

# Anställningsskydd och kvalifikationskrav i förändring?

Carin Ulander-Wänman

En aktuell fråga i arbetsrätten är vilken betydelse arbetstagares kvalifikationer har för dels arbetsgivares möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet, dels arbetstagares anställningstrygghet. I den här artikeln redovisas arbetsgivarens rätt att bestämma över sin verksamhet och ställa krav på kvalifikationer samt det rättsliga innehållet i villkoret om tillräckliga kvalifikationer i anställningsskyddslagen. Vidare visas resultaten av en undersökning om hur villkoret om tillräckliga kvalifikationer har tillämpats i arbetsdomstolens rättspraxis sedan lag om anställningsskydd (LAS, SFS 1982:80) trädde i kraft 1974.

I ett demokratiskt samhälle där kunskap bedöms vara en drivkraft för tillväxt och sysselsättning, är arbetstagares kunskaper och den kompetensutveckling arbetstagarna erhåller inom ramen för en bestående anställning viktiga beståndsdelar. Global konkurrens, teknisk utveckling och nya idéer om hur företag och verksamheter ska organiseras samt ledas kan innebära andra eller högre krav på arbetstagares förmåga att utföra sitt arbete (Edström 2001). Av EU:s sysselsättningsstrategi i form av *flexicurity* framgår att denna utveckling bland annat innebär att det måste blir lättare för företag att säga upp och anställa arbetstagare. Företagen måste kunna rekrytera medarbetare med färdigheter som bättre tillgodoser företagets krav och som är mer produktiva samt anpassningsbara. Detta anses vara viktiga förutsättningar för att målen i Lissabonstrategin ska kunna uppnås (Ulander-Wänman 2010). Arbetstagarnas trygghet handlar i *flexicurity* om ett livslångt lärande och att vara anställningsbara i förhållande till en hel arbetsmarknad (KOM 2007, Bekker & Wilthagen 2008, Rönmar & Numhauser-Henning 2008, Wilthagen & Tros 2004).

Den svenska anställningsskyddslagen (LAS)

FÖRFATTARE

Carin Ulander-Wänman, Juris doktor, docent,  
Juridiska institutionen, Umeå universitet  
carin.wanman@jus.umu.se

Finansiär: Forte

innebär en inskränkning i arbetsgivarens företags- och arbetsledningsrätt och har till syfte att skydda arbetstagares anställning hos nuvarande arbetsgivare vid bland annat strukturomvandlingar. Lagen tillkom främst för att trygga mindre konkurrenskraftiga arbetstagares anställning där lågutbildade ansågs vara en sådan grupp. LAS bygger på föreställningen om en ömsesidig lojalitet i anställningsrelationen mellan arbetsgivare och arbetstagar, där en längre anställningstid ska ge en större anställningstrygghet (Ds 2002:56).<sup>1</sup> En av lagens viktigare skyddsbestämmelser är att en uppsägning från arbetsgivaren ska vara sakligt grundad (7 § LAS).<sup>2</sup> En del i prövningen av saklig grund är att arbetsgivaren ska ha undersökt möjligheten att omplacera arbetstagar för att undvika uppsägning. Omplaceringsskyldigheten enligt 7 § LAS gäller till ledigt arbete.<sup>3</sup> Så långt som möjligt bör arbetsgivaren erbjuda arbetstagar omplacering till ett arbete som är likvärdigt med det som arbetstagar dittills har haft.<sup>4</sup> Det förutsätts dock att arbetstagar har tillräckliga kvalifikationer för det arbete till vilken en omplacering kan komma ifråga. En arbetsgivare har även en skyldighet att turordna arbetstagar efter anställningstid (22 § LAS) vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Reglerna innebär att arbetstagar med längre anställningstid inom aktuellt kollektivavtalsområde där arbetstagar sällsätts, har företräde till arbete framför arbetstagar med kortare anställningstid, ”först in sist ut-principen” (Calleman 2000). Turordningsreglerna enligt 22 § innebär att arbetstagar i kraft av längre anställningstid får dels företräde till samma arbete som arbetstagar tidigare haft, dels att arbetstagar inom avtalsområdet eller driftsenheten får företräde till en annan anställning som arbetstagar har tillräckliga kvalifikationer för. Arbetstagar kan dock inte åberopa företräde till en anställning där han/hon inte har tillräckliga kvalifikationer, varken med stöd av 22 eller 7 § LAS.<sup>5</sup> LAS inskränker även arbetsgivarens fria anställningsrätt genom bestämmelserna om företrädesrätt till återanställning, enligt 25 § LAS (Ulander-Wänman 2008). Reglerna om återanställning tar sikte på situationer när en arbetsgivare vill göra en nyanställning i verksamheten efter det att en eller flera arbetstagar har fått sina anställningar avslutade på grund av arbetsbrist. Dessa personer har då, i enlighet med lagen, företräde till den nya anställningen framför till exempel personer som inte tidigare arbetat i verksamheten. Det gäller även om en sådan arbetsökande objektivt sett skulle ha klart bättre kvalifikationer än den företrädesberättigade arbetstagar. I alla dessa skyddsregler i LAS är det således en förutsättning för att arbetstagar ska kunna

---

<sup>1</sup> AD 1994 nr 79.

<sup>2</sup> AD 2013 nr 60, AD 2012 nr 16, AD 2011 nr 5, AD 1987 nr 91.

<sup>3</sup> AD 2012 nr 67, AD 2004 nr 40.

<sup>4</sup> AD 2000 nr 18.

<sup>5</sup> Se till exempel AD 2014 nr 42.

få fortsatt anställning hos arbetsgivaren att han/hon har *tillräckliga kvalifikationer* för aktuellt arbete.

Kravet på tillräckliga kvalifikationer kan klassificeras som en avvägningsnorm. Enligt Källström (1988) är avvägningsnormernas lagtekniska funktion att delegera utformningen av konkreta normer till domstolarna. Ett motiv som framförts för denna typ av delegering är att lagbestämmelsen reglerar en sådan del av samhällslivet som utvecklas i snabb takt, och att det därför kan vara olämpligt att låsa rättsutvecklingen (Källström 1988). Den avvägning som domstolen ska göra vad avser villkoret om tillräckliga kvalifikationer handlar å ena sidan om arbetsgivarens intresse av att behålla den mest effektiva och lämpliga arbetstagaren. Å andra sidan handlar det om det anställningsskydd som lagen ska ge arbetstagare med längre anställningstid (Calleman 2011).

Numhauser-Henning (2000) menar att rättsregler antas spegla och kodifiera grundläggande normativa mönster i samhället. Dessa mönster anser hon vara kulturbundna och de har starka funktionella samband med de materiella förutsättningarna för det sociala livet – samhällsstrukturen (Numhauser-Henning 2000). I Christensens (1996) modell om normativa grundmönster förklaras detta som att det finns olika poler mellan vilka den rättsliga regleringen rör sig. De grundmönster som Christensen talar om; det marknadsfunktionella mönstret, skydd för etablerad position och mönstret rättvis fördelning bildar inget system, och ingår inte i någon hierarkisk ordning. Var den rättsliga regleringen eller utfallet av denna hamnar beror på vilken pol som vid en given tidsperiod har den starkaste dragningskraften. Det normativa fältet i varje grundmönster bygger på att man tänker sig renodlade värderingar med magnetisk verkan i fältet (Norberg 2002). Christensen (1994) anser att äganderätten tillsammans med det fria avtalet och näringsfriheten utgör de rättsliga grundpelarna i marknadsekonomin och detta är också grunderna i det marknadsfunktionella mönstret. Grundmönstret rättvis fördelning bygger på materiella rättvisepprinciper för värdefördelning (Norberg 2002). De materiella rättvisepprinciperna kan vara helt olika, stå i konflikt med varandra och därmed ha skilda utgångspunkter om vad som är en rättvis fördelning. Rättvis fördelning kan till exempel innebära både lika fördelning, fördelning efter behov eller fördelning i enlighet med principen om största möjliga samhällsnytta. I Christensens modell innebär skyddet för etablerad position att reglerna ger ett skydd för den som redan uppnått en position, om denna/denne fått positionen på ett lagligt sätt. Mönstret om skydd för etablerad position grundar sig, enligt Christensen (1996), på allmänna normer och föreställningar i samhället om hur relationer mellan människor bör vara beskaffade, och som sedan fastställs genom den rättsliga regleringen. En sådan föreställning är att det är rättvist att var och en får behålla det som denna rättmätigt skaffat sig eller tilldelats, och inte tvingas till en förändring av sin sociala och ekonomiska status (Hansson 2001).

Sedan Sveriges medlemskap i EU 1995 påverkas den svenska arbetsrättsliga regleringen av EU-rätten och den europeiska sysselsättningspolitiken i form av bland annat *flexicurity* samt den normbildning som ligger till grund för den. Den syn på företagens behov av kompetens och arbetstagares livslånga lärande som framträder i *flexicurity*, tillsammans med de allt snabbare strukturomvandlingarna på arbetsmarknaden, kan ha betydelse för hur kravet på tillräckliga kvalifikationer tillämpas i Arbetsdomstolens (AD) praxis. Det är mot denna bakgrund intressant att undersöka den praktiska tillämpningen av begreppet tillräckliga kvalifikationer i rättspraxis, vad AD relaterar detta villkor till i sin rättstillämpning och om det har skett någon förändring av hur rekvisitet tillämpats över tid.

I den här artikeln redovisas arbetsgivarens rätt att bestämma över sin verksamhet och ställa krav på kvalifikationer samt det rättsliga innehållet i villkoret om tillräckliga kvalifikationer i LAS. Vidare redovisas resultaten av en undersökning om hur rekvisitet tillräckliga kvalifikationer har tillämpats i AD:s rättspraxis från det att LAS trädde i kraft 1974, fram till och med augusti 2015. Domarna är relaterade till arbetsbristuppsägningar i företag och verksamheter. Totalt ingår 90 domar i studien (markerade med asterisk i referenslistan).

## TILLRÄCKLIGA KVALIFIKATIONER I PRAKTIKEN

Den svenska arbetsrättsliga regleringen har som utgångspunkt att en arbetsgivare har rätt att själv bestämma på vilket sätt han/hon vill organisera sin verksamhet och hur olika arbetsuppgifter ska fördelas på skilda befattningar.<sup>6</sup> Det är också ytterst arbetsgivarens bedömningar som är gällande vad avser behovet av att vidta förändringar i verksamheten och de konsekvenser det får för arbetsstyrkan (prop 1981/82:71, prop 1973:129).<sup>7</sup> AD överprövar i princip inte det berättigade i arbetsgivarens beslut från företagsekonomisk, organisatorisk eller därmed jämförliga synpunkter.<sup>8</sup> Arbetsbrist godtas därför normalt som saklig grund för uppsägning (prop 1981/82:71, prop 1973:129, Glavå 1999).<sup>9</sup> I kraft av sin företags- och arbetsledningsrätt är det också arbetsgivaren som har rätt att avgöra hur många personer som ska vara anställda för olika uppgifter i verksamheten och i princip även hur dessa uppgifter ska fördelas mellan de anställda. Detta utgör i huvudsak grunden för de kvalifikationer som arbetsgivaren sedan kräver för att en arbetstare ska erhålla anställning på en viss befattning.<sup>10</sup> Arbetsgivaren har även en rätt i sin arbetsledning att fördela arbetstagarna till olika arbetsuppgifter inom ramen

<sup>6</sup> AD 1987 nr 42.

<sup>7</sup> AD 2012 nr 47, AD 2011 nr 30, AD 2009 nr 50, AD 1997 nr 121, AD 1993 nr 101, AD 1977 nr 151.

<sup>8</sup> AD 1996 nr 48, AD 1983 nr 42, AD 1977 nr 215, AD 1976 nr 28.

<sup>9</sup> AD 2012 nr 67, AD 2010 nr 74, AD 2010 nr 46, AD 2008 nr 46, AD 2005 nr 57, AD 2001 nr 107, AD 2000 nr 35, AD 1996 nr 20, AD 1983 nr 127.

<sup>10</sup> AD 1996 nr 39, AD 1987 nr 42.

för gällande anställnings- och kollektivavtal. Vilka arbetsuppgifter arbetstagaren tilldelas påverkar arbetstagarens kunskapsutveckling och i förlängningen kan det ha betydelse för arbetstagarens anställningstrygghet.

### Rätt att ställa krav på kvalifikationer

I kraft av sin företagsledningsrätt har, som framgått, arbetsgivaren en rätt att bestämma vilka kvalifikationer som ska gälla för olika befattningar i sin verksamhet.<sup>11</sup> Vid tillämpningen av LAS gäller denna rätt dock inte om de uppställda kraven framstår som obefogade eller överdrivna, eller är ett försök att kringgå bestämmelserna i lag och avtal eller på annat sätt strider mot god sed på arbetsmarknaden till exempel genom att arbetstagaren hindras från att utöva sin rätt.<sup>12</sup> Generellt kan sägas att det medför att arbetsgivarens krav måste kunna motiveras från sakliga utgångspunkter för att accepteras. Gränsen för vad som kan anses vara sakligt motiverat kan dock vara svår att dra. Prövningen om den grund som arbetsgivaren åberopar är reell skapar problem eftersom AD inte prövar om det sätt varpå arbetsgivaren väljer att organisera sitt arbete är lämpligt eller ändamålsenligt. Rör det sig om en nyinrättad befattning eller ett arbete som efter en omorganisation fått nytt innehåll är utgångspunkten att arbetsgivaren har rätt att uppställa de krav arbetsgivaren anser vara lämpliga.<sup>13</sup>

Vid rättstvister där parterna har olika uppfattningar om arbetstagaren uppfyller kravet på tillräckliga kvalifikationer börjar AD med att ta ställning till om de krav som arbetsgivaren uppställt för befattningen varit befogade, varit rimliga kompetenskrav eller varit grundade på sakliga skäl.<sup>14</sup> En fråga som domstolen undersöker vid denna prövning är om kravet kan antas ha tillkommit för att hindra en arbetstagare att utöva sin rätt eller varit ett sätt att försöka kringgå gällande regler. AD prövar också om arbetsgivaren har tillämpat de påstådda kvalifikationskraven i praktiken. Domstolen gör en skillnad mellan krav som är att betrakta som en grundläggande, allmän kvalifikation för arbetet och andra krav som arbetsgivaren uppställt. Vid kvalificerade befattningar har AD uttalat att det är befogat att arbetstagaren förutom en eventuell relevant utbildning även har en mer omfattande praktisk erfarenhet av arbetsuppgifterna. I de fall AD ansett att arbetsgivarens krav varit sakligt, till exempel erfarenhet av vissa arbetsuppgifter och arbetstagaren saknat sådan erfarenhet, har domstolen ansett att arbetstagaren inte har den grundläggande, allmänna kvalifikation som krävs för arbetet. I de fall AD kommit fram till att kravet utgjort en grundläggande kvalifikation har domstolen ansett att arbetstagaren ska uppfylla den kvalifikationen utan extra insatser från arbetsgiva-

<sup>11</sup> AD 2002 nr 18.

<sup>12</sup> AD 1979 nr 96, AD 1986 nr 58, AD 1992 nr 1, AD 1994 nr 134, AD 2000 nr 51.

<sup>13</sup> AD 2005 nr 75.

<sup>14</sup> AD 1996 nr 54.

rens sida. I de kvalifikationskrav som uppställts av arbetsgivaren framgår av rättspraxis att utbildning, erfarenhet, färdighet och personliga egenskaper kan ingå i de kriterier som AD ansett kunna vara objektivt befogade (Ulander-Wänman 2008).<sup>15</sup>

## VILLKORET OM TILLRÄCKLIGA KVALIFIKATIONER I LAS

Kravet på tillräckliga kvalifikationer i LAS åsyftar att arbetstagaren ska ha förmåga att utföra det arbete som är aktuellt (prop 1973:129).<sup>16</sup> Arbetstagaren måste uppfylla en slags miniminivå i fråga om allmänna kvalifikationer, framför allt vad gäller den utbildning och erfarenhet som befattningen ställer krav på.<sup>17</sup> Villkoret om att arbetstagaren ska uppfylla de grundläggande kvalifikationerna gäller vid omplaceringar på grund av arbetsbrist vid tillämpningen av såväl 7 och 22 § LAS och när arbetsgivaren har för avsikt att göra en nyanställning där en arbetstagares företrädesrätt aktualiseras (25 § LAS). Det handlar således inte om att arbetsgivaren kan bestämma vem som är mest lämpad för arbetet.<sup>18</sup> Utgångspunkten för om en arbetstagare har tillräckliga kvalifikationer för ett arbete är de kvalifikationskrav som ställs för arbetet vid den tidpunkt då frågan om en omplacering eller nyanställning rent faktiskt uppkommer.<sup>19</sup>

Vid värderingen av arbetstagarens arbetsförmåga ska bedömningen om tillräckliga kvalifikationer ske med utgångspunkt från befattningen som helhet. Arbetstagaren kan inte anses ha tillräckliga kvalifikationer om denna förmåga bara är tillräcklig för en del av de arbetsuppgifter som ingår i anställningen.<sup>20</sup> 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 (prop 1981/82:71, prop 1973:129).<sup>21</sup> Ett villkor för att en arbetstagare ska få stanna kvar i arbete hos arbetsgivaren är således att arbetstagaren får behålla sina arbetsuppgifter eller – om detta inte är möjligt – att arbetstagaren erhåller ett arbete som han/hon har tillräckliga kvalifikationer för. Om arbetstagaren uppfyller de grundläggande kraven i anställningen kan arbetsgivaren inte kräva att arbetstagaren redan från första dagen behärskar de nya arbetsuppgifter som omplaceringen har medfört. Arbetsgivaren måste acceptera en viss kortare upplärningstid för arbetstagare som blir omplacerade enligt 7 och 22 § LAS eller har

<sup>15</sup> AD 1995 nr 2, AD 1984 nr 133, AD 1994 nr 88.

<sup>16</sup> AD 1986 nr 46, AD 1986 nr 58.

<sup>17</sup> AD 2009 nr 92, AD 2005 nr 75, AD 1996 nr 140, AD 1996 nr 59, AD 1994 nr 88, AD 1986 nr 58, AD 1984 nr 144, AD 1978 nr 84.

<sup>18</sup> AD 2012 nr 86.

<sup>19</sup> AD 1999 nr 98, AD 1998 nr 94.

<sup>20</sup> AD 1977 nr 94, AD 2000 nr 71.

<sup>21</sup> AD 1982 nr 146, AD 2005 nr 75.

företräde till återanställning enligt 25 § LAS (prop 1973:129, Lunning & Toijer 2010).<sup>22</sup> Arbetsgivare kan således 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.<sup>23</sup>

## TILLRÄCKLIGA KVALIFIKATIONER I RÄTTSTILLÄMPNINGEN

I det här avsnittet redovisas resultatet av en undersökning om hur villkoret om tillräckliga kvalifikationer har bedömts i AD:s praxis. Syftet är främst att identifiera om det har skett någon förändring vid rättstillämpningen av villkoret om tillräckliga kvalifikationer mot bakgrund av utvecklingen på arbetsmarknaden. I redovisningen görs en åtskillnad mellan rättstillämpningen under LAS första 20 år (tidigare skede) och hur rätten tillämpats under de senaste 20 åren (senare skede). Urvalet av rättspraxis omfattar, som nämnts, perioden från 1974 till och med augusti 2015. Inklusionskriteriet för att domen ska ingå i undersökningen är att den behandlar uppsägningar på grund av arbetsbrist enligt 7 eller 22 § eller återanställning enligt 25 § LAS, där rekvisitet om tillräckliga kvalifikationer ingår som en del i domstolens prövning. Totalt har 176 domar analyserats varav 90 av dessa domar uppfyllde inklusionskriteriet. De 86 domar som exkluderats har inte berört villkoret om tillräckliga kvalifikationer. Det kan noteras att prövningen i AD sker efter lokal och central förhandling mellan arbetsmarknadens parter där parterna inte har kommit överens, alternativt att rättstvisten behandlats i tingsrätten som första instans. Det är därför, som jag ser det, inte sannolikt att det kan anses självklart om arbetstagaren uppfyller kravet på tillräckliga kvalifikationer.

### Arbetsgivarens befogade krav på kvalifikationer

Av utfallet i rättspraxis framgår att AD i princip alltid (97 procent av domarna) godkänner de krav som arbetsgivaren uppställt för aktuell anställning. Arbetsgivarens krav ansågs vara befogade oavsett om arbetet innebar samma eller liknande arbetsuppgifter som arbetstagaren tidigare hade haft eller om det rörde sig om ett nytt arbete. I tre domar har AD underkänt arbetsgivarens krav på kvalifikationer.<sup>24</sup> och dessa domar härrör från åren 1984–1994. De omständigheter som hade betydelse för AD:s beslut att arbetsgivarens krav inte var grundade på sakliga skäl var att arbetsgivaren inte tillämpat de krav som ställts upp i praktiken och att det fanns arbetstagare i arbetsgivarens verksamhet som sysselsattes med samma arbetsuppgifter som inte heller uppfyllde de ställda kraven.<sup>25</sup> Av AD 1988 nr 160

<sup>22</sup> AD 1999 nr 30, AD 1984 nr 119, AD 1986 nr 46, AD 1978 nr 84.

<sup>23</sup> AD 1983 nr 51.

<sup>24</sup> AD 1984 nr 144, AD 1988 nr 160, AD 1994 nr 1.

<sup>25</sup> AD 1984 nr 144.

framgår att AD underkände arbetsgivarens intresse av att arbetstagaren skulle ha fullgjort militärtjänstgöring för att uppfylla kravet på tillräckliga kvalifikationer. Arbetsgivarens motiv för sitt krav var att undvika frånvaro och bättre kunna genomföra sin långsiktiga personalplanering. AD ansåg att arbetstagaren uppfyllde kravet på tillräckliga kvalifikationer för återanställning enligt 25 § LAS då han uppfyllde de kunskaps- och erfarenhetsmässiga kraven för arbetet. I domen gjorde domstolen principiella uttalanden om hur villkoret om tillräckliga kvalifikationer skulle förstås. AD påtalade att lagstiftningens villkor om tillräckliga kvalifikationer åsyftar arbetstagarens förmåga att utföra aktuellt arbete. När arbetstagaren är kompetent att utföra arbetsuppgifterna ansåg AD att det inte fanns något utrymme för att med stöd av lagen beakta andra intressen av det slag som bolaget anförde.

I en av de domar där arbetsgivarens kvalifikationskrav underkändes av domstolen framförde AD att arbetsgivaren inte hade rätt att ställa sådana krav på färsk erfarenhet av arbetsuppgifterna för att det skulle ge arbetsgivaren en frihet att välja den som har bäst förutsättningar att fullgöra arbetsuppgifterna i befattningen. Arbetet gällde en befattning som import- eller exportspeditor. Arbetsgivaren hade i sin argumentation framfört att arbetena hade utvecklats i så hög grad under de senaste tio åren att det medfört högre krav på befattningarna. AD ansåg dock att arbetsgivaren satt kraven på tillräckliga kvalifikationer högre än vad lagen tillåter. Arbetsgivare måste, enligt domstolen, tåla en tillfällig sänkning av kvaliteten i arbetet om en arbetstagare som i kraft av lagens skyddsregler inom rimlig tid kan lära sig sköta arbetet på ett tillfredsställande sätt.<sup>26</sup>

### Tillräckliga kvalifikationer i relation till vad?

Den dominerande tillämpningen i AD:s praxis är att villkoret om tillräckliga kvalifikationer relateras till de arbetsuppgifter som ingår i aktuell befattning. I tre av de 90 domarna hade dock arbetsgivaren relaterat villkoret om tillräckliga kvalifikationer till andra omständigheter än arbetsuppgifterna i arbetet.<sup>27</sup> I samtliga dessa domar godkände AD de omständigheter arbetsgivaren anförde för kvalifikationerna och ansåg dem grundade på sakliga skäl. De domar som relaterar kvalifikationerna till andra omständigheter än arbetsuppgifterna härrör sig från 1999 och 2000-talet. Av AD 1999 nr 36 och AD 2010 nr 34 kan utläsas att AD accepterade ett nytt utbildningskrav på körkort som arbetsgivaren uppställde på städbefattningar efter en omorganisation. Syftet med det nya kravet var att effektivisera organisationen av verksamheten. Arbetsuppgifterna i befattningarna var i princip desamma som före omorganisationen. AD ansåg att körkort var att betrakta som en allmän, grundläggande kvalifikation som arbetstagaren ska inneha utan

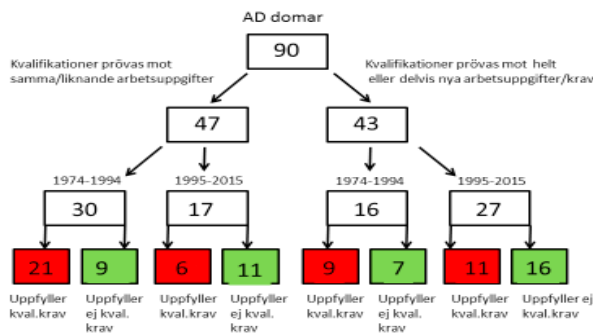
<sup>26</sup> AD 1994 nr 1.

<sup>27</sup> AD 1999 nr 36, AD 2010 nr 34, AD 2013 nr 67.



särskilda insatser från arbetsgivaren. Arbetstagare som saknade körkort ansågs inte uppfylla det grundläggande kvalifikationskravet för anställningen och uppsägningen på grund av arbetsbrist var därmed sakligt grundad. Av AD 2013 nr 67 framkommer att villkoret om tillräckliga kvalifikationer inte bara kan sättas i relation till arbetsuppgifterna eller en ny organisation, utan kan även omfatta andra intressen hos arbetsgivaren. I den aktuella domen framkommer att arbetsgivaren hade infört krav på högskoleexamen eller högskolepoäng för en befattning som operatör i ett pappersbruk. Befattningen är att betrakta som en traditionell arbetarbefattning. De aktuella arbetsuppgifterna krävde inte den höjda utbildningsnivån. Arbetsgivaren relaterade sina krav till andra omständigheter. Arbetsgivarens argumentation byggde på en önskan om att generellt ha välutbildad personal för att öka sin konkurrenskraft, kunna arbetsleda arbetstagare på nya arbetsuppgifter, få en minskad upplärningstid och skapa en rekryteringsbas för tjänstemanna- och chefsbefattningar. Dessa intressen godkändes av AD, men domstolen var inte enig. De skiljaktiga framförde att arbetsgivarens krav på högskoleutbildning för de tidsbegränsade anställningarna inte var befogat. Däremot delade de skiljaktiga majoritetens beslut att kravet var sakligt grundat för tillsvidareanställningar som operatör i pappersbruket.

Arbetsgivarens skyldighet att försöka omplacera en arbetstagare enligt 7 och 22 § LAS samt nyanställa företrädesberättigad arbetstagare (25 § LAS) innebär att bedömningen av om arbetstagaren uppfyller kravet på tillräckliga kvalifikationer kan göras både i förhållande till samma eller liknande arbetsuppgifter eller till för arbetstagaren helt eller delvis nytt arbete. I nedanstående *figur 1* illustreras prövningen till samma eller liknande arbete respektive i förhållande till helt eller delvis nytt arbete och utfallet av AD:s bedömningar i LAS tidigare och senare skede.



Figur 1. AD:s bedömning av tillräckliga kvalifikationer

I ungefär hälften (43) av de 90 domarna ansåg AD att arbetstagare saknade tillräckliga kvalifikationer för fortsatt arbete hos arbetsgivaren. Av dessa 43 domar var 27 att hänföra till de senaste tjugo åren. Under LAS första tjugo år i tillämpning var det vanligare att arbetstagaren uppfyllde kravet på tillräckliga kvalifikationer än att arbetstagaren saknade kvalifikationer och särskilt gällde detta i förhållande till samma eller liknande arbetsuppgifter.

Av de 90 domar som har analyserats bedömdes arbetstagarnas kvalifikationer i drygt hälften av domarna (47 domar) i relation till samma eller liknande arbetsuppgifter som arbetstagaren haft tidigare. Av dessa domar var 30 att hänföra till åren 1974–94. Av de 47 domar där arbetstagaren bedömts ha samma eller liknande arbetsuppgifter ansåg AD i 27 fall att arbetstagaren hade tillräckliga kvalifikationer för fortsatt arbete hos arbetsgivaren efter en skälig upplärningstid. Av dessa 27 domar var 21 att hänföra till åren 1974–94. I 20 domar, där arbetstagarens kvalifikationer bedömdes till samma eller liknande arbetsuppgifter, ansåg domstolen att arbetstagaren inte hade tillräckliga kvalifikationer för fortsatt arbete för samma eller liknande uppgifter.

Av de 90 domarna bedömdes arbetstagarnas kvalifikationer i 43 fall i förhållande till nya befattningar med helt eller delvis nya arbetsuppgifter/krav. Av dessa domar var 16 att hänföra till åren 1974–94. Av de 43 domar där arbetstagarens kvalifikationer bedömts i förhållande till helt eller delvis nya arbetsuppgifter/krav ansåg AD i 20 av domarna att arbetstagaren hade tillräckliga kvalifikationer för anställningen. I 23 fall ansåg AD att arbetstagaren inte uppfyllde kvalifikationskraven och heller inte skulle uppnå kraven efter en skälig upplärningstid. Av de 43 domarna härrör 16 av domarna från tiden före 1995 och 27 av domarna avkunnades från 1995 och fram till augusti 2015.

Totalt omfattade 54 av de 90 domarna tjänstemän och 36 berörde arbetare. Antalet domar som berörde arbetare var lika många i AD:s tidiga som i AD:s senare tillämpning (18 domar). Även antalet domar som behandlade tjänstemän var i princip lika många i AD:s tidiga som senare tillämpning (28 respektive 26 domar). Av de domar där arbetstagaren inte ansågs ha tillräckliga kvalifikationer för arbetet rörde 15 domar arbetare och 28 tjänstemän. Det var lika många domar där tjänstemän brast i kvalifikationer vid AD:s tidigare tillämpning som i dess senare (14 domar). För arbetare var det klart mindre vanligt (2 domar) att arbetare inte uppfyllde kvalifikationerna vid AD:s tidiga tillämpning jämfört med AD:s senare tillämpning av villkoret om tillräckliga kvalifikationer (13 domar). Arbetarnas otillräckliga kvalifikationer bestod av bristfällig erfarenhet (2 fall), utbildning (6 fall) eller avsaknad av kvalifikationer vad gällde både utbildning och erfarenhet (3 fall) samt brister i personliga egenskaper (4 fall). Tjänstemännen hade otillräckliga kvalifikationer i form av bristfällig erfarenhet (5 fall), utbildning (4 fall) eller avsaknad av kvalifikationer både vad gällde utbildning och erfarenhet (11 fall)

samt brister i personliga egenskaper (8 fall). Det var vanligare att arbetstagaren saknade tillräckliga kvalifikationer i form av utbildning när det rörde sig om en arbetare, medan det för tjänstemän var ungefär lika vanligt att de otillräckliga kvalifikationerna hänfördes till bristande utbildning eller erfarenhet. I en dom framkom att de otillräckliga kvalifikationerna berodde på att arbetstagaren inte hade genomgått en företagsspecifik utbildning, där arbetsgivaren själv prioriterade vilka som fick genomgå utbildningen.<sup>28</sup> I ett annat fall från 2012 ansåg arbetsgivaren att säljare skulle ha färsk erfarenhet av försäljningsarbete eftersom försäljningssättet ändrats under senare delen av 2000-talet till ett mer konsultativt förhållningssätt. Då arbetstagaren saknade färsk erfarenhet bedömde AD att han saknade tillräckliga kvalifikationer som säljare.<sup>29</sup>

## DISKUSSION

Det finns svårigheter med att klassificera innehållet i de genomgångna domarna eftersom domarna inte innehåller en fullständig beskrivning av alla de omständigheter som krävs för att vara säkra på att klassificeringen blir korrekt. Alla arbetsuppgifter som en arbetstagare har utfört tidigare framgår inte av domen och alla arbetsuppgifter i den nya befattningen framgår inte heller. De angivna siffrorna ska därför inte ses som exakta mått utan kan utgöra en indikation på en förändring i rätten och rättens utveckling.

I kraft av sin företags- och arbetsledningsrätt har arbetsgivaren en rätt att själv bestämma inriktning av sin verksamhet, hur den ska organiseras och bemannas samt när det finns behov av att företa förändringar i verksamheten (Rönmar 2004, Ulander-Wänman 2014). Vidare har arbetsgivarens ensidiga bedömningar om vilka åtgärder som är nödvändiga för långsiktig konkurrenskraft en stark ställning genom att AD inte överprövar arbetsgivarens beslut som grundas på företagsekonomiska, tekniska, organisatoriska eller därmed jämförbara orsaker. Samtliga ställningstaganden som arbetsgivaren gör i dessa avseenden kan påverka kvalifikationskraven i arbetsgivarens verksamhet och därmed ytterst arbetstagarens anställningstrygghet. Av den rättspraxis som ingått i studien framgår att AD i stort sett alltid accepterar de krav som arbetsgivaren anger för anställningar i sin verksamhet. AD har inte i någon dom efter 1995 underkänt arbetsgivarens krav som obefogade eller inte grundade på sakliga skäl. Det bekräftar att företags- och arbetsledningsrätten i detta avseende har en stark ställning i både LAS tidigare och senare rättstillämpning.

Den dominerande tillämpningen i AD:s praxis är att arbetstagarens kvalifikationer bedöms i relation till arbetsuppgifterna i aktuell befattning. I den tidigare rättstillämpningen uttalade AD att bedömningen om tillräckliga kvalifikationer

<sup>28</sup> AD 1993 nr 197.

<sup>29</sup> AD 2012 nr 86, jämför AD 1994 nr 1.

handlade om arbetstagarens förmåga att kunna utföra aktuella arbetsuppgifter och att det inte fanns utrymme i lagen för att beakta andra intressen som en arbetsgivare kan ha. Av AD:s ställningstaganden i senare domstolsprövningar framkommer att dessa uttalanden luckrats upp.<sup>30</sup> I AD 2013 nr 67 kan utläsas att arbetsgivarens generella intresse av att ha högutbildad personal godkändes som ett befogat krav, även om arbetsgivarens argumentation handlade om andra intressen än att arbetstagaren skulle kunna fullgöra arbetsuppgifterna i befattningen. Även tidigare begränsningar i arbetsgivarens rätt att kräva färsk erfarenhet som AD lade fast i domen AD 1994 nr 1 har modifierats av AD. I AD 2012 nr 86 hade arbetsgivaren gjort gällande att arbetet krävde färsk erfarenhet av försäljningsarbete. AD var frågande till om erfarenheten skulle vara färsk, men godtog arbetsgivarens påstående att erfarenhet som låg längre tillbaka i tiden inte kunde jämföras med färsk erfarenhet, eftersom förhållningssättet i försäljningsarbetet hade förändrats under 2000-talet.

Tidigare och senare rättstillämpning visar på en brist i överensstämmelse vad gäller vilka omständigheter som ska få inverka på bedömningen av villkoret om tillräckliga kvalifikationer. Denna skillnad i bedömning i rättstillämpningen indikerar att det har skett en rörelse i rätten, från mönstret skydd av etablerad position till det marknadsfunktionella mönstret i Christensens (1996) modell om normativa grundmönster. Den förändringen kan hänga samman med dels utvecklingen av ett kunskapssamhälle, dels uttalanden i kommissionsmeddelandet om *flexicurity*. Av kommissionsmeddelandet framgår bland annat att företag behöver arbetstagare med bättre kompetens för att kunna tillgodose sina behov och denna värdering kan ha påverkat den svenska rättstillämpningen (KOM 2007, Ulander-Wänman 2010). Om den dominerande föreställningen i samhället är att företag och verksamheter behöver höja eller förändra kraven på arbetstagarnas kvalifikationer i syfte att uppnå effektivitet och konkurrenskraft samt om den allmänna utbildningsnivån i samhället höjs, får det sannolikt ett genomslag i rättstillämpningen. Det innebär att arbetsgivarens rätt att beakta också andra intressen än att arbetstagaren ska kunna utföra aktuella arbetsuppgifter numera verkar godtas av domstolen.

Resultaten av hur villkoret om tillräckliga kvalifikationer tillämpats i AD:s praxis visar att det var vanligare att arbetstagare uppfyllde kravet på tillräckliga kvalifikationer under LAS första 20 år än under de senaste 20 årens rättstillämpning. Det gällde både om villkoret om tillräckliga kvalifikationer bedömdes i relation till samma eller liknande arbete eller handlade om nytt eller delvis nytt arbete. Under LAS tidigare period var det vanligare att bedömningen av tillräckliga kvalifikationer vidtogs i relation till samma eller liknande arbetsuppgifter,

<sup>30</sup> Se AD 1999 nr 36 och AD 2010 nr 34.

medan det under den senare perioden var vanligare att kravet på tillräckliga kvalifikationer sattes i relation till helt eller delvis nya arbetsuppgifter. Detta kan indikera att befattningar ändras i högre grad under senare tid och att det därmed kan bli svårare för arbetstagare att i bestående anställning uppfylla de nya kraven på aktuellt arbete. En konsekvens av en sådan utveckling är att anställningstid som trygghetsfaktor hade större betydelse tidigare, och att arbetstagares kvalifikationer i den senare rättstillämpningen i högre utsträckning är avgörande för arbetstagares anställningstrygghet. Om arbetstagare får allt svårare att uppnå de grundläggande, allmänna kvalifikationerna hos sin nuvarande arbetsgivare vid tillämpningen av LAS regler betyder det, enligt min mening, att större vikt måste fästas vid om arbetstagares kompetensutveckling hos arbetsgivaren följer verksamhetens utveckling och krav på kompetens.

Vid AD:s tidiga rättstillämpning var det vanligare att tjänstemän inte uppfyllde kravet på tillräckliga kvalifikationer än att arbetare brast i kvalifikationer. Under AD:s senare rättstillämpning var det i princip lika vanligt att arbetare och tjänstemän hade otillräckliga kvalifikationer. Över tid var det vanligast att arbetstagarnas bristande kvalifikationer berodde på att de saknade erforderliga personliga egenskaper eller inte uppfyllde ett utbildningskrav. Vid AD:s senare rättstillämpning var det vanligare att arbetare brast vad gällde utbildning jämfört med tjänstemän, medan det för tjänstemän var vanligare vid AD:s senare tillämpning att de brast i både utbildning och erfarenhet. Resultaten kan vara ett tecken på att arbetarbefattningar fått förändrade eller högre krav i större utsträckning under senare tid än vad som var vanligt tidigare, men också att kraven på tjänstemannabefattningar har höjts. Resultatet kan vara en indikator på att arbetar- och tjänstemannabefattningar närmar sig varandra i komplexitetsgrad.

Det finns ingen rättslig definition på vad som är att betrakta som en grundläggande, allmän kvalifikation. Det är därför möjligt för domstolens ledamöter att efter fritt skön komma fram till vad som är att betrakta som en grundläggande kvalifikation. Här kommer, som jag ser det, domstolsledamöternas egna referensramar att få betydelse. Domstolen har till exempel i två domar kommit fram till att körkort är en grundläggande kvalifikation.<sup>31</sup> Vad som talat för att domstolen kommer till den slutsatsen är sannolikt vad ledamöterna själva refererar kvalifikationen till för målgrupp: om domstolen tänker den kvalifikationen sett i relation till hur 40-åriga svenska män kan uppfylla kravet eller om man sätter kravet i relation till unga, utlandsfödda kvinnor. Av en artikel publicerad av SCB framgår att lägst körkortsinnehav i åldern 20–29 år finns bland kvinnor som är födda utomlands och har en låg utbildning. Av dem har bara 10 procent ett svenskt körkort (SCB 2012). Körkortsundervisning och möjlighet att ta körkort inom ramen för

---

<sup>31</sup> Se t ex AD 1999 nr 36 och AD 2010 nr 34.

gymnasieskolan ingår inte som ett obligatoriskt moment. Att ta körkort kostar pengar och alla har inte möjlighet att avsätta egna medel för att uppnå en sådan kvalifikation. Domstolens uppfattning om den allmänna kunskapsnivån på olika områden i samhället kommer, enligt min mening, att sätta normen för vad som är att betrakta som en grundläggande, allmän kvalifikation i arbetslivet. Om allt fler människor utbildar sig mer, finns det en risk för att arbetstagare med lägre grundutbildning eller med en utbildning som ligger långt tillbaka i tiden, i högre grad bedöms brista i uppfyllandet av det som av AD betraktas som en grundläggande kvalifikation. Det innebär att lågutbildade och äldre arbetstagare med bristande aktuell utbildning löper en större risk att exkluderas från den anställningstrygghet som LAS tillhandahåller, jämfört med högutbildade eller yngre arbetstagare med färsk kompetens. Tillgång till och ekonomiska förutsättningar för att genomgå olika former av kompetensutveckling/vuxenutbildningar är, som jag ser det, en fundamental förutsättning för att arbetstagare ska kunna uppfylla nya eller högre krav på kvalifikationer för de anställningar som finns hos arbetsgivare.

De förändrade villkoren i omvärlden för verksamheters och företags långsiktiga effektivitet och konkurrenskraft påverkar våra föreställningar om hur tillväxt och en hög sysselsättning ska kunna uppnås. Normerna i *flexicurity* bygger på ett synsätt där arbetstagare ska kunna bytas ut för att bättre tillgodose arbetsgivarernas behov av kompetens. Ett medlemskap i EU innebär att de värderingar som kommer till uttryck i den europeiska sysselsättningsstrategin så långt som möjligt ska delas av medlemsländerna. Det är troligt att den rådande uppfattningen – att arbetsgivare har ett större behov än för tjugo år sedan av att kunna byta ut arbetskraft till dem som har bättre kvalifikationer – har fått ett genomslag i rättstillämpningen.

## REFERENSER

- Bekker S, Wilthagen T (2008): Europe's pathways to flexicurity: Lessons presented from and to the Netherlands. *Intereconomics*, 43(2)68–73.
- Calleman C (2011): Uppsägningar på grund av arbetsbrist i den ekonomiska krisen. I: Calleman C (2011): *Rätten i den ekonomiska krisen* (s 163–190). Uppsala: Iustus Förlag AB.
- Calleman C (2000): *Turordning vid uppsägning*. Akademisk avhandling. Stockholm: Norstedts Juridik AB.
- Christensen A (1994): *Hemrätt i hyreshuset. En rättsvetenskaplig studie av bostadshyresgästens besittningsskydd*. Lund: Juristförlaget.
- Christensen A (1996): Skydd för etablerad position – Ett normativt grundmönster. *Tidskrift för rettsvetenskap*, 4, s 519–574.
- Ds 2002:56: *Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv*. Arbetsmarknadsdepartementet.
- Edström Ö (2001): *Anställningsskydd och förändrade kvalifikationskrav i kunskapsamhället*. Uppsala: Iustus Förlag AB.
- Glavå M (1999): *Arbetsbrist och kravet på saklig grund*. Stockholm: Norstedts Juridik AB.
- Hansson SO (2001): *Rättvisa och effektivitet – en idéanalys*. Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi. Ds 2001:42, Finansdepartementet.
- KOM (2007): *Gemensamma principer för "flexicurity": Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet*, SEK(2007) 861), SEK(2007) 862). Meddelande från Kommissionen till

- Europaparlamentet, Rådet, Europeiska Ekonomiska och Sociala Kommittén samt Regionkommittén. KOM (2007) 359 slutlig. Bryssel: Europeiska Gemenskapernas Kommission, 27 juni 2007.
- Källström K (1988): Arrendators ersättningsrätt vid uppsägning av anläggningsarrende. Om ändamålstolkning av avväggningsnormer. *Svensk Juristtidning*, häfte 1, s 622–635.
- Lunning L, Toijer G (2010): *Anställningsskydd. En lagkommentar*. Tionde upplagan. Solna: Norstedts Juridik.
- Norberg P (2002): *Arbetsrätt och konkurrensrätt. En normativ studie av motsättningen mellan marknadsrättsliga värden och sociala värden*. Akademisk avhandling. Lund: Juristförlaget.
- Numhauser-Henning A (2000): Introduktion. I: Numhauser-Henning A (red): *Perspektiv på likabehandling och diskriminering* (s 13–34). Lund: Juristförlaget.
- Prop 1973:129: *Med förslag till lag om anställningsskydd*.
- Prop 1981/82:71: *Om ny anställningsskydds lag m m*.
- Rönmar M (2004): *Arbetsledningsrätt och arbetsskyddighet. En komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*. Akademisk avhandling. Lund: Juristförlaget.
- Rönmar M, Numhauser-Henning A (2008): EU, sysselsättningsstrategin och flexicurity. I: *Festskrift till Hans-Henrich Vogel* (s 409–426). Lund: Juristförlaget.
- SCB (2012): Statistik om välfärd, arbetsmarknad, utbildning och befolkning. *Välfärd*, (4)1–32.
- SFS 1982:80: Lag om anställningsskydd.
- Ulander-Wänman C (2008): *Företrädesrätt till återanställning*. Akademisk avhandling. Uppsala: lustus Förlag AB.
- Ulander-Wänman C (2010): *Flexicurity och utvecklingsavtalet*. IFAU Rapport 2010:19. Uppsala: IFAU.
- Ulander-Wänman C (2014): *Priset för flexibiliteten*. Uppsala: lustus Förlag AB.
- Wilthagen T, Tros F (2004): The concept of 'flexicurity': A new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 10(2)166–186.

#### Rättspraxis

AD 2014 nr 42\*, AD 2013 nr 67\*, AD 2013 nr 60, AD 2013 nr 13\*, AD 2013 nr 11\*, AD 2012 nr 86\*, AD 2012 nr 67, AD 2012 nr 51\*, AD 2012 nr 47, AD 2012 nr 16, AD 2011 nr 39\*, AD 2011 nr 30, AD 2011 nr 20\*, AD 2011 nr 5\*, AD 2010 nr 74, AD 2010 nr 46, AD 2010 nr 34\*, AD 2009 nr 92\*, AD 2009 nr 50, AD 2008 nr 46, AD 2006 nr 110\*, AD 2006 nr 68\*, AD 2006 nr 15\*, AD 2006 nr 4\*, AD 2005 nr 75\*, AD 2005 nr 57, AD 2004 nr 40, AD 2004 nr 39\*, AD 2003 nr 14\*, AD 2002 nr 75\*, AD 2002 nr 18, AD 2001 nr 107\*, AD 2000 nr 71\*, AD 2000 nr 51, AD 2000 nr 35, AD 2000 nr 18\*, AD 1999 nr 133\*, AD 1999 nr 98\*, AD 1999 nr 36\*, AD 1999 nr 30\*, AD 1999 nr 24\*, AD 1999 nr 21\*, AD 1998 nr 94\*, AD 1998 nr 50\*, AD 1997 nr 121, AD 1997 nr 98\*, AD 1996 nr 149\*, AD 1996 nr 144\*, AD 1996 nr 140\*, AD 1996 nr 94\*, AD 1996 nr 59\*, AD 1996 nr 54\*, AD 1996 nr 48, AD 1996 nr 42\*, AD 1996 nr 39, AD 1996 nr 20, AD 1996 nr 5\*, AD 1995 nr 118\*, AD 1995 nr 107\*, AD 1995 nr 82\*, AD 1995 nr 59\*, AD 1995 nr 2\*, AD 1994 nr 134, AD 1994 nr 92\*, AD 1994 nr 88\*, AD 1994 nr 81\*, AD 1994 nr 79, AD 1994 nr 73\*, AD 1994 nr 72\*, AD 1994 nr 15\*, AD 1994 nr 4\*, AD 1994 nr 1\*, AD 1993 nr 197\*, AD 1993 nr 179\*, AD 1993 nr 101, AD 1993 nr 80\*, AD 1993 nr 61\*, AD 1993 nr 27\*, AD 1992 nr 62\*, AD 1992 nr 14\*, AD 1992 nr 1\*, AD 1991 nr 66\*, AD 1988 nr 160\*, AD 1988 nr 88\*, AD 1988 nr 32\*, AD 1987 nr 91, AD 1987 nr 42, AD 1986 nr 144\*, AD 1986 nr 109\*, AD 1986 nr 87\*, AD 1986 nr 58\*, AD 1986 nr 55\*, AD 1986 nr 46\*, AD 1984 nr 144, AD 1984 nr 141\*, AD 1984 nr 133\*, AD 1984 nr 119, AD 1984 nr 82\*, AD 1984 nr 26\*, AD 1984 nr 19\*, AD 1983 nr 127, AD 1983 nr 110\*, AD 1983 nr 51\*, AD 1983 nr 42, AD 1982 nr 146, AD 1980 nr 168\*, AD 1979 nr 96\*, AD 1978 nr 162\*, AD 1978 nr 84\*, AD 1977 nr 215\*, AD 1977 nr 159\*, AD 1977 nr 151, AD 1977 nr 98\*, AD 1977 nr 94\*, AD 1977 nr 64\*, AD 1976 nr 77\*, AD 1976 nr 28, AD 1976 nr 26\*, AD 1976 nr 18\*, AD 1974 nr 43\*.

\* Ingår i undersökningen