

Diarienummer: LED 2020/264
Handling: 2

Arbetsmarknadsdepartementet
a.remissvar@regeringskansliet.se

A2020/01395/ARM

Yttrande över En moderniserad arbetsrätt (SOU 2020:30)

Diskrimineringsombudsmannen har anmodats att yttra sig över ovanstående betänkande. DO lämnar utifrån sitt verksamhetsområde följande synpunkter.

Arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling

Utredningen föreslår att arbetsgivares skyldighet att erbjuda kompetensutveckling inte ska gälla arbetstagare som har fyllt 68 år och därigenom har nått den åldern då större delen av anställningsskyddslagens skyddsbestämmelser inte längre ska tillämpas på dem. Några närmare överväganden kring hur förslaget i denna del förhåller sig till det EU-rättsliga förbudet mot diskriminering som har samband med ålder inom arbetslivets område redovisas inte i betänkandet.

Enligt artikel 6.1 i det så kallade arbetslivsdirektivet¹ får medlemsstaterna utan hinder av direktivets förbud mot diskriminering som har samband med ålder föreskriva att särbehandling på grund av ålder inte ska utgöra diskriminering om särbehandlingen på ett objektiva och rimligt sätt inom ramen för nationell rätt kan motiveras av ett berättigat mål som rör särskilt sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning, och sätten för att genomföra detta syfte är lämpliga och nödvändiga.

Enligt DO:s mening är det inte uppenbart att de syften som med tillämpning av ovannämnda undantagsregel ansetts kunna motivera den s.k. 67-årsregeln i lagen om anställningsskydd² gör sig gällande på samma sätt ifråga om en åldersgräns i fråga om arbetsgivares skyldighet att erbjuda anställda kompetensutveckling. Det finns därför anledning att under ärendets fortsatta beredning närmare behandla denna fråga.

¹ Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling inom arbetslivets område

² Jfr EU-domstolens dom Hörnfeldt mot Posten Meddelande AB, C-141/11, EU:C:2012:421.

Information från arbetsgivare vid uppsägning och avsked, 8 och 19 §§ anställningsskyddslagen

Enligt utredningens förslag ska en arbetsgivare med högst 15 arbetstagare kunna säga upp eller avskeda personal utan uppsägningen eller avskedandet kan ogiltigförklaras. I sådana situationer ska arbetsgivaren inte heller behöva lämna besked enligt 8 respektive 19 §§ anställningsskyddslagen om vad arbetstagaren ska iaktta om hen vill göra gällande att uppsägningen eller avskedandet är ogiltigt. Utredningen har inte ansett att det är nödvändigt att uttrycka detta i lagtexten. Enligt förslaget ska det dock även fortsättningsvis vara möjligt att ogiltigförklara en uppsägning eller ett avsked med stöd av annan lagstiftning, till exempel diskrimineringslagen, också när det gäller arbetsgivare med högst 15 arbetstagare.

DO vill här fästa uppmärksamheten på de mycket korta preskriptionsfrister som gäller för ogiltigförklaring av uppsägningar och avsked. En arbetstagare som anser sig diskriminerad riskerar mot denna bakgrund att lida rättsförlust om hen inte fått besked om vad hen behöver iaktta för att ogiltigförklara uppsägningen eller avskedandet. Det aktuella förslaget kan därför komma att få den oavsedda praktiska konsekvensen att det i vissa fall blir svårare för personer som anser sig ha blivit uppsagda eller avskedade på diskriminerande grunder att tillvarata sin rätt.

Beslut i detta ärende har fattats av tillförordnade diskrimineringsombudsmannen Lovisa Strömberg efter utredning och förslag från Annika Höög. I den slutliga handläggningen har också chefsjuristen Mattias Falk, enhetschefen Annelie Sjöberg, och sektionschefen Linnea Sigeman deltagit.

Lovisa Strömberg
Tillförordnad diskrimineringsombudsman