

Avdelning 3

Emily Ashton, emily.ashton@dom.se

Regeringskansliet
Arbetsmarknadsdepartementet
Enheten för arbetsrätt och arbetsmiljö
AM2020/01395/ARM

Via epost till
a.remissvar@regeringskansliet.se med
kopia till
susanna.stahl@regeringskansliet.se

Remissyttrande - SOU 2020:30

Stockholms tingsrätt har fått betänkandet En moderniserad arbetsrätt (SOU 2020:30) på remiss. Tingsrätten lämnar följande synpunkter och kommentarer utifrån de intressen som tingsrätten har att beakta.

Allmänna synpunkter

Det kan till en början konstateras att utredningen har fullgjort sitt uppdrag på ett grundligt sätt och de förslag som läggs fram i betänkandet är genomtänkta och motiverade. Enligt tingsrätten finns det också anledning att framhålla att förslagen i betänkandet följer de utgångspunkter som angetts i direktiven.

När det sedan gäller sakskalet för flera av de i utredningen föreslagna förändringarna rör dessa i grunden olika politiska frågor och ställningstaganden som tingsrätten inte har närmare anledning att kommentera. Med detta sagt lämnar tingsrätten följande synpunkter på betänkandet.

Ändrade turordningsregler

Utredningens förslag att utöka möjligheten att undanta arbetstagare från turordningsordningsreglerna från idag två arbetstagare till fem är just en sådan förändring som tingsrätten saknar anledning att närmare kommentera.

Detsamma gäller förslaget att låta möjligheten till undantag omfatta samtliga arbetsgivare, oavsett storlek. Tingsrätten vill dock peka på att ett avskaffande av begränsningen innebär att regleringen blir mer förutsägbar och tydlig samt att tröskeeffekter försvinner, vilket är önskvärt och bör eftersträvas. Tingsrätten har inte heller någon

synpunkt på utredningens förslag att arbetsgivaren ska ges rätt att välja vem av två arbetstagare med samma anställningstid som ska erbjudas omplacering och rätt till återanställning.

Enligt tingsrätten är den mest ingripande förändringen av turordningsreglerna förslaget att arbetstagaren redan vid omplaceringstillfället ska ha *kvalifikationer* för att utföra det fortsatta arbetet till skillnad från idag där arbetstagaren endast behöver ha *tillräckliga kvalifikationer*. Denna förändring innebär en materiell förändring till arbetsgivarens fördel men de skäl som anförs av utredningen till stöd för förändringen är väl genomtänkta och godtagbara. Förändringen balanseras även i viss mån av den skyldighet att tillhandahålla kompetensutveckling som föreslås införas i utredningen (se mer om detta nedan).

Tingsrätten instämmer också i utredningens överväganden om att behålla kravet på tillräckliga kvalifikationer vid företrädesrätt till återanställning samt för fackliga förtroendemän på de skäl som anförs i utredningen.

Slutligen konstaterar tingsrätten i denna del att den föreslagna uppdelningen av de nuvarande turordningsreglerna i flera paragrafer är väl genomtänkt och ändamålsenlig.

Arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling

Utredningen ska enligt direktiven presentera författningsförslag avseende arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling. Utredningen har föreslagit en skadeståndssanktionerad förpliktelse för arbetsgivaren att tillhandahålla kompetensutveckling för arbetstagare i skälig utsträckning.

Även om förslaget att placera bestämmelsen om kompetensutveckling i lagstiftningen om anställningsskydd kan diskuteras, har tingsrätten mot bakgrund av utredningens ställningstagande om att kompetensutveckling är en del av det moderna anställningsskyddet inte några invändningar mot den föreslagna lagtekniska lösningen.

Som anförs ovan balanseras flera av de förändringar som föreslås till arbetsgivarens fördel av förslaget om ett skadeståndssanktionerat ansvar för arbetsgivaren att kompetensutveckla en arbetstagare.

Tingsrätten instämmer i utredningens bedömning om att arbetstagarens möjlighet att föra talan om skadestånd med anledning av arbetsgivarens bristande uppfyllande av skyldigheten att tillhandahålla kompetensutveckling bör begränsas. Men tingsrätten ställer sig dock överlag tveksam till utredningens förslag i denna del. Skälet till detta är framför allt att en skadeståndssanktionerad förpliktelse för arbets-

givaren att tillhandahålla skälig kompetensutveckling är svår att utforma på ett sådant sätt att bestämmelsen blir förutsebar och tydlig samt lätt att tillämpa. De omständigheter som domstolar ska beakta vid skälighetsbedömningen är allmänt hållna. Vidare framgår av författningskommentaren att det inom ramen för den övergripande skälighetsbedömningen ska vara möjligt att låta kompetensutvecklingen komma till skilda uttryck i olika branscher. I avsaknad av närmare vägledning riskerar den föreslagna bestämmelsen att bli svår att tillämpa för domstolarna.

Enligt tingsrättens mening riskerar också skadeståndsmöjligheten i kombination med otydligheten i bestämmelsen att leda till att arbetsgivare, för att undvika att skadeståndskrav framöver kan ställas på dem, avstår från att anställa personer med svagare anknytning till arbetsmarknaden. Detta är knappast förenligt med de överväganden som anges i utredningsdirektiven.

Vidare finns det en risk att den föreslagna bestämmelsen kan leda till många processer med uppenbara bevissvårigheter där rättegångskostnaderna också riskerar att bli betydligt större än det föreslagna normerade skadeståndet motsvarande två till tre månadslöner.

I övrigt har tingsrätten inga synpunkter på utredningens förslag i denna del.

Lägre och mer förutsägbara kostnader vid uppsägning

Utredningens förslag innebär att det inte ska vara möjligt att ogiltigförklara en uppsägning när yrkandet endast grundas på att den stått i strid med 7 § lagen om anställningsskydd om arbetsgivaren vid tidpunkten för uppsägningen hade högst 15 arbetstagare. Det ska inte heller vara möjligt att i dessa fall ogiltigförklara ett avskedande enligt 18 §. När det gäller arbetsgivare med fler än 15 anställda ska rätten till ogiltigförklaring av uppsägning och avsked vara kvar.

Med hänsyn till bl.a. risken för tillväxtbarriärer som utredningen har lyft fram särskilt i förhållande till förslaget att avskaffa begränsningen om arbetsgivarens storlek i förhållande till turordningsreglerna kan det ifrågasättas om det är lämpligt att införa en särskild begränsning för arbetsgivare med 15 eller färre arbetstagare.

Enligt tingsrättens bedömning kan även förslaget att avskaffa möjligheten att ogiltigförklara en uppsägning eller avskedande för dessa arbetsgivare endast, innebära att andra uppsägningsgrunder åberopas för att driva en talan om ogiltigförklaring, t.ex. med stöd av diskrimineringslagen eller någon av ledighetslagarna.

Enligt tingsrättens mening finns det även en risk att antalet tvister ökar till följd av den föreslagna bestämmelsen om schabloniserat skadestånd för den ekonomiska förlust som uppkommer för arbetstagaren genom uppsägningen. Enligt utredningens förslag ska det ekonomiska skadeståndet motsvara minst åtta månadslöner, oavsett om arbetstagaren fört bevisning om att skadan uppgår till minst detta belopp. Det finns heller ingenting som förhindrar att arbetstagaren får skadestånd för ekonomisk skada till ett högre belopp om skada utöver åtta månadslöner styrks, dock högst till det belopp som anges i 39 § lagen om anställningsskydd.

Detta innebär att det finns anledning att ifrågasätta nyttan med att införa en särskild reglering för mindre arbetsgivare med beaktande av övriga förslag som utredningen lämnat i denna del (se mer om detta nedan).

Vidare kommer det utökade undantaget från turordningsreglerna få ett större genomslag för mindre arbetsgivare i enlighet med vad som framgår av utredningen. Det kan därför även av denna anledning ifrågasättas om det nödvändigt att införa en begränsning av ogiltigförklaringsmöjligheten för mindre arbetsgivare.

Sammantaget förordar tingsrätten att möjligheten till ogiltigförklaring finns kvar hos alla arbetsgivare varför den föreslagna begränsningen inte kan tillstyrkas.

Utredningen föreslår vidare att det ska krävas ett interimistiskt beslut för att anställningen ska bestå under en tvist. Domstolen ska interimistiskt besluta att anställningen ska bestå tills tvisten slutligt avgjorts om arbetstagaren gör sannolikt att beslutet om uppsägning eller avskedande är ogiltigt. Samma beviskrav ska gälla vid interimistiskt beslut vid såväl tvist om ogiltigförklaring av avskedande som uppsägning. Beviskravet, dvs. *sannolika skäl*, är starkare än det som gäller idag för att en arbetstagare ska få till stånd ett interimistiskt beslut om anställningens bestånd i en avskedandetvist (*övervägande skäl*). Det är däremot svagare jämfört med det krav som uppställs för ett interimistiskt beslut om anställningens upphörande i en uppsägningstvist (*mer eller mindre uppenbart*).

Tingsrätten anser att utredningens förslag om att i processuellt hänseende likabehandla uppsägningar och avskedande är väl genomtänkt. Detsamma gäller det föreslagna beviskravet för ett interimistiskt beslut.

Den föreslagna ordningen med arbetstagarens rätt att begära en interimistisk prövning av om anställningen ska bestå under tvisten innebär dock, enligt tingsrättens bedömning, att domstolar i högre utsträckning än idag kommer att behöva ta ställning till interimistiska

yrkanden. Detta kommer i sin tur att medföra att mer arbete kommer att behöva läggas ned under målens initiala beredning i domstolen.

Tingsrätten har inga synpunkter på utredningens övriga förslag i denna del.

Balansen i anställningsskyddet beroende på anställningsform

Utredningens förslag innebär att den sammanlagda tid som krävs för att en arbetstagare med allmän visstidsanställning ska ha rätt till återanställning kortas.

Utredningen föreslår även en företrädesrätt till tillsvidareanställning för arbetstagare med allmän visstidsanställning som gäller parallellt med reglerna om företrädesrätt till återanställning. Denna parallella företrädesrätt innebär att en arbetstagare med allmän visstidsanställning som önskar en tillsvidareanställning redan under anställningstiden ges företräde till sådan anställning om arbetsgivaren ska nyanställa personal. En förutsättning för sådan företrädesrätt är dock att arbetstagaren anmält intresse för detta hos arbetsgivaren samt att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för anställningen.

Tingsrätten anser att utredningens förslag i denna del är väl förankrade i direktiven och har inga invändningar mot förslagen i denna del.

Avslutande kommentarer

Enligt tingsrättens bedömning kommer de föreslagna ändringarna i lagen om anställningsskydd med bl.a. utökade möjligheter att begära skadestånd troligen att leda till fler processer i domstolar. Det framgår också av utredningens konsekvensanalys att antalet tvister förväntas öka till följd av ändringarna.

En förutsättning för att syftet med den föreslagna reformen ska uppnås blir därför också att parterna har tillgång till en effektiv och rättssäker domstolsprövning. Detta förutsätter i sin tur att de domstolar som handlägger arbetsrättsliga tvister tilldelas erforderliga resurser för att kunna möta upp den förväntade ökade målströmningen så att tvisterna framöver fortsatt kan avgöras med hög kvalitet inom rimlig tid.

Detta yttrande har beslutats av lagmannen Gudrun Antemar, chefsrådmannen Erik Lindberg, rådmännen Axel Taliercio och Thomas Wallén samt tingsfiskalen Emily Ashton (föredragande).


Gudrun Antemar


Emily Ashton