



GÖTEBORGS UNIVERSITET HANDELSHÖGSKOLAN

Juridiska institutionen

Yttrande

2020-10-22 dnr GU 2020/1836

Justitiedepartementet
103 33 Stockholm
ju.remissvar@regeringskansliet.se

Betänkandet SOU 2020:30 En moderniserad arbetsrätt

Sammanfattning

Juridiska institutionen, Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet (Juridiska institutionen) yttrar sig härmed över utredningen SOU 2020:30 En moderniserad arbetsrätt.

Utifrån den statistik som presenteras i utredningen förväntas effekterna av förslaget leda till en ökad rörlighet på arbetsmarknaden vilket i längden kan innebära att fler personer sätts i arbete. Juridiska institutionen instämmer med att det finns ett behov av en moderniserad arbetsrätt. Att lagstiftningen följer utvecklingen i samhället är av stor vikt för att inte riskera obalans. Utredningens förslag ger sammantaget en tydligt ökad flexibilitet för arbetsgivare och ett svagare anställningsskydd för arbetstagare.

Genom anställningsskyddet tillförsäkras arbetstagare ett skydd mot arbetsgivarens godtyckliga bedömningar för att avsluta arbetstagarens anställning. Juridiska institutionen anser att det är av stor vikt att detta skydd upprätthålls genom lagstiftning. Hittills har en flexibilitet för arbetsgivare, och arbetstagare, i stor utsträckning reglerats genom kollektivavtal. En sådan ordning anser Juridiska institutionen positiv och bör fortsatt främjas genom att inte gynna en viss part oproportionerligt i lagstiftningen. En annan ordning riskerar minska incitamenten för den gynnade parten att ingå kollektivavtal. Mot bakgrund av detta är Juridiska institutionen kritisk till förslaget till ändringen av 22 § LAS i sin helhet. Den föreslagna ändringen av kvalifikationer vid omplacering och ett utökat undantag till turordningsreglerna innebär en stark försämring av anställningsskyddet och blir sammantaget oproportionerligt. Juridiska institutionen motsätter sig förslaget om ett utökat undantag till turordningsreglerna och är kritisk till införandet av ändrat kvalifikationskrav.

Juridiska institutionen konstaterar att arbetsgivarens direkta ansvar för arbetstagarnas kompetensutveckling inte hör hemma i lagen om anställningsskydd. Dessa frågor bör fortsatt regleras genom kollektivavtal, eller i annan lagstiftning

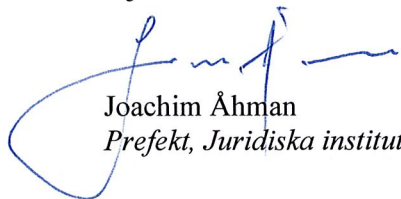
Juridiska institutionen har ingen erinran mot de förslag som utredningen presenterat avseende lägre och mer förutsägbara kostnader vid uppsägning.

Juridiska institutionen ser det som särskilt positivt att stärka anställningsskyddet för tidsbegränsade anställningar. Juridiska institutionen har ingen erinran mot de föreslagna ändringarna avseende balansen i anställningsskyddet beroende på anställningsform.

Yttrandet har upprättats av Mathilda Jaktman (adjunkt i arbetsrätt) samt Erik Mägi (doktorand i civilrätt).

Göteborg 2020-10-22

I tjänsten



Joachim Åhman
Prefekt, Juridiska institutionen

13 Generella överväganden

Juridiska institutionen instämmer med utredningen i att det finns ett behov av en moderniserad arbetsrätt mot bakgrund av den förändrade arbetsmarknaden. Juridiska institutionen vill dock framhålla att det finns ett starkt behov av att den svenska arbetsmarknadsmodellen fortsatt utgör grunden för den arbetsrättsliga regleringen. En alltför långtgående och detaljstyrd arbetsrättslig lagstiftning riskerar att minska incitamenten för arbetsmarknadens parter att ingå kollektivavtal. Mot bakgrund av arbetsmarknadens diversifiering kommer inte en sådan typ av lagstiftning få samma genomslag, eller åtminstone inte det tänkta genomslaget, i samtliga branscher. För det fall den arbetsrättsliga lagstiftningen blir alltför gynnsam för endera parten kommer incitamenten till att ingå kollektivavtal bli lägre och den svenska arbetsmarknadsmodellen riskerar att urvattnas. Juridiska institutionen ställer sig därför positiv till att utredningens förslag inte begränsar den semidispositivitet som finns idag.

I praktiken utgör den arbetsrättsliga lagstiftningen utgångspunkten för parternas kollektivavtalsförhandlingar. Utredningens förslag ger sammantaget arbetsgivare en förstärkt position samtidigt som anställningsskyddet begränsas. Det innebär att utgångspunkten kommer att förskjutas till arbetsgivarpartens fördel om lagförslagen genomförs. Lagen om anställningsskydd (LAS) har till syfte att vara en skyddslagstiftning för arbetstagarna, med möjlighet att frångå skyddet genom kollektivavtal när arbetsmarknadens parter anser det vara påkallat. Att begränsa anställningsskyddet ytterligare genom lagstiftning riskerar få till följd att arbetsgivare inte ser anledning att träffa kollektivavtal som gynnar båda parter. Juridiska institutionen anser att det skulle leda till en olycklig utveckling av arbetsrätten.

Genom anställningsskyddet tillförsäkras arbetstagare ett skydd mot arbetsgivarens godtyckliga bedömningar för att avsluta arbetstagarens anställning. Anställningsskyddet bärs upp av fyra komponenter: 1) saklig grund för uppsägning, 2) tillsvidareanställning som huvudregel, 3) turordningsregler samt 4) företrädesrätt. Om någon av dessa komponenter försvagas i för hög utsträckning påverkas anställningsskyddet i sin helhet (Glavå 2018, *Vägval för anställningsskyddet*). Det är av stor vikt att detta skydd upprätthålls. Om så inte sker riskerar möjligheten för arbetsgivarens godtycklighet att arbetstagare inte vågar kritisera eller ifrågasätta arbetsgivaren när det är nödvändigt. Ett för svagt anställningsskydd får därmed konsekvenser inte bara vid anställnings avslutande utan också under pågående anställning. Som framgår nedan anser Juridiska institutionen att de förslag som utredningen presenterat, främst avseende de utökade undantagen från turordningen, riskerar att få en sådan effekt.

14 Ändrade turordningsregler

Juridiska institutionen instämmer med utredningens förslag om att turordningsbestämmelserna alltså ska vara semidispositiva och har ingen erinran mot att 22 § LAS delas upp i flera nya paragrafer (14.7). Juridiska institutionen instämmer vidare i att begreppen driftsenhet och turordningskrets ska bibehållas samt att indelningen i kollektivavtalsområden fortsatt ska tillämpas (14.8.1–3). Juridiska institutionen håller med om att kravet på tillräckliga kvalifikationer vid omplacering med stöd av förtroendemannalagen inte bör ändras (14.9.4).

Juridiska institutionen instämmer med utredningens förslag, att anställningstidens längd alltså ska vara utgångspunkten för bestämmandet av turordningen (14.9.1). En fortsatt tillämpning av anställningstiden som styrande för turordningen bibehåller förutsebarhet och objektivitet. Det är viktigt ett beslut om uppsägning till följd av arbetsbrist grundas på objektivitet. Detta främst eftersom det är arbetsgivaren själv som bestämmer när en

arbetsbristsituation föreligger, och då krävs det regler som gör att arbetsgivaren inte ges möjlighet att även fritt bestämma vem eller vilka som ska sägas upp. En annan ordning skulle innebära stor risk för en urholkning av anställningsskyddets grundprincip genom osakliga uppsägningar.

Juridiska institutionen har ingen erinran mot att slopa möjligheten för arbetstagarorganisationer att begära sammanläggning av driftsenheter (14.8.4) eller att arbetsgivaren ges möjlighet att välja i fall där flera arbetstagare har samma anställningstid (14.9.2).

Juridiska institutionen tillstyrker utredningens förslag om att undantaget ska tillämpas oavsett antalet turordningskretsar (14.10.7) samt att undantaget inte får tillämpas om uppsägningar på grund av arbetsbrist nyligen skett (14.10.8).

14.9.3 Kvalifikationer vid omplacering enligt turordningsreglerna

Juridiska institutionen är kritisk till utredningens förslag om en ändrad innebörd av rekvisitet tillräckliga kvalifikationer i 22 § 4 st. LAS. Förslaget innebär att många arbetstagare kommer få ett inskränkt anställningsskydd. Förslaget innebär även att kravet på arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling förskjuts på arbetstagarnas bekostnad vilket står i strid med förslaget om arbetsgivarens utökade ansvar för kompetensutveckling (jfr 15 Arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling). Det finns även en viss risk för att det skärpta kvalifikationskravet spiller över på kvalifikationsbedömningar när andra bestämmelser i LAS tillämpas.

Det är tydligt att det finns en intressekonflikt mellan anställningsskyddet och arbetsgivarens flexibilitet och tillväxtpotential. Juridiska institutionen anser att förslaget i och för sig kommer innebära en ökad förutsebarhet för både arbetsgivare och arbetstagare. Det ändrade kravet kommer innebära en tydlighet avseende vilka arbetsuppgifter en arbetstagare anses ha tillräckliga kvalifikationer att utföra utan upplärning. Denna förutsebarhet i kombination med samtliga parter intresse av att verksamheten i bolag ska bedrivas effektivt gör att förslaget till viss del ligger i linje med en omställning till en modernare arbetsrätt. Det är också sannolikt att tvister i frågor om vad som ska anses vara tillräckliga kvalifikationer minskar. Mot detta ställs arbetsgivarens fortsatta ensamrätt att avgöra vem som anses nå upp till kvalifikationskravet.

Arbetsgivaren kommer fortsatt vara den part som avgör om en arbetstagare har de kvalifikationer som krävs för arbetet vilket alltså öppnar upp för subjektiva och i vissa fall godtyckliga bedömningar. Arbetsgivaren kan därmed välja att behålla en arbetstagare som innehar längre anställningstid men inte de omedelbara kvalifikationerna för arbetet. Arbetstagarens möjligheter att få arbetsgivarens beslut prövad rättsligt är små. Arbetstagaren kan i praktiken endast angripa arbetsgivarens bedömning genom annan lagstiftningen, t.ex. diskrimineringslagstiftningen. Den förutsebarhet som påtalats ovan kan därför i själva verket vara en illusion. Arbetsgivarens ensidiga bedömning i den här frågan är som sagt ingen nyhet men Juridiska institutionen vill alltså påtala denna risk, som genom förslaget riskerar få ytterligare genomslag för den arbetsgivare som vill utnyttja reglerna.

Genom det nuvarande kvalifikationskravet ligger det nära till hands att säga att det finns ett indirekt krav på arbetsgivaren att kompetensutveckla arbetstagare i och med en uppsägningssituation, framförallt genom kravet på omplacering (7 § 2 st. LAS) och det kvalifikationskrav som finns därigenom. I arbetsbristfallet kommer detta till uttryck genom kravet på tillräckliga kvalifikationer (22 § 4 st. LAS). Inför en uppsägning på grund av

personliga skäl finns kravet inbyggt genom arbetsgivarens ansvar att utreda och tillsammans med arbetstagaren försöka lösa vissa kompetensbrister. Dessa indirekta kvalifikationskrav innebär därmed att arbetsgivaren redan nu har ett visst ansvar för arbetstagares kompetensutveckling. Utredningens föreslagna ändring av kvalifikationskravet i 22 § 4 st. LAS tillsammans med förslaget om kompetensutvecklingsansvar innebär att arbetsgivarens indirekta ansvar för kompetensutveckling i arbetsbristfallet tas bort. Ansvaret förskjuts istället till en möjlighet för arbetstagaren att få kompensation i form av skadestånd (föreslagna 38 b § LAS). Följden blir att arbetstagare, istället för att behålla sin anställning, kommer kunna få ersättning motsvarande 2-3 månadslöner om denne inte fått *skälig* kompetensutveckling inom ramen för anställningen (föreslagna 21 a § LAS). För arbetstagare är detta en väsentligt sämre ställning än att ha rätt till omplacering med viss inskolning där sanktionen för ett brott från arbetsgivarens sida är att likställa med uppsägning utan saklig grund. För det fall arbetsgivaren inte har erbjudit skälig kompetensutveckling till arbetstagare blir anställningsskyddet, med utredningens förslag, kraftigt försämrat i arbetsbristfallet.

Den föreslagna ändringen av kravet på tillräckliga kvalifikationer tillsammans med förslaget om arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling innebär även en viss möjlighet för arbetsgivaren att i praktiken styra vilka arbetstagare som ska få behålla sin anställning vid en arbetsbristsituation. Arbetsgivaren skulle kunna, genom att kompetensutveckla viss personal, tillse att de har de kvalifikationer som anses tillräckliga. Det innebär att arbetsgivaren ges möjlighet att påverka hur organisationen ska se ut. Arbetsgivare har inte varit förhindrade att kompetensutveckla sin personal tidigare. Genom de föreslagna ändringarna kommer det emellertid finnas möjlighet för arbetsgivare att kompetensutveckla särskilda personer på ett godtyckligt sätt för att säkra deras anställning vid en arbetsbristsituation. Juridiska institutionen ser en risk för att arbetsgivare kan komma att utnyttja ett ändrat kvalifikationskrav på ett sätt som missgynnar arbetstagare som arbetsgivaren inte vill ha kvar. Detta är en utveckling som Juridiska institutionen anser behöver motverkas.

Tillräckliga kvalifikationer uppställs inte endast som krav vid en tillämpning av omplaceringsreglerna i 22 § 4 st. LAS. Kvalifikationskravet finns även uppställt i bestämmelserna om företrädesrätt (25 och 25 a §§ LAS) och i utredningens förslag till 25 c § LAS samt underförstått vid omplacering enligt 7 § 2 st. LAS. Det är endast vid en tillämpning av kvalifikationskravet vid omplaceringsreglerna i 22 § 4 st. LAS som en annan arbetstagares anställning riskeras. I övriga tillämpningsfall uppställs kvalifikationskravet i samband med att en tjänst hos arbetsgivaren blir eller är ledig. Utredningens förslag innebär att det ställs ett högre krav på kvalifikationer i turordningsfallet än i övriga fall vilket är önskvärt. Det ändrade kravet innebär dock en risk för en förskjutning i rättstillämpningen även i övriga fall, där kvalifikationskravet inte bör vara högre ställt än vid en nyanställning.

Juridiska institutionen vill också framhålla att förslaget om ett striktare kvalifikationskrav vid omplacering kan utgöra ett hinder för den enskilda arbetstagaren att arbeta kvar hos samma arbetsgivare med nya arbetsuppgifter. Det kan i så fall innebära ett minskat incitament till kompetenshöjning vilket i sin tur kan leda till färre omplaceringar och lägre omsättning av arbetstagare i nya arbetsuppgifter. Därmed riskerar förslaget att stå i strid med intentionerna om en mer flexibel arbetsmarknad.

14.10.4 En modell där alla företag får göra vissa undantag från turordningen

Juridiska institutionen anser att den delen av förslaget som innebär att undantaget kommer vara tillämpligt för samtliga arbetsgivare oaktat storleken på bolaget riskerar få negativa effekter. Undantaget infördes för att möjliggöra för småföretag att behålla arbetstagare av

särskild betydelse för verksamheten. Detta för att tillse småföretagens tillväxtpöjligheter genom att tillförsäkra möjligheten till bibehållen kompetens. Den föreslagna utvidgningen av undantagets tillämplighet, till att gälla för samtliga arbetstagare, innebär en urholkning av anställningsskyddet som saknar motsvarande skyddsvärde.

Typiskt sett får undantagsmöjligheten mindre praktisk betydelse för större bolag. Syftet bakom undantagets införande blir därmed ett annat som Juridiska institutionen anser är svårt att motivera i förhållande till dess inskränkning i anställningsskyddet. Sammantaget öppnar förslaget upp för fler arbetsgivare att vidta uppsägningar på subjektiva grunder, se argumentationen nedan (14.10.6).

14.10.6 Hur stort bör undantaget högst kunna vara?

Juridiska institutionen motsätter sig införandet av ett undantag om fem personer från turordningen. När tvåundantaget upphävdes 1995 var motiveringen bland annat att möjligheten för en arbetsgivare att undanta två arbetstagare från turordningen ansågs rubba den balans mellan arbetsgivarens och arbetstagarens intressen som lagen bygger på (Prop 1994/95:76 s 17 f). I propositionen framhävdes också att ”Den arbetsgivare som vill göra sig av med en arbetstagare utan att öppet redovisa sina skäl kan utnyttja turordningsregeln i det syftet” (Prop 1994/95:76 s 18). Den kritik som framfördes mot undantaget då samt den kritik som framfördes av remissinstanserna vid införandet av det nuvarande undantaget kvarstår (Prop 1999/2000:144 s 9).

Frågor om turordning bör främst regleras genom kollektivavtal. Undantaget innebär ett utrymme för en skönsmässig bedömning för arbetsgivaren. Genom undantaget görs turordningsreglerna mindre objektiva och därmed mindre förutsägbara. Arbetsgivare har redan med stöd av kravet på tillräckliga kvalifikationer stora möjligheter att behålla kompetent personal.

Juridiska institutionen anser att denna kritik är än mer relevant i och med att förslaget innebär en utökning av ett redan befintligt undantag. En utökning av undantaget innebär en minskad förutsebarhet för arbetstagarna samt ett minskat anställningsskydd då det öppnar upp för arbetstagarens godtyckliga bedömningar avseende kravet på särskild betydelse. Om turordningsreglerna görs för arbetsgivarvänliga riskerar incitamenten för att träffa kollektivavtal minska och den svenska arbetsmodellen hotas. Även förhandlingspositionerna vid ingående av kollektivavtal förskjuts i en riktning som inte främjar anställningsskyddet. En sådan ordning vore enligt Juridiska institutionen inte en lyckad modernisering av anställningsskyddet.

Det är arbetsgivaren ensam som avgör om en arbetstagare är av särskild betydelse för verksamheten. Detta ger utrymme för subjektivitet och godtyckliga bedömningar som riskerar leda till att personer som arbetsgivaren av olika skäl inte vill ha kvar på arbetsplatsen sägs upp genom utnyttjande av undantagsreglerna. En sådan ordning riskerar leda till att arbetstagare underlåter att kritisera arbetsgivaren vilket kan inverka negativt på bland annat arbetsmiljön. Ytterligare en aspekt är att det finns få möjligheter att rättsligt pröva arbetsgivarens bedömning av rekvisitet särskild betydelse.

Som framgått ovan, avsnitt 14.9.3 tar de nuvarande turordningsreglerna inte enbart avstamp i anställningstiden utan det primära kriteriet är kvalifikationskravet. En arbetstagare som inte har tillräckliga kvalifikationer för arbete kommer vara den som sägs upp vid en arbetsbristsituation, oaktat om denne inte är sist i turordningen. Den föreslagna utökningen av

undantaget skulle ge arbetsgivaren möjlighet att undanta ytterligare personal med hänvisning till kvalifikation och kompetens. Trots att det inte är helt klarlagt borde kravet på *särskild betydelse för verksamheten* innefatta just bedömningar av arbetstagares kvalifikationer och kompetens. För det fall den föreslagna förändringen av kvalifikationskravet införs förstärks även arbetsgivarens möjligheter att behålla arbetstagare av särskild betydelse eftersom det ytterst avser kompetens.

Förslaget innebär sammantaget ett större anställningsskydd för de grupper som redan idag innehar en särskild kompetens, kvalifikation eller utbildningsnivå. Anställningsskyddet för de med lägre kompetens och utbildning kommer däremot få ett sämre anställningsskydd som inte vägs upp av tillräckligt krav på arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling (se nedan 15 Arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling).

Juridiska institutionen vill också framhålla att förslaget om ändrade kvalifikationskrav vid omplacering (14.9.3) tillsammans med förslaget om utökade undantag från turordningen (14.10.4 och 14.10.6) innebär en oproportionerlig maktförskjutning till arbetsgivarnas fördel. Denna förskjutning medför en betydande försämring av anställningsskyddet. Juridiska institutionen finner mot bakgrund av detta att det inte är påkallat att utöka undantaget från turordningen. Semidispositiviteten av dagens undantagsregler i 22 § LAS gör det möjligt för parterna att utöka undantaget genom kollektivavtal anpassade för varje specifikt fall när det är påkallat. Sammantaget är förslagen om en förändring av kvalifikationskravet och en utökning av undantaget till fem personer oproportionerligt i förhållande till de konsekvenser det skulle medföra.

Juridiska institutionen anser mot bakgrund av det anförda att det saknas förutsättningar för att utöka undantagsmöjligheten.

15 Arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling

Juridiska institutionen är positivt inställd till att arbetsgivare tilldelas ett tydligare ansvar för kompetensutveckling. Förslaget innebär att en minimistandard för samtliga arbetsgivare införs, även för de som inte är anslutna till kollektivavtal där denna skyldighet ofta redan är reglerad för arbetsgivaren. Även kompetensutveckling av arbetstagare som har en tidsbegränsad anställning kommer att kunna innebära positiva effekter på arbetsmarknaden. Arbetsgivares benägenhet att tillsvidareanställa personal som de satsat på genom kompetenshöjning kan öka samtidigt som arbetstagarnas känsla av samhörighet och därmed engagemang kan förväntas bli större.

Juridiska institutionen är dock kritisk till att ett sådant ansvar införs i lagen om anställningsskydd (15.6.2). Juridiska institutionen konstaterar att kompetensutveckling och andra regleringar som ska tillämpas löpande under anställningstiden typiskt sett regleras i kollektivavtal. Den föreslagna bestämmelsen kommer bli ett annorlunda inslag i LAS som i övrigt tar sikte på anställningens ingående och avslut. Juridiska institutionen finner att det är önskvärt om arbetsmarknadens parter alltjämt reglerar kompetensutvecklingskraven inom ramen för kollektivavtal. Detta främst eftersom det då finns utrymme för att anpassa kravet beroende av bransch. Det finns även möjligheter att införa ett sådant ansvar i egen lagstiftning som i likhet med regleringen av arbetsmiljö främjar ett pågående och systematiskt arbete.

Det faktum att det inte finns någon möjlighet för arbetstagare att utöva påtryckning mot en arbetsgivares bristande erbjudande om kompetensutveckling under pågående anställning utgör ytterligare en indikation på att bestämmelsen inte hör hemma i LAS.

För det fall de föreslagna bestämmelserna skulle införas i LAS anser Juridiska institutionen att en arbetstagares anställningstid bör vägas in i bedömningen av vad som är skälig kompetensutveckling (15.6.3). För att den kompetensutveckling som arbetstagaren erhåller ska vara adekvat och något som arbetstagaren har nytta av måste kompetensutveckling ske löpande.

15.6.5 En rätt att föra talan först efter anställningens upphörande

Utformningen av föreslagna 38 b § LAS innebär att bara arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist har möjlighet att begära skadestånd vid bristande kompetensutveckling. Alltså finns inte den möjligheten för arbetstagare under pågående anställning, vid uppsägning på grund av personliga skäl eller när arbetstagaren säger upp sig själv. Juridiska institutionen ser en risk för att en person som under pågående anställning kritiserar en arbetsgivare för brister i kompetensutvecklingsansvaret av arbetstagare kan komma att avsluta sin anställning och att arbetsgivaren därmed undgår ansvar.

15.6.6 Frågan om sanktioner för arbetsgivarens underlåtenhet att kompetensutveckla

För det fall de föreslagna bestämmelserna 21 b § och 38 b §§ LAS skulle införas ställer sig Juridiska institutionen kritisk till det normerade skadeståndets storlek. Ett lagstadgat krav på kompetensutveckling är, som Juridiska institutionen uppfattat det, tänkt att innebära ett stärkt anställningsskydd genom att arbetstagaren ges möjligheter till en ökad anställningsbarhet. Den arbetstagare som inte erhållit skälig kompetensutveckling kommer riskera att inte inneha den kompetens som annars hade inneburit antingen en möjlighet att kvarstå i anställning (jfr. argumenten kring tillräckliga kvalifikationer ovan) eller vara aktuell för nyanställning hos en annan arbetsgivare. Juridiska institutionen anser inte att den föreslagna sanktionen är tillräcklig för att arbetsgivare ska få tillräckliga incitament till att kompetensutveckla personalen och inte heller för att kompensera arbetstagarens potentiella skada.

Juridiska institutionen anser att det föreslagna skadeståndet är för lågt för att få en preventiv effekt för arbetsgivaren och en reparativ funktion för arbetstagaren. För att skadeståndet ska bli reparativt bör det sättas på en nivå som kompenserar arbetstagare i samma utsträckning som om anställningsskyddets nuvarande utformning tillämpats. Det vill säga att en bristande kompetensutveckling likställs med en uppsägning utan saklig grund och skadeståndet ska utgå enligt 38 § 2 st. LAS. Alternativt bör skadeståndet sättas till en minsta nivå om tex. minst två månadslöner med möjlighet till högre skadestånd om rättstillämpningen anser att det vid en helhetsbedömning finns anledning att utdöma ett högre skadestånd. Vid en helhetsbedömning bör arbetsgivarens avsikt att kringgå ansvaret för kompetensutveckling vara avgörande. Den föreslagna 21 b § LAS riskerar annars att bli tandlös och innebära en möjlighet för arbetsgivare att betala sig fria från ansvar i samband med en avslutad anställning utan att arbetstagaren blir kompenserad i skälig utsträckning.

15.7 och 15.8 Arbetsgivarens informationsskyldighet

För det fall de föreslagna 21 b § och 38 b § LAS skulle införas instämmer Juridiska institutionen med att det bör finnas en skyldighet att lämna skriftlig information till arbetstagaren om kompetensutvecklingsinsatser (15.7) samt en skyldighet att informera

arbetstagarorganisationer om riktlinjerna för kompetensutvecklingsarbetet (15.8). Arbetsgivarens informationsskyldigheter kommer ge arbetstagaren möjlighet till insikt och diskussion med arbetsgivaren i de fall där arbetstagaren anser att arbetsgivaren brister i sitt ansvar. För att regleringen ska få en proaktiv karaktär anser Juridiska institutionen att de föreslagna regleringarna om informationsskyldighet är nödvändiga.

16 Lägre och mer förutsägbara kostnader vid uppsägning

Juridiska institutionen har ingen erinran mot utredningens förslag.

16.5 Ändringar i reglerna kring ogiltigförklaring

En förändring av den aktuella bestämmelsen har varit föremål för både diskussion och utredning tidigare. Dagens bestämmelse ger intrycket av att utgångspunkten är att arbetsgivare inte tillämpar lagen vid uppsägningar, åtminstone inte i de fall där en arbetstagare inleder tvist i frågan. Utgångspunkten bör snarare vara att parterna tillämpar lagen, men att parterna ska ges möjlighet till interimistisk begäran när det finns omständigheter som tyder på det motsatta.

Utredningen visar på att arbetsmarknadens parter primärt tillämpar nuvarande 34 § LAS i taktiskt syfte. Arbetsgivarna väljer i vissa fall att avskeda för att få mer förutsebara kostnader medan arbetstagare yrkar på ogiltigförklaring för att få starkare ställning i en förlikningsförhandling trots att det finns grund för uppsägningen. Att bestämmelsen i många fall inte tillämpas på tilltänkt sätt innebär att den inte får avsedd effekt vilket kan tyda på att den inte tjänar sitt syfte i dess nuvarande lydelse.

Förslaget innebär en maktförskjutning i positiv riktning för arbetsgivarsidan. Genom förslaget att införa ny 38 a § LAS och tillägg till 39 § LAS tillförsäkras dock arbetstagare som sagts upp trots avsaknad av saklig grund ett högre skadestånd (16.5.4). Ett högre skadestånd kommer få både en preventiv effekt för arbetsgivare och en reparerande effekt för arbetstagare. Förslaget ger alltså en balans mellan parterna. Parterna kommer också ha möjlighet och incitament att träffa överenskommelser i de fall det är lämpligt mot bakgrund av de ökade skadestånden.

Juridiska institutionen är kritisk till den del av förslaget om ändring av 35 § LAS som innebär att arbetsgivare med högst 15 arbetstagare inte ska kunna bli föremål för ogiltighetstalan med stöd av LAS (16.5.2). Fördelen för mindre arbetsgivare som får en större förutsebarhet av kostnaderna måste ställas mot att den enskilde arbetstagaren hamnar i en tydligt sämre position. Genom att helt utsläcka dessa arbetstagares möjligheter att få sin talan prövad interimistiskt minskas anställningsskyddet markant. Förslaget innebär att mindre arbetsgivare kan göra beräkningar av kostnaden för att säga upp arbetstagare utan saklig grund. Av den tabell som utredningen presenterat framgår också att arbetstagarens ekonomiska kompensation kommer riskera bli väsentligt mycket lägre vid felaktiga uppsägningar vid en tillämpning av de föreslagna ändringarna (Tabell 19.2).

17 Balansen i anställningsskyddet beroende på anställningsform

Juridiska institutionen har ingen erinran mot utredningens förslag. Juridiska institutionen ser dock en risk för att de föreslagna bestämmelserna kan få motsatt effekt och att arbetsgivare hyr in personal istället för att anställa under visstid mot bakgrund av den relativt korta

kvalifikationstiden. Denna risk vägs dock upp av den utökade företrädesrätten för arbetstagare som är eller har varit visstidsanställda.

Utformningen av föreslagna 25 c § och tillägget i 26 § LAS bör justeras för att vara koherent. Det bör även införas ett tillägg till författningskommentaren härtill för att klargöra företrädesrätten till provanställning. Mot bakgrund av att det i 25 c § LAS förslås en skrivning som ger tidsbegränsat anställda företrädesrätt till *lediga tillsvidareanställningar och provanställningar hos arbetsgivaren* bör frågan om arbetsgivarens rätt att tillämpa provanställning redogöras. Genom praxis har arbetsgivarens möjligheter att provanställa en arbetstagare som tidigare innehavt en tidsbegränsad anställning inskränkts för att motverka missbruk av anställningsformen (se bl.a. AD 1991:40). Tillägget i 26 § bör åtminstone justeras enligt följande för att överensstämma med den föreslagna 25 c § LAS, ”*eller företräde till en tillsvidareanställning eller provanställning enligt 25 c § LAS*”.