



SVENSKT NÄRINGSLIV

Finansdepartementet

Vår referens/dnr: 2023–184

Endast via mejl till:

fi.remissvar@regeringskansliet.se och

fi.ofa.esa@regeringskansliet.se

Er referens/dnr:

Fi2023/02375

2024-02-06

Remissvar på betänkandet Övergångsrestriktioner – ökat förtroende för offentlig verksamhet (SOU 2023:45)

Svenskt Näringsliv ber att få avge följande remissyttrande på rubricerat betänkande.

Svenskt Näringsliv är en organisation som har 60 000 medlemsföretag från alla typer av branscher. Det gör att Svenskt Näringsliv inte företräder en enskild branschs syn på de aktuella frågorna utan har ett brett näringslivsperspektiv.

Svenskt Näringsliv värnar rätten att fritt driva och utöva ett yrke men anser att betänkandet till stora delar gör en väl avvägd bedömning mellan å ena sida behovet av en flexibel arbetsmarknad där arbetstagare kan röra sig fritt mellan offentliga och andra verksamheter och å andra sidan skyddet mot intressekonflikter som kan leda till ekonomisk skada eller förtroendeskada för den offentliga verksamheten. Förslagen är även en väl avvägd balans mellan allmänna intressen och individens intressen.

Svenskt Näringsliv är således – med undantag för vad som anges nedan - positiv till utredningens förslag.

Nedanstående synpunkter följer betänkandets disposition.

Kapitel 7.4.2 Anmälningsskyldigheten bör begränsas

Enligt nu gällande lag (2018:676) om restriktioner vid statsråds och statssekreterares övergång till annan än statlig verksamhet utgör inte bolag, som till någon del ägs av staten, statlig verksamhet varför övergångar till sådana bolag omfattas av anmälningsskyldigheten. Såvitt Svenskt Näringsliv kan förstå föreslår utredaren att den ordningen ska bestå även beträffande de tillkommande arbetstagarkategorierna som kommer att omfattas av anmälningsskyldigheten.

Svenskt Näringsliv tillstyrker att den ordningen består men det bör framgå tydligare, antingen direkt av lagtexten eller tydligare i förarbetena.

Svenskt Näringsliv motsätter sig att anmälningsskyldigheten inte ska omfatta övergångar till uppdrag och anställningar till företag där kommunen, regionen eller kommunalförbundet utövar ett rättsligt bestämmande inflytande. De bolagen verkar på en konkurrensutsatt marknad. De intressekonflikter som kan uppkomma vid övergång från offentlig till privat verksamhet kan därför även uppkomma om en arbetstagare går från en statlig eller kommunal anställning till ett företag där kommunen, regionen eller kommunalförbundet utövar ett rättsligt bestämmande inflytande. Om reglerna inte är lika vid övergång till den typen bolagen som vid övergång till privata bolag kan otillbörliga konkurrensfördelar uppkomma. En sådan ordning är inte acceptabel.

10.5 Vilka övergångar bör en reglering omfatta?

Samma synpunkter som ovan under rubriken Kapitel 7.4.2 Anmälningsskyldigheten bör begränsas.

10.10 Vilken form av restriktioner ska kunna meddelas?

Svenskt Näringsliv ställer sig i och för sig positiv till att det ska finnas mindre ingripande restriktioner än karenstid men följande måste beaktas.

I ett anställningsförhållande gäller lojalitetsplikt. För arbetstagaren innebär det en skyldighet att sätta arbetsgivarens intresse framför sitt eget samt att undvika lägen där arbetstagaren kan komma i plikt-kollision.

Ämnesrestriktioner kan komma i konflikt med arbetstagarens lojalitetsplikt. Svenskt Näringsliv saknar en analys kring denna intressekonflikt i betänkandet. Innan denna analys är gjord kan Svenskt Näringsliv inte tillstyrka att ämnesrestriktioner införs för en utvidgad krets av arbetstagare.

10.15.3 Restriktionsersättningens storlek

Svenskt Näringsliv kan inte tillstyrka att restriktionsersättningens storlek ska motsvara hela arbetstagarens månadslön vid anställningens upphörande. Kompensationen bör vara den samma som enligt det mellan Svenskt Näringsliv och Förhandlings- och samverkansrådet PTK gällande kollektivavtalet om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal, Anledningen till det är följande.

Arbetsgivare inom det privata näringslivet är i stor utsträckning bundna av det mellan Svenskt Näringsliv och Förhandlings- och samverkansrådet PTK gällande kollektivavtalet om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal.

Enligt det kollektivavtalet ska arbetsgivaren kompensera arbetstagaren, om arbetstagaren är förhindrad att ta anställning i eller på annat sätt bedriva eller

ta befattning med annan verksamhet på grund av konkurrensförbud. Den ersättning som den tidigare arbetsgivaren betalar kan aldrig överstiga 60 procent av den tidigare månadsinkomsten vid tiden för anställningens upphörande.

Det framgår inte av betänkandet varför en arbetstagare inom den offentliga verksamheten ska bli kompenserad med hundra procent av sin månadslön när arbetstagare på grund av restriktioner inte omedelbart kan tillträda en tjänst medan en arbetstagare inom det privata näringslivet i en liknande situation klarar sig med 60 procents kompensation. Det är ytterst olämpligt att arbetstagare inom det offentliga har en högre kompensation än det som arbetsmarknadens parter har kommit överens om för det privata näringslivet.

Svenskt Näringsliv



Mattias Dahl

Vice VD

I detta ärende har vice VD Mattias Dahl beslutat. Arbetsrättsjurist Henrik Olander har varit föredragande.