

Arbetsmarknadsdepartementet

Stockholm  
2020-10-27

Ert dnr  
A2020/01395

Vårt dnr  
2020/104

REMISSVAR

### **SOU En moderniserad arbetsrätt (2020:30)**

Näringslivets Regelnämnd NNR har tagit del av det aktuella förslaget och önskar lämna följande synpunkter.

Näringslivets Regelnämnd NNR vill inledningsvis framhålla att det är av den uppfattningen att företagen fortfarande har det tufft till följd av corona-pandemin och kommer också när den klingar av att behöva ägna all sin tid och resurser till att kunna återgå till en mer normal verksamhet. Om konkurrenskraften bland svenska företag och svensk ekonomi ska kunna stärkas och marknaderna byggas upp igen, måste onödiga kostnader undvikas. Näringslivets Regelnämnd NNR anser därför att det behövs ett omedelbart stopp mot en fortsatt ökning av regelkostnaderna och regelbördan. För en återstart av ekonomin behövs istället att åtgärder genomförs som innebär att regelbördan och kostnaderna minskar vilket kan ha positiva effekter för företagets konkurrenskraft.

NNR ser positivt på en modernisering av arbetsrätten då reglerna på arbetsrättsområdet upplevs som ett av de största hindren för tillväxt. Detta är bl a ett av resultaten i NNRs SKOP-mätning år 2020.<sup>1</sup>

Enligt NNR kan flera av förslagen leda till en bättre fungerande arbetsmarknad och även positiva effekter för företagen och dess möjligheter till tillväxt. Detta gäller bl a merparten av förslagen kring ändrade turordningsregler och för att åstadkomma lägre och mer förutsägbara kostnader vid uppsägning.

NNR finner dock att förslag lämnas i vissa andra delar som kan komma att leda till ökad regelbörda och kostnader och minskade möjligheter för företag att bemanna verksamheten utifrån de behov som råder för denna. Detta gäller bl a det föreslagna ökade kravet på arbetsgivarna att i skäligen utsträckning erbjuda sina arbetstagare kompetensutveckling och arbetsgivarens informationsplikt kopplad till detta samt den utökade företrädesrätten för allmänt visstidsanställda.

---

<sup>1</sup> <https://nnr.se/undersokningar/skop-2020/>

NNR noterar att det i kommittédirektivet för utredningen (2019:17) bl a anges att ”när författningsförslagen utarbetas ska utredaren också beakta behovet att begränsa de administrativa kostnader som kan uppstå. Utredaren bör beakta att de förslag som lämnas inte ska vara tvistedrivande. Utredaren bör också beakta att förslagen, så långt som möjligt, ska vara enkla och förutsägbara i tillämpningen samt begränsa negativ inverkan på den totala reglering som gäller mindre företag.”

NNR finner inte att utredningen uppfyller det som anges i kommittédirektiven i dessa delar. Bland annat kommer den utökade informationsplikten för arbetsgivarna till både arbetstagare och arbetstagarorganisationer, beträffande skäligen kompetensutveckling och till visstids- och säsonganställda om att någon ny anställning inte blir aktuell efter att anställningen har upphört, att leda till en omotiverad ökning av företagets administrativa kostnader. Kravet på arbetsgivarna att i skäligen utsträckning erbjuda arbetstagarna kompetensutveckling är också otydligt och lämnar utrymme för olika tolkningar av arbetsgivarnas skyldigheter i denna del vilket kan leda till konflikter mellan arbetstagare och arbetsgivare eller arbetsgivare/arbetstagarorganisation som kan bli tvistedrivande. Företagen får med en del av förslagen också ytterligare kvalifikationstider att hålla reda på vilket kan vara betungande för företagen då de adderar till den redan stora skara av regler och kvalifikationstider som företagen redan idag behöver förhålla sig till. Vissa av kvalifikationstiderna är också satta alltför lågt vilket får konsekvenser för företagen.

### ***Ändrade turordningsregler vid uppsägning***

*Möjlighet föreslås att alla arbetsgivare, oavsett storlek, innan turordningen fastställs får ta undan sammanlagt högst fem arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning har särskild betydelse för verksamheten. Detta gäller oavsett turordningskretsar.*

*Undantagsmöjligheten gäller inte om arbetsgivaren tidigare har sagt upp arbetstagare på grund av arbetsbrist inom en tremånadersperiod räknat från tidpunkten för den planerade uppsägningen.*

*Det föreslås vidare att en arbetstagarorganisationens möjlighet att begära sammanläggning av flera driftsenheter inom samma avtalsområde ska tas bort.*

*Vid lika anställningstid bestämmer arbetsgivaren vem som ska ges företräde.*

*Om en arbetstagare bara genom omplacering kan ges fortsatt anställning hos arbetsgivaren förutsätter för ett företräde att arbetstagaren vid omplaceringstillfället utan upplärning och utbildning har kvalifikationer för det fortsatta arbetet. För fackliga förtroendemän gäller fortsatt det nuvarande kravet på tillräckliga kvalifikationer.*

En förenkling av turordningsreglerna har efterfrågats av företagen under många år. NNR ser därför positivt på förslaget om att förenkla turordningsreglerna så att fler personer som har särskild betydelse för den fortsatta verksamheten kan undantas. NNR finner dock att närmare analys behövs beträffande förslaget om att begränsa undantagsmöjligheten i det fall arbetsgivare redan har sagt upp arbetstagare på grund av arbetsbrist inom en tremånadersperiod, dvs att arbetsgivare som använt undantaget måste vänta minst tre månader för att kunna göra nytt undantag. Inte minst i ljuset av corona-pandemins effekter för företagen.

## ***Arbetsgivarens ansvar för arbetstagarnas kompetensutveckling***

*Utredningen föreslår att det ska införas en skyldighet för arbetsgivare att i skäligen utsträckning inom ramen för anställningen erbjuda sina arbetstagare kompetensutveckling. Skyldigheten föreslås gälla arbetstagare som har minst sex månaders sammanlagd arbetstid hos arbetsgivaren, oavsett om arbetstagaren har en tillsvidareanställning eller en tidsbegränsad anställning.*

*Vid bedömning av vad som skäligen krävas av arbetsgivaren ska det särskilt beaktas:*

- *Om kompetensutvecklingen behövs med hänsyn till den tekniska och digitala utvecklingen av arbetstagarens arbetsuppgifter eller av arbetsgivarens verksamhet,*
- *Om kompetensutvecklingen av något annat skäl behövs med hänsyn till förändringar av arbetstagarens arbetsuppgifter eller av arbetsgivarens verksamhet,*
- *Om kompetensutvecklingen anknyter till arbetstagarens grundläggande utbildning och erfarenhet,*
- *Om kompetensutvecklingen skulle bli betungande för en arbetsgivare med ett litet antal arbetstagare,*
- *Om arbetstagare tidigare har låtit bli att medverka till kompetensutveckling inom ramen för en anställning hos arbetsgivaren.*

*Enligt förslaget ska arbetsgivarens ansvar kunna prövas rättsligt först när arbetstagaren har sagts upp på grund av arbetsbrist eller när en tidsbegränsad anställning har upphört och inte förlängts med hänvisning till arbetsbrist.*

*Arbetsgivare som inte har uppfyllt sitt ansvar ska betala skadestånd till arbetstagaren.*

*Utredningen föreslår ett sk normerat skadestånd där arbetsgivaren ska betala motsvarande två månadslöner till arbetstagaren vid brott mot ansvaret. Om arbetstagaren har minst fem års anställningstid hos arbetsgivaren ska skadeståndet istället motsvara tre månadslöner.*

NNR finner inte att det är visat att det föreslagna lagstadgade kravet på arbetsgivare att i skäligen utsträckning erbjuda sina arbetstagare kompetensutveckling verkligen kommer att leda till att syftet om ökad kompetens hos arbetstagarna uppnås.

Enligt NNR är förslaget också otydligt och riskerar i motsats till vad som efterfrågas i kommittédirektivet av utredningen att bli tvistedrivande då risken för konflikter till följd av olika förväntningar och tolkningar är stor. Förslaget innebär också att ett stort avsteg görs från arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet.

NNR finner i ett kompetensutvecklingsperspektiv också att kvalifikationstiden om sex månaders anställning är alldeles för kort. Detta blir då man rimligen kan anta att en person som anställs förutsätts ha de kompetenser som erfordras för arbetet och att behov av utveckling av dessa inte hinner uppstå under de första sex månaderna. När det gäller behov av kompetensutveckling till följd av den tekniska och digitala utveckling som det refereras till i utredningen så uppstår detta sannolikt först efter en längre tid.

NNR anser också att förslaget om att också tidsbegränsat anställda som har mer än sex månaders sammanlagd anställningstid ska ges skäligen kompetensutveckling är oproportionerligt och tar inte tillräcklig hänsyn till de olika förutsättningar som råder i olika företag. Enligt NNR saknas exempelvis en närmare analys av vilka konsekvenser detta kan få för företag med tidsbegränsade anställda och t ex säsonganställda. Någon diskussion förs inte heller när det gäller säsonganställda och vilken nytta som uppnås ur ett svenskt perspektiv om svenska arbetsgivare bekostar kompetensutveckling av utländsk säsongarbetskraft som

endast under viss tid utför arbete i Sverige. I dessa fall är risken stor att kompetensinvesteringar inte kommer att komma det svenska investerande företaget eller den svenska arbetsmarknaden till godo.

Vi finner att problematiken kring förslaget inte blir mindre av att kravet på kompetensutveckling också åtföljs av en möjlighet för arbetstagaren att pröva frågan om arbetsgivarens ansvar rättsligt och att arbetsgivare som inte har uppfyllt sitt ansvar ska betala skadestånd till arbetstagaren. NNR finner det tveksamt att en sanktionsmöjlighet för arbetstagare införs då de kompetensutvecklingsinsatser som arbetsgivaren erbjuder rimligtvis ska ta sin utgångspunkt i vad som är skäligt givet de behov företaget har.

Beträffande det normerade skadeståndet, om två månadslöner till arbetstagaren vid brott mot ansvaret och tre månadslöner om arbetstagaren har minst fem års anställningstid, finner NNR att det finns en risk att företagen givet otydligheten kring uppfyllnad av det föreslagna kravet inte kommer att våga riskera att behöva stå både för rättegångskostnader och för skadeståndet i det fall rätten bedömer att arbetsgivaren brutit mot ansvaret. Risk finns därmed att företaget väljer att betala eller undviker att anställa någon på längre tid än sex månader. När det gäller storleken på skadeståndet är det heller inte rimligt att någon som varit provanställd men har fått en tillsvidareanställning och som kort därefter sägs upp p g a arbetsbrist kan erhålla samma storlek på skadeståndet som någon som varit tillsvidareanställd i närmare fem år men sägs upp p g a arbetsbrist.

### ***Arbetsgivarens informationskyldighet***

*Utredningen föreslår att arbetsgivare ska vara skyldig att på begäran av en arbetstagare lämna skriftlig information om den kompetensutveckling arbetstagaren fått inom ramen för kompetensutvecklingsansvaret. Begäran ska ske senast en månad efter att anställningen upphört och arbetsgivaren ska lämna informationen senast en månad efter arbetstagarens begäran.*

*Arbetsgivaren föreslås också genom tillägg till 19 och 19 a §§ medbestämmandelagen ges en uttrycklig och särskild skyldighet att informera arbetstagarorganisationer som har medlemmar anställda hos arbetsgivaren om riktlinjerna för arbetet med kompetensutveckling.*

Den höga administrativa bördan för företag till följd av regler innebär redan idag stora kostnader för företag som har en hämmande effekt för såväl konkurrenskraft och tillväxt. Enligt NNR innebär förslaget att ytterligare krav övervägs som riskerar att förorsaka stora administrativa kostnader och krångel för företagen.

Givet otydligheten i kravet på arbetsgivaren kring vad som kan anses utgöra kompetensutveckling i skälig utsträckning, kommer arbetsgivaren för att vara på den säkra sidan för varje anställd bl a behöva föra dokumentation över allt som skulle kunna utgöra kompetensutveckling. Vidare över olika omständigheter som kan visa att arbetsgivaren har gjort vad den kunnat för att uppfylla kraven och de fem omständigheter som ska beaktas vid bedömningen. En fråga som också är oklar är hur långt tillbaka i tiden arbetsgivaren behöver gå i sin förteckning över kompetensutveckling.

Med en kvalifikationstid om endast sex månaders anställning kan begäranden från arbetstagare om skriftlig information om erhållen skälig kompetensutveckling förorsaka oerhört mycket administration för företagen inte minst för företag med många tidsbegränsade anställningar.

Som nämns ovan finns en stor risk att olika uppfattningar kommer att finnas från arbetsgivare och arbetstagare kring vad som är skäligt vilket kan leda till rättsliga processer och ytterligare kostnader för företagen.

NNR vill peka på och finner det orimligt att utformningen lämnar utrymme för att arbetstagare i princip när som helst, dock senast en månad efter att anställningen upphört, och återkommande kan begära skriftlig information om sin kompetensutveckling.

Enligt NNR uppfyller utredningen med detta förslag inte det som anges i utredningsdirektiven om att *beakta behovet att begränsa de administrativa kostnader som kan uppstå.*

NNR saknar i utredningen en närmare analys av mer kostnadseffektiva alternativ för det som föreslås och som inte innebär lagstiftning, exempelvis att arbetstagaren själv håller reda på sin kompetensutveckling.

Även ändringen i MBL om att arbetsgivare ges *skyldighet att informera arbetstagarorganisationer som har medlemmar anställda hos arbetsgivaren om riktlinjerna för arbetet med kompetensutveckling* kommer att innebära en ökad regelbörda för företagen och vara problematisk att hantera givet otydligheten i kompetensutvecklingsansvaret. NNR finner inte att nyttan av denna informationsskyldighet har motiverats i förhållande till de kostnader den kommer att medföra. Ytterligare regelbörda och problem kan också uppstå för företag som inte är anslutna till kollektivavtal kring vilka arbetstagare som är medlem i vilka arbetstagarorganisationer. Detta kan också bli extra kännbart för de mindre företagen då de sällan har särskilda funktioner i företaget som kan vara till hjälp.

### ***Lägre och mer förutsägbara kostnader vid uppsägning***

*Utredningen föreslår att anställningen inte längre som huvudregel ska bestå under tvistetiden i fall där en arbetstagare har yrkat på en ogiltigförklaring av en uppsägning. För att anställningen ska bestå under tvisten ska krävas att arbetstagaren vid en interimistisk prövning i domstol gör sannolikt att det inte har förelegat saklig grund för uppsägningen. Det föreslås dock att fackliga förtroendemän bör som huvudregel kvarstå i anställning under tvist enligt 8§ förtroendemannalagen.*

*Om arbetsgivaren vid tidpunkten för uppsägningen eller avskedandet hade högst 15 arbetstagare ska en ogiltigförklaring inte kunna ske. Bedömer en domstol att det inte funnits saklig eller laga grund för uppsägningen eller avskedandet kan alltså arbetsgivaren endast bli skyldig att betala skadestånd motsvarande arbetstagarens ekonomiska förlust och för den kränkning åtgärden har inneburit. I sådana fall ska det ekonomiska skadeståndet alltid motsvara minst åtta månadslöner.*

*Utredningen föreslår utöver ovanstående att de högsta möjliga belopp som arbetsgivaren kan få betala i skadestånd för att täcka arbetstagarens ekonomiska förlust efter anställningens upphörande ska höjas med två månadslöner.*

NNR delar utredningens bild av att de regelverk som omgärdar uppsägning av personliga skäl upplevs som krångliga av många företag. NNR finner att förslagen innebär en förenkling och högre förutsägbarhet för företag och ser därför övergripande positivt på dessa. NNR ställer sig dock frågande till och efterfrågar närmare en analys av konsekvenserna av att skillnad ska göras mellan arbetstagare och att fackliga förtroendemän som regel bör kvarstå i anställning under tvist enligt 8 § förtroendemannalagen. Enligt NNR är det krångligt för företag att hålla reda på och hantera den här typen av avvikelser från huvudreglerna.

NNR har utöver ovanstående också vissa synpunkter på de nivåer för skadestånd som föreslås och analysen kring dessa. NNR finner exempelvis beträffande det ekonomiska skadeståndet motsvarande minst åtta månadslöner, som ska utgå om domstolen gjort bedömning att det inte funnits saklig eller laga grund för uppsägningen, att detta kan upplevas som en oproportionerligt hög kompensation för företaget i fall där den person som sägs upp endast har varit anställd under en kort tid före uppsägningen. Vidare att skadestånd kommer att utgå även om arbetstagaren får ett nytt arbete på en gång efter att anställningen upphört. NNR vill i sammanhanget påpeka att åtta månadslöner kan utgöra en ansevärd kostnad för berörda företag.

Det framgår av utredningen att höjningen med två månadslöner av det högsta möjliga belopp som arbetsgivaren kan få betala i skadestånd för att täcka arbetstagarens ekonomiska förlust efter anställningens upphörande är till för att avskräcka företag från att på lösare underlag ta till uppsägning på grund av den ekonomiska risken. Enligt NNR presenterar dock utredningen inga evidens som stödjer dessa antaganden och som motiverar en höjning av de nuvarande skadeståndsnivåerna. Enligt uppgifter från NNRs medlemmar är nivåerna redan mycket höga och det är få företag som har möjlighet att betala dem. NNR är av åsikten att om farhåga finns för missbruk bör detta inte lösas genom skarpare krav utan snarare av uppföljning efter en viss tid för att fånga upp hur regeln funkar i praktiken.

### ***Balansen mellan olika anställningsformer***

*Utredningen föreslår i denna del ett starkt skydd för arbetstagare med allmän visstidsanställning. Den kategorin arbetstagare föreslås kvalificera sig för en företrädesrätt till återanställning när anställningen har pågått i mer än nio månader under en treårsperiod, i stället för tolv månader inom samma period som gäller enligt dagens regler. När arbetstagaren har kvalificerat sig för en företrädesrätt till återanställning föreslås han eller hon dessutom ha en företrädesrätt till lediga tillsvidareanställningar eller provanställningar hos arbetsgivaren under tiden en allmän visstidsanställning pågår. Företrädesrätten föreslås gälla lediga anställningar på den driftsenhet där arbetstagaren arbetar under sin tidsbegränsade anställning och i förekommande fall i förhållande till arbete inom samma kollektivavtalsområde. Ett krav är att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för arbetet i tillsvidareanställningen samt att han eller hon har anmält intresse av att vilja ha en tillsvidareanställning.*

Det föreslås också i 15§ att 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.*

Enligt NNR innebär förslaget om att införa en kortare tid för kvalifikationsrätt för företrädesrätt till återanställning ytterligare regelbörda för företagen då dessa med förslaget får ytterligare en kvalifikationstid att hålla reda på och tillämpa.

Den utökade företrädesrätten för allmänt visstidsanställda innebär enligt NNR att företagens rätt att bemanna och organisera verksamheten utifrån dess behov inskränks.

Enligt NNR innebär också kravet om att arbetstagaren ska ha *tillräckliga kvalifikationer* för arbetet i tillsvidareanställningen att företagen kommer att bli skyldiga att ta höjd för eventuell upplärning och utbildning i det fall företrädesrätten blir aktuell vilket innebär tid och kostnader för företaget. Företagens möjligheter att åstadkomma en bemanning som gynnar företagets verksamhet minskar därmed också.

Ytterligare regelbörda i form av administrativa kostnader för företagen kommer också att uppstå till följd av den föreslagna informationsplikten till tidsbegränsat anställda som inte kommer att få fortsatt anställning.

Särskilt betungande och problematiskt kommer det föreslagna kravet på besked till säsongsanställda arbetstagare att bli för företag med säsongsanställda. NNR saknar helt en analys i utredningen avseende de effekter förslaget kan komma att få för säsongsberoende företag och om mindre ingripande alternativ kan finnas till det som föreslås. NNR finner inte att förslaget är proportionerligt till den arbetsbörda som detta kan medföra för berörda företag som under högsäsong kan omfatta ett behov av personal på flera hundra personer medan i lågsäsong endast ett behov av en mycket liten personalstyrka. Säsongsbetonade företag har redan i dag en mycket omfattande personaladministration. Att ställa ytterligare krav som medför omfattande administrativa kostnader utan att det tillför företaget någon nytta är enligt NNR inte rimligt. Enligt NNR finns en risk att förslaget kan motverka effekt på säsongsanställdas möjligheter till att erbjudas anställning nästkommande säsong. Det kan också leda till att andra bemanningslösningar söks för att undvika de ingripande kraven. Utöver ovanstående finner NNR det också olämpligt att lägga på ytterligare börda på säsongsberoende företag i ljuset av de ingripande effekter corona-pandemin har medfört för många av dessa företag.

Näringslivets Regelnämnd NNR

Christina Fors