



UPPSALA
UNIVERSITET

Mikael Hansson

Arbetsrätt

Anställningsskydd



UPPSALA
UNIVERSITET

Mikael Hansson

Arbetsrätt

(Preliminär) plan över föreläsningarna



Föreläsning I: Introduktion och diskriminering (delar av kap. 1, kap. 3.4, 5.5 och 6.6 i Arbetsrätt).

Föreläsning II: Föreningsrätt, arbetsrättens parter inklusive "arbetstagarbegreppet", arbetsledningsrätten och arbetsdomstolen (kap. 1.4-1-6, 2.1 och kap. 6).

Föreläsning III: Anställningsformer och anställningsskydd (kap. 3.3 och kap. 4).

Föreläsning IV: Kollektivavtal, stridsåtgärder, arbetstagarinflytande (resten av kap. 2, kap 5 och kap. 7).



UPPSALA
UNIVERSITET

Mikael Hansson

§ 32

Arbetsgivaren leder
och fördelar arbetet

Arbetsgivaren antar
och avskedar fritt
arbetare

Föreningsrätten
skall lämnas okränt



UPPSALA
UNIVERSITET

Mikael Hansson

Typisk regelstruktur

exemplet lagen om anställningsskydd

Tvingande till arbetstagarens förmån...

2 a § Ett avtal är ogiltigt i den mån det

1. upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag, om inte något annat följer av 2 b §, eller
2. avviker från 7 § första eller andra stycket, om inte något annat följer av 2 c §.

...men **"semidispositiv"**...

2 b § 1 st. Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 5 och 5 a §§, 6 § andra och tredje styckena, 7 a, 7 b, 22, 25-27 och 33 d §§.

...med viss kvalificering...

2 B § 1 st. (forts.) Om avtalet inte har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, krävs dock att det mellan parterna i andra frågor gäller ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en sådan organisation eller att ett sådant kollektivavtal tillfälligt inte gäller.

Också till arbetstagarorganisationen



UPPSALA
UNIVERSITET

Mikael Hansson

Typisk regelstruktur

exemplet lagen om anställningsskydd

... och med "EU-spärr" ...

Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal göra avvikelser

1. från 6 b-6 e §§ under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av [till exempel]

- rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagarers rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter, i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794,

... samt möjlighet att tillämpa kollektivavtal på utanförstående

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt tredje eller fjärde stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.



UPPSALA
UNIVERSITET

Mikael Hansson

Ny regelstruktur

exemplet lagen om anställningsskydd

2 c § Genom eller med stöd av ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 7 § första stycket när det gäller vad som ska anses utgöra sakliga skäl eller andra stycket om omplacering under förutsättning att avtalet på arbetstagarsidan har slutits av en sådan sammanslutning av centrala arbetstagarorganisationer som avses i 6 § tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

6 § 3 st. MBL Bestämmelser som avser arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation gäller i tillämpliga delar sammanslutning av flera sådana organisationer. Vad som sägs om medlem i organisation gäller i sådant fall de anslutna organisationerna och deras medlemmar.



UPPSALA
UNIVERSITET

Mikael Hansson

PTK

25 förbund
från TCO
och SACO

OFR

14 förbund
från TCO
och SACO

LO

14 förbund

TCO

12 förbund

SACO

22 förbund

Regioner, avdelningar, klubbar etc.

1 200 000

medlemmar

1 200 000

medlemmar

600 000

medlemmar



6 § MBL 3 st. Bestämmelser som avser arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation gäller i tillämpliga delar sammanslutning av flera sådana organisationer. Vad som sägs om medlem i organisation gäller i sådant fall de anslutna organisationerna och deras medlemmar.

Svenskt
Näringsliv

49 Bransch-
organisationer
60 000
medlems-
företag

SKR

Samtliga
kommuner
och regioner

Arbetsgivarverket

Statens
arbetsgivar-
funktion

Andra
arbetsgivar-
organisationer



UPPSALA
UNIVERSITET

Mikael Hansson

Anställningsformer

4 § Anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i 5 och 6 §§.

Tillåtna visstidsanställningar:

5 § Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

1. för särskild visstidsanställning,
2. för vikariat, och
3. för säsongsarbete

6 § Avtal får även träffas om tidsbegränsad provanställning, om provotiden är högst sex månader.



UPPSALA
UNIVERSITET

Mikael Hansson

Anställningsformer

Visstidsanställningar övergår i tillsvidareanställning när arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren...

5 § Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

1. för särskild visstidsanställning,
2. för vikariat, och ...i 2 år inom 5 år
3. för säsongsarbete

6 § Avtal får även träffas om tidsbegränsad
provanställning, om provotiden är högst sex månader.

...i sex månader



UPPSALA
UNIVERSITET

Mikael Hansson

Anställningsformer

Visstidsanställningar övergår i tillsvidareanställning när arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren...

5 § Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

1. för allmän visstidsanställning,

när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år

1. under en femårsperiod, *eller*

2. under en period då arbetstagaren har haft

tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren i form av allmän visstidsanställning, vikariat eller säsongarbete och anställningarna följt på varandra (max sex månaders uppehåll mellan anställningarna).



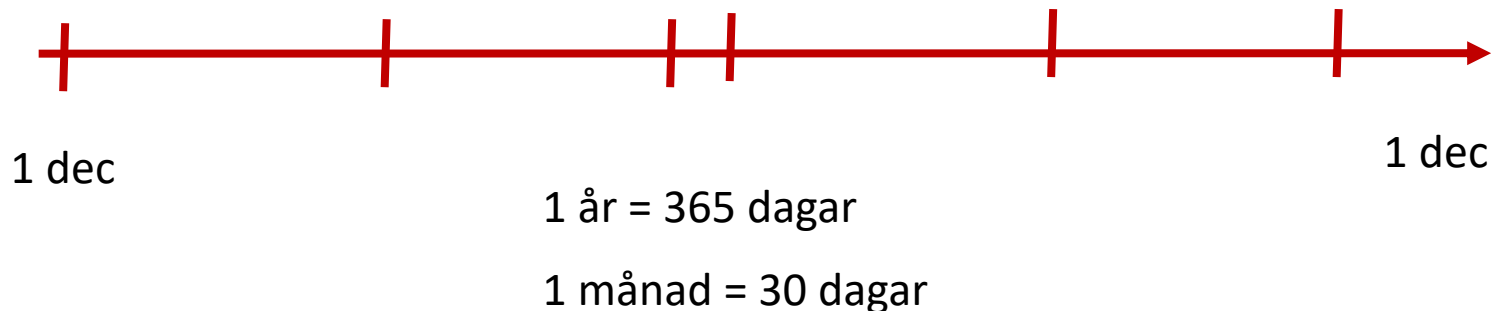
UPPSALA
UNIVERSITET

Mikael Hansson

Avtalsverkan

5 a § En särskild visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning när arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än tolv månader

1. under en femårsperiod, eller
2. under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren i form av särskild visstidsanställning, vikariat eller säsongsarbete och anställningarna följt på varandra.





UPPSALA
UNIVERSITET

Mikael Hansson

Avtalsverkan

Semidispositiva regler

5 a § En särskild visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning när arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än tolv månader

1. under en femårsperiod, eller
2. under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren i form av särskild visstidsanställning, vikariat eller säsongsarbete och anställningarna följt på varandra.

Exempel ur kollektivavtal:

"Parterna är överens om att anställningsskyddslagens regler om konvertering av "allmän visstidsanställning" till "tillsvidareanställning" (5a § i Lag (1982:80) om Anställningsskydd) inte skall gälla mellan parterna. Detta innebär att arbetsgivaren och egenanställda arbetstagare kan träffa avtal om "allmän visstidsanställning" utan någon begränsning vad gäller den totala anställningens längd, utan att konvertering till tillsvidareanställning sker."



UPPSALA
UNIVERSITET

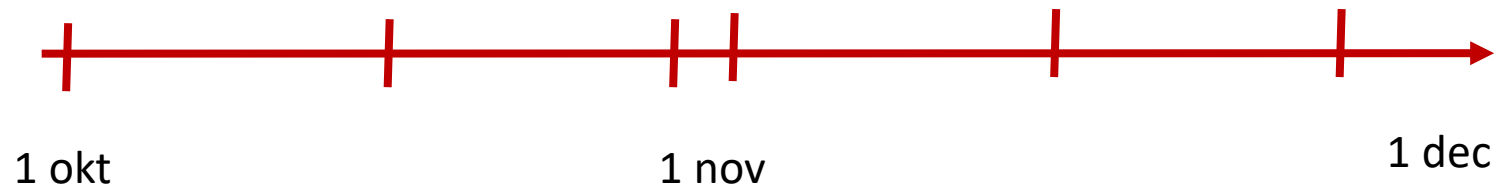
Mikael Hansson

Avtalsverk

5 a § En särskild visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning när arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än tolv månader

1. under en femårsperiod, eller
2. under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren i form av särskild visstidsanställning, vikariat eller säsongarbete och anställningarna följt på varandra.

3 § 2 st. Om en arbetstagare har haft tre eller flera särskilda visstidsanställningar enligt 5 § första stycket 1 hos samma arbetsgivare under en och samma kalendermånad, ska även tiden mellan anställningarna räknas som anställningstid i särskild visstidsanställning vid tillämpning av 5 a, 7 a, 15, 25 och 26 §§.



1 år = minst 36 dagar



UPPSALA
UNIVERSITET

Mikael Hansson

Anställningsformer

Visstidsanställningar övergår *inte* tillsvidareanställning när arbetstagaren har fyllt 69 år

"LAS-åldern"

5 § Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

1. för särskild visstidsanställning,
2. för vikariat, och
3. för säsongsarbete

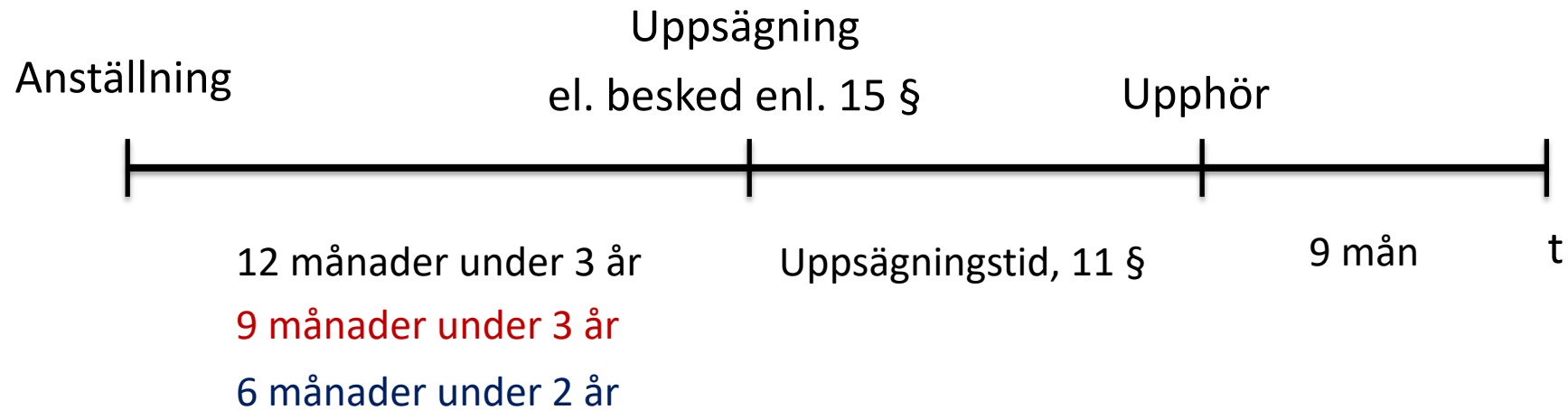
33 d § För en arbetstagare som har fyllt 69 år övergår inte en särskild visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning enligt 5 a §.



UPPSALA
UNIVERSITET

Mikael Hansson

Företrädesrätt till återanställning, 25 § (- 27§)



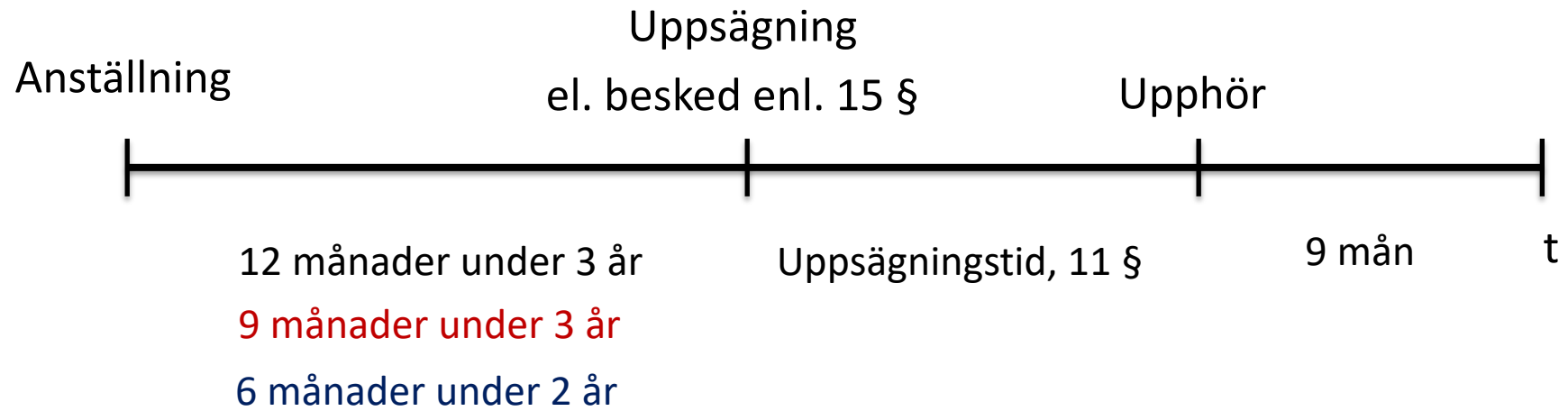
1. vara sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren,
2. när det gäller företrädesrätt till ny särskild visstidsanställning, vara sammanlagt mer än nio månader i sådan anställning under de senaste tre åren, eller
3. när det gäller företrädesrätt till ny säsongsanställning för en tidigare säsongsanställd arbetstagare, vara sammanlagt mer än sex månader under de senaste två åren.



UPPSALA
UNIVERSITET

Mikael Hansson

Företrädesrätt till återanställning, 25 § (- 27§)



Förutsättning *tillräckliga kvalifikationer*

Deltidsanställda har företräde framför återanställning, 25 a §

Omplacerade enligt 7 § 2 st LAS har företräde framför deltidsanställda, 25 a §

Bara vid *nyanställningar*



UPPSALA
UNIVERSITET

Mikael Hansson

Anställningen upphör (till exempel)...

Vid anställningstidens utgång (4 §)

När arbetstagaren sagt upp sig, efter uppsägningstidens utgång (11 §)

När arbetstagaren frånträder anställningen

Vid överenskommelse om upphörande

När avtalet förklaras ogiltigt (3 kap. AvtL)

Hos överlåtaren vid övergång av verksamhet (6 b §)

Hos bemanningsföretaget när kundföretaget anställer (12 a § uthyrningslagen)



UPPSALA
UNIVERSITET

Mikael Hansson

Anställningen upphör (till exempel)...

Vid anställningstidens utgång (4 §)

När arbetstagaren sagt upp sig, efter uppsägningstidens utgång (11 §)

När arbetstagaren frånträder anställningen

Vid överenskommelse om upphörande

När avtalet förklaras ogiltigt (3 kap. AvtL)

Hos överlåtaren vid övergång av verksamhet (6 b §)

Hos bemanningsföretaget när kundföretaget anställer (12 a § uthyrningslagen)

Efter besked vid hel sjukersättning (4 b §)

När arbetsgivaren avskedar arbetstagaren (18 §)



UPPSALA
UNIVERSITET

Mikael Hansson

Avskedsgrunder, en icke uttömmande lista:

Brott i tjänsten (misshandel, stöld etc.)

Våld på arbetsplatsen

Illojalt beteende (till exempel illojal konkurrens)

Arbetsvägran

”Ett sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande
som inte rimligen ska behöva tålas i något
rättsförhållande.”

“Väsentligt kontraktsbrott”



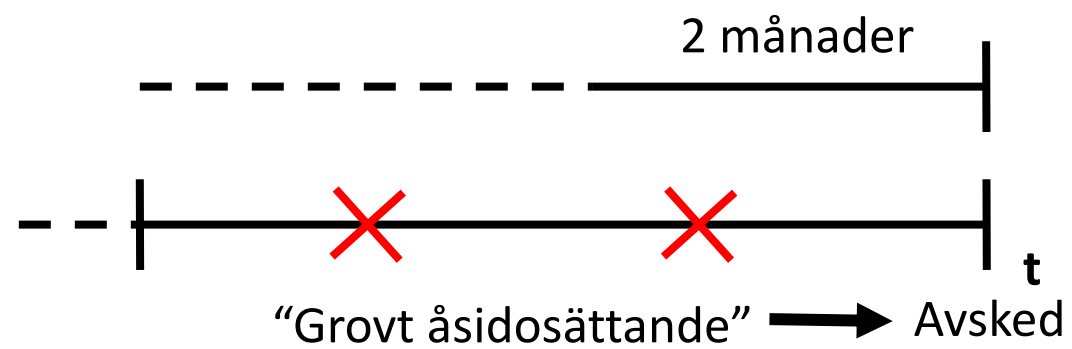
”Hävning”



UPPSALA
UNIVERSITET

Mikael Hansson

Tvåmånadersregeln, 18 § 2 st.

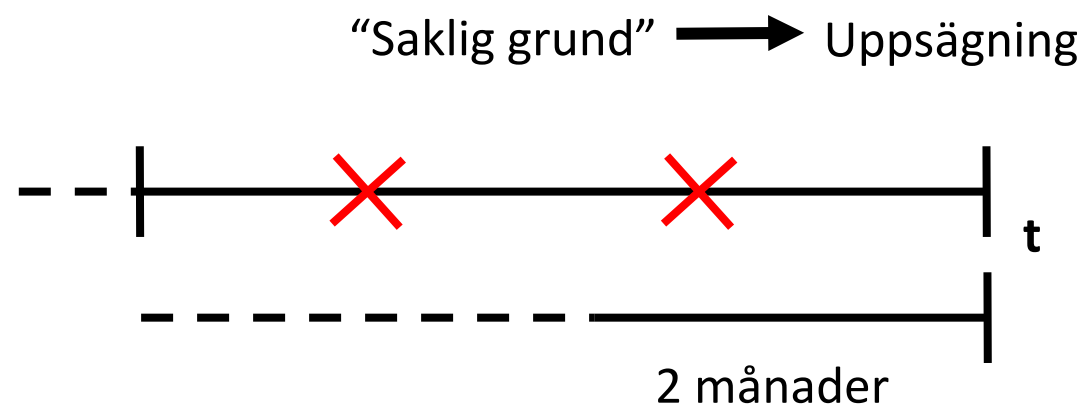




UPPSALA
UNIVERSITET

Mikael Hansson

Tvåmånadersregeln, 7 § 4 st.





UPPSALA
UNIVERSITET

Mikael Hansson

Formaliaregler



Skriftlighetskrav

Varsel

Och så vidare



Preskriptionsregler



Förlorad
rätt



UPPSALA
UNIVERSITET

Mikael Hansson

Anställningen upphör (till exempel)...

Vid anställningstidens utgång (4 §)

När arbetstagaren sagt upp sig, efter uppsägningstidens utgång (11 §)

När arbetstagaren frånträder anställningen

Vid överenskommelse om upphörande

När avtalet förklaras ogiltigt (3 kap. AvtL)

Hos överlåtaren vid övergång av verksamhet (6 b §)

Hos bemanningsföretaget när kundföretaget anställer (12 a § uthyrningslagen)

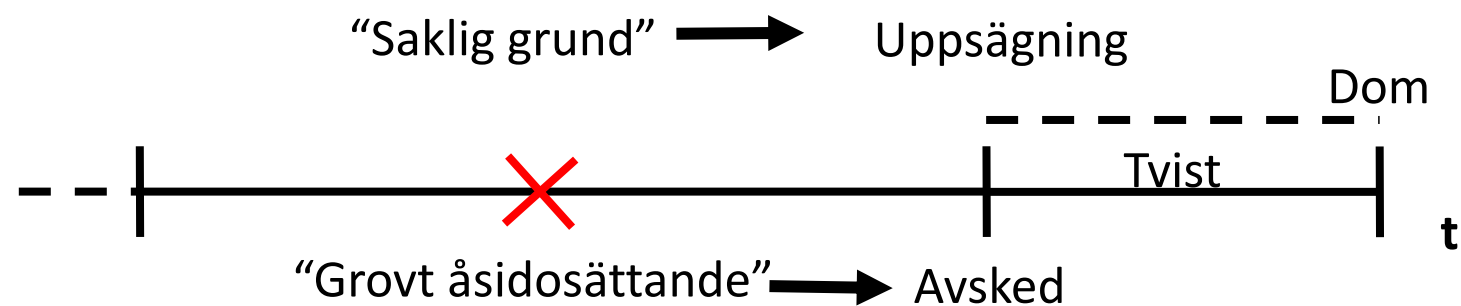
Efter besked vid hel sjukersättning (4 b §)

När arbetsgivaren avskedar arbetstagaren (18 §)

Efter uppsägningstidens utgång när arbetsgivaren sagt upp (7 §)



Anställning vid tvist – tidigare rättsläge

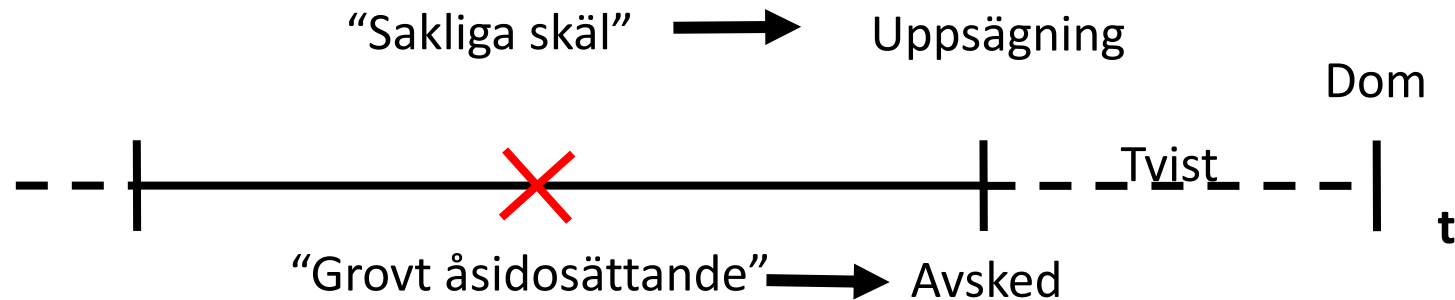


"A-mål" $\approx$ 18 månader

"B-mål" $\approx$ 36 månader



Anställning vid tvist – nuvarande rättsläge



"A-mål" $\approx$ 18 månader

"B-mål" $\approx$ 36 månader

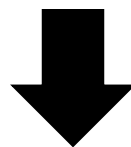


UPPSALA
UNIVERSITET

Mikael Hansson

”Omplaceringsskyldighet”

7 § 2 st: En uppsägning är inte grundad på sakliga skäl om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Om arbetsgivaren tidigare har berett arbetstagaren annat arbete hos sig på grund av förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, ska arbetsgivaren anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet, om det inte finns särskilda skäl.



I första hand samma arbetsplats

I andra hand hos hela arbetsgivaren
(begränsad till region eller liknande)

Tillräckliga kvalifikationer

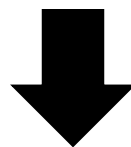


UPPSALA
UNIVERSITET

Mikael Hansson

”Omplaceringsskyldighet”

7 § 2 st: En uppsägning är inte grundad på sakliga skäl om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Om arbetsgivaren tidigare har berett arbetstagaren annat arbete hos sig på grund av förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, ska arbetsgivaren anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet, om det inte finns särskilda skäl.



~~Turordning?~~

~~Flera chanser?~~



UPPSALA
UNIVERSITET

Mikael Hansson

Uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på *sakliga skäl*.

Precisering av sakliga skäl i huvudavtalen:

Bristande prestationer
Samarbetssvårigheter
Arbets- eller ordervägran
Olovlig frånvaro eller sena ankomster
Brottslig handling i tjänsten
Missbruk, som inte är sjukdom

Förpliktelse som arbetstagaren
insåg eller borde ha insett

Ingen prognos

Ingen hänsyn till arbetstagarens
intresse av att behålla anställningen

Fokus på kontraktsbrottets allvarighet



UPPSALA
UNIVERSITET

Mikael Hansson

Då...

Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara
sakligt grundad.

Arbetsbrist

Brist på arbete

Omorganisering

Personliga skäl

Misskötsamhet

Samarbetssvårigheter

Sjukdom

Bristande prestationer



UPPSALA
UNIVERSITET

Mikael Hansson

...Nu

Uppsägning från arbetsgivarens sida skall
grunda sig på sakliga skäl.

Omställning

Arbetsbrist

Brist på arbete

Omorganisering

(Sjukdom?)

Personliga skäl

Misskötsamhet

Samarbetssvårigheter

Kontraktsbrott

Bristande prestationer



UPPSALA
UNIVERSITET

Mikael Hansson

Då ...

...Nu



Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara
sakligt grundad.

Uppsägning från arbetsgivarens sida skall
grunda sig på sakliga skäl.

Tvingande till arbetstagarens förmån.

Möjlig avtala om i kollektivavtal på
"huvudavtalsnivå".

(Svenskt Näringsliv – PTK – LO)

Diskrimineringsförbud

Föreningsrätt



UPPSALA
UNIVERSITET

Mikael Hansson

Då...

...Nu



Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara
sakligt grundad.

Uppsägning från arbetsgivarens sida skall
grunda sig på sakliga skäl.

Anställning består under tvist.

Anställning består *inte* under tvist.

Arbetsgivare betalar
under tvist.

Arbetstagare (eller det
allmänna) betalar under
tvist.



UPPSALA
UNIVERSITET

Mikael Hansson

Då...

...Nu



Uppsägning på grund av arbetsbrist skall ske i
turordning

Uppsägning på grund av arbetsbrist skall ske i
turordning

Kan avtalas bort i kollektivavtal.

Kan avtalas bort i kollektivavtal.

Små företag kan undanta två
arbetstagare.

Alla företag kan undanta tre
arbetstagare. (I huvudavtalet med
alternativ procentregel.)

Tillräckliga kvalifikationer krävs för
att turordnas.

Inga ändringar i lagen (mer
fokus på kompetens i
huvudavtalet).

Fritt fram för hyvlig

Turordningsregler för hyvlig



UPPSALA
UNIVERSITET

Mikael Hansson

Arbetsgivarsidan får

Ändrade
uppsägningsregler.

Arbetstagarsidan får

Mer omfattande omställningssystem.

Högre skadestånd vid felaktig
uppsägning.

Felaktig uppsägning:	80 000 kr → 135 000 kr
Felaktigt avsked:	125 000 kr → 190 000 kr
Sakliga skäl men inte avskedsgrund:	50 000 kr → 90 000 kr



UPPSALA
UNIVERSITET

Mikael Hansson

Arbetsgivarsidan får

Ändrade
uppsägningsregler.

Ändrade
turordningsregler.

Anställningen upphör vid tvist.

Arbetstagarsidan får

Mer omfattande omställningssystem.

Högre skadestånd vid felaktig
uppsägning.

Snabbare "inlasning".

Ökat skydd för
bemanningsanställda.

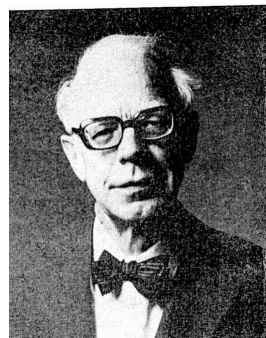
Turordningsregler vid
"hyvling"

Rätt till kompetensstöd
och ledighet.

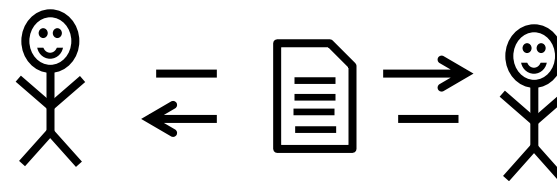


UPPSALA
UNIVERSITET

Mikael Hansson



Folke Schmidt



AD 1994 nr 79:

”En sedan länge dominerande uppfattning är att det i ett anställningsförhållande krävs av arbetstagaren att denne är lojal mot arbetsgivaren och att detta lojalitetskrav ingår som ett led i anställningsavtalet. I Folke Schmidt Löntagarrätt, 1994, s. 257 f uttalas bl.a. följande om lojalitetskravet.

’Den grundläggande synpunkten är att arbetstagaren inte får skada arbetsgivaren. [...]. Skall man söka ange en gemensam synpunkt är det att arbetstagaren är skyldig att sätta arbetsgivarens intresse framför sitt eget samt att undvika lägen, där han kan komma i pliktkollision (Se AD 1993 nr 18).’”

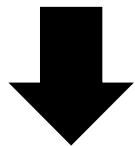


UPPSALA
UNIVERSITET

Mikael Hansson

Arbetsbrist

Uppsägningen beror på
förhållanden som
inte hänför sig till
arbetstagaren
personligen.



Turordning

Personliga skäl

Uppsägningen beror på
förhållanden som
hänför sig till arbetstagaren
personligen.



UPPSALA
UNIVERSITET

Mikael Hansson

Turordning

22 § Vid uppsägning på grund av arbetsbrist skall arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler.

22 § semidispositiv, 2 § 3 st.

Exempel, TurA-S:

Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

3 §

I stället för det som föreskrivs i 22 § tredje stycket lagen (1982:80) om anställnings-
skydd (LAS) gäller att turordning vid uppsägning skall omfatta arbetstagare med i
huvudsak jämförbara arbetsuppgifter hos myndigheten på den ort där arbetsbristen finns.



UPPSALA
UNIVERSITET

Mikael Hansson

Turordning

22 § Vid uppsägning på grund av arbetsbrist skall arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler.

2 st: Företag får undanta 3 arbetstagare från turordning.

Tidigare: Företag med max 10 anställda som omfattades av LAS fick undanta 2 arbetstagare.



UPPSALA
UNIVERSITET

Mikael Hansson

Turordning

22 § Vid uppsägning på grund av arbetsbrist skall arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler.

3 st: Turordningskretsar



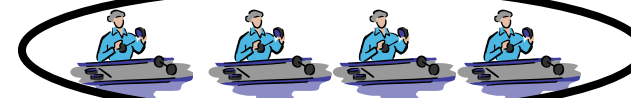
1 §



Driftsenhet



Kollektiv-
avtal





UPPSALA
UNIVERSITET

Mikael Hansson

Turordning

22 § Vid uppsägning på grund av arbetsbrist skall arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler.

4 st: Prioritetsordning:

1. Anställningstid
2. Ålder

Om fortsatt anställning förutsätter omplacering eller nya arbetsuppgifter måste arbetstagaren ha "tillräckliga kvalifikationer", efter viss inskolningstid.

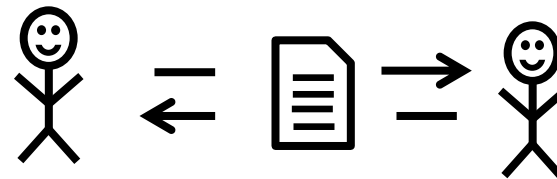


UPPSALA
UNIVERSITET

Mikael Hansson

Anställningen upphör (till exempel)...

Anställningsskydd



När arbetsgivaren inte rättar sig efter en dom om
ogiltigförklaring (39 §LAS)

Formaliaregler



~~Ogiltighet~~