5 s. 8.

speciellt för att fullgöra praktiktjänstgöring för psykologlegitimation. Inte heller gäller reglerna enligt 15, 30, 30 a och 31 LAS, enligt samma HÖK, för arbetstagare som inte har den utbildning som föreskrivs enligt skollagen.

5.6.4 Ledighet eller vissa ekonomiska förmåner

AB ger i vissa fall arbetstagare en möjlighet till ledighet och ekonomisk ersättning som inte kan krävas med stöd av gällande lagstiftning. Det gäller t.ex. när arbetstagaren åtar sig offentliga uppdrag. En arbetstagare i kommun och landsting får ledighet från sin anställning för offentliga uppdrag. Under ledighet för förtroendeuppdrag inom kommunen kan arbetstagaren, enligt 31 § AB få behålla lönen eller en del av lönen i det fall full ersättning för förlorad lön inte utges. Under en ledighet för annat uppdrag som arbetsgivaren bedömer vara av vikt för arbetsgivaren, har arbetstagaren rätt att behålla så stor del av lönen som motsvarar skillnaden mellan lönen och den ersättning som utges för uppdraget.

Vid civil- och värnplikt får en arbetstagare som är ledig för tjänstgöring inom totalförsvaret enligt lagen om totalförsvarsplikt och vars kontanta lön överstiger 62,5 % av prisbasbeloppet, enligt AFL, under vissa villkor särskild ersättning. Detta framgår av 30 § AB. Ersättning utgår med ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 87,3 % av lönebortfallet och högsta belopp för dagpenning. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts enligt semesterlagen.

En arbetstagare har, enligt 32 § AB, rätt till ledighet för enskilda angelägenheter under högst 10 kalenderdagar per år. Om det finns synnerliga skäl ges arbetstagaren en rätt att behålla lönen under sammanlagt högst 10 arbetsdagar per kalenderår. Med synnerliga skäl avses nära anhörigs svårare sjukdom eller bortgång, begravning och gravsättning av urna samt bouppteckning efter sådan anhörig. Med nära anhörig avses exempelvis make, maka, registrerad partner, sambo, barn föräldrar, syskon, svärföräldrar, barnbarn samt mor- och farföräldrar. Om det rör sig om en svårare sjukdom hos barn utges förmånen, enligt AB, endast om arbetstagaren inte har rätt till ersättning enligt lagen om allmän försäkring.

En arbetstagare som har en sammanhängande anställningstid hos arbetsgivaren under minst 365 dagar före en ledighet med föräldraledighet får, enligt 29 § AB, föräldraledighetstillägg under högst 150 kalenderdagar i en följd med belopp som motsvarar 10 % av lönebortfallet. Föräldralönetillägget utges till arbetstagaren en gång per födsel. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning enligt det belopp som förutsätts enligt semesterlagen.³¹³

³¹³ Av HÖK 10 Kommunal Anteckningar till AB punkt 16 framgår att det inte är möjligt för arbetstagare att erhålla föräldrapenning under semestern. Detta innebär att föräldraledig

Om en arbetstagares fasta lön överstiger 83,33 % av prisbasbeloppet enligt lag om allmän försäkring och arbetstagaren har varit sammanhängande anställd hos offentlig arbetsgivare under minst 180 dagar före ledighet med föräldrapenning, får ersättning enligt detta moment då föräldrapenning utges har rätt till ersättning enligt 29 § mom 2. Ersättningen utges under högst 270 kalenderdagar per födsel. Beloppet som utbetalas motsvarar skillnaden mellan 77,6 % av lönebortfallet beräknat per kalenderdag och högsta belopp för föräldrapenning enligt AFL. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning enligt det belopp som förutsätts i semesterlagen.

Om det är nödvändigt för arbetstagaren att besöka mödravårdscentral under arbetstid har arbetstagaren rätt till detta vid två tillfällen under graviditeten. Under denna ledighet utges ersättning som motsvarar 100 % av den lön som arbetstagaren skulle ha fått enligt den då gällande förläggningen av arbetstiden. En arbetstagare har rätt att besöka läkare eller sjukhus för efterbehandlingar, röntgen eller skärmbildsundersökningar om detta måste ske under arbetstid. Samma rätt gäller vid förstagångsbesök hos tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall. Under sådan ledighet utges, enligt 28 § mom 11 AB ersättning som motsvarar 100 % av lönen.

Det kan noteras att det av 25 § mom 5 AB kan utläsas att i det fall arbetstagaren får lön under ledighet och samtidigt har arbetsinkomst från annan arbetsgivare under samma tid, prövar arbetsgivaren om och i vilken omfattning lönen får behållas.

Av HÖK 10 som träffats mellan SKL, SKTF, SSR, Ledarna och Teaterförbundet framgår att en arbetsgivare efter prövning kan medge att ersätta arbetstagaren för inkomstbortfall i form av lön eller andra anställningsförmåner enligt 28 § mom 5 som uppstått i samband med personskada genom våld eller misshandel i arbetet. Detta gäller enbart för den del av lönebortfallet som inte ersätts på annat sätt. Denna bestämmelse finns även i HÖK mellan SKL och Akademikeralliansen.

Av HÖK mellan SKL och Kommunal framkommer i Övriga anteckningar, punkt 2 att en arbetstagare har rätt till ersättning för förstörda persedlar eller tillhörigheter som inträffat under arbetet av vårdtagare/omsorgstagare/patient.

arbetstagare som påbörjar föräldraledighet i nära anslutning till sommaruppehållet inte har möjlighet att erhålla fullt föräldrapenningstillägg. Parterna har kommit överens om att det ska anses som att arbetstagarna erhållit föräldrapenning under de första 45 dagarna av uppehållet. Denna överenskommelse gäller även i HÖK för OFR:s förbundsområde Hälso-och sjukvård, HÖK 10 SKL och SKTF SSR, Ledarna och Teaterförbundet, HÖK för SKL och Akademikeralliansen, HÖK mellan SKL och Sveriges Läkarförbund samt i HÖK mellan SKL och Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd.

En arbetstagare som inte kan arbeta på grund av arbetslivsinriktad rehabilitering får ledigt då rehabiliteringspenning utgår enligt AFL. Om arbetstagarens fasta kontantlön överstiger 62,5 % av prisbeloppet enligt AFL, erhålls ett rehabiliteringstillägg. Rehabiliteringstillägget utges med ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 77,6 % av lönen och högsta belopp för rehabiliteringspenning enligt AFL. I tillägget ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts enligt semesterlagen.

5.7 Kommentar

Arbetsmarknadens parter har i kollektivavtal träffat överenskommelser om avvikelser från bl.a. 11, 22 och 25 §§ i LAS. Bestämmelserna innebär i praktisk tillämpning betydande skillnader jämfört med lagens trygghetsregler. Den överenskommelse parterna har träffat om turordning och företrädesrätt i AB gjordes i samband med att 1974 års LAS trädde ikraft.³¹⁴ Vid den tidpunkten förekom det knappast att arbetsgivare i kommun och landsting vidtog uppsägningar på grund av arbetsbrist.

5.7.1 Turordning vid uppsägning

Av 35 § AB kan utläsas att en turordningslista ska upprättas för arbetstagare med samma yrkes-/befattningsbenämning inom samma förvaltningsområde. Det innebär att förvaltningsområdet på orten utgör den yttersta gränsen vid fastställande av turordningslista vid uppsägningar. Av gällande rätt framgår att den yttersta gränsen för en gemensam turordningskrets i kommunal verksamhet är kommunen som sådan. För arbetstagare inom kommun och landsting innebär det, enligt lagens regler, att orten och avtalsområdet blir bestämmande för fastställandet av turordning vid såväl uppsägning som företrädesrätt till återanställning, om den fackliga organisationen begär en gemensam turordning för alla driftsenheter på orten.³¹⁵ Av AB framgår inte någon definition av begreppet driftsenhet. En tillämpning i enlighet med AB blir dock, som jag förstår det, att hela förvaltningsområdet utgör en driftsenhet om inte något annat överenskommes lokalt. Driftsenhet enligt AB:s bestämmelser innebär en större enhet än vad som normalt utgör en driftsenhet enligt LAS:s regler. Däremot medför regleringen i AB att en facklig organisation inte kan begära en

³¹⁴ Att AB:s reglering om turordning är från denna tidsperiod framgår av telefonsamtal med Jan Svensson 2011-12-22. Han menar att parterna då sannolikt inte förväntade sig att det skulle bli aktuellt med uppsägningar på grund av arbetsbrist inom kommuner och landsting. Svensson påtalar att anledningen till turordningsbestämmelsernas utformning och tillämpning inom kommuner och landsting handlar om rättvisa - hur arbetsbristen ska fördelas mellan de olika fackliga organisationerna.

³¹⁵ Se AD 1992 nr 130 och SOU 1993:32 s. 453.

gemensam turordningslista för alla driftsenheter på orten, vilket arbetstagarorganisationen kan med lagens regler. Den yttersta gränsen för turordning vid uppsägning och företrädesrätt till återanställning är i AB mindre än med lagens regler. En konsekvens av detta blir t.ex. att om gatukontoret (med gatunämnd) ska säga upp ekonomer, kan en arbetstagar med denna befattning inte i kraft av längre anställningstid konkurrera ut en ekonom på t.ex. fastighetskontoret (med fastighetsnämnd) med samma arbetsuppgifter och kortare anställningstid. Den fackliga organisationen kan, enligt AB:s bestämmelser, inte begära att alla ekonomer i kommunen på orten ska turordnas tillsammans. Arbetstagarens trygghet att inte bli uppsagd i kraft av lång anställningstid och tillräckliga kvalifikationer kan därmed få mindre betydelse i kommuner och landsting än med LAS:s regler.

Enligt 22 § LAS ska en turordning upprättas för varje driftsenhet och kollektivavtalsområde om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av ett kollektivavtal. Det finns i kommuner och landsting inga gränsdragningsöverenskommelser, vilka fackliga organisationer som ska organisera olika befattningar, på så sätt att t.ex. socialsekreterare ska tillhöra avtalsområdet för det HÖK som tecknats av SSR. Av AB framgår inte hur arbetstagar ska indelas i kollektivavtalsområden, men SKL har i sin kommentar angett att den praktiska tillämpningen av regleringen i AB blir att turordningen genomförs i två steg. I steg ett turordnas alla arbetstagar med samma yrkes-/befattningsbenämning inom förvaltningsområdet tillsammans.³¹⁶ När steg ett är genomfört och parterna ska gå in i steg två har det tydliggjorts vilka arbetstagar som kan komma att bli uppsagda.³¹⁷ Det ska då upprättas olika turordningslistor inom de olika avtalsområdena enligt de principer som följer av 22 § LAS.³¹⁸ Hur detta ska gå till framgår varken av AB eller SKL:s kommentar. Jag har förstått att det i praktiken innebär att man undersöker vilken facklig organisation de arbetstagar tillhör, som riskerar uppsägning i steg ett. Dessa fördelas i steg två till den turordningskrets som består av medlemmar i den fackliga organisation som arbetstagar tillhör.³¹⁹ Med en sådan tillämpning blir kollektivavtalsområdet detsamma som den fackliga organisationen och de medlemmar som ingår i den. Detta är en klar avvikelse från lagens regler. AB:s bestämmelser innebär därmed att arbetstagar med samma befattningsbenämning och som

³¹⁶ Om det bara finns en anställning med en viss befattningsbeteckning, går arbetstagar som upprätthåller denna befattning direkt till steg 2.

³¹⁷ Det kan noteras att steg ett och två i denna turordningsprocess inte ska förväxlas med en avtalsurlista. Denna upprättas om parterna blir överens om detta först sedan steg två är genomfört.

³¹⁸ SKL:s kommentar, s. 157.

³¹⁹ Se cirkulär från SKTF 2009-04-02, *Att jobba med arbetsbrist och uppsägningar – en checklista för förtroendevalda inom kommuner, landsting och Pactaföretag*, s. 5.

sysselsätts med samma arbetsuppgifter kan hamna i olika turordningskretsar. Av SKL:s kommentar kan utläsas att oorganiserade arbetstagare eller arbetstagare som är medlemmar i en facklig organisation som arbetsgivaren inte har kollektivavtal med, också ingår i en sådan gemensam turordning och gemensam företrädesrätt. Hur dessa arbetstagare ska fördelas på de olika turordningskretsarna finns det dock inte några riktlinjer för.³²⁰ Den praktiska betydelsen av den överenskommelse om turordning som parterna har träffat i AB är, enligt min mening, omöjlig att förutse eller förstå av ordalydelsen i AB eller SKL:s kommentar. En konsekvens av den oklarheten är att de arbetstagare som omfattas av regleringen inte kan följa hur uppsägningsprocessen går till utan att ha särskild kontakt med en arbetsgivar- eller arbetstagarpart i frågan. Otydligheten i uppsägningsprocessen medför att det blir svårt för en uppsägningsdrabbad arbetstagare att rättsligt kunna överpröva de uppsägningar som vidtagits.

Avtalets avvikelser från lagens bestämmelser kan, enligt min mening, få märkliga effekter. Det kan illustreras med följande exempel. Anta att socialsekreterare D, E och F riskerar att bli uppsagda i steg 1. D som tillhör SSR har 8 års anställningstid, E som tillhör Vision har 6 års anställningstid och F som är oorganiserad har 7 års anställningstid. I steg 2 inplaceras D i den turordningskrets som består av medlemmar i SSR. I den turordningskretsen har D den kortaste anställningstiden och han blir därför uppsagd på grund av arbetsbrist. E får ingå i den turordningskrets som består av arbetstagare som är organiserade i Vision. I den turordningskretsen har E längre anställningstid och tillräckliga kvalifikationer för en befattning som assistent, vilken upprätthålls av G. E kan därmed erhålla G:s befattning och istället sägs G upp. För F som är oorganiserad finns, som nämnts, ingen självklar placering i någon turordningskrets. I princip kan parterna, eller ytterst arbetsgivaren, som jag förstår det, välja att placera F i turordningskretsen för vilken facklig organisation som helst som har medlemmar med samma yrkes-/befattningsbenämning som F, eller i den turordningskrets som innehåller flest arbetstagare med den befattningsbenämning som F har.

Oorganiserade arbetstagare och arbetstagare som tillhör en annan facklig organisation än den som har kollektivavtal med arbetsgivaren, anser jag, blir utsatta grupper med en den tillämpning som ovan redovisats. Dessa arbets-

³²⁰ Enligt Jan Svensson, SKL har parterna inte stött på någon tvist om oorganiserade arbetstagares placering i turordningskretsar, men menar att om detta skulle uppstå blir det en fråga för AD att ta ställning till, eftersom parterna inte har någon överenskommelse eller lösning på detta problem. Hans erfarenhet är dock att arbetstagare väljer att ansluta sig till en facklig organisation när det blir aktuellt med arbetsbristuppsägningar och att de fackliga organisationerna då är generösa med att godta deras medlemsansökan.

tagare kan inplaceras i turordningen mot bakgrund av om arbetsgivaren önskar eller inte vill ha kvar arbetstagaren i verksamheten. Sannolikt vill ingen facklig organisation ha med denna arbetstagare i sin turordningskrets, om det innebär att han/hon slår ut någon av deras medlemmar. De kan därför hamna i den turordningskrets där de har kortast anställningstid och därmed löper de en större risk att bli uppsagda än organiserade arbetstagare. I det fall att effekten blir den som ovan skisseras utgör avtalet, enligt min mening, ett brott mot den s.k. negativa föreningsrätten.³²¹ Oorganiserade arbetstagare erhåller inte samma skydd i kraft av lång anställningstid och tillräckliga kvalifikationer som arbetstagare som är fackligt organiserade.

Det sätt på vilket arbetsmarknadens parter i kommuner och landsting har reglerat bestämmelserna om turordning i AB vid uppsägning innebär, som jag ser det, att avtalets bestämmelser inte ger arbetstagarna någon förutsebarhet om vilken betydelse deras fackliga tillhörighet eller brist på fackliga tillhörighet innebär för risken att bli uppsagd. En arbetstagare med lång anställningstid och tillräckliga kvalifikationer för kvarvarande arbeten kan riskera att bli uppsagd enbart på grund av att han/hon tillhör en viss facklig organisation och därför bara turordnas med hänsyn till de anställningar som innehas av arbetstagare med samma fackliga tillhörighet. Med en insikt om hur turordningsbestämmelserna tillämpas bör det innebära att arbetstagare knappast vill organisera sig i en facklig organisation med få yrkes-/befattningsbenämningar och få medlemmar. Risken blir större att drabbas av uppsägning, även om man har en lång anställningstid jämfört med om man tillhör en facklig organisation med många medlemmar. En konsekvens av avtalets tillämpning blir att anställningstidens längd och arbetstagarnas kompetens får olika betydelse för arbetstagare med samma yrkes-/befattningsbeteckning och samma arbetsuppgifter beroende på om man tillhör en facklig organisation med många medlemmar eller en facklig organisation med få medlemmar.

En rättslig reglering kräver för att anses vara bra bl.a. att kravet på förutsebarhet uppfylls genom bestämmelsernas utformning.³²² Av 1973 års proposition framhöll departementschefen angående turordningsreglerna att de regler som avgör vilka arbetstagare som får gå kvar i arbete torde för arbetstagare i

³²¹ Europakonventionen av år 1950 om de mänskliga rättigheterna som i artikel 11 innehåller ett skydd för föreningsfriheten anses inte bara skydda den positiva föreningsrätten utan i viss mån även den negativa föreningsrätten, se Sigeman, T., *Arbetsrätten*, s. 73–74.

³²² Se Hjertstedt, M., *Tillgången till handlingar för brottsutredare*, s. 123, och fotnot 161 där det framgår att sex principer kan anses ingå i rättssäkerhetsbegreppet där principen om förutsebarhet anges om den första. Se även sid 144 och fotnot 47 samma källa. Där kan utläsas att en rättighetsinskränkning ska hålla tillräcklig kvalitet. Det betyder bl.a. att lagregeln eller motsvarande ska vara tillgänglig för den det berör som dessutom måste kunna förutse dess konsekvenser. Detta har även uttryckts i Europadomstolen.

allmänhet upplevas som anställningstrygghetens mest väsentliga.³²³ Oklarheten om hur turordningsbestämmelserna i AB fungerar i praktiken för de arbetstagare som omfattas av dem uppfyller, enligt min mening, varken kravet för en god rättslig reglering eller arbetstagarnas behov av att förstå hur det av AB:s reglering bestäms vilka arbetstagare som ska sägas upp vid arbetsbrist.³²⁴

Den svenska modellen innebär att en stor del av arbetsmarknadens reglering har överlåtits till privata rättssubjekt i form av arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer samt enskilda arbetsgivare och lokala fackliga organisationer. Det får dock inte, som jag ser det, innebära att parterna avsäger sig ambitionen att uppfylla de krav som normalt ställs på rättslig reglering.³²⁵ Rättssäkerhet i rättstillämpningen, i form av förutsebarhet och likabehandling borde, enligt min mening, i större utsträckning komma till uttryck i kollektivavtalsregleringen vad gäller turordning vid uppsägning.

Den överenskommelse som parterna har träffat riskerar att dels missgynna oorganiserade arbetstagare, dels kan den innebära att trygghet i form av att lång anställningstid, högre ålder och tillräckliga kvalifikationer inte får ett genomslag i den praktiska tillämpningen, även i det fall parterna inte har träffat en avtalsturlista. Dessutom innebär uppsägningsprocessen en otrygghet för de arbetstagare som omfattas av AB, eftersom de sannolikt inte kan förstå vad som händer. Det blir därför svårt för en enskild arbetstagare att rättsligt kunna överpröva resultatet av de uppsägningar som vidtas. Den individuella arbetstagarens trygghet i form av insyn och likabehandling är, som jag ser det, bortförhandlad till förmån för en rättvis fördelning av arbetsbristen mellan de fackliga organisationerna.

5.7.2 Avtalsreglerade uppsägningstider

En tillsvidareanställd arbetstagare som har arbetat i kommun eller landstinget sammanhängande sedan minst 12 månader, och sägs upp av arbetsgivaren på grund av arbetsbrist har rätt till en uppsägningstid som omfattar sex månader.

³²³ Prop. 1973:129 s. 155.

³²⁴ Det innebär dock inte att jag är omedveten om problematiken i det fall alla arbetstagare i kommunen/landstinget turordnas tillsammans i alla steg. Arbetstagare som upprätthåller befattningar med låga kvalifikationskrav riskerar då hela tiden att konkurreras ut av arbetstagare inom helt andra yrken men med längre anställningstid och tillräckliga kvalifikationer för dessa arbeten.

³²⁵ Jag är medveten om att det ibland i förhandlingar kan vara svårt att nå överenskommelser och att det i vissa lägen inte är möjligt att på ett djupgående plan klarlägga hur viss bestämmelse ska omsättas i praktiken. Det kan behöva utvecklas när frågorna ställs på sin spets. Parterna kan då komma överens om en tillämpning. När det gäller turordning vid uppsägning och företrädesrätt till återanställning är detta sådana väsentliga delar av arbetstagarnas anställningsskydd att jag anser att det måste ställas krav på parterna att träffa överenskommelser som arbetstagare kan förstå och förutse effekterna av. Notera att detta skede av processen inte rör förhandlingar om en avtalsturlista för uppsägning eller företrädesrätt.

Detta framgår av 7 kap. 33 § AB och är en generösare reglering av uppsägningstider jämfört med gällande rätt. För att erhålla sex månaders uppsägningstid enligt LAS:s regler krävs vid en uppsägning från arbetsgivaren sida, att arbetstagaren har en sammanlagd anställningstid hos arbetsgivaren under minst tio år. Det framgår av 11 § LAS. Detta är den längsta uppsägningstid som en arbetstagare kan uppnå enligt LAS:s regler. Av 33 § mom 2 AB kan utläsas att arbetstagare med längre anställningstid (15 år) eller om arbetstagaren fyllt 40 år uppnått en anställningstid av minst tio år kunde ha en uppsägningstid av ett år. Den nya Omställningsavtalet i kommuner och landsting innebär, som tidigare nämnts, att arbetstagare som uppnått 57 års ålder och har en anställningstid som omfattar minst tio år samt sägs upp på grund av arbetsbrist erhåller ett års uppsägningstid. Det innebär att dessa arbetstagare får en längre omställningstid än LAS:s regler vid uppsägningar från arbetsgivarens sida, vilket ger arbetstagaren en större trygghet än LAS:s bestämmelser.

Vid arbetstagarens uppsägning gäller, enligt LAS, en månads uppsägningstid oavsett anställningstid. AB innebär att arbetstagaren vid egen uppsägning har en skyldighet att iakttä tre månaders uppsägningstid. Det kan utläsas av 33 § mom 1 AB. I vissa fall kan det innebära att en arbetstagare inte kan tillträda en anställning hos en ny arbetsgivare så fort som han/hon önskar, och att det därmed finns en risk för att arbetstagaren förlorar möjligheten till ett nytt arbete. Det är dock, som jag bedömer det, accepterat på arbetsmarknaden att arbetstagare i kollektivavtal kan ha en lägre uppsägningstid än LAS anger, särskilt på tjänstemannaområdet.

För vissa arbetstagare inom Kommunal:s avtalsområde gäller dock inte de generösare uppsägningstiderna vid arbetsgivarens uppsägning enligt 33 § mom 1 i AB. Av HÖK mellan SKL och Kommunal kan utläsas i Bilaga 3 Anteckningar till AB, punkt 13, att för en stor andel arbetstagare inom detta avtalsområde gäller istället uppsägningstiderna enligt 11 § LAS. De arbetstagargrupper inom Kommunal:s avtalsområde som inte kommer i åtnjutande av AB:s längre uppsägningstider från arbetsgivarens sida, har en sämre ekonomisk trygghet än andra arbetstagargrupper i kommuner och landsting vid omställningar på grund av arbetsbrist. Detta kan, enligt min mening, inte kompenseras av att arbetstagarerna vid egen uppsägning bara har en månads uppsägningstid. Arbetstagarerna inom Kommunals område omfattas dock av de längre uppsägningstiderna enligt 33 § mom 2 i AB. Dessa är, som ovan framgått ersatta av regleringen i det Omställningsavtal som trädde i kraft den 1 januari 2012. Omställningsavtalet innebär enligt min mening, i högre grad en trygghet för äldre arbetstagare (d.v.s. arbetstagare som fyllt 57 år) jämfört med AB:s bestämmelser, där en lång anställningstid hos arbetsgivaren

(15 år) kunde ge rätt till ett års uppsägningstid oavsett vilken ålder arbetstagaren hade. Detta kan, som jag ser det, vara ett utslag av att parterna vill medverka till att arbetstagare, inte på grund av olika förmåner i kollektivavtal, väljer att stanna hos samma arbetsgivare under en lång tid av sitt yrkesliv. Den här inriktningen på överenskommelser bidrar, enligt min uppfattning, till att luckra om föreställningen om anställningsavtalet som en långvarig relation mellan arbetsgivare och arbetstagare där arbetsgivaren förutsätts ha en lojalitetsplikt gentemot de arbetstagare som har en lång anställningstid i verksamheten oavsett ålder. Det ligger i linje med flexicurity som inte ser att arbetstagare kommer att ha livslånga anställningar hos en arbetsgivare under sina aktiva år i arbetslivet.

5.7.3 Reglering i avtal om företrädesrätt till återanställning

När en arbetstagare har blivit uppsagd och uppfyller rekvisiten för att erhålla företrädesrätt till återanställning ska arbetstagaren turordnas. Av 35 § AB kan utläsas att en gemensam turordning vid uppsägning och företrädesrätt ska gälla för arbetstagare med samma yrkes-/befattningsbeteckning inom samma förvaltningsområde. En logisk konsekvens av hur denna bestämmelse ska tillämpas med utgångspunkt i SKL:s kommentar blir, som jag har förstått det, att turordningen även för företrädesrätt vidtas i två steg, men spegelvänd den turordning som upprättas vid uppsägning. Det innebär att när arbetstagaren har sagts upp, turordnas han/hon för företrädesrätt med utgångspunkt i den yrkes-/befattningsbenämning arbetstagaren hade i sin anställning. Det innebär t.ex. att alla uppsagda socialsekreterare turordnas tillsammans oavsett vilken facklig tillhörighet han/hon har. Om det blir aktuellt att nyanställa en socialsekreterare ska i steg 1, identifieras den företrädesberättigade arbetstagare som har haft yrkes-/befattningsbenämningen socialsekreterare och har längst anställningstid hos arbetsgivaren. När denna arbetstagare har urskilts, undersöks vilken facklig organisation han/hon tillhör. Om arbetstagaren är organiserad i SSR bedöms det lediga arbetet tillhöra det avtalsområde/HÖK som har tecknats av SSR. Inom detta avtalsområde konkurrerar i steg 2, de företrädesberättigade arbetstagarna om den nya anställningen i kraft av lång anställningstid och tillräckliga kvalifikationer. Om det inom detta HÖK t.ex. finns en företrädesberättigad arbetstagare som arbetat som ekonom, men som har längre anställningstid och tillräckliga kvalifikationer för arbetet som socialsekreterare erbjuds den arbetstagaren det lediga arbetet. Den socialsekreterare som så att säga ”tog hem det lediga arbetet till sitt avtalsområde” kan därmed bli

utkonkurrerad av en arbetstagare inom sitt avtalsområde med längre anställningstid och tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.³²⁶

En tidsbegränsat anställd arbetstagare som uppfyller rekvisiten för företrädesrätt till återanställning skulle med ovan nämnda tolkning, som jag förstår det, turordnas och konkurrera om nya anställningar i kraft av sin företrädesrätt på samma sätt som uppsagda tillsvidareanställda arbetstagare med företrädesrätt till återanställning.

Problematiken med arbetstagare som är oorganiserade eller är medlemmar i en organisation som inte har kollektivavtal med arbetsgivaren är densamma för dessa företrädesberättigade arbetstagare när det uppkommer en ny anställning som i uppsägningsfasen. Det är inte självklart till vilket avtalsområde/HÖK arbetstagaren ska hänföras. Det finns samma risk när det gäller företrädesrätten som vid uppsägningen att dessa arbetstagare kan missgynnas i den praktiska tillämpningen av de centrala avtalsbestämmelserna.

Av AB 35 § framgår, som angetts, att företrädesrätten är begränsad till förvaltningsområdet. Detta innebär en inskränkning av företrädesrätten jämfört med gällande rätt. Av rättspraxis framgår, som tidigare angetts, att det inte finns rättsligt stöd för att den yttersta gränsen för en gemensam turordningskrets i kommunal verksamhet är den kommunala myndighetens eller nämndens verksamhetsområde. Denna gräns går istället vid kommunen som sådan.³²⁷ Enligt 25 § LAS kan en arbetstagarorganisation bestämma att företrädesrätten, inom sitt avtalsområde, ska gälla arbetsgivarens samtliga enheter på orten. AB:s inskränkning till förvaltningsområde innebär t.ex. att en redovisningsekonom som sägs upp på gatukontoret på grund av arbetsbrist inte kan erhålla företrädesrätt till en ny anställning som redovisningsekonom vid socialkontoret, trots att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för arbetet. Däremot kan t.ex. en företrädesberättigad socialsekreterare erhålla företräde till en ny befattning som assistent inom socialförvaltningens verksamhetsområde. Det inträffar om en företrädesberättigad assistent har längst anställningstid av de företrädesberättigade arbetstagarna med samma yrkes-/befattningsbenämning på turordningslistan, men kortare anställningstid än en socialsekreterare som tillhör samma fackliga organisation som assistenten, om socialsekreteraren har tillräckliga kvalifikationer för assistentjobbet.

Reglerna om turordning vid uppsägning och företrädesrätt anses utgöra två kärnområden i LAS. Det är, enligt min mening, anmärkningsvärt att dessa

³²⁶ Tolkning har bekräftats av Jan svensson SKL. Denna tolkning av AB:s bestämmelser delas dock inte av Kjell Svahn, Vision, som menar att företrädesberättigade arbetstagare enbart har företrädesrätt till anställningar med samma befattningsbenämning eller samma alternativt liknande arbetsuppgifter som arbetstagaren tidigare haft.

³²⁷ AD 1992 nr 130. Se även SOU 1993:32 s 453.

områden har en sådan otydlig reglering i de centrala avtalen, att tillämpningen inte går att läsa ut av avtalen.³²⁸ Bestämmelserna i AB tvingar, som jag ser det, fram en reglering lokalt och sannolikt också avtalsurlistor, för att de som ska tillämpa de centrala kollektivavtalen i praktiken ska få någon ordning på hur uppsägningar och erbjudande om företrädesrätt ska genomföras mot bakgrund av AB.

För en uppsagd arbetstagare eller för en företrädesberättigad arbetstagare är det svårt, enligt min uppfattning, att förstå hur reglering om turordning och företrädesrätt enligt AB ska tillämpas i kommun och landsting. Det innebär att det för en förbigången företrädesberättigad arbetstagare blir problematiskt att kunna analysera, med vilka argument man kan vidta en rättslig prövning av de lokala parternas beslut.

Av 35 § AB kan utläsas att arbetsgivare och arbetstagarorganisation har möjlighet att träffa kollektivavtal som avviker från AB:s reglering. När ett sådant avtal träffas anges i nämnda paragraf att det ska eftersträvas att utsträcka räckvidden för turordning och företrädesrätt så långt det är praktiskt möjligt. Detta gäller dock bara om de lokala parterna bestämmer sig för att försöka träffa ett lokalt kollektivavtal och blir överens om innehållet i ett sådant.

En arbetstagare som har fått besked om att han/hon uppfyller rekvisiten för företrädesrätt måste muntligt eller skriftligt göra anspråk på företrädesrätten hos arbetsgivaren för att den ska vara gällande. Det framgår av 27 § LAS. En sådan anmälan kan göras när som helst under den tid företrädesrätten gäller. Arbetsmarknadens parter har i 35 § mom 1 punkt f AB, inskränkt den tid under vilken anspråk på företrädesrätt kan göras, till senast inom en månad efter det att anställningen upphört, och anmälningen ska vara skriftlig. Det innebär att det finns en ökad risk jämfört med LAS:s regler att arbetstagaren drabbas av rättsförlust på grund av att han/hon inte hinner göra en anmälan i tid.³²⁹ En konsekvens av regleringen är även att en arbetstagare inte kan avvakta med sin företrädesrätt för att öka sina chanser att i kraft av företrädesrätt bli erbjuden en tillsvidareanställning istället för en tidsbegränsad anställning.

En företrädesberättigad arbetstagare kan enligt 35 § mom 1 punkt b AB, inte återropa sin företrädesrätt till återanställning till vikariat som vid vikariatets början bedöms vara högst 14 kalenderdagar. Den inskränkningen i företrädes-

³²⁸ Det ska noteras att arbetsmarknadens parter tolkar avtalens innebörd olika. Det är sannolikt få tvister i AD som rör dessa tillämpningsbestämmelser i AB. En förklaring till det kan, enligt min mening, vara svårigheten för en utomstående att förstå hur parterna faktiskt hanterar dessa frågor i praktiken och vilket rättsligt stöd de har för sitt agerande.

³²⁹ Se departementspromemorian till 1982 års LAS där det föreslogs att skyldigheten att göra en anmälan skulle tas bort. Motivet var den diskussion som först i anställningskommittén om det orimliga i att en arbetstagare åsamkades rättsförlust på grund av att en formell bestämmelse inte iakttagits, DsA 1981:6 s. 304–305.

rätten kan få särskild betydelse för en företrädesberättigad arbetstagare som har varit tidsbegränsat anställd och som i anslutning till att anställningen upphör påbörjar en föräldraledighet. Det finns en risk för dessa arbetstagare att företrädesrätten ”rinner ut” under föräldraledigheten om inte arbetstagaren arbetar under de nio månader som företrädesrätten gäller efter det att anställningen avslutats. Om en arbetstagare arbetar en enstaka dag, kommer företrädesrätten att förlängas med nio månader från det datum han/hon har fullgjort en arbetsdag.³³⁰ För en föräldraledig arbetstagare kan det sannolikt vara möjligt att arbeta enstaka dagar för att kunna upprätthålla företrädesrätten under föräldraledigheten. Däremot kan det vara svårt att acceptera längre anställningsperioder under en planerad föräldraledighet. Eftersom det oftast är kvinnor som är föräldralediga i anslutning till ett barns födelse och kvinnor utgör en majoritet av arbetstagarna i kommuner och landsting finns en risk för att särskilt kvinnor drabbas av att förlora sin företrädesrätt under föräldraledigheten.³³¹

5.7.4 Begränsning av arbetstagarpartens inflytande

Enligt 28 § LAS har en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal och träffar ett tidsbegränsat avtal, en skyldighet att snarast underrätta den berörda fackliga organisationen i det fall anställningstiden överstiger en månad. Den fackliga organisationen får därmed kunskap om förhållandet och kan begära förhandling med arbetsgivaren enligt 10 § MBL. AB ger de lokala parterna en möjlighet att t.ex. avtala bort arbetsgivarens skyldighet att underrätta den lokala fackliga organisationen om att ett tidsbegränsat avtal ingåtts eller att under rättelse bara behöver vidtas i vissa fall.³³² En arbetstagare med provanställning anställs, som tidigare framgått, i kommuner och landsting på viss tid. Innan arbetsgivaren fattar ett beslut om provanställning framgår av 2 kap 4 § AB att han/hon har en förhandlingsskyldighet enligt 11 § MBL. Det innebär att arbetsgivaren inte kan verkställa sitt beslut om provanställning förrän han/hon genomfört sin förhandlingsskyldighet på lokal och eventuellt central nivå. Arbetsgivarens förhandlingsskyldighet ger den fackliga organisationen en möjlighet att påverka arbetsgivarens beslut innan han/hon har tagit slutgiltig ställning om anställningsform. En skillnad mellan AB:s och LAS:s regler är att AB ger arbetstagarorganisationen ett inflytande *innan* arbetsgivaren fattar sitt beslut, medan 28 § LAS endast ger den fackliga organisationen utrymme att påverka arbetsgivarens beslut i efterhand. I sak handlar det sannolikt i båda

³³⁰ Se 3 § LAS.

³³¹ Se statistik som redovisas i Ds 2002:56 s. 432–433 och där anförd källa.

³³² Se 2 kap. 4 § mom 5.

fallen för arbetstagarparten att påvisa att arbetsgivaren avser att vidta/vidtagit en visstidsanställning i strid med gällande bestämmelser eller att förmå arbetsgivaren att låta anställningen gälla tillsvidare.

Om arbetsgivaren önskar att en provanställning ska avslutas och inte övergå i en tillsvidareanställning ska arbetsgivaren, enligt LAS:s bestämmelser, iaktta ett antal procedurregler. Arbetsgivaren ska underrätta arbetstagaren, vars lokal arbetstagarorganisation och senast vid provotidens utgång ge motparten ett besked om att anställningen inte ska fortsätta efter provotidens utgång. Arbetstagaren och den lokala fackliga organisationen har i lagen getts en rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet. Dessa regler har arbetsmarknadens parter avtalat bort i AB. Det innebär att provanställda arbetstagare och hans/hennes fackliga organisation, inom kommun och landsting inte får möjligheter till ett medinflytande över arbetsgivarens beslut att avsluta en provanställning på samma sätt som med LAS:s bestämmelser.

Av 7 kap. 33 § mom. 6 i AB kan utläsas att de centrala parterna har förhandlat bort 15 och 30 a §§ i LAS för vikariat som vid vikariatstidens början bedöms vara högst 14 kalenderdagar. Det innebär att arbetsgivaren vid vikariat som omfattar denna tidsperiod inte behöver ge en företrädesberättigad arbetstagare något besked om att den tidsbegränsade anställningen inte kommer att förlängas. Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen kan inte med stöd av 30 a § begära överläggning med arbetsgivaren. Dessa regler i LAS har till syfte att dels skapa klarhet i arbetsgivarens skäl till varför en anställning avslutas, dels förmå arbetsgivaren att låta arbetstagaren få fortsatt anställning genom att påvisa andra möjliga anställningsbehov.³³³ Denna möjlighet finns därmed inte innan arbetsgivaren fattar sitt beslut för vikariatsanställningar som är högst 14 kalenderdagar.

5.7.5 Trygghet i form av ledighet och ekonomisk kompensation

Arbetsmarknadens parter har i kollektivavtal kommit överens om generösare regler för ledighet för att fullgöra andra uppgifter än vad som är reglerat i lagstiftning. Parterna ger även arbetstagarparterna en rätt att vid ett flertal situationer behålla lönen vid sådana ledigheter. Denna trygghet i kollektivavtalen skapar förutsättningar för att arbetstagare ska kunna åta sig uppgifter som både kan bredda och fördjupa arbetstagarpartens kompetens. Det innebär sannolikt att arbetstagarpartens anställningsbarhet sett till arbetsmarknaden som helhet blir större.

Kollektivavtalen ger arbetstagarparterna en större ekonomisk trygghet i olika skeden i livet jämfört med vad som kan utkrävas med stöd av den arbets-

³³³ Prop. 1989/90:6, s. 26.

rättsliga lagstiftningen. Arbetstagaren ges, enligt avtalet, ett stöd för att under viss tid vara ledig med bibehållen lön vid nära anhörigs svårare sjukdom och bortgång. Även vid graviditet och föräldraledighet ger kollektivavtalet en ekonomisk trygghet som är större än vad som finns reglerat i lagstiftning. Arbetstagaren kan t.ex. få ett lönetillägg under vissa villkor som förstärkning till sjukpenning och föräldrapenning och arbetstagaren kan även medges få behålla sin lön vid olika frånvarosituationer. Dessa regleringar i kollektivavtalen ger arbetstagare i kommuner och landsting en större finansiell trygghet jämfört med gällande rätt.

6 Sysselsättningstrygghet

Med sysselsättningstrygghet menas i den här rapporten, dels arbetstagarens trygghet att behålla och erhålla en ny anställning hos befintlig arbetsgivare, dels en trygghet i att vara anställningsbar sett i relation till en hel arbetsmarknad.

6.1 Arbetsgivares och arbetstagares lojalitetsplikt

Ett anställningsavtal innebär förpliktelser och rättigheter för både arbetsgivare och arbetstagare.³³⁴ En viktig del i parternas skyldigheter gentemot varandra är den s.k. lojalitetsplikten. Av AD 1994 nr 79 kan utläsas att den grundläggande synpunkten i lojalitetsåtagandet för arbetstagaren är att han/hon inte får skada arbetsgivaren. Av domen framkommer att de skilda aspekterna på lojalitetsplikten i anställningsrelationen innehåller en gemensam föreställning om att anställningsavtalet inte enbart består av ett utbyte av vanliga förmögenhetsrättsliga prestationer, utan skapar ett personligt förhållande mellan parterna. En anställning skapar förpliktelser som går längre än vad som gäller i kontraktsförhållanden i allmänhet. Skyldigheterna anses ligga vid sidan av själva arbetsprestationen och skulle kunna karakteriseras som biförpliktelser. Ett gemensamt synsätt på dessa s.k. biförpliktelser är att en arbetstagare har en åliggande, att sätta arbetsgivarens intresse framför sitt eget samt undvika lägen där han/hon kan komma i plikt-kollision.³³⁵ Att allmänt ge en beskrivning av lojalitetsplikten omfattning och innehåll är svårt. Mer konkret kan sägas att lojalitetsplikten innebär t.ex. att arbetstagaren har en skyldighet att hålla sig från brottsliga handlingar i form av bl.a. förskingring och trolöshet mot huvudman. Ett annat exempel på brott mot lojalitetsplikten är om arbetstagaren under bestående anställning avslöjar företagshemligheter eller bedriver konkurrerande

³³⁴ Källström, K., Malmberg, J., *Anställningsförhållandet*, s. 104 och s. 162.

³³⁵ AD 1994 nr 79.

verksamhet med arbetsgivaren som innebär en mer påtaglig skada för arbetsgivaren.³³⁶

Arbetsdomstolen har i sin bedömning om en arbetstagarare har handlat illojalt fäst vikt vid om, och i vilken utsträckning arbetsgivaren och arbetstagararen har informerat varandra om sina önskemål och planer samt samrått med och lyssnat på varandra. Om arbetstagararen inte har medverkat till att ge arbetsgivaren information om sin verksamhet anses detta vara en försvårande omständighet. Om däremot arbetstagararen efter tillsägelse avbryter sin verksamhet är det ett förhållande som talar för att arbetstagararen inte har uppträtt illojalt.³³⁷ Av rättspraxis framgår att frågan om ett visst handlande utgör illojal och otillåten konkurrens inte bara kan besvaras med utgångspunkt av en enskild faktor, utan man måste göra en helhetsbedömning. Vilka krav som är rimliga att ställa på en arbetstagarare måste få variera beroende på t.ex. förhållandena inom branschen, den aktuella verksamhetens beskaffenhet, arbetsuppgifternas art och om arbetstagararen på något sätt har äventyrat kundrelationerna i företaget.³³⁸ En faktor som har betydelse i det sammanhanget är vilken ställning arbetstagararen har i verksamheten.³³⁹

Om en arbetstagarare bryter mot lojalitetsplikten i anställningsavtalet kan detta vara saklig grund för uppsägning. Om brottet bedöms vara ett grovt åsidosättande av arbetstagararens åligganden, kan det finnas laglig grund för ett avsked. Arbetstagararen kan även drabbas av skadestånd för sitt lojalitetsbrott om arbetstagararen t.ex. bryter mot MBL, kollektivavtalet eller lagen om skydd för företagshemligheter (FHL).³⁴⁰ En arbetstagarare som bryter mot lojalitetsplikten i förhållande till en tidigare arbetsgivare kan förlora sin företrädesrätt till återanställning. Företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS har en viss återverkan på så sätt att den f.d. arbetstagararen har en skyldighet att visa den före detta arbetsgivaren ett visst mått av lojalitet. Ett uppenbart illojalt beteende som skulle utgöra saklig grund för uppsägning anses medföra att återanställningsrätten förfaller.³⁴¹

För arbetsgivarens del handlar lojalitetsplikten om att arbetsgivaren ska betala lön för utfört arbete och även utge andra förmåner som avtalats mellan parterna. Arbetsgivarens lojalitetsplikt innebär även att arbetsgivaren inte har

³³⁶ Se t.ex. AD 2006 nr 49.

³³⁷ Ds 2002:56 s. 327–328.

³³⁸ AD 1993 nr 18.

³³⁹ AD 2003 nr 84. I privat sektor innebär lojalitetsplikten även en tämligen vidsträckt tystnadsplikt. Det gäller även om parterna inte uttryckligen reglerat tystnadsplikten. Tystnadsplikten anses gälla som en av flera grundläggande regler i avtalsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagarare, se AD 2009 nr 38, AD 1994 nr 79, AD 1993 nr 13.

³⁴⁰ Källström, K., Malmberg, J., *Anställningsförhållandet*, 2:a upplagan, s. 50–51 och s. 244

³⁴¹ AD 2009 nr 40.

en fri uppsägningsrätt utan måste ha saklig grund för uppsägning.³⁴² I bedömningen om saklig grund föreligger beaktas dels arbetsgivarens möjligheter att omplacera arbetstagaren, dels om och hur arbetsgivaren har erbjudit arbetstagaren kompetensutveckling. Om en uppsägning inte anses sakligt grundad efter domstolsprövning innebär det i princip att arbetstagaren får behålla sin anställning.

6.2 Bisyssla

I avsaknad av lag eller avtalsreglering är huvudregeln att arbetstagaren själv disponerar sin fritid. Det innebär bl.a. att arbetstagaren kan skaffa sig de extra inkomster som han/hon önskar så länge de inte eftersätter de arbetsuppgifter arbetstagaren har i sin anställning. Arbetsgivarens intressen får dock inte komma i andra hand.³⁴³ Av rättspraxis framgår att det inte går att dra en gräns mellan arbete och fritid när det gäller arbetstagarens lojalitetsplikt. Av AD 1982 nr 29 kan utläsas att de skyldigheter som följer med anställningen inte sällan är sådana att de i större eller mindre utsträckning inverkar på arbetstagarens möjligheter att fritt förfoga över sin fritid. I särskilda fall kan arbetstagaren drabbas av sanktioner i sin anställning på grund av sådant som inträffar vid sidan av arbetstiden.³⁴⁴

På den offentliga sektorn gäller LOA och därtill knutna författningar där det bl.a. finns bestämmelser som rör bisysslor. Sedan år 2002 gäller reglerna om bisysslor både statligt och kommunalt anställda.³⁴⁵ I AD 1985 nr 69 har domstolen uttryckt att med begreppet bisyssla torde i princip förstås varje uppgift som tillfälligt eller permanent utövas vid sidan av anställningen och som inte är hänförlig till privatlivet. Av 7 § i LOA kan bl.a. utläsas att en arbetstagare inte får ha någon anställning, uppdrag eller utöva någon verksamhet som kan rubba förtroendet för hans/hennes eller någon annan arbetstagares opartiskhet i arbetet eller som kan skada myndighetens anseende. Arbetsgivaren ska informera arbetstagaren om vilka förhållanden som kan göra en bisyssla otillåten. En arbetstagare ska på arbetsgivarens begäran lämna de uppgifter som behövs för att arbetsgivaren ska kunna bedöma arbetstagarens bisyssla. Om en arbetstagare har eller tänker åta sig en bisyssla om är oförenlig med 7 § LOA, ska arbetsgivaren besluta att arbetstagaren ska upphöra med

³⁴² Uttrycket lojalitetsplikt används vanligen som en beteckning för en avtalsparts skyldighet att i sitt agerande beakta motpartens intresse, se Malmberg, J., *Anställningsavtalet*, s. 356.

³⁴³ Schmidt, F., *Löntagarrätt*, reviderad upplaga 1994 ombesörjd av Tore Sigeman m.fl. s. 265.

³⁴⁴ AD 1982 nr 29.

³⁴⁵ Glavå, M., *Arbetsrätt*, andra upplagan, s. 594.

eller inte ta på sig bisysslan. Arbetsgivarens beslut ska vara skriftligt och innehålla en motivering.³⁴⁶

6.3 Tillräckliga kvalifikationer hos nuvarande arbetsgivare

Ett grundläggande villkor för att en arbetstagare ska erhålla trygghet i bestående anställning är att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för de arbetsuppgifter som ska utföras. Kravet på tillräckliga kvalifikationer betyder att arbetstagaren ska ha de allmänna kvalifikationer som normalt ställs på det arbete det är frågan om.³⁴⁷ Arbetsdomstolen har i sin rättspraxis både före och efter anställningsskyddslagens tillkomst utgått ifrån att en arbetstagare ska ha den kompetens som anställningen kräver, men också att arbetstagaren har en skyldighet att utnyttja sin förmåga och göra sitt bästa i arbetet.³⁴⁸ Villkoret om tillräckliga kvalifikationer utgör ett rekvisit i 22 § LAS som aktualiseras vid uppsägningar på grund av arbetsbrist.³⁴⁹ Arbetstagare med längre anställningstid i turordningshänseende konkurrerar ut arbetstagare med kortare anställningstid under förutsättning att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för att fullgöra den befattning som den arbetstagaren med kortare anställningstid innehar. Även vid omplaceringar enligt 7 § LAS måste arbetstagaren ha tillräckliga kvalifikationer för den lediga anställningen hos arbetsgivaren. För att en företrädesberättigad arbetstagare ska erhålla företräde till återanställning hos arbetsgivaren måste, enligt 25 § LAS, arbetstagaren ha tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen. Arbetstagarnas kvalifikationer har således betydelse i samtliga av de s.k. kärnbestämmelserna i LAS.

Det framgår av rättspraxis att arbetsgivaren i princip har en skyldighet att sörja för kompetensutveckling eller vidareutbildning av sina anställda. Däremot har arbetsgivaren ingen skyldighet att tillhandahålla längre utbildningar eller utbildningar av grundläggande natur.³⁵⁰ Vid bedömningen av begreppet tillräckliga kvalifikationer är det arbetsgivaren som har rätt att bestämma vilka kvalifikationer som krävs för att en arbetstagare ska erhålla anställning på en viss befattning.³⁵¹ Denna rätt utgör en del av arbetsgivarens företags- och arbetsledningsrätt. Undantag från den huvudregeln inträder om de uppställda

³⁴⁶ 7a–7c §§ LOA.

³⁴⁷ AD 2005 nr 75. Av Ds 2002:56 s. 392 framgår att arbetsgivaren i viss utsträckning har en skyldighet att acceptera viss nedsättning i arbetstagarens kompetens som beror på t.ex. bristande utbildning, erfarenhet eller lämplighet.

³⁴⁸ Domar som behandlat arbetstagarens arbetsduglighet är t.ex. AD 1934 nr 182, AD 1939 nr 69, AD 1939 nr 140, AD 1941 nr 113, AD 1943 nr 116, AD 1944 nr 7, AD 1946 nr 38, AD 1975 nr 68, AD 1977 nr 117, AD 1980 nr 113, AD 1989 nr 133 och AD 1994 nr 122.

³⁴⁹ Se t.ex. AD 2011 nr 39 och AD 2011 nr 34.

³⁵⁰ AD 2005 nr 75.

³⁵¹ Se t.ex. AD 2002 nr 18.

kraven framstår som obefogade, överdrivna, är ett försök att kringgå bestämmelserna i lag och avtal, eller på annat sätt strider mot god sed på arbetsmarknaden t.ex. genom att arbetstagaren hindras från att utöva sin rätt.³⁵²

Av rättspraxis kan utläsas att kravet på tillräckliga kvalifikationer innebär dels att arbetstagaren ska ha de allmänna kvalifikationer som normalt krävs av den som söker det arbete det är frågan om, dels att turordningsreglerna inte får ge ett resultat som innebär att en arbetstagare får företrädesrätt till ett arbete han/hon inte kan sköta.³⁵³ På samma sätt som att en nyanställd arbetstagare har rätt till upplärningstid anses även arbetsgivaren få acceptera inlärningsstid för arbetstagare som blir omplacerade enligt 7 och 22 §§ LAS eller har företräde till återanställning enligt 25 § LAS.³⁵⁴ Denna inlärningsstid ska dock ha en kortare karaktär.³⁵⁵ Av de uttalanden som Arbetsdomstolen gjort, framgår att inlärningsperioder som omfattar minst sex månader och upp till ett år betraktas ligga över det som generellt kan räknas som en rimlig upplärningstid.³⁵⁶ Enligt rättspraxis ankommer det på arbetsgivaren att styrka att upplärningstiden skulle bli oskäligt lång, för att arbetstagaren ska uppfylla kravet på tillräckliga kvalifikationer.³⁵⁷ I AD 1994 nr 1 uttalade domstolen att det inte är lagens innebörd att arbetsgivaren kan välja att behålla arbetstagare med kortare anställningstid, med motivet att de bäst skulle kunna fullgöra arbetsuppgifterna, utan ens någon tillfällig sänkning av kvaliteten hos arbetet. En arbetstagare kan dock inte begära arbetsuppgifter som kräver att arbetstagaren omskolos eller ställer krav på en yrkesvana som arbetstagaren inte har.³⁵⁸ Arbetsgivare kan dock tvingas godta vissa kostnader och olägenheter för att den arbetstagare som har längre anställningstid ska få en rimlig möjlighet att lära sig eller anpassa sig till det nya arbetet.³⁵⁹

Vid värderingen av arbetstagarens arbetsförmåga, framgår av rättspraxis, att bedömningen om tillräckliga kvalifikationer ska ske med utgångspunkt av befattningen som helhet. Arbetstagaren anses inte ha tillräckliga kvalifikationer

³⁵² AD 1996 nr 54.

³⁵³ AD 2011 nr 5, AD 2005 nr 75 och AD 1982 nr 146. Se även prop. 1981/82:71 s. 57 och prop. 1973:129 s. 121, s. 159 och s. 165. Av Ds 2002:56 s. 392 framgår att arbetsgivarens satsningar på kompetensutveckling kan ses som en del av arbetsgivarens investering för framtiden. I andra fall kan kompetensutvecklingen i första hand syfta till att stärka arbetstagarens anställbarhet sett i relation till arbetsmarknaden som helhet. Enligt 2002:56 års Ds anses att båda dessa fall, som har en stark koppling till löneutrymmet, primärt är intressefrågor som bör kunna bli föremål för avtalslösningar.

³⁵⁴ AD 1984 nr 119 och AD 1986 nr 46. Se även prop. 1973:129 s. 121.

³⁵⁵ AD 1999 nr 30. Se även prop. 1973:129 s. 159.

³⁵⁶ Se t.ex. AD 1994 nr 73. Jfr Calleman, C., *Turordning vid uppsägning*, s. 166.

³⁵⁷ AD 2003 nr 14.

³⁵⁸ AD 1996 nr 42 och AD 1998 nr 94.

³⁵⁹ AD 1983 nr 51.

om denna förmåga bara är tillräcklig för en del av de arbetsuppgifter som ingår i anställningen.³⁶⁰ Bedömningen av arbetstagarens kvalifikationer ska göras vid den tidpunkt det faktiskt blir aktuellt med en nyanställning hos arbetsgivaren (eller uppstår behov av att pröva omplaceringsmöjligheter).³⁶¹ Bedömningen om en arbetstagare ska anses ha tillräckliga kvalifikationer för en anställning är bl.a. avhängigt av om arbetstagaren uppfyller arbetsgivarens befogade krav på utbildning, erfarenhet, annan färdighet eller personliga egenskaper.

Av Ds 2002:56 framgår att de krav på kompetensutveckling som följer av LAS är begränsade till åtgärder som syftar till att undvika att arbetstagaren blir uppsagd. Arbetstagaren kan inte med stöd i LAS kräva kompetensutveckling som skulle möjliggöra för arbetstagaren att byta arbete eller göra karriär hos arbetsgivaren.³⁶² Arbetsgivarens mer begränsade ansvar för arbetstagarnas kompetensutveckling kan beskrivas som en del av arbetsgivarens lojalitetsplikt mot arbetstagaren. Däremot finns det inte, enligt 2002 års Ds, ett krav på arbetsgivaren om ett lojalt tillvägagångssätt, vad gäller att planera och tillhandahålla kompetensutveckling för arbetstagarna. Av utredningen kan utläsas att det av rättspraxis inte anses följa att arbetsgivaren är skyldig att samråda och samverka med arbetstagare, varken när det gäller att formulera de kvalifikationskrav som arbetsgivaren uppställer eller när det gäller frågan om arbetstagaren uppfyller kraven.³⁶³

6.4 Kollektivavtal och sysselsättningsstrygghet

6.4.1 Bestämmelser om bisyssla i avtal

Av 3 kap. 8 § Allmänna åligganden i AB framgår att arbetstagare i kommun och landsting har en skyldighet att på arbetsgivarens begäran anmäla bisyssla, och lämna uppgifter som arbetsgivaren anser behövs för bedömningen av bisysslan. Arbetsgivaren kan förbjuda bisysslan om arbetsgivaren anser att den konkurrerar med arbetsgivaren eller finner att bisysslan:

- inverkar hindrande för arbetsuppgifterna
- innebär verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens eller
- påverkar arbetstagarens handläggning av ärenden i sitt arbete hos arbetsgivaren.

³⁶⁰ AD 1977 nr 94 och AD 2000 nr 71.

³⁶¹ AD 1998 nr 94 och AD 1999 nr 98.

³⁶² Se Ds 2002:56 s. 396.

³⁶³ DS 2002:56 s. 403–404.

Av en anmärkning till 3 kap. 8 § AB kan utläsas att förtroendeskadlig bisyssla för arbetstagare inom kommun och landsting eller kommunalförbund regleras i 7 § LOA. Av AD 2011 nr 83 framgår att det för att en bisyssla ska anses vara otillåten, inte är nödvändigt att allmänhetens förtroende för tjänstemannen eller myndigheten har rubbats eller ens att något har inträffat som är ägnat att sätta allmänhetens tilltro på spel. Det kan vara tillräckligt att förtroendet kan undergrävas av bisysslans blotta existens.³⁶⁴ Förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer räknas inte som bisyssla enligt AB.³⁶⁵

Arbetsdomstolen avgjorde i AD 1985 nr 69 en tvist om bisysslor i en kommun. Av domen framgår att avtalsbestämmelsen om bisysslor innebär att det överlämnats till arbetsgivaren att mot bakgrund av en skälighetsbedömning avgöra frågor om dels skyldigheten för arbetstagare att lämna uppgifter om bisysslor, dels att efter anmodan upphöra med bisysslan.³⁶⁶ Arbetsgivarens fria prövningsrätt att tillämpa bestämmelsen är inskränkt bara i den bemärkelsen att den inte får utnyttjas på ett godtyckligt eller eljest otillbörligt sätt. Detta kan anses vara ett uttryck för grundläggande allmänna rättsprinciper i ett avtalsförhållande. Frågan om en arbetsgivare har överskridit sin fria prövningsrätt kan underställas domstols prövning. Om däremot arbetsgivaren har hållit sig inom ramen för sin prövningsrätt kan domstolen inte gå in på frågan om det hade varit skäligt att arbetsgivaren hade fattat ett annat beslut. I den ovan nämnda domen gör domstolen några allmänna uttalanden angående bestämmelsen om bisysslor i AB. Arbetsdomstolen menar att regleringen är tillämplig även om arbetstagaren inte har anmält bisyssla till arbetsgivaren. Bestämmelsen i AB om bisysslor gäller oavsett hur dessa har kommit till arbetsgivarens kännedom. Regleringen är tillämplig även om bisysslan aldrig har utövats, men där det finns anledning att anta att en arbetstagare står i begrepp att inleda en sådan. Däremot anser Arbetsdomstolen att bestämmelsen inte kan ge utrymme för ett bisyssloförbud ”för säkerhets skull”.³⁶⁷

Av HÖK T mellan SKL och AkademikerAlliansen framgår under rubriken Övriga anteckningar, punkt 5b) att om en arbetsgivare överväger att förbjuda

³⁶⁴ AD 2011 nr 83.

³⁶⁵ Notera att AD i dom 2011 nr 83 ansåg att politiska förtroendeuppdrag - inklusive de kommunalpolitiska, omfattas av regleringen om bisysslor enligt LOA. Domstolen hänvisar till uttalanden i 1970:72 års proposition där det framgår att ”bland bisysslor som mindre ofta torde omfattas av förbudet kan nämnas fackliga, politiska eller andra ideella förtroendeuppdrag, uppdrag på grund av domstols förordnande enligt föräldrabalken och statliga eller kommunala uppdrag i allmänhet”. AB:s bestämmelser innebär således ett undantag från regleringen i LOA.

³⁶⁶ Bestämmelser av det här slaget, som inom ramen för bestämmelsens tillämpningsområde lämnar tillämpningen åt arbetsgivarens ”diskretionära” prövning brukar kallas arbetsgivarventiler, se AD 1985 nr 69.

³⁶⁷ AD 1985 nr 69. Se även AD 1999 nr 27, AD 1997 nr 18.

bisysla med hänvisning till konkurrenskriteriet i 8 § AB ska tandläkare ges skäligen tid för att avveckla verksamheten. Den reglering om bisysslor som kan utläsas av 9 § PAN är densamma som i AB.

6.4.2 FAS:s betydelse för arbetstagarnas sysselsättningstrygghet

FAS är ett centralt kollektivavtal där de centrala parternas grundläggande värderingar framträder vad gäller samverkan och kompetens inom hälso – och arbetsmiljöområdet inom kommuner och landsting. FAS ses samtidigt som ett kompetensutvecklingsavtal i kommuner och landsting. Avtalet har ingen lokal verkan, vilket ger de lokala parterna möjlighet att utifrån sina egna utgångspunkter och behov behålla eller utveckla befintliga avtal.³⁶⁸ Arbetsmarknadens parter på central nivå har gemensamt arbetat fram ett synsätt hur samverkan kan ta form, och hur en väl fungerande verksamhet kan förenas med ett långsiktigt hållbart arbetsliv i kommuner, landsting och regioner. De centrala parterna framför att de finner det betydelsefullt att de lokala parterna, utifrån ett verksamhetsperspektiv bedriver ett partsgemensamt arbete i syfte att träffa lokala avtal inom områdena samverkan, hälsa och arbetsmiljö, där FAS kan utgöra en grund.³⁶⁹ MBL, AML OCH FML utgör, enligt avtalet, den rättsliga grunden för samverkanssystemet.

Målet med FAS är att de lokala parterna ska skapa ett samverkanssystem som ger förutsättningar för ett positivt arbetsklimat, en god hälsa och arbetsmiljö där inflytande, delaktighet och utveckling är en rättighet för alla medarbetare. Samverkanssystemet ska även understödja en utveckling av verksamheten så att den uppfyller medborgarnas krav på effektivitet, service och kvalitet.³⁷⁰ De centrala parterna anser att medarbetarnas medverkan är basen för samverkanssystemet. Varje medarbetare ska ha möjligheter och förutsättningar att påverka utformningen av sitt eget arbete. I medarbetarnas rättigheter ingår att kunna påverka den egna situationen. Medarbetarnas kompetensutveckling har en avgörande betydelse för verksamheten. Det är de centrala parternas uppfattning att medarbetarna ska medverka i förändringsarbete och verka för en god hälsa och arbetsmiljö. Arbetsplatsträffar anses i FAS vara ett viktigt forum för den enskildes inflytande, eftersom hans/hennes arbete påverkas och påverkas av arbetsgruppen och den närmaste arbetsledningen. Arbetsplatsträffarna ger förutsättningar för en dialog mellan medarbetare och chef för att de gemensamt ska arbeta med utveckling, planering och uppföljning av arbetet inom det egna området. Det är de centrala parternas

³⁶⁸ Redogörelsetext till Överenskommelse om Förnyelse- Arbetsmiljö-Samverkan i kommuner, landsting och regioner - FAS 05, s. 2.

³⁶⁹ FAS s. 3–4.

³⁷⁰ FAS s. 9.

uppfattning att hälso- och arbetsmiljöaspekter ska integreras i verksamheten. Arbetsplatsträffarna ska, enligt FAS, ge förutsättningar för att medarbetarna ska få en personlig och yrkesmässig utveckling, ett större självbestämmande och ett ökat ansvarstagande.³⁷¹

Av vad som kan utläsas i FAS ska en samverkansgrupp knytas till beslutsnivåerna i verksamheten och anslutas till linjeorganisationen. Syftet är att skapa ett forum för dialog mellan arbetsgivaren och de fackliga företrädarna, där parterna har ett gemensamt ansvar för att aktualisera frågor om verksamhetens utveckling, hälsa och arbetsmiljö. Samverkansgruppen ska vara skyddskommitté enligt AML:s regler.³⁷²

Av FAS framgår att kommuner, landsting och regioner genomgår stora strukturförändringar som ställer krav på ett effektivt resursutnyttjande och ett gott ledarskap. De centrala parterna anser att de förändringar som sker måste följas av omställningar i medarbetarnas kompetens. För att medarbetarna ska få ett lärande i arbetet måste hänsyn tas till såväl medarbetarnas behov av utveckling som till verksamhetens krav. De centrala parterna ser att individuella utvecklingsplaner är ett viktigt hjälpmedel i detta arbete.³⁷³

Hälso- och arbetsmiljöarbetet i kommuner och landsting ska, enligt FAS, främja trivsel, samarbete och öka medarbetarnas delaktighet, utveckling samt inflytande i arbetet. Därmed menar de centrala parterna att ohälsan minskar, och skador samt sjukdomar av arbete förhindras. De centrala parterna anser att en ständig utveckling av hälso- och miljöarbetet förutsätter att arbetsgivaren i samverkan, bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Det innefattar, enligt FAS, hela processen från att främja en sund livsstil och hälsosamma arbetsförhållanden, att identifiera, förebygga och åtgärda risker- konsekvensbeskrivning – samt tillhandahålla lämpligt organiserad anpassning och arbetslivsinriktad rehabiliteringsverksamhet. Det måste finnas kunskap och rutiner för att arbetsgivaren ska kunna leva upp till sitt ansvar för arbetslivsinriktad rehabilitering och arbetsanpassning. De centrala parterna menar att verksamhetens utveckling och arbetsmiljöarbetet går hand i hand samt att båda processerna är beroende av medarbetarnas medvetenhet, engagemang och kompetens. Så långt som möjligt anser de centrala parterna att arbetsorganisation, arbetsförhållanden och arbetstider ska anpassas till medarbetarnas förutsättningar för att därmed bidra till bästa möjliga hälsa och välbefinnande. Arbetsorganisation, arbetsinnehåll och arbetstider ska utformas så att medarbetarna inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall.

³⁷¹ FAS s. 10.

³⁷² FAS s.11.

³⁷³ FAS s. 12.

Säkerhetsställandet av en god hälsa anses, av de centrala parterna, ställa krav på en kontinuerlig kompetensutveckling för såväl chefer, medarbetare som arbetsplatsombud-/skyddsombud. De centrala parterna poängterar att förtroendevalda i egenskap av arbetsgivare har ett ansvar för att nödvändig kompetens och erforderliga resurser inom hälso- och arbetsmiljöområdet finns i organisationen.

6.4.3 Arbetstagarnas kompetensutveckling

Av 6 § AB kan utläsas att en arbetstagare utöver sina åligganden enligt anställningsavtalet, att fullgöra anvisade arbetsuppgifter, även har andra åligganden som är förenade med anställningen. Ett sådant åliggande kan, enligt SKL:s kommentar, vara att medverka i utbildning. En arbetstagare som i sin anställning deltar i utbildning, kurser, konferenser och liknande får behålla sin lön. Pågår utbildningen i högst sju kalenderdagar får arbetstagaren dessutom tillägg för obekvämt arbetstid om arbetstagaren har utfört sina ordinarie arbetsuppgifter. Enligt SKL:s kommentar är förutsättningen för att arbetstagaren ska erhålla s.k. ob-tillägg att detta tillägg skulle ha utgått om arbetstagaren istället för att delta i utbildningen hade utfört sitt arbete. Arbetstagaren får för varje genomförd utbildningstimme på tid som inte är ordinarie arbetstid, kompensation med en timme för varje utbildningstimme. För den tid som inte kan kompenseras med ledighet utges istället ersättning per timme som motsvarar fyllnadslön enligt 20 § mom 4.

Om arbetstagaren är ledig från sin anställning för att genomgå utbildning kan arbetsgivaren, enligt 26 § AB, medge att arbetstagaren får behålla hela lönen eller en del av den under studietiden. Deltidsanställd arbetstagare kan av arbetsgivaren även medges få fyllnadslön eller del därav. Det framgår av 26 § AB att arbetsgivaren får ange särskilda villkor för att arbetstagaren ska få och behålla lön som beviljats för ledigheten. En konsekvens av avtalet är, som jag förstår det, att arbetstagaren även har en skyldighet att delta i utbildning som enligt ordinarie arbetstidsförläggning skulle ha varit fridag. Enligt SKL:s kommentar utgår inte övertidsersättning, enligt 20 § AB, när arbetstagaren genomgår utbildning. För såväl heltids- som deltidsanställda ska kompensation utges med en timme för varje utbildningstimme utöver det ordinarie arbetstidsmättet³⁷⁴

Av HÖK mellan SKL och Sveriges Läkarförbund framgår att de centrala parterna konstaterar att det är sjukvårdshuvudmannen som svarar för att varje medarbetare har den kompetens som krävs för fullgörandet av arbetsuppgifterna och som ska ge förutsättningar för kompetensutveckling. Av avtalet

³⁷⁴ SKL:s kommentar s. 17. Se även AD 2000 nr 42.

kan utläsas att detta är något som ingår i de återkommande utvecklingssamtalen mellan medarbetare/chef och som formuleras i individuella utvecklingsplaner som inkluderar fortbildning.³⁷⁵

Av Bilaga M till AB som rör arbetstider m.m. för lärare kan av punkt 6b) Anmärkningar utläsas att det inom den reglerade arbetstiden ska avsättas och samlas tid för kompetensutveckling utifrån riktmärket 104 timmar per heltidsanställd och verksamhetsår. Denna tid fördelas mellan arbetstagarna. Med kompetensutveckling menas, enligt bestämmelsen, de insatser som syftar till att utveckla lärares förmåga att skapa goda förutsättningar för elevernas lärande. I HÖK 10 mellan SKL och Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd framgår av Övriga anteckningar till AB, punkt 1 att om det råder oenighet om den tid som avsätts för kompetensutveckling, kan frågan tas upp till lokal överläggning. Om det inte sker inom en månad eller om parterna inte kan enas vid överläggningen fastställer arbetsgivaren den tid som ska avsättas för kompetensutveckling, med iakttagande av intentionerna i anmärkningen.

I HÖK mellan SKL och OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård jämte i förbundsområdet ingående organisationer framgår att bilagan "Kompetensutvecklingsavtal" till ÖLA 00 fortsätta att gälla till annat överenskommes.³⁷⁶ Parterna anger bl.a. som en del av bakgrunden till avtalet att en utveckling av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet måste gå hand i hand med långsiktigt hållbara satsningar på kompetensutveckling och arbetsorganisatorisk förnyelse. Det anses, enligt avtalet, förutsätta en mobilisering och utveckling av de anställdas förmåga och engagemang. Av de gemensamma värderingarna i avtalet framkommer att de centrala parterna tycker att varje verksamhet i sitt utvecklingsarbete, behöver göra sin egen analys och utforma sin strategi. Parterna ser delaktigheten som en nödvändig faktor för att åstadkomma verksamhetsförändringar, och de anser därför att det är angeläget att det förs en kontinuerlig dialog mellan de anställda och ledningen. Arbetsgivaren anses, av de centrala parterna, ha ett grundläggande ansvar för att skapa goda förutsättningar för lärande och för insatser som syftar till kompetensutveckling. Den anställde arbetstagaren anses även ha ett eget ansvar för att utveckla sin kompetens i enlighet med verksamhetens krav. De centrala parterna menar att kompetensutveckling leder till ökad arbetstillfredsställelse och ger den anställde bättre förutsättningar att möta förändringar. Kompetensutveckling ger också arbetstagaren en ökad anställningstrygghet och anställningsbarhet. Av avtalet kan utläsas att de centrala parterna tycker att det finns

³⁷⁵ HÖK 10 SKL och Sveriges Läkarförbund, Övriga anteckningar punkt 3, s. 19.

³⁷⁶ ÖLA upphörde dock att gälla 2005-04-01.

ett samband mellan verksamhetsutveckling, kompetensutveckling och löneutveckling. Särskilt påtagligt anser parterna att detta är vid ett individrelaterat lönesystem. Parterna menar att arbetet bör organiseras så att arbetstagaren ges möjlighet att successivt bredda och fördjupa sina kunskaper i syfte att bidra till utvecklingen av verksamheten. Det är, enligt de centrala parterna, angeläget att de insatser som sker lokalt för att utveckla arbetstagarna kompetens vidareutvecklas. Centrala parter anser även att det är angeläget att de lokala parterna följer upp samt utvärderar den kompetensutveckling som äger rum i relation till verksamhetens krav och de anställdas behov. Under avtalsperioden har de centrala parter till uppgift att stimulera, stödja och följa upp kommunens-/landstingens/regionernas arbete med kompetensutveckling.³⁷⁷

6.5 Kommentar

De normer som kommer till uttryck i gällande rätt och framför allt i LAS reglering bygger på en föreställning om en långvarig och personlig relation mellan arbetsgivare och arbetstagare med en ömsesidig lojalitetsplikt. I grunden bygger denna uppfattning på att arbetsgivaren har ett visst socialt ansvar för den arbetskraft han/hon har anställt. Detta är en djupt rotad normbildning som har sina rötter i bl.a. 1833 års legostadga.³⁷⁸ Normbildningen är en del av den svenska historien och kulturen när det gäller reglering av relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Synsättet att anställningsavtalet utgör en långvarig relation innebär stabilitet dels i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, dels för arbetsorganisationen som helhet. Uppfattningen om anställningsavtalet som en stabil relation mellan arbetsgivare och arbetstagare skiljer i viss utsträckning från den normbildning som kommer till uttryck i flexicurity.³⁷⁹ I flexicurity är anställningsrelationen flexibel. Anställningsavtalet ses inte som långvarigt utan arbetstagaren ska vara beredd på att byta arbetsgivare, bransch arbetsuppgifter och anställningsformer under sina aktiva år i arbetslivet. Det finns inga indikationer på att relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare ska präglas av en ömsesidig lojalitetsplikt. Arbetstagarens trygghet baseras inte på en lång anställningstid, tillräckliga kvalifikationer och arbetsgivarens sociala ansvar för sina anställda. Arbetstagarens trygghet ligger snarare i att han/hon är anställningsbar i relation till en hel arbetsmarknad och för att detta ska uppnås anses både stat, arbetsmarknadens parter och individen ha ett ansvar.

³⁷⁷ Kompetensutvecklingsavtal Bilaga 5 ÖLA 00.

³⁷⁸ Legostadgan 1833:43, se även prop. 1973:129 s. 18–24 och 109–110.

³⁷⁹ För en utförligare beskrivning av skillnader i synsätt mellan flexicurity och LAS, se Ulander-Wänman, C., *Flexicurity, LAS och normativa krokar*.

Den utveckling som pågår på arbetsmarknaden innebär att kraven på olika anställningar förändras och ökar i en allt snabbare takt. Enligt gällande rätt har, som framgått, arbetsgivaren i princip en skyldighet att sörja för de anställda arbetstagarnas kompetensutveckling. Arbetsgivaren har dock inte någon skyldighet att tillhandahålla utbildning av grundläggande karaktär eller längre utbildningsinsatser. En omorganisation eller införande av ny teknik är exempel på situationer där kraven på de befattningar som finns i verksamheten radikalt kan förändras. Det är arbetsgivaren som i kraft av sin företags- och arbetsledningsrätt beslutar t.ex. hur han/hon vill organisera sin verksamhet, vilka arbetsuppgifter som ska förläggas till olika befattningar, och sedan gör bedömningen om vilka kvalifikationer som krävs för att en arbetstagar ska kunna fullgöra uppgifterna i befattningen. Vid förändringar i verksamheten är arbetstagarnas grundläggande kompetens och den kunskapsutveckling de erhållit under sin anställningstid av betydelse för om de kommer att uppfylla arbetsgivarens nya, befogade krav på de anställningar som finns i verksamheten. Om arbetsgivaren på grund av verksamhetsskäl förändrar de grundläggande, allmänna kvalifikationskraven på ett sätt som innebär att tidigare arbetstagar inte uppfyller dessa, skyddar inte en lång anställningstid arbetstagarans anställning. Om det i en sådan situation inte finns möjligheter att omplacera arbetstagar kan han/hon, enligt gällande rätt, bli uppsagd på grund av arbetsbrist.

AB:s bestämmelser om arbetstagarans allmänna åligganden enligt 6 § innebär, som jag tolkar avtalet, en skyldighet för arbetstagar att delta i sådan utbildning som arbetsgivaren anvisar. När arbetstagar medverkar i kompetenshöjande insatser inom ramen för anställningen bibehåller han/hon sin lön. Även om arbetstagar är ledig från sin anställning för att genomgå utbildning kan arbetsgivaren besluta att arbetstagar får behålla hela eller en del av lönen under studietiden. Detta ger arbetstagar en ekonomisk trygghet förutom den ökade sysselsättningstrygghet som kompetenshöjande insatser sannolikt innebär. Sådana löneförmåner kan arbetstagar inte utkräva med stöd av gällande lagstiftning. Om däremot kunskapsutvecklingen genomförs på en fridag och arbetstagar genom sitt deltagande överskrider ett heltidsmått erhåller arbetstagar inte någon övertidsersättning. Enligt min mening är det ologiskt att betrakta den arbetstid som fullgörs genom deltagande i kompetensutveckling i anställningen på ett annat sätt än annan arbetstid som fullgörs åt arbetsgivaren, och det säger något om hur parterna ser på vikten av kunskaps-

höjande insatser.³⁸⁰ Det kan, enligt min mening, indikera ett förhållningssätt som innebär att arbetstagaren ska vara tacksam för att han/hon överhuvudtaget får utbildning.

FAS är det kollektivavtal i kommuner och landsting som på en generell nivå anses reglera kompetensutvecklingsfrågor. Avtalet måste dock antas lokalt för att vara bindande. I FAS använder sig parterna, som jag ser det, av samma sätt att påverka de lokala aktörerna som kommissionen gör när det gäller att implementera flexicurity i EU:s medlemsländer. Parterna anger sina grundläggande värderingar, beskriver en verklighet, formulerar konkreta mål samt visar på handlingsalternativ för att uppnå målen.³⁸¹ Av FAS framgår att de centrala parternas övergripande mål med avtalet, ur ett arbetstagarperspektiv, är att de lokala parterna ska skapa ett samverkanssystem som ger förutsättningar för ett positivt arbetsklimat, en god hälsa- och arbetsmiljö där inflytande, delaktighet och utveckling är en rättighet för alla medarbetare. Varje medarbetare ska ha möjlighet och förutsättningar att påverka utformningen av sin egen arbetssituation och sitt eget arbete. Ett medel som ska medverka till att målsättningen uppnås är arbetsplatsträffar. Det är, enligt de centrala parterna, genom arbetsplatsträffar som arbetstagarna ges förutsättningar till personlig och yrkesmässig utveckling, till ökat självbestämmande och ansvarstagande. Jag delar de centrala parternas uppfattning att arbetsplatsträffar är ett viktigt forum för samverkan om verksamhetens och arbetstagarnas utveckling som kollektiv. Däremot saknar jag ett viktigt verktyg på individnivå, t.ex. i form av enskilda utvecklingssamtal där arbetsgivare och arbetstagare gemensamt kommer överens om arbetstagarens kompetensutveckling. Det är i den nära dialogen mellan arbetsgivare och enskilda arbetstagare som parterna kan diskutera hur verksamhetens och branschens utveckling påverkar den individuella arbetstagarens behov av kunskapsutveckling.

Av FAS kan utläsas att de centrala parterna gör bedömningen att kommuner och landsting genomgår stora strukturförändringar. Dessa förändringar menar de måste följas av omställningar i medarbetarnas kompetens. Parterna anser att individuella utvecklingsplaner är ett viktigt verktyg i arbetet med att skapa ett lärande i arbetet där man tar hänsyn till både verksamhetens krav och arbetstagarnas behov av utveckling. FAS innehåller dock inga handlingsanvisningar om hur de individuella utvecklingsplanerna ska upprättas, hur ofta och hur de t.ex. kan kopplas till ett arbetsmiljöarbete eller en budgetprocess.

³⁸⁰ Jfr KOM(2007) 359 slutlig, s. 6 där kommissionen nämner att arbetstagare kan bli skyldiga att investera i livslångt lärande och acceptera den utbildning som erbjuds. Arbetstagarna kan få stå för en del av det livslånga lärandet t.ex. genom att investera sin tid.

³⁸¹ För en närmare beskrivning av hur flexicurity både utgör ett mål och ett medel, se Ulander-Wänman, C *Flexicurity och utvecklingsavtalet*, särskilt avsnitt 2.3, IFAU 2010:19.

En analys av FAS visar att avtalet är ett policydokument. Det finns inte några juridiskt utkrävbara rättigheter eller skyldigheter i avtalet. Avtalets funktion synes, enligt min mening, vara att värdemässigt påverka de lokala parternas värderingar så att de handlar i enlighet med avtalets intentioner. Till skillnad mot kommissionens försök att skapa en gemensam värdebas för medlemsländerna, saknar de centrala parterna en strategi för att följa upp och utvärdera de lokala parternas agerande. Om FAS ska få ett genomslag i praktisk tillämpning och vara ett levande dokument krävs, som jag ser det, att de centrala parterna följer upp vad som görs eller inte händer lokalt. Arbetslagarnas kompetensutveckling är en så viktig fråga att det inte är tillräckligt, enligt min mening, att ett sådant område endast regleras genom policyuttalanden. Det krävs, som jag ser det, utkrävbara juridiska rättigheter och skyldigheter och noggranna uppföljningar samt utvärderingar av gjorda insatser om dessa frågor ska få den prioritet som fordras för nödvändiga omställningar, sett ur ett samhälleligt- verksamhets- och individperspektiv.

I HÖK för läkare pekar parterna ut att det är arbetsgivaren som har ansvar för att arbetstagaren har den kompetens som krävs för utförandet av arbetsuppgifterna. Det är också arbetsgivaren som anges vara den ansvarig för att det finns förutsättningar för arbetstagarnas kompetensutveckling. Avtalet uttrycker att arbetstagarnas kunskapsutveckling ingår i återkommande utvecklingssamtal mellan medarbetare och chef och formuleras i individuella utvecklingsplaner. I avtalet görs uttalanden om en verklighet som parterna önskar uppnå, men jag ser inte att avtalet innehåller en ovillkorlig rätt för arbetstagare att erhålla kompetensutveckling av en viss omfattning, på en viss nivå eller med ett särskilt innehåll. Det är en empirisk fråga om verkligheten på de lokala arbetsplatserna ser ut på det sätt som beskrivs i HÖK.

I bilaga M till AB som gäller arbetstider m.m. för lärare framgår en beskrivning som innebär att det inom den reglerade arbetstiden avsätts och samlas tid för kompetensutveckling utifrån ett riktmärke per heltidsanställd och verksamhetsår. Om det i realiteten betyder att lärare har en juridiskt utkrävbar rätt till en kompetensutveckling som motsvarar 104 timmar per heltidsanställd är dock, enligt min mening, inte helt klart. Hur mycket arbetstid för kompetensutveckling som faktiskt avsätts för heltidsanställda lärare och verksamhetsår och vad den kompetensutvecklingen innehåller i de enskilda kommunerna bör, enligt min mening, följas upp och utvärderas av de centrala parterna.

I HÖK mellan SKL och OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård framgår att parterna har tecknat ett kompetensutvecklingsavtal. Det finns dock inga instruktioner hur arbetsgivare ska tillhandahålla kompetensutveckling eller

hur arbetstagare ska kunna ta sitt ansvar för sin egen kunskapsutveckling. Kompetensutvecklingsavtalets rättsliga utformning utgörs, som jag ser det, av handlingsdirigerande riktlinjer till de lokala parterna i syfte att påverka deras värderingar och åtgärder. Avtalet innehåller dock inga juridiskt utkrävbara rättigheter för arbetstagare att erhålla kompetensutveckling.

Föreställningen att anställningsavtalet grundar en personlig relation mellan arbetsgivare och arbetstagare med en ömsesidig lojalitetsplikt stämmer, som ovan framgått, inte med det synsätt som kommer till uttryck i flexicurity. Det är, som jag ser, svårt för en arbetstagare att under bestående anställning sätta arbetsgivarens intresse i första hand, vara beroende av arbetsgivarens kompetensutvecklingsinsatser, ha begränsningar i sina möjligheter att utöva bisysslor och samtidigt verka för sin egen anställningsbarhet i relation till en hel arbetsmarknad. Om en arbetstagare under bestående anställning inte ska förlora i konkurrenskraft måste arbetsgivaren, enligt min mening, tillsammans med andra aktörer på det sätt kommissionen anvisar, i högre grad än idag bidra till arbetstagarnas kompetensutveckling.

7 Sammanfattning och diskussion³⁸²

7.1 Inledning

Kollektivavtal är ett viktigt regleringsinstrument på den svenska arbetsmarknaden och en kärna i den s.k. svenska modellen. Den arbetsrättsliga lagstiftningen innehåller en mängd regler som är dispositiva, vilket innebär att arbetsmarknadens parter i centrala eller lokala avtal kan komma överens om en annan reglering än vad som framgår av lagstiftningen. Kollektivavtalet har flera funktioner. En funktion är att skapa en enhetlig tillämpning av avtalsvillkoren för arbetstagare som arbetar med samma arbetsuppgifter på en arbetsplats. Enligt 26 § MBL binder i princip kollektivavtalet, förutom de avtalslutande parterna, medlemmarna i de organisationer som tecknat avtalet. Kollektivavtalet är även normerande för oorganiserade arbetstagare och för arbetstagare som tillhör en annan facklig organisation än den som har kollektivavtal med arbetsgivaren, i det fall de arbetar med uppgifter som omfattas av kollektivavtalet. Genom regelbundet återkommande kollektivavtalsförhandlingar kan anställningsförhållandets villkor ändras för ett stort antal arbetstagare utan att det enskilda anställningsavtalet behöver omregleras.

³⁸² Det kan noteras att denna studie inte är gjord i ett jämförande syfte med mansdominerande branscher. Det är möjligt att det i verksamheter där huvuddelen av arbetstagarna utgörs av män har anställningsvillkor som är liknande de som finns i kommuner och landsting eller är problematiska på något sätt. Detta kan dock denna undersökning inte göra några uttalanden om.

Det är ett effektivt sätt att åstadkomma anpassningar till nya förutsättningar för såväl arbetsgivare som arbetstagare. Kollektivavtalets fredsfunktion är också betydelsefull för stabiliteten på arbetsmarknaden. I kommuner och landsting omfattas drygt 1,1 miljoner arbetstagare av centrala kollektivavtal. Avtalens innehåll och rättsliga utformning har därmed stor betydelse för ett stort antal arbetstagares arbetsförhållanden.³⁸³

Det är svårt att få en överblick av de kollektivavtal som finns inom kommuner och landsting. Ibland är ett centralt avtal inte bindande om det inte antas lokalt, och de lokala parterna kan ha rätt att göra tillägg och ändringar i sina lokala avtal mot bakgrund av det centrala avtalet. Kollektivavtalen har skilda rättsliga utformningar. En del avtal har karaktär av policydokument med handlingsalternativ till lokala parter, medan andra innehåller materiella rättigheter och skyldigheter för parterna. Det framgår inte klart i ett flertal bestämmelser i kollektivavtalen, hur dessa ska förstås och tillämpas. I vissa fall förekommer avvikande regleringar från centrala allmänna bestämmelser för vissa befattningsgrupper i det kollektivavtal som särskilt gäller medlemmar av en viss facklig organisation. Om arbetstagare som upprätthåller samma befattning tillhör olika fackliga organisationer blir det oklart vilka villkor som ska gälla, eftersom de fackliga organisationerna i kommuner och landsting inte har några gränsdragningsöverenskommelser om vilka fackliga organisationer som organiserar olika befattningar. En del av den centrala regleringen vad gäller t.ex. yrkes-/eller befattningsnämning som har betydelse för upprättande av turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist och företrädesrätt till återanställning, är sammankopplad med lokala löneavtal som upprättas vid lönerevisionsförhandlingarna. Även tolkningen av kollektivavtalens innehåll är svårgenomtränglig, eftersom kollektivavtal ska tolkas mot bakgrund av den gemensamma partsviljan vid avtalets ingående. Parterna har i vissa fall olika uppfattningar bl.a. om allmänna bestämmelser (AB), som är en bilaga till alla HÖK, är gränsöverskrivande mellan avtalsområdena. Det får t.ex. betydelse för tolkningen av arbetsskyldigheten när tillsvidareanställda arbetstagare ska vikariera för varandra. En del av de bestämmelser som finns i kollektivavtalen har funnits med länge och en del av företrädarna för de parter som en gång ingått avtalet är inte längre verksamma. Kollektivavtal är ett resultat av

³⁸³ Som tidigare framgått har jag bara valt att analysera vissa delar av avtalen och dessutom har jag ett kritiskt perspektiv på mina redovisningar. Min kritiska ansats innebär att jag redovisar brister i avtalet utifrån ett arbetstagarperspektiv. Mina slutsatser kan ge en bild av att avtalen i sin helhet innehåller svagheter för arbetstagarna. Arbetstagarparten kan dock i kollektivavtalen ha erhållit fördelar på andra områden t.ex. i form av ekonomisk kompensation. Jag kan inte uttala mig om avtalen som helhet utan bara om de delar som jag har analyserat..

kompromisser mellan enskilda arbetsgivare eller arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer. Ibland leder det till att vissa regleringar i avtalen blir otydliga till förmån för att ett avtal överhuvudtaget ska komma till stånd. Det är, enligt min mening, inte möjligt att få en klar bild över systematiken och innehållet i de landstings-/kommunala kollektivavtalen utan en dialog med arbetsmarknadens parter. Det är möjligt, som jag ser det, att problemen med att tränga igenom och förstå kollektivavtalsregleringen, har betydelse för arbetstagares vilja att organisera sig fackligt. Det är svårt för en enskild arbetstagarare att, av kollektivavtalens innehåll och rättsliga utformning, förstå och värdera på vilket sätt avtalet ger fördelar som lagstiftningen inte tillhandahåller eller innebär försämringar jämfört med gällande rätt.

7.2 Uppluckring av LAS:s norm om tillsvidareanställning på heltid

Den svenska arbetsmarknaden är könssegregerad. Kvinnorna finns företrädesvis inom offentlig sektor inom verksamhetsområdena utbildning, vård och omsorg. I kommuner och landsting utgör kvinnorna en majoritet av arbetstagararna. Kvinnor har oftare än män tidsbegränsade anställningar. Inom vård- och omsorgssektorn är den tidsbegränsade anställningen vanlig. Det är verksamhetsgrenar som företrädesvis finns inom kommun och landsting. Av tillgänglig arbetsmarknadsstatistik framgår att kvinnor arbetar deltid i betydligt större omfattning än män. I kvinnodominerande yrken är deltidanställningar vanligare än i yrken där män utgör en majoritet. Mäns deltidarbete är oftare självvalt medan kvinnors deltidarbete i stor utsträckning beror på att det inte finns några möjligheter att arbeta heltid. De förändringar som har genomförts i arbetslöshetsförsäkringen har särskilt drabbat tidsbegränsat anställda och deltidanställda arbetstagarare.

I LAS utgör en tillsvidareanställning på heltid normen. Av förarbetena till LAS framkommer att tillsvidareanställda arbetstagarare ansågs jämfört med tidsbegränsat anställda ha en bättre ställning. En tillsvidareanställning bedömdes ge arbetstagararna en större delaktighet i den sociala gemenskapen på arbetsplatsen, ge arbetstagararna bättre utbildnings- och utvecklingsmöjligheter i arbetet och på arbetsmarknaden samt underlätta för arbetstagarare att få lån hos kreditgivare. Anställningsformen betraktades ha konsekvenser för arbetstagarares möjligheter att bilda familj och förhållandet ansågs även ha effekter på hälsan.

Av bestämmelserna i AB framträder en annan normbildning än den som framgår av LAS. Arbetsmarknadens parter har utökat möjligheterna att träffa tidsbegränsade anställningar jämfört med LAS:s regler och lokala parter ges dessutom i AB utsikter att träffa ytterligare avvikelser i lokala avtal. Denna flexibilitet i arbetsorganisationens utformning stämmer med de normer om

arbetsgivarens behov av intern flexibilitet som uttalas i kommissionsmeddelandet om gemensamma principer för flexicurity.

Enligt AB utgör en provanställning en tidsbegränsad anställning. Till skillnad från LAS föreligger inte någon tillsvidareanställning i grunden på anställningsförhållandet. Om en provanställning enligt AB:s regler ska övergå till en tillsvidareanställning krävs ett aktivt handlade från arbetsgivaren i form av ett nytt anställningsavtal. LAS regler kräver ett aktivt handlande från arbetsgivaren för att anställningen inte ska övergå till en tillsvidareanställning. Vissa grupper av arbetstagare i kommuner och landsting t.ex. lärare, förskollärare, fritidspedagoger och hemspråkstränare som inte tidigare haft en tillsvidareanställning provanställs automatiskt under de första 12 månaderna av anställningen. Dessa arbetstagare provanställs även om de haft långa tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren och provanställningen utgör dubbelt så lång tid som den provanställning som regleras i LAS.

Forskning visar (avsnitt 4.7.2) att tidsbegränsade anställningar inom vård- och omsorgssektorn i minst utsträckning leder till tillsvidareanställningar. Kvinnor med tidsbegränsade anställningar, oavsett åldersgrupp, hade i betydligt lägre grad än männen övergått till tillsvidareanställningar. Tidsbegränsade anställningar har varit ett kännetecken på utsatta arbeten i både nationell och internationell forskning allt sedan 1980-talet. Arbetstagarna är inte bara utsatta på grund av orsaker som är kopplade till den dagliga försörjningen. Forskning visar även att dessa former av anställningar innebär lägre inkomstnivåer, en lägre kontroll över arbetet, ett lågt socialt skydd, en risk för diskriminering vad gäller lön och pensionsförmåner och att anställningsformen ger mindre möjligheter till kompetensutveckling och karriärplanering. Tidsbegränsat anställda arbetstagare i kommuner och landsting, företrädesvis kvinnor, utgör som jag ser det en flexibel arbetskraft för arbetsgivaren. För detta får de betala ett högt pris. Förhållandet att vara tidsbegränsat anställd innebär en utsatthet ekonomiskt, socialt och medicinskt och det kan påverka hur arbetstagaren upplever sin livssituation. Ökade möjligheter att erhålla tillsvidareanställningar i kommun och landsting är, som jag ser det, ett viktigt instrument för att dels bryta den könssegregerade arbetsmarknaden, dels öka jämställdheten mellan könen.

I AB uttalas att när arbetstiden för deltidsanställda bestäms ska det eftersträvas att den uppgår till 20 timmar/vecka. Däremot saknas en uttalad viljeinriktning i AB att de lokala parterna ska eftersträva anställningar på heltid. I HÖK mellan Kommunal och SKL kan dock utläsas att parterna har en målsättning att skapa fler heltidsanställningar. Uttalandet följs dock inte av några juridiskt utkrävbara rättigheter för arbetstagarna. De arbetstagare som

upprätthåller deltidsanställningar i kommuner och landsting har istället en svagare företrädesrätt till heltid jämfört med bestämmelserna i LAS. AB innehåller en avvikande reglering från 25 a § LAS om arbetstagares företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad. Av kollektivavtalet framgår att det ska prövas om en arbetstagare som är anställd på arbetsstället och anmält intresse om högre sysselsättningsgrad kan erhålla detta. Hur denna bestämmelse närmare ska tillämpas kan de lokala parterna komma överens om i ett lokalt kollektivavtal. Om det inte upprättas någon lokal överenskommelse gäller AB:s regler. Det innebär bl.a. att lagens begrepp driftsenhet har ersatts med arbetsställe. För arbetstagare som är anställda på ett sjukhus innebär det att rätten till högre sysselsättningsgrad inskränks till den vårdavdelning där de har sin anställning. Enligt lagens regler har dessa arbetstagare företräde till högre sysselsättningsgrad inom hela sjukhuset. Även för vårdbiträden i kommunerna kan omfattningen på rätten till högre sysselsättningsgrad, enligt AB, bli inskränkt beroende på hur arbetsgivaren har organiserat sin verksamhet.

Nuvarande anställningsvillkor i kommuner och landsting legitimerar och konserverar den värdediskriminering av yrken som företrädesvis kvinnor innehar. Ökade möjligheter att erhålla tillsvidareanställningar på heltid i kommun och landsting är, som jag ser det, ett tänkbart sätt för att dels bryta den könssegregerade arbetsmarknaden, dels öka jämställdheten mellan könen vilket sägs vara ett viktigt politiskt mål. Politiskt styrda verksamheter kan, enligt min mening, vara progressiva och genom sitt eget agerande utöva en påverkan på övriga delar i samhället.

Kollektivavtalens reglering om tidsbegränsade anställningar och bestämmelser om högre sysselsättningsgrad innebär en avvikelse från LAS:s normer om tillsvidareanställning på heltid. Kollektivavtalen ger inte stöd för att arbetstagare i kommuner och landsting, d.v.s. främst kvinnor behöver en trygg anställningsform på heltid som ger dem en möjlighet till ett ekonomiskt oberoende. Avtalen tycks, enligt min bedömning, grundas på en föreställning om att kvinnans inkomst är ett komplement till mannens och att mannen betraktas som huvudförsörjare. Det saknas, enligt min mening, en genusanalys vad avser kollektivavtalens materiella innehåll.

7.3 Decentralisering av makten att träffa avtal om anställningsvillkor

I Sverige har lagstiftaren decentraliserat makten att göra avvikelser i kollektivavtal från de arbetsrättsliga lagarna till arbetsmarknadens parter, genom att lagstiftningen innehåller dispositiva regler. Möjligheten att kollektivavtalsreglera olika villkor i relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare skapar en flexibilitet på arbetsmarknaden som inte kan uppnås med lagstift-

ning. Centrala och lokala kollektivavtal innebär en detaljerad reglering av dels löne- och anställningsvillkor, dels andra situationer som kan uppstå i en arbetsgivarens verksamhet. Det grundläggande arbete som arbetsmarknadens parter har åstadkommit i kollektivavtal innebär, som jag ser det, att verksamheten har förutsättningar att bli mer effektiv och stabil. Varken arbetsgivare eller arbetstagarparter behöver ägna tid eller energi åt att konstruera lösningar på praktiska problem som uppstår i verksamheten, eftersom det kan finnas svar i kollektivavtalen. Parterna kan istället, under fredsplikt, i högre grad ägna kraft åt att skapa produktiva och konkurrenskraftiga verksamheter samt en trygghet på lång och kort sikt för arbetstagarna.

De centrala kollektivavtalen i kommun och landsting ger de lokala parterna en möjlighet att träffa lokala överenskommelser om flera av de s.k. kärnparagraferna i LAS, med avvikelser från både LAS:s och AB:s materiella innehåll och rättsliga konstruktion. De lokala parterna kan bl.a. träffa lokala överenskommelser som rör tidsbegränsade anställningar, deltidsanställning och högre sysselsättningsgrad. Bestämmelser om turordning vid uppsägning och företrädesrätt till återanställning kan också bli föremål för annan reglering i lokala avtal än vad som framkommer i LAS och AB. Den decentraliserade makten av träffa överenskommelser kräver dock att de parter som får ansvaret att träffa avtal med avvikelser från lagen, har stor kunskap om ändamålet med de bestämmelser, som i de arbetsrättsliga lagarna har gjorts dispositiva.

De parter på central eller lokal nivå som i hög grad svarar för den arbetsrättsliga regleringens utveckling i praktiken behöver också resurser och befogenheter för att åstadkomma nödvändiga förändringar. Den svenska modellen innebär bl.a. att staten inte bör intervensera på områden som arbetsmarknadens parter normalt ansvarar för. Det kan i vissa fall fördröja eller helt omintetgöra en utveckling av t.ex. en rätt till heltidsanställning eller ett livslångt lärande för anställningsbarhet. Sådana omfattande och betydelsefulla regleringar har arbetsmarknadens parter, som jag ser det, knappast resurser för att genomföra. Det gäller om avtalen ska utformas med goda villkor, med ett reellt genomslag och inte bara vara policyorienterade. Det är, enligt min mening, rimligt att lagstiftaren följer upp och utvärderar innehåll och rättslig utformning av kollektivavtal som träffas på den svenska arbetsmarknaden mot bakgrund av ändamålet med olika arbetsrättsliga lagar och den politik som uttalas på t.ex. jämställdhetsområdet. En sådan utvärdering är viktig för att få en uppfattning om dels hur den svenska arbetsmarknaden egentligen är reglerad, dels om, hur och i vilken omfattning lagstiftarens ändamål med olika arbetsrättsliga bestämmelser har avtalats bort i kollektivavtalen. Kunskapen om centrala och lokala kollektivavtal medför att lagstiftaren kan följa upp och

utvärdera om den utveckling som sker inom olika branscher och lokala arbetsplatser innebär en annan utveckling än den lagstiftaren avsett att få eller önskar erhålla med de lagstiftningsåtgärder som vidtagits.

Analysen av kollektivavtal i kommuner och landsting visar att avtalen innehåller en maktförskjutning från central till lokal nivå. De centrala kollektivavtalen tillgodoser därmed de lokala parternas intressen av flexibla lösningar för att enskilda verksamheter ska uppnå sina mål. Det finns dock ingen uppföljning eller kontroll i de centrala avtalen över hur de grundläggande värderingar som kommer till uttryck i de centrala kollektivavtalen, omsätts på lokal nivå. På den enskilda arbetsplatsen är maktbalansen mellan arbetsgivare och arbetstagarpart annorlunda än på central nivå. Ett förtroendefullt samarbete lokalt kräver, ännu tydligare än på central nivå, en ömsesidig respekt och en positiv syn på varandra som parter. Funktionen som facklig företrädare måste, enligt min mening, värderas som viktig och värdefull av arbetsgivaren, om den svenska modellen med bl.a. en långtgående decentralisering ska överleva på sikt. Ett annat förhållningssätt från arbetsgivaren innebär att arbetstagare varken vill eller vågar satsa tid på en sådan uppgift. En annat viktigt villkor för att lokala avtal ska kunna komma till stånd och respekteras är att den lokala fackliga organisationen har legitimitet i arbetstagar-kollektivet att träffa överenskommelser. Det förutsätter att en hög andel av arbetstagarna är organiserade och att de inser motiven till och resultaten av lokala kollektivavtal. Det finns dock, enligt min mening, en risk för att den större flexibilitet som uppnås genom lokala avtal är ett resultat av en större maktobalans mellan arbetsgivare och arbetstagarpart på lokal nivå, och att arbetstagarnas trygghet inte ökar i samma utsträckning. Det är, som jag ser det, en viktig uppgift för de centrala parterna och främst de fackliga organisationerna, att utvärdera hur arbetstagarnas anställningsvillkor påverkas av en decentralisering av makten att träffa kollektivavtal. Detta är av särskild vikt, när många av de centrala kollektivavtalen i kommuner och landsting "bara" innehåller grundläggande värderingar och inte juridiskt genomdrivbara rättigheter och skyldigheter. Genom att utvärdera och ta fram goda exempel kan de centrala parterna bidra till utvecklingen inom sitt verksamhetsfält. På samma sätt som EU kommissionen försöker påverka värderingar och handlingsmönster i medlemsländerna och få dem att implementera flexicurity, kan de centrala parterna påverka de lokala parternas värderingar genom att visa på konkreta handlingsalternativ i utvecklingen av lokala anställningsvillkor. På det sättet skapas en gemensam värdebas inom olika verksamhetsområden samtidigt som centrala parter bidrar till utvecklingen lokalt.

Den rika floran av kollektivavtal bestående av både lokala och centrala överenskommelser innebär, enligt min mening, stora svårigheter att få en överblick av hur arbetstagarnas anställningsvillkor faktiskt är reglerade i kommuner och landsting. Det finns, som nämnts, ingen samlad kunskap för en verksamhetsgren om vilka frågor som är reglerade i centrala och lokala kollektivavtal och vad regleringarna innehåller eller har för rättslig konstruktion. En del bestämmelser i de centrala kollektivavtalen i kommuner och landsting skulle behöva både moderniseras och förtydligas. Ett flertal delar i kollektivavtalen som har betydelse för arbetstagarnas anställnings- och sysselsättningstrygghet innehåller oklarheter. De centrala parterna har heller inte i alla delar samma uppfattning om hur bestämmelserna ska förstås och tillämpas. För en enskild arbetstagar innebär den nuvarande regleringen i kollektivavtalen att det är svårt att förutse konsekvensen av olika bestämmelser och vilket genomslag regleringen kan få beroende på individens egna förhållanden, t.ex. betydelsen av att arbetstagar är oorganiserad eller tillhör en viss facklig organisation. Det innebär en rättsosäkerhet för dem som omfattas av avtalen. Ett flertal bestämmelser som är av avgörande betydelse för arbetstagarnas anställnings- och sysselsättningstrygghet avviker från den sociala skyddsfunktion som finns i LAS och den normbildning som ligger till grund för den. Det gäller främst LAS:s normer om tillsvidareanställning på heltid och ökad trygghet för arbetstagar med längre anställningstid och högre ålder.

Den arbetsrättsliga lagstiftningen, utgör en intervention i arbetsgivarens företags- och arbetsledningsrätt till förmån för arbetstagarnas skyddsintresse. Analysen i kollektivavtalen indikerar, enligt min mening, att lagstiftaren knappast har en överblick eller en fullständig insikt i arbetsmarknadens reglering. Det innebär, som jag ser det, eller att man i allt för hög utsträckning har förskjutit ansvaret för denna reglering på arbetsmarknadens parter. Svåra frågor som t.ex. rätten till heltid med goda arbetsvillkor och individuella arbetstagares livslånga lärande förutsätts lösas av arbetsmarknadens parter och ytterst lokala parter, trots att det saknas ekonomiska resurser för att detta ska kunna genomföras lokalt. Kollektivavtalen lever ett eget liv, och kunskapen om hur de ska tolkas och tillämpas blir koncentrerad till de fåtal personer som har varit med och skapat dem. Det krävs en mer systematisk uppföljning och utvärdering av regleringar i de landstings-/kommunala kollektivavtalen, inte minst ur ett genusperspektiv. Det kan vara en viktig uppgift för centrala arbetsgivar- och arbetsmarknadsparter, men även Medlingsinstitutet skulle kunna ha en roll i en sådan framtida utveckling.

7.4 Arbetsgivarens flexibilitet och arbetstagarnas anställnings- och sysselsättningstrygghet

Analysen av kollektivavtalen i kommuner och landsting visar att arbetsgivarens arbetsledningsrätt innebär flexibilitet. Arbetsgivaren har möjlighet att inom ramen för arbetstagarens anställning inom ganska vida ramar ändra arbetstider och arbetsuppgifter för arbetstagaren. Av kollektivavtalen framgår att arbetstagare har rätt till en ekonomisk kompensation för olika förändringar av arbetstiden som inte kan utkrävas med stöd av gällande rätt. Främst gäller detta ersättningar på obekvämt arbetstid, övertid och vid fyllnadstid.

En viktig avvikelse från den grundläggande normen i gällande rätt är att arbetstagare i kommuner och landsting i vissa fall har skyldighet att upprätthålla två anställningar. Normalt regleras arbetskyldigheten inom ramen för en anställning. Enligt AB har arbetstagare i kommuner och landsting en skyldighet att parallellt med sin egen befattning upprätthålla en vikariatsanställning. Det gäller som längst för sex månader i följd eller under maximalt sex månader under ett kalenderår. Det innebär en hög grad av flexibilitet för arbetsgivaren att kunna nyttja sina medarbetare som vikarier för olika arbetsuppgifter. Dessutom minskar det risken för att arbetsgivaren får arbetstagare som intjänar företrädesrätt till återanställning och därmed begränsar arbetsgivarens i princip fria anställningsrätt. Avtalets innehåll visar, enligt mening, att arbetstagare i kommuner och landsting, och särskilt deltidsoanställda arbetstagare, utgör en flexibel arbetskraftsreserv för arbetsgivaren.

Antalet arbetstagare i kommuner och landsting är fortfarande färre än de var under lågkonjunkturen i början av 1990-talet. Forskning visar (se avsnitt 3.6.1.) att en minskning av antalet anställda i en organisation leder till ökad långtidssjukdom hos de kvarvarande. Socialstyrelsen har visat att psykisk ohälsa som sjukskrivningsorsak ökar. De grupper som drabbas av den ohälsoorsaken har det gemensamt att de dels har arbeten där de har en mer eller mindre intensiv kontakt med människor, dels att de under 1990-talet drabbats av upprepade omorganisationer och nedskärningar. Ett problem som ofta nämndes av anställda inom vårdsektorn var de konflikter som uppstår när arbetstagaren inte har tid eller råd att ge den vård och omsorg som de ser att vårdtagaren behöver. Denna samvetsnöd är, enligt Socialstyrelsen, mycket svår att hantera för den enskilde arbetstagaren. Den totala sjukskrivningen i Sverige minskar, men kvinnor har fortfarande dubbelt så hög sjukfrånvaro som män. Kvinnornas sjukskrivningsperioder är längre än männens och de uppbär i högre utsträckning sjuk- och aktivitetsersättning. Kommunal- och landstingsanställda arbetstagare är långtidssjukskrivna i högre utsträckning än arbetstagare i privat och statlig sektor. De män som arbetar i kvinnodominerade yrken uppvisar ett

sjukskrivningsmönster som påminner om kvinnornas i samma sektor. En betydande andel av kvinnors ohälsa står, enligt min mening, sannolikt att finna i de arbeten och de anställningsvillkor som företrädesvis kvinnor har. Detta är ett strukturellt problem och måste därför lösas på en strukturell nivå.

Arbetsmarknadens parter har i kollektivavtal träffat överenskommelser om avvikelser från bl.a. 11, 22 och 25 §§ i LAS. Bestämmelserna innebär i praktisk tillämpning stora skillnader jämfört med lagens trygghetsregler. Av AB kan utläsas att en turordningslista ska upprättas för arbetstagare med samma yrkes-/befattningsbenämning inom samma förvaltningsområde. Det innebär att förvaltningsområdet på orten utgör den yttersta gränsen vid fastställande av turordningslista vid uppsägningar. Av gällande rätt framgår att den yttersta gränsen för en gemensam turordningskrets i kommunal verksamhet är kommunen som sådan. Driftsenhet enligt AB:s bestämmelser innebär en större enhet än vad som normalt utgör en driftsenhet enligt LAS:s regler. Däremot medför regleringen i AB att en facklig organisation inte kan begära en gemensam turordningslista för alla driftsenheter på orten, vilket arbetstagarorganisationen kan med lagens regler. Den yttersta gränsen för turordning vid uppsägning och företrädesrätt till återanställning är i AB mindre än med lagens regler. En konsekvens av dessa regleringar i AB är att lång anställningstid, högre ålder och tillräckliga kvalifikationer får mindre betydelse för arbetstagarnas anställningstrygghet jämfört med lagens regler.

AB:s reglering om hur en turordning ska upprättas vid uppsägning på grund av arbetsbrist och företrädesrätt till återanställning är, enligt min mening, mycket svärgenomtränglig och oklar. Turordningen genomförs i två steg där den slutgiltiga turordningen och arbetstagarens plats i den bestäms av vilken facklig organisation han/hon tillhör. AB:s bestämmelser innebär att arbetstagare med samma befattningsbenämning och som sysselsätts med samma arbetsuppgifter kan hamna i olika turordningskretsar. Regleringen i AB kan få till konsekvens att en arbetstagare med lång anställningstid och tillräckliga kvalifikationer för kvarvarande arbeten, blir uppsagd på grund av att han/hon tillhör en viss facklig organisation, men inte hade blivit uppsagd om han/hon hade tillhört en annan facklig organisation.

Vilken turordningskrets en oorganiserad arbetstagare eller en arbetstagare som tillhör en annan facklig organisation än de som har kollektivavtal med arbetsgivaren ska placeras är oklart. AB:s bestämmelser innebär, som jag ser det, en risk för att dessa grupper av arbetstagare inte får en likabehandling som organiserade arbetstagare i organisationer som har kollektivavtal med arbetsgivaren. Sannolikt vill ingen facklig organisation ha dessa arbetstagare i sin turordningskrets om de riskerar att konkurrera ut de arbetstagare som är

medlemmar i den fackliga organisationen. Arbetsgivaren torde kunna bestämma till vilken turordningskrets arbetstagaren ska hänföras mot bakgrund av om arbetsgivaren vill ha kvar arbetstagaren i verksamheten eller inte önskar att anställningen ska bestå. AB:s bestämmelser om turordning är omöjlig att förstå av avtalets innehåll och utformning. Det innebär att en arbetstagare som riskerar att drabbas av uppsägning inte kan förutse eller följa hur uppsägningsprocessen går till utan att ha en särskild kontakt med arbetsmarknadens parter. Det kan noteras att det i denna fas inte rör sig om att parterna träffar en avtalsturlista. Otydligheten i turordningsprocessen medför att det är svårt för en uppsägningsdrabbad arbetstagare att bevaka sina rättigheter och eventuellt kunna överpröva den turordning som gäller för uppsägning och företrädesrätt till återanställning. Den oklarhet om hur avtalet fungerar i praktisk tillämpning uppfyller, enligt min mening, inte kravet på en god rättslig reglering i form av förutsebarhet och likabehandling. Den trygghet som arbetstagarna tillförsäkras genom lagstiftningen som bygger på lång anställningstid och tillräckliga kvalifikationer är i AB bortförhandlad till förmån för en rättvis fördelning av arbetsbristen mellan de fackliga organisationerna.

AB innebär att en arbetstagare som vid en uppsägning uppfyller villkoren för att erhålla företrädesrätt till återanställning måste anmäla detta inom en månad efter det att anställningen upphört, och anmälan ska enligt avtalet vara skriftlig. Det skiljer sig från gällande rätt där arbetstagaren kan göra anmälan när som helst under den tid företrädesrätten föreligger. AB:s reglering innebär en risk för att en arbetstagare kan drabbas av rättsförlust på grund av en för sent inkommen anmälan. Skyldigheten att göra en anmälan inom en snävare ram än lagstiftningen anger, innebär även att det finns en ökad risk för att en arbetstagare erbjuds en tidsbegränsad anställning och därmed inte kan aktualisera sin företrädesrätt till en senare uppkommen tillsvidareanställning hos arbetsgivaren.

AB innebär att arbetstagare i kommuner och landsting under vissa villkor har längre uppsägningstider vid arbetsgivarens uppsägning på grund av arbetsbrist jämfört med LAS:s regler. Arbetstagarna har, förutom vissa kategorier av arbetstagare inom Kommunals område, en rätt till sex månaders uppsägningstid om de arbetat sammanhängande hos arbetsgivaren sedan minst 12 månader. Det nya omställningsavtalet i kommuner och landsting som ersätter viss reglering i AB ger arbetstagare som uppnått 57 års ålder och har en anställningstid som omfattar minst tio år, ett års uppsägningstid om de sägs upp på grund av arbetsbrist. Denna bestämmelse gäller även för samtliga yrkesgrupper inom Kommunals avtalsområde. AB:s bestämmelser tillsammans med

omställningsavtalet ger arbetstagare i kommuner och landsting en klart större trygghet vid uppsägningar som beror på arbetsbrist jämfört med LAS:s regler.

Den syn på regleringen mellan arbetsgivare och arbetstagare som kommer till uttryck i gällande rätt, som en långvarig och personlig relation med en ömsesidig lojalitetsplikt, stämmer inte överens med den normbildning som finns i flexicurity och inte heller fullt ut med AB:s bestämmelser. AB indikerar i högre grad flexibilitet, jämfört med de normer som ligger till grund för LAS där stabilitet utgör en grund.

Ett anställningsavtal innebär för arbetstagarens del en skyldighet att sätta arbetsgivarens intresse framför sitt eget och undvika lägen som innebär plikt-kollision. Arbetsgivaren har dessutom en möjlighet att förbjuda arbetstagaren att inneha bisysslor. De landstings-/kommunala avtalen ger inte arbetstagare en juridiskt utkrävbar rätt till kompetensutveckling i en omfattning och med en inriktning som innebär att arbetstagaren inte bara behåller konkurrenskraft hos nuvarande arbetsgivare utan också ökar sin anställningsbarhet sett till arbetsmarknaden som helhet. Det är, enligt min uppfattning, svårt för arbetstagare att under bestående anställning ta ansvar för sin egen anställningsbarhet i relation till en hel arbetsmarknad om det inte finns regleringar som skapar sådana möjligheter. Varken LAS eller någon kollektivavtalsreglering i kommuner och landsting ger arbetstagare någon juridiskt utkrävbar rätt till kompetensutveckling eller några medel för att behålla eller öka sin konkurrenskraft i relation till en hel arbetsmarknad. Det finns snarare en risk för att arbetstagarna under bestående anställning förlorar i konkurrenskraft sett i relation till arbetsmarknaden som helhet. Om en arbetstagare ska uppnå anställnings- och sysselsättningstrygghet krävs att arbetstagarens kunskapsutveckling blir en naturlig del av arbetsgivarens verksamhetsutveckling. Arbetsmiljöarbete, arbetstagarnas utvecklingssamtal och individuella utvecklingsplaner måste knytas till den normala budgetprocessen och ingå som en självklar del i arbetsgivarens investeringar i verksamheten. Detta kan dock inte verkställas med nuvarande policy- orienterade reglering utan måste innehålla bestämmelser i kollektivavtalen med klara rättigheter och skyldigheter. Det är dock inte möjligt, enligt min uppfattning, för en arbetsgivare att på egen hand finansiera en arbetstagares grundutbildning eller mer långtgående utbildningsinsatser. Analysen av kollektivavtalen i kommuner och landsting visar att arbetsmarknadens parter inte har lyckats reglera en arbetstagares rätt och skyldighet till mer omfattande kompetensutveckling under bestående anställning. Det tolkar jag som att detta är en större fråga, som måste bli en del i ett branschansvar där också staten är med, och på ett fortlöpande sätt gör avsättningar till arbetstagares livslånga lärande. Detta är också en del av

normerna om arbetstagarnas livslånga lärande i kommissionsmeddelandet om gemensamma principer för flexicurity.

En omfördelning av statliga resurser i syfte att möjliggöra tillsvidareanställningar på heltid med goda anställningsvillkor, kombinerat med en rätt till kompetensutveckling för att uppnå anställningsbarhet, skulle kunna innebära att de politiska ambitionerna om full sysselsättning på en icke könssegregerad, jämställd arbetsmarknad får ett större genomslag i praktiken. Det skulle i sin tur kunna föra med sig att arbetstagare i kommuner och landsting, främst kvinnor, ges möjlighet att arbeta längre och under tryggare villkor.

8 Käll- och litteraturförteckning

Offentligt tryck

Propositioner

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

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

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

Prop. 1989/90:6 *med förslag till ändringar i arbetsmiljölagen(1977:116), sekretesslagen (1980;100), lagen (1982:80) om anställningsskydd m.m.*

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

Prop. 1999/2000:86 *Ett informationssamhälle för alla. Ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.*

Prop. 1999/2000:144 *Undantag från turordningen.*

Prop. 2000/01:78 *Rätt att arbeta till 67 års ålder.*

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

Prop. 2006/07:111 *Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning.*

Utskottsbetänkanden

AU 1981/82:11 *Arbetsmarknadsutskottets betänkande om anställningsskydd.*

AU 1983/84:3 *Arbetsmarknadsutskottets betänkande om anställningsskydd.*

Statens offentliga utredningar

SOU 2005:66 *Makt att forma samhället och sitt eget liv-jämställdhetspolitiken mot nya mål.*

SOU 2004:43 *Den könsuppdelade arbetsmarknaden.*

SOU 2001:52 *Välfärdstjänster i omvandling, Bäckman, Olof, Med välfärdsstaten som arbetsgivare, - arbetsmiljön och dess konsekvenser inom välfärdstjänsteområdet, på 1990-talet.*

SOU 1993:32 *Ny anställningsskyddslag.*

SOU 1998:115 *Distansarbete.*

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

Departementsserien

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

Ds 2002:56 *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv.*

Regeringens skrivelse

Regeringens skrivelse 2008/09:198 *En jämställd arbetsmarknad - regeringens strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet.*

Regeringens skrivelse 2009/10:34 *Sveriges handlingsprogram för tillväxt och sysselsättning–uppföljningsrapport 2009.*

Kollektivavtal

HÖK 10 Sveriges Kommuner och Landsting, Arbetsgivarförbundet Pacta och Svenska Kommunalarbetareförbundet.

HÖK 10 Sveriges Kommuner och Landsting, Arbetsgivarförbundet Pacta och Fackförbundet SKTF, Akademikerförbundet SSR, Ledarna, Teaterförbundet.

HÖK T i lydelse fr.o.m. 2010-04-01 mellan Sveriges Kommuner och Landsting, Arbetsgivarförbundet Pacta och AkademikerAlliansen.

HÖK 10 mellan Sveriges Kommuner och Landsting, Arbetsgivarförbundet Pacta och Sveriges Läkarförbund.

HÖK 10 mellan Sveriges Kommuner och Landsting, Arbetsgivarförbundet Pacta och Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd.

Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendationer om lokalt kollektivavtal m.m. HÖK 11 mellan Sveriges Kommuner och Landsting, Arbetsgivarförbundet Pacta och OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård jämte i förbundsområdet ingående organisationer.

Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – ÖLA 00 mellan Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet, Arbetsgivarförbundet för kommunförbund och kommunala företag – KFF och OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård jämte i förbundet ingående organisationer.

FAS 05. Förnyelse – Arbetsmiljö – Samverkan i kommuner, landsting och regioner mellan Landstingsförbundet, Svenska kommunförbundet, Arbetsgivarförbundet Pacta och Svenska Kommunalarbetareförbundet, OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående

organisationer, SKTF, Akademikerförbundet SSR, Ledarna, OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård jämte i förbundsområdet ingående organisationer, OFR:s förbundsområde Läkare jämte i förbundsområdet ingående organisationer, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd, AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer.

KHA 94 Kommunalt Huvudavtal. I lydelse fr.o.m. 1999-12-01 mellan Svenska kommunförbundet, Landstingsförbundet och Svenska Kyrkans Församlings- och Pastoratsförbund, Svenska Kommunalarbetareförbundet, SKTF, SALF, SHSTF, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd, AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna Riksorganisationer.

PAN 10. Lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare mellan Sveriges kommuner och landsting, Arbetsgivarförbundet Pacta och Svenska Kommunalarbetareförbundet.

Litteratur

Arbetsmiljöstatistik Rapport 2008:4, *Arbetsmiljön 2007. The Work Environment 2007*, Arbetsmiljöverket, Örebro 2008.

Ashiagbor, Diamond, Promoting Precariousness? The Response of EU Employment Policies to Precarious Work, *Precarious Work, Women, and the New Economy. The Challenge to Legal Norms*, edit by Judy Fudge and Rosemary Owens, Onati International Series in Law and Society, Hart Publishing, Oxford and Portland Oregon 2006.

Barbieri, Paolo, Flexible Employment and Inequality in Europe, *European Sociological Review* (2009) Volume 25, Number 6, s. 621–628.

Broughton, A., Biletta, I., Kullander, M., *Flexible Forms of work: very atypical contractual arrangements*, EF/10/10/EN, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, March 2010.

Calleman, Catharina, *Turordning vid uppsägning*, Norstedt Juridik AB, Stockholm 2000.

European Commission (2006) *Green Paper on Modernising Labour Law to Meet the Challenges of the 21st Century* (2006).

European lawyers, *Declaration: For a labour law which really protect workers*, November 2007.

Evans. John, Gibb, Euan, *Moving from Precarious Employment to Decent Work*. ILO—for the Global Union Research Network, 2009.

Fahlbeck, Reinhold, *Praktisk arbetsrätt*, 3:1 uppl., LiberLäromedel, Lund 1981.

Fairclough Norman, *Language and Power, second edition*, Longman, Harlow 2001.

Fudge, Judy, *Measuring Precarious Work: The Institutional Indicators*, IIRA Study Group, Sydney August 24, 2009, Regulation for Decent Work.

Fudge, Judy, Owens, Rosemary, *Precarious Work, Women, and the New Economy. The Challenge to Legal Norms, Precarious Work, Women, and the New Economy. The Challenge to Legal Norms* in edit by Judy Fudge and Rosemary Owens, Onati International Series in Law and Society, Hart Publishing, Oxford and Portland Oregon 2006.

Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, andra upplagan, Studentlitteratur, Lund 2011.

Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, Studentlitteratur, Lund 2001.

Glavå, Mats, *Arbetsbrist och kravet på saklig grund*, Norstedts Juridik AB, Stockholm 1999.

Hansson, Mikael, *Kollektivavtalsrätten. En rättsvetenskaplig berättelse*, Iustus Förlag, Uppsala 2010.

Hjertstedt, Mattias, *Tillgången till handlingar för brottsutredare. En rättsvetenskaplig studie av beslag med husrannsakan, myndigheters utlämningskyldighet samt editions- och exhibitionsplikt*, Iustus Förlag, Uppsala 2011.

Håkansson, Kristina, *Språngbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda*, IFAU Rapport 2001:1.

International Labour Organisation, *Policies and regulation to combat precarious employment*, Switzerland 2011.

Jonsson, I., Nyberg, A., Sweden: precarious work and precarious unemployment, *Gender and the contours of precarious employment*, ed. Vosko Working Paper, 2010.

Kivimäki, Mika, Vahtera, Jussi, Griffiths, Amanda, Cox, Tom, Thomson, Louise, *Sickness Absence and Organizational Downsizing, The Organization in Crisis*, edited by Ronald J. Burke and Cary L. Cooper, Marston Book Services Limited, Oxford 2000.

Källström, Kent, Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet. Inledning till den individuella arbetsrätten, andra upplagan*, Iustus Förlag, Uppsala 2009.

LO-TCO Årsredovisning 2009, *36 beslut som har förändrat Sverige, LO-TCO Rättsskydd Stockholm*.

Lunning, Lars och Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd. Kommentar till anställningsskyddslagen*, nionde upplagan, Norstedts Juridik AB, Stockholm 2006.

Malmberg, Jonas, *Anställningsavtalet. Om anställningsförhållandets individuella reglering*, Iustus, Uppsala 1997.

Owens, Rosemary, *Engendering Flexibility in a World of Precarious Work, Precarious Work, Women, and the New Economy. The Challenge to Legal Norms* in edit by Judy Fudge and Rosemary Owens, Onati International Series in Law and Society, Hart Publishing, Oxford and Portland Oregon 2006.

Reinert, D., Flaspöler, E., Hauke, A., Identification of emerging occupational safety and health risks, *Safety Science Monitor*, Issue 3, Article 3, Vol. 11, 2007.

Riksförsäkringsverket, *Socialförsäkringsboken 2004*, Stockholm 2004.

Rönmar, Mia, *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet*, Juristförlaget, Lund 2004.

SCB, *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2010*, Örebro 2010.

Schmidt, Folke m.fl. *Löntagarrätt*, rev. Uppl.1994, Juristförlaget, Stockholm 1994.

Schmidt, Folke m.fl. *Löntagarrätt*, rev. Uppl.1988, Juristförlaget, Stockholm 1988.

Sigeman, Tore, *Arbetsrätten. En översikt*, femte upplagan, Norstedts Juridik, Stockholm 2010.

Socialstyrelsen, *Utmattningsyndrom, Stressrelaterad psykisk ohälsa*, Stockholm 2003.

Ulander-Wänman, Carin, Flexicurity, LAS och normativa krokar, *Nedslag i den nya arbetsrätten*, (red.) Nyström, B., Edström, Ö., Malmberg, J., Liber AB, Malmö, 2012.

Ulander-Wänman, Carin, Utvecklingsavtalets normer – en utgångspunkt för arbetstagarnas livslånga lärande, *Utblick och inblick. Vänbok till Claes Sandgren*, Iustus Förlag, Uppsala 2012.

Ulander-Wänman, Carin, *Flexicurity och utvecklingsavtalet*. IFAU Rapport 2010:19.

Ulander-Wänman, Carin, *Företrädesrätt till återanställning*, Iustus Förlag, Uppsala 2008.

Westregård, Annamaria, Partiell ”sjuknärvaro” – ett nytt fenomen i arbetslivet, *Vänbok till Boel Flodgren*, Juristförlaget, Lund 2011.

Zethräus, Sten Åke *Omplacering och annan omreglering av anställningsvillkoren*, Arbetsrättsliga uppsatser 1, Lag & Avtals skriftserie, 1984.

Arbetsdomstolen

AD 2011 nr 83
AD 2011 nr 39
AD 2011 nr 37
AD 2011 nr 34
AD 2011 nr 30
AD 2011 nr 15
AD 2011 nr 5
AD 2010 nr 52
AD 2010 nr 34
AD 2010 nr 6
AD 2010 nr 3
AD 2010 nr 2
AD 2009 nr 50
AD 2009 nr 40
AD 2009 nr 38
AD 2009 nr 9
AD 2007 nr 81
AD 2007 nr 54
AD 2007 nr 40
AD 2006 nr 104
AD 2006 nr 68
AD 2006 nr 49
AD 2006 nr 15
AD 2006 nr 8
AD 2006 nr 6
AD 2005 nr 124
AD 2005 nr 75
AD 2005 nr 53
AD 2005 nr 50
AD 2005 nr 24
AD 2005 nr 4
AD 2004 nr 102
AD 2004 nr 73
AD 2004 nr 49
AD 2004 nr 39
AD 2004 nr 9
AD 2003 nr 84
AD 2003 nr 53

AD 2003 nr 34
AD 2003 nr 29
AD 2003 nr 24
AD 2003 nr 20
AD 2003 nr 14
AD 2003 nr 3
AD 2002 nr 122
AD 2002 nr 102
AD 2002 nr 37
AD 2002 nr 25
AD 2002 nr 18
AD 2002 nr 3
AD 2001 nr 107
AD 2000 nr 71
AD 2000 nr 51
AD 2000 nr 42
AD 2000 nr 35
AD 2000 nr 18
AD 1999 nr 141
AD 1999 nr 98
AD 1999 nr 48
AD 1999 nr 36
AD 1999 nr 30
AD 1999 nr 27
AD 1998 nr 94
AD 1998 nr 80
AD 1998 nr 50
AD 1998 nr 39
AD 1997 nr 97
AD 1997 nr 9
AD 1997 nr 18
AD 1996 nr 66
AD 1996 nr 59
AD 1996 nr 56
AD 1996 nr 54
AD 1996 nr 48
AD 1996 nr 42
AD 1996 nr 13
AD 1995 nr 105

AD 1995 nr 101
AD 1995 nr 50
AD 1995 nr 40
AD 1995 nr 2
AD 1994 nr 140
AD 1994 nr 122
AD 1994 nr 92
AD 1994 nr 85
AD 1994 nr 84
AD 1994 nr 79
AD 1994 nr 77
AD 1994 nr 73
AD 1994 nr 22
AD 1993 nr 179
AD 1993 nr 138
AD 1993 nr 104
AD 1993 nr 99
AD 1993 nr 61
AD 1993 nr 18
AD 1993 nr 13
AD 1992 nr 130
AD 1992 nr 111
AD 1991 nr 114
AD 1991 nr 106
AD 1991 nr 72
AD 1991 nr 40
AD 1990 nr 98
AD 1990 nr 67
AD 1990 nr 59
AD 1990 nr 40
AD 1990 nr 14
AD 1989 nr 137
AD 1989 nr 133
AD 1989 nr 76
AD 1989 nr 67
AD 1989 nr 47
AD 1988 nr 143
AD 1988 nr 100
AD 1988 nr 77

AD 1988 nr 32
AD 1987 nr 148
AD 1987 nr 18
AD 1986 nr 146
AD 1986 nr 66
AD 1986 nr 55
AD 1986 nr 46
AD 1986 nr 11
AD 1985 nr 130
AD 1985 nr 72
AD 1985 nr 69
AD 1985 nr 65
AD 1985 nr 53
AD 1985 nr 29
AD 1985 nr 6
AD 1984 nr 119
AD 1984 nr 82
AD 1984 nr 66
AD 1984 nr 64
AD 1984 nr 59
AD 1984 nr 30
AD 1984 nr 26
AD 1984 nr 4
AD 1983 nr 180
AD 1983 nr 177
AD 1983 nr 174
AD 1983 nr 129
AD 1983 nr 112
AD 1983 nr 80
AD 1983 nr 77
AD 1983 nr 51
AD 1983 nr 46
AD 1983 nr 14
AD 1982 nr 152
AD 1982 nr 146
AD 1982 nr 129
AD 1982 nr 112
AD 1982 nr 29
AD 1981 nr 146

AD 1981 nr 105
AD 1980 nr 156
AD 1980 nr 113
AD 1980 nr 51
AD 1979 nr 87
AD 1979 nr 66
AD 1978 nr 162
AD 1978 nr 161
AD 1978 nr 89
AD 1978 nr 68
AD 1978 nr 58
AD 1978 nr 18
AD 1978 nr 58
AD 1977 nr 186
AD 1977 nr 117
AD 1977 nr 94
AD 1976 nr 23
AD 1975 nr 68
AD 1946 nr 38
AD 1944 nr 7
AD 1943 nr 116
AD 1941 nr 113
AD 1939 nr 140
AD 1939 nr 69
AD 1934 nr 182
AD 1934 nr 179
AD 1932 nr 100
AD 1929 nr 29

EU-domstolen

Mål C-253—258/96 Kampelmann m.fl. mot Landschaftsverband Westfalen-Lippe /C-253/96-C-256/96), Stadtwerke Witten GmbH mot Andreas Schade (C-257/96) och Klaus Haseley mot Stadtwerke Altena GmbH (C-258/96) Rättsfallssamling 1997 s. I-06907.

Officiella dokument från Europeiska unionens institutioner

Europeiska unionens råd

Rådets beslut av den 21 oktober 2010 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik (2010/707/EU).

Europeiska unionens råd, Bryssel den 17 juni 2010, EUCO 13/10, CO EUR 9, CONCL 2, *Slutsatser*.

Rådets beslut av den 12 juli 2005 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik, 2005/600/EG.

Europaparlamentet

Förslag till Europaparlamentet resolution om gemensamma principer för flexicurity (2007/2209/(INI)).

Europeiska Gemenskapernas Kommission

Europeiska Gemenskapernas Kommission, Bryssel den 27.6 2007 KOM (2007) 359 slutlig. Meddelande från Kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Gemensamma principer för "flexicurity": Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet*, SEK{(2007) 861}, SEK{(2007) 862}.

Europeiska Kommissionen, Strasbourg den 23 november 2010 KOM (2010) 682 slutlig. Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén och regionkommittén, *En agenda för ny kompetens och arbetstillfällen. EU:s bidrag till full sysselsättning*.

Europeiska ekonomiska och sociala kommittén

Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén om Flexicurity (den interna flexibilitetsdimensionen – kollektiva förhandlingar och den sociala dialogens roll som instrument för reglering och reform av arbetsmarknaden, EUT (2007/C256/20).

Regionkommittén

Yttrande från Regionkommittén om "Flexicurity", [Europeiska unionens officiella tidning C 105, 25/04/2008].

Direktiv

Rådets direktiv (99/70/EG) om ramavtalet om visstidsanställning undertecknat av EFS, UNICVE och CEEP.

Rådets direktiv (97/70/EG) om ramavtalet om deltidarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS.

Övrigt

Bilaga till EU-nämndens sammanträde, EPSCO 5–6 december 07 kommenterad dagordning rev 1, promemoria Dnr S2007/10126/SK.

Report by the European Expert Group on Flexicurity, *Flexicurity Pathways, Turning hurdles into stepping stones*, June 2007.

SKTF, 2009-04-02, *Att jobba med arbetsbrist och uppsägningar – en checklista för förtroendevalda inom kommuner, landsting och Pactaföretag.*

http://europa.eu/scadplus/glossary/open_method_coordination_sv.htm.

http://www.tco.se/Templates/Page1____681.aspx?DataID=9955.

<http://www.skl.se>