

2020-10-22

Arbetsmarknadsdepartementet
a.remissvar@regeringskansliet.se

cc: susanna.stahl@regeringskansliet.se

Remissvar SOU 2020:30 En moderniserad arbetsrätt (Dnr A2020/01395/ARM)

Lantbrukarnas Riksförbund (LRF) har beretts möjlighet att lämna synpunkter på SOU 2020:30 En moderniserad arbetsrätt.

LRF är med sina ca 140 000 medlemmar Sveriges största småföretagarorganisation. Medlemmarna är verksamma inom jordbruk, trädgårdsnäring, skogsbruk, entreprenad, förädling, besöksnäring m.m. med landsbygden som bas. LRF är också en samlande organisation för lantbrukskooperativa företag, som exempelvis Arla och Lantmännen. Totalt omsätter hela det gröna näringslivet, det vill säga jord- och skogsbruk, trädgård, fiske och vattenbruk samt livsmedels- och skogsindustrier, 143 miljarder kronor, vilket är ca 3 procent av landets BNP. Det svenska trädgårds-, jord- och skogsbruket tillför Sverige stora värden i form av mat, växter, energi, arbetstillfällen och miljönytta och erbjuder samhället resurser för en hållbar utveckling.

Sammanfattning

LRF är positivt till en modernisering av arbetsrätten och ser den nuvarande regleringen som en tillväxtbegränsande faktor för de minsta företagen.

LRF anser att:

- det i första hand är parterna som bör komma överens om hur avtalsområdenas villkor bör utformas
- vid en förändring av arbetsrätten är det rimligt att också se över trygghets- och fortbildningssystemen
- utredningen också borde ha hanterat förenklingsaspekter vid säsongsanställningar
- kompetensutveckling inte lämpar sig för lagstiftning och att frågeställningen behöver därför vidareutvecklas
- arbetsgivarens informationsskyldighet om kompetensutveckling bör väsentligt begränsas för små företag
- det är positivt att arbetsgivaren föreslås kunna undanta fem arbetstagare
- återanställningsrätten bör bättre anpassas till småföretagens förutsättningar

2020-10-22

- det är rimligt att det är arbetstagaren som yrkar på ogiltighet om uppsägning utan saklig grund befaras
- ersättningsmöjligheten för arbetstagarens förlust vid tillämpning av 38 § bör utgå från vad som är skäligt utifrån företagets situation.

Synpunkter

Betänkandet *En modernare arbetsrätt* behandlar undantag från turordningsreglerna, stärkt arbetsgivaransvar för kompetensutveckling, lägre kostnader vid uppsägning samt bättre balans i anställningsskyddet för personal med olika anställningsvillkor. Utredaren har presenterat ett omfattande betänkande som grundligt analyserat och hanterat frågeställningarna på en vetenskaplig grund, beaktat vad som bör vara möjliga förändringar och för fram lagstiftningsförslag.

Från LRFs sida vill vi inledningsvis vara tydliga med att vi i första hand förespråkar att parterna på arbetsmarknaden själva via kollektivavtal reglerar de förutsättningar som ska gälla inom respektive avtalsområde, på så sätt anpassas avtal till respektive sysslas verkliga förutsättningar. Vidare anser vi att en förändring av arbetsrätten bör följas av en översyn av trygghetssystemen och utbildningsmöjligheterna för de enskilda individerna att bygga yrkeskarriärer.

I den mån parterna på arbetsmarknaden inte klarar av att komma överens anser LRF att lagstiftning kan ta vid. På utredarens förslag till lagstiftning har LRF följande synpunkter:

Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

15 §

En arbetstagare som är anställd för begränsad tid enligt 5 § och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, ska få besked av arbetsgivaren om detta minst en månad före anställningstidens utgång.

En förutsättning för rätt till besked enligt första stycket är att arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste tre åren eller, om arbetstagaren har anställts på begränsad tid enligt 5 § 1, nio månader under de senaste tre åren. Är anställningstiden så kort att besked inte kan lämnas en månad i förväg, ska beskedet i stället lämnas när anställningen börjar.

Om en säsongsanställd arbetstagare, som när anställningen upphör har varit säsongsanställd hos arbetsgivaren mer än sex månader under de senaste två åren, inte kommer att få fortsatt säsongsanställning vid den nya säsongens början, ska arbetsgivaren ge arbetstagaren besked om detta minst en månad innan den nya säsongen börjar.

Synpunkter: Utredningen har inte föreslagit ändringar i villkoren vad gäller säsongarbete. LRF anser att den befintliga paragrafen är alltför ingripande och långtgående i fråga om anställningsskyddet för säsongarbetskraft där arbetet är bundet av odlingsäsong, väderförhållanden och marknadens fluktuationer. En

2020-10-22

omfattande arbetsinsats behövs under en naturgiven begränsad tid. Personalbehovet i företagen kan, beroende på produktionens omfattning och inriktning, variera mellan någon enstaka person till flera hundra personer per företag. Viss produktion har mycket kort säsong, annan odling kan bedrivas under flera månader. Det ligger i sakens natur att denna typ av säsongarbete har begränsad omfattning.

Personaladministrationen är mycket omfattande i säsongberoende företag och det är viktigt att inte belasta med mer registerhållning och administration än vad som gynnar verksamheten. Den reglering som gäller innebär en betydande administrativ regelbörda för arbetsgivaren utan egentligt mervärde för företagets verksamhet. Snarare kan den motverka möjligheten att erbjudas anställning följande säsong.

Det är viktigt att beakta att ju omständligare regelverken gör det för arbetsgivarna, desto mindre intressant blir det att anställa personal, vilket kan leda till att verksamheten begränsas eller att andra bemanningslösningar eller undantagslösningar söks, vilket pekar på att lagstiftningen inte är helt relevant. För att öka den svenska produktionen av livsmedel, vilket riksdagen beslutade 2017, är det viktigt att företagen har tillgång till rätt arbetskraft vid rätt tid och att lagstiftning inte motverkar detta.

LRF yrkar därför att kravet på att sex månaders säsonganställning under 2 års tid ses över, utökas till EU direktivets 9 månader och ersätts av modernare och för verksamheten relevanta regler.

Kompetensutveckling 21 a §

Arbetsgivaren ska i skäligen utsträckning erbjuda arbetstagaren kompetensutveckling inom ramen för anställningen. Vid bedömningen av vad som är skäligt ska det särskilt beaktas

1. om kompetensutvecklingen behövs med hänsyn till den tekniska och digitala utvecklingen av arbetstagarens arbetsuppgifter eller av arbetsgivarens verksamhet,
2. om kompetensutvecklingen av något annat skäl behövs med hänsyn till förändringar av arbetstagarens arbetsuppgifter eller av arbetsgivarens verksamhet,
3. om kompetensutvecklingen anknyter till arbetstagarens grundläggande utbildning och erfarenhet,
4. om kompetensutvecklingen skulle bli betungande för en arbetsgivare med ett litet antal arbetstagare, och
5. om arbetstagaren tidigare inte har medverkat till kompetensutveckling inom ramen för en anställning hos arbetsgivaren.

Om arbetstagarens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren är kortare än sex månader, är arbetsgivaren inte skyldig att erbjuda kompetensutveckling enligt första stycket.

Synpunkter: LRF ser kompetensutveckling som en naturlig och viktig del i företagets verksamhet och utredningen har väl fångat vikten. Förslaget till avgränsning, trots skälighetsbedömning, beaktar däremot inte verksamheternas olika förutsättningar. LRF ser en problematik i att lag reglera kompetensutveckling. Om regeringen ändå går vidare med lagstiftning i denna del förespråkar LRF att anställningstiden som kvalificerar för kompetensutveckling vid säsongarbete bör följa säsongarbetskraftsdirektivets avgränsning på 9 månader (se ovan om översyn av säsongarbete). Inte minst mot bakgrund av att säsongarbetskraft rör sig fritt på

2020-10-22

EU:s gemensamma arbetsmarknad, är det inte rimligt att arbetsgivare ska bekosta kompetensutveckling för en grupp som är lättroblig och där kompetensinvesteringar sedan riskerar att inte kunna kapitaliseras i det egna företaget. Anställningar bör därför vara längre än 9 månader innan arbetsgivarens skyldighet inträder.

Generellt anser LRF att frågan om kompetensutveckling inte lämpar sig för lagstiftning och frågeställningen behöver därför vidareutvecklas.

21 b §

Arbetsgivaren ska på begäran av arbetstagaren lämna skriftlig information om den kompetensutveckling som arbetstagaren har fått enligt 21 a §.

Informationen ska lämnas senast en månad från det att begäran har framställts.

En begäran enligt första stycket ska framställas senast en månad efter att en anställning har upphört.

Synpunkter: Den administrativa regelbördan att driva företag är generellt sett mycket omfattande och särskilt belastande för små företag. Att öka regeladministrationen ytterligare är därför inte produktivt. LRF förespråkar därför en modell där arbetstagaren själv håller reda på sin kompetensutveckling och arbetsgivaren vid behov bekräftar de delar som rör företaget.

LRF anser att arbetsgivarens informationsskyldighet om kompetensutveckling bör väsentligt begränsas, särskilt i fråga om små företag.

22 e §

Innan turordningen fastställs får arbetsgivaren sammanlagt ta undan högst fem arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning har särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Detta gäller oavsett antalet turordningskretsar.

Om arbetsgivaren har tagit undan en eller flera arbetstagare med stöd av första stycket, får inga ytterligare undantag göras vid uppsägning som sker inom tre månader därefter.

Synpunkter: LRF ser positivt på förslaget.

25 b §

Arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt 5 § 1 och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning har företrädesrätt till återanställning hos arbetsgivaren enligt 25 § om arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt mer än nio månader under den senaste treårsperioden.

Synpunkter: Förslaget till reglering är sannolikt mest relevant hos större arbetsgivare medan mindre verksamheter är väsentligt känsligare för att rätt person erbjuds rätt uppgifter. Små företag har sällan tillräcklig kapacitet att hantera konflikter eller

2020-10-22

meningsskiljaktigheter som kan uppstå om en företrädesrätt verkligen är väsentlig. Ett undantag för de minsta företagen är därför relevant.

25 c §

Arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt 5 § 1 och som har kvalificerat sig för företrädesrätt till återanställning enligt 25 b § har under den tid som anställningen pågår företrädesrätt till lediga tillsvidareanställningar och provanställningar hos arbetsgivaren.

Detta gäller dock bara om arbetstagaren

1. har anmält till arbetsgivaren att han eller hon vill ha en tills vidareanställning, och
2. har tillräckliga kvalifikationer för arbetsuppgifterna i den nya anställningen.

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter, gäller företrädesrätten anställning inom den enhet där arbetstagaren är sysselsatt i den tidsbegränsade anställningen. Omfattas den tidsbegränsade anställningen av ett kollektivavtal som arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av gäller företrädesrätten bara i förhållande till arbete som omfattas av det avtalet.

Företrädesrätten gäller inte mot den som har rätt till omplacering enligt 7 § andra stycket eller företrädesrätt enligt 25–25 b §§.

Synpunkter: - Se kommentar 25 b §.

34 §

Om en arbetstagare sägs upp utan saklig grund, ska uppsägningen förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren.

Om en arbetstagare har avskedats under omständigheter som inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning, ska avskedandet förklaras ogiltigt på yrkande av arbetstagaren.

Om arbetstagaren gör sannolikt att beslutet om uppsägning eller avskedande är ogiltigt, får domstol besluta att anställningen trots uppsägningen eller avskedandet ska bestå tills tvisten har avgjorts slutligt.

Synpunkter: LRF anser förslaget vilar på en rimlig grund och är positivt till förändringsförslaget.

38 a §

Om arbetsgivaren bryter mot denna lag i fall där 35 § första stycket tillämpas, ska ersättningen för arbetstagarens förlust vid tillämpningen av 38 § anses motsvara minst åtta månadslöner.

Synpunkter: LRF är principiellt positivt till förslaget att minska kostnaden, men anser att föreslagna ersättningsnivå är mer än nödvändigt ingripande för mindre verksamheter vilket riskerar att få allvarliga konsekvenser och ytterst riskera både övriga anställdas sysselsättning och företagets fortlevnad. Snarare bör ersättningsmöjligheterna utgå från vad som är skäligt utifrån företagets situation för att inte orsaka orimliga konsekvenser i övrigt.

2020-10-22

38 b §

En arbetsgivare som bryter mot 21 a § ska betala skadestånd till arbetstagaren, om arbetstagaren har sagts upp på grund av arbetsbrist eller om en tidsbegränsad anställning har upphört och arbetstagaren inte har fått fortsatt anställning på grund av arbetsbrist.

Skadestånd enligt första stycket ska, i stället för det som sägs i 38 §, motsvara två månadslöner. Om arbetstagaren har minst fem års sammanlagd anställningstid hos arbetsgivaren när anställningen upphör, ska beloppet motsvara tre månadslöner.

Om arbetsgivaren har betalat eller förpliktats att betala skadestånd för brott mot 21 a § avseende viss anställningstid, ska arbetstagarens rätt till skadestånd för anställningstid därefter bedömas som om arbetsgivaren har fullgjort sin skyldighet att erbjuda kompetensutveckling under den tid som betalningen eller förpliktelsen avser.

Synpunkter: Se även synpunkter under 21b §. Arbetstagare föreslås kunna hävda en rätt till skadestånd av en arbetsgivare som inte har fullgjort skyldigheten att erbjuda kompetensutveckling efter det att arbetstagaren har blivit uppsagd på grund av arbetsbrist eller att en tidsbegränsad anställning har löpt ut.

Eftersom kompetensutvecklingsinsatserna som arbetsgivaren erbjuder utgår från vad som är skäligt och angeläget utifrån företagets behov är det ytterst tveksamt att införa sanktioner om det uppstår delade meningar mellan parterna om skyldigheten fullföljts, dvs vad som varit viktig kompetensutveckling för företagets behov eller inte. Bevisbörda bör i sådana fall läggas på den f.d. medarbetaren.

Med vänliga hälsningar

Lovisa Forssell

Enhetschef

Anders Johannesson