

2020-10-26

Juridiska fakultetskansliet

Regeringskansliet
103 33 Stockholm

Yttrande över betänkandet En moderniserad arbetsrätt SOU 2020:30

Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet har anmodats att yttra sig över Betänkandet *En moderniserad arbetsrätt 2020:30* och lämnar följande synpunkter.

Sammanfattning

Utredningens uppdrag är att föreslå hur arbetsrätten kan moderniseras och anpassas efter dagens arbetsmarknad samtidigt som en grundläggande balans mellan arbetsmarknadens parter upprätthålls (dir 2019:17). Utredningen har lämnat ett antal förslag som ökar handlingsutrymmet för arbetsgivare och minskar deras kostnader vid uppsägning av anställning. Förslag lämnas också om en ny kompetensutvecklingskyldighet för arbetsgivare och om utökade möjligheter för personer med allmän visstidsanställning att få en tillsvidareanställning. I remissvaret pekar fakultetsnämnden på att det är ytterst tveksamt om utredningens förslag uppfyller direktivens krav på att balansen mellan arbetsmarknadens parter ska upprätthållas. Idéer om hur en bättre balans kan uppnås lämnas i några fall. Fakultetsnämnden befarar att både de av utredningen föreslagna lösningarna och de förslag som fakultetsnämnden själv lämnar är tvist drivande. Det finns också skäl att påtala att det är oklart om de lösningar som föreslås är de parterna på arbetsmarknaden bedömer är de rätta för att komma åt de problem med nuvarande ordning som båda sidor identifierat. Som bekant har det varit en bredare palett av frågor som ingått i de nu avslutade så kallade LAS-förhandlingarna. Att genomföra så radikala förändringar i lagen om anställningsskydd – som också rubbar balansen mellan parterna - utan att adressera de av parterna identifierade problemen framstår som olämpligt.

Utgångspunkter

Betänkandet är omfattande och av hög kvalitet. Analyser och överväganden i betänkandet väjer inte för uppgiftens komplexitet.

Uppdraget enligt kommittédirektiven (dir 2019:17) är att föreslå hur arbetsrätten kan moderniseras och anpassas efter dagens arbetsmarknad samtidigt som en grundläggande balans mellan arbetsmarknadens parter upprätthålls.

- Utredaren ska utarbeta författningsförslag:
 - för tydligt utökade undantag från turordningsreglerna

Juridiska fakultetsnämnden

- för att inom ramen för anställningen stärka arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling och omställningsförmåga
- som särskilt för mindre företag innebär lägre kostnader vid uppsägningar, samtidigt som rättssäkerhet och skydd mot godtycke upprätthålls
- Överväga författningsförslag i syfte att skapa en bättre balans i anställningsskyddet för arbetstagare med olika anställningsvillkor.

Förslagen ska enligt direktiven ge företag flexibilitet och skydda den enskilda arbetstagaren mot godtyckliga uppsägningar. Förslagen ska inte vara tvistedrivande.

En modern arbetsrätt ska enligt utredningen möta de behov som uppstått genom att arbetsmarknaden i dag i hög grad är tjänsteinriktad. Därmed har kompetens fått större betydelse. Efterfrågan på högkvalificerad arbetskraft har också ökat. Arbetsmarknaden har blivit mer rörlig. Nyckelordet för konkurrenskraft är anpassningsförmåga. Detta gäller för både företag och arbetstagare. För arbetstagare spelar i detta sammanhang kompetensutveckling en central roll.

Utredningen har mot bakgrund av detta uppdrag lämnat ett antal förslag till förändringar av gällande rätt. I det följande kommer fakultetsnämnden att diskutera dessa förslag utifrån det övergripande syftet att enligt direktiven upprätthålla en grundläggande balans mellan parterna på arbetsmarknaden och belysa förslagens tänkbara konsekvenser för sammansättningen av den arbetskraft som är i arbete.

Förslaget om utökad möjlighet att göra undantag från turordningen vid arbetsbrist

Att undanta fem personer från turordningen

Utredningen föreslår flera förändringar av turordningsreglerna. Rätten att undanta två personer från turordningen utökas till fem och begränsar sig inte längre till företag av viss storlek. Möjligheten för en arbetstagarorganisation att begära att flera driftsenheter slås ihop till en tas bort. Om arbetstagare har samma anställningstid ska inte längre ålder avgöra vem som får stanna utan arbetsgivaren. När anställning kan erbjudas först efter omplacering ska inte arbetstagarna längre ha tillräckliga kvalifikationer vilket inkluderar viss upplärningstid utan direkt ha de kvalifikationer som krävs.

Enligt direktiven ska utgångspunkten för den nuvarande lagstiftningen kvarstå. Lagförslagen ska följa den generella systematiken i anställningsskyddslagen (SOU 2020:30, bilaga 1, s 702). Det innebär att kravet på saklig grund för uppsägning ska bestå. Saklig grund kan aktualiseras av två skäl arbetsbrist och personliga skäl. Utgångspunkten för nuvarande reglering är att den ska utgöra ett skydd mot godtycke. Arbetstagarna ska kunna förutse vilka konsekvenser olika situationer kan leda till.

När det gäller arbetsbrist, som berör arbetsgivarens företagsledningsrätt, har arbetsgivare en omfattande frihet att avgöra när uppsägningar behöver ske för att arbetsstyrkan ska motsvara företagets behov. Godtycket i denna situation ska motverkas genom turordningsreglerna. Företag med höst tio anställda kan dock undanta två personer från turordningen. Anställningstid ska i övrigt som huvudregel avgöra vem som får vara kvar och vem som får gå. Vid lika anställningstid avgör ålder. Om de kvarvarande anställningarna aktualiserar en omplacering dvs. nya arbetsuppgifter måste dock arbetstagarna uppvisa tillräckliga kvalifikationer. Arbetsgivaren har bevisbördan för att sådana kvalifikationer saknas och är också skyldig att erbjuda viss upplärning.

Enligt utredningens förslag ska fem personer kunna undantas från turordningen. Det innebär att det värn mot godtycke som regelverket i dag avser att utgöra i betydande utsträckning försvagas. Förutsägbarheten för arbetstagare försämras radikalt. Nu gällande undantag gäller i små företag och motiverades av små företags särskilda utsatthet. Något motsvarande skäl ligger inte till grund för det nu lämnade förslaget. Istället är det företagens behov av flexibilitet och rätt kompetens mer generellt som står i centrum.

Svaret på frågan om nuvarande lagstiftning ger avsett skydd är inte entydigt enligt det underlag utredningen utgår ifrån. Enligt viss forskning ger turordningsreglerna redan i dag arbetsgivarna en omfattande handlingsfrihet och kan utnyttjas för att säga upp personer där problematiken egentligen är kopplad till den enskilde (personliga skäl) och inte till företaget (arbetsbrist) (SOU 2020:30 s 304ff, 323). Det står klart att de möjligheter att undanta arbetstagare från turordningen genom omplaceringsrätten med stöd av arbetsledningsrätten och omplaceringsskyldigheten enligt 7 § 2 st LAS (AD 2009 nr 50 och AD 2011 nr 30) ger arbetsgivarna betydande handlingsutrymme. Andra forskare och arbetsgivarföreträdare lyfter istället fram att regelverket hindrar arbetsgivare från att behålla rätt kompetens och att det därmed leder till ökade kostnader.

Genom att utöka undantagsmöjligheten till fem personer ökar arbetsgivarnas flexibilitet samtidigt som förutsägbarheten försämras för arbetstagarna och otryggheter ökar. I kombination med att arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbetstagaren viss utbildning när arbete enbart kan erbjudas efter viss utbildning faller bort försämras anställningstryggheten i betydande grad för de i anställning.

Även om man antar, vilket det saknas tydligt stöd i forskningen för, att den föreslagna förändringen i kombination med övriga förändringar som föreslås vid uppsägning av personliga skäl kortar ställtiden för arbetstagaren att få en ny anställning, så är det inte troligt att denna osäkra tidsvinst motsvarar den otrygghet som förändringarna leder till.

Förslaget innebär också att distinktionen mellan arbetsbrist och personliga skäl utmanas. När arbetsgivaren har möjlighet att undanta fem personer från turordningen så ökar risken för att personliga skäl i större utsträckning kommer att styra vem som får gå.

Vissa personliga skäl kommer enligt förslaget fortsatt att vara oacceptabla oavsett om det också föreligger någon form av arbetsbrist. Det gäller vid diskriminering, missgynnande pga. föräldraledighet och föreningsrätt (SOU s 407). Eftersom enbart dessa skäl ska kunna bryta igenom arbetsbristen är det rimligt att anta att dess betydelse kommer att öka framöver. Utredningen pekar på betydelsen av att det i dessa fall tillämpas en omvänd bevisbörda (SOU s 407). Det är därför rimligt att anta att *fler tvister* kommer att uppstå på dessa grunder när den uppsagda arbetstagaren drabbats av uppsägning efter att andra arbetstagare undantagits från turordningen.

I övrigt enligt gällande rätt beaktas en sådan risk, dvs. att personliga skäl egentligen ligger bakom uppsägningen inom ramen för prövning av fingerad arbetsbrist. Utgångspunkten är att kan arbetstagaren visa sannolika skäl för att personliga skäl ligger bakom uppsägningen så gör Arbetsdomstolen en prövning av om arbetsbrist faktiskt föreligger (AD 2004 nr 52). Finns det något inslag av arbetsbrist spelar det inte någon roll om också personliga skäl ligger bakom uppsägningen (AD 2000 nr 35 och AD 2000 nr 31). Arbetsgivarens rätt att själv bestämma över sin verksamhet är överordnad andra intressen i denna prövning. Det bara om det står klart att det helt saknas arbetsbristsskäl som Arbetsdomstolen bedömer att det är fråga om fingerad arbetsbrist och uppsägningen prövas enligt den ordning som föreskrivs vid personliga skäl.

Med de föreslagna förändringarna blir skiljelinjen mellan arbetsbrist och personliga skäl viktigare än tidigare (jfr SOU 2020:30 s 404). Det skydd mot godtycke som turordningsreglerna ska tillgodose faller helt bort i många fall. Enligt utredningen framgår att medeltalet uppsagda vid arbetsbristuppsägningar är tio personer (SOU 2020:30 s 427). I och med att kretsen också begränsas kan arbetsgivaren tydligare peka ut vissa enheter. Att undanta fem personer från turordningen innebär också att i alla de fall där neddragningarna berör en begränsad krets personer kan arbetsgivaren fritt välja vem som ska gå. Det är rimligt att arbetsgivaren väljer att behålla personer med en kompetens som är mest värd för företaget. Det är ju också själva syftet med det utökade undantaget. Samtidigt öppnar förslaget för att skäl som sjukdom, ålder, lägre produktivitet och andra personliga skäl ligger bakom urvalet. I mindre företag blir effekten ännu större. Som utredningen påpekar är det i framförallt mindre företag lagreglerna om turordning får störst direkt betydelse eftersom dessa i mindre utsträckning träffar kollektivavtal om en annan ordning (SOU 2020:30 s 404, s 408).

En stor risk finns att sammansättningen av den arbetskraft som är kvar i arbete kommer att förändras. Det finns också skäl att fundera över i vilken mån de föreslagna förändringarna påverkar möjligheten för äldre att arbeta och hur förslagen i detta avseende påverkar samhällets behov av att individer arbetar längre upp i åldrarna.

Den handlingsfrihet som en sådan lösning ger arbetsgivaren kan också ge upphov till misstanke bland de uppsagda om att arbetsgivaren utnyttjar en arbetsbristsituation för att bli av med mindre produktiva arbetstagare. En risk finns att det i högre grad än i dag kommer att ifrågasättas om det verkligen föreligger arbetsbrist. En sådan prövning kommer att spela en viktigare roll med den utökade undantagsmöjligheten. Behovet av att få en noggrann prövning av vad som utgör arbetsbrist kan öka om förslagen genomförs. Ett sådant behov är i sig tvistedrivande.

Om förslaget om utökat undantag genomförs bör ytterligare förändringar övervägas för att motverka godtycke och rättsosäkerhet.

Utredningens uppdrag går enligt direktiven ut på att godtycke inte ska öka. Om undantagsmöjligheten utökas till fem personer finns det därför skäl att ompröva frågan om i vilken mån arbetsbrist ska kunna trumfa ut personliga skäl. Man kan i detta syfte överväga om den så vid exempelvis diskrimineringstvister viktiga omvända bevisbördan också ska gälla vid arbetsbristuppsägningar i framtiden. Det vill säga, gör arbetstagaren det sannolikt att personliga skäl ligger bakom uppsägningen måste arbetsgivaren visa att det i princip saknas personliga skäl bakom den aktuella uppsägningen.

En annan alternativ eller kompletterande möjlighet är att arbetsgivaren måste motivera varför de fem personerna ska undantas från turordningen. Syftet med undantaget är att säkerställa arbetsgivarens behov av kompetens. Det kan därför vara lämpligt att just kompetens är det skäl som ska ligga till grund för undantaget och att arbetsgivaren ska visa att så är fallet.

Det finns också skäl att påtala det uppenbara – behovet för arbetsgivare att träffa avtalsturlistor minskar med de av utredningen föreslagna ändringarna. Balansen mellan parterna när förhandlingar sker ändras också till arbetsgivarens fördel.

Sammanfattningsvis: Med förslaget om en utökad möjlighet att undanta personer från turordningen är det rimligt att anta att misstanke om fingerad arbetsbrist i fler fall kommer att leda till tvist. Det finns också skäl att ompröva den nu gällande huvudregeln om att förekomst av arbetsbrist exkluderar betydelsen av personliga skäl. En annan möjlighet är att arbetsgivaren måste motivera varför vissa personer ska undantas från turordningen och anföra godtagbara skäl som kopplas till kompetens.

Juridiska fakultetsnämnden avstyrker därför förslaget i dess nuvarande form. Förslaget riskerar att leda till att svagare grupper på arbetsmarknaden i högre grad slås ut. En diskussion om hur en sådan utveckling ska motverkas bör ingå i det fortsatta beredningsarbetet liksom andra av fakultetsnämnden lämnade förslag i syfte att modifiera en sådan utveckling.

Förslagen om kvalifikationer och kompetensutveckling

För de arbetstagare som inte undantas från turordningen och som endast efter omplacering kan erbjudas arbete hos arbetsgivaren föreslås att arbetsgivaren inte längre ska behöva erbjuda viss upplärning (den föreslagna 22 d § 2 st). Kompetens eller rättare sagt kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna ska finnas från start. Detta gör att arbetsgivarna inte behöver drabbas av några kostnader i form av produktionsbortfall under en övergångsperiod. Begreppen kompetens och kvalifikationer är inte identiska. Kvalifikationer tar sikte på de krav som kan ställas på arbetstagaren och kopplar också till lämplighet (SOU 2020:30 s 419 f).

För de arbetstagare som inte har de efterfrågade kvalifikationerna oavsett om de är relativt enkla att uppnå leder förslaget till att turordningsreglerna inte är till någon som helst nytta för dem. För anställda med efterfrågade kvalifikationer stärks möjligheterna att kvarstå i arbete.

Samtidigt innehåller förslaget nya lagstadgade skyldigheter för arbetsgivaren att ge arbetstagaren kompetensutveckling under anställningen. En sådan skyldighet kan kompensera för det minskade anställningsskydd som den föreslagna ändringen i 22 d § 2 st innebär och modifiera dess konsekvenser. Den kan också mildra konsekvenserna av fempersonerundantaget genom att öka möjligheten för arbetstagarna att inhämta efterfrågad kompetens.

Den föreslagna skyldigheten att erbjuda arbetstagarna kompetensutveckling är begränsad till den aktuella verksamheten och ska vara skälig. Hänsyn ska tas till det aktuella företags specifika förutsättningar. Förslaget innebär dock att även tidsbegränsat anställda efter viss kvalifikationstid får rätt till kompetensutveckling, vilket är mycket positivt (den föreslagna 21 a §). Skyldigheten kan sanktioneras först när arbetstagaren sägs upp på grund av arbetsbrist (den föreslagna 38 b §). Sanktionen består av ett normerat skadestånd om två eller tre månadslöner.

Enligt utredningen speglar den sammanlagda effekten av förändringarna i turordningsreglerna och det nya kravet på kompetensutveckling en ny syn på anställningsskyddet – 'skyddet ska sålunda i minskad utsträckning ta sikte på arbetstagarens rätt att vara kvar hos en viss arbetsgivare - kanske under lång tid - och i ökad omfattning ta sikte på arbetstagarens möjligheter att vara anställningsbar på arbetsmarknaden i stort' – stärkt kompetens kan naturligtvis förbättra också möjligheten att vara kvar hos 'just den aktuella arbetsgivaren vid en arbetsbrist, men då främst ikraft av arbetstagarens kompetens och inte i första hand på grund av lång anställningstid' (SOU 2020:30 s 388).

Problemet är dock att andra egenskaper än sådana som man i teorin kan förändra kan bli de som avgör vilka som ska stanna och inte. Begreppen kompetens och kvalifikationer är inte identiska. Dvs det kompetensbehov som motiverar utredningens förslag får en mycket vid innebörd – de som presterar bäst är de som får stanna. Prestationen kan vara kopplad till andra personliga egenskaper än sådana som normalt sätt påverkas av kompetensutveckling. Förslaget bygger på antagandet att produktiviteten i företagen därmed kan öka, men frågan är vad som sker med ett samhälle när enbart de högpresterande och fogliga kan räkna med att kvarstå i anställning.

Begreppen i den föreslagna 22 d § och 21 a § bör därför synkroniseras.

Det är också viktigt att uppmärksamma att kompetensutvecklingskyldigheten kommer att få olika betydelse i olika branscher och för olika personer. Inom den sektor som beskrivs som

lågkvalificerad servicesektor, där det också finns många mindre företag, finns risk för att kompetensutvecklingskyldigheten blir mer begränsad (jfr SOU 2020:30 s 319). För personer med lägre eller äldre utbildning kan dessutom den nivå på kompetensutveckling som förslaget innebär vara otillräcklig för att möta företagets behov. Rätten att bli kompetensutvecklad kommer i dessa fall att få mindre betydelse för möjligheten att bevara arbetet vid en arbetsbristsituation. Ges inte någon kompetensutveckling ökar inte heller arbetstagarens möjlighet att bli 'anställningsbar på arbetsmarknaden i stort' (jfr SOU 2020:30 s 388).

En sanktion i form av ett normerat skadestånd på två eller tre månadslöner kan utgå om kompetensutvecklingskyldigheten inte uppfyllts när arbetstagaren sagts upp på grund av arbetsbrist. Detta kan uppfattas som en svag tröst om man förlorar arbetet på grund av en kompetensbrist som arbetsgivaren skulle kunnat undanröja om skyldigheten uppfyllts. Det finns därför skäl att fundera över om sanktionen är tillräcklig.

Skulle exempelvis arbetstagarens kompetensbrist kunnat undanröjas om arbetsgivaren uppfyllt sitt kompetensutvecklingsansvar så skulle sanktionen kunna motsvara den som gäller när saklig grund saknas (se utredningens förslag s 444, och s 476 argument mot ekonomiskt skadestånd).

Utredningen ger några sakliga skäl som talar mot en sådan lösning. Det skulle komplicera förfarandet vid arbetsbrist och skapa osäkerhet kring saklig grundbegreppet (SOU 2020:30 s 445). Det står dock klart att de förändringar som föreslås i betänkande sammantaget påverkar saklig grundbegreppet och framförallt risken för att det som hittills har ansetts vara osakliga skäl i större utsträckning ligger till grund för uppsägningsbeslut. För att motverka denna risk och göra kompetensutvecklingsansvaret mer konkret finns goda skäl att koppla samman sanktionsnivån för dessa frågor. Det finns också skäl som Carin Ulander-Wänman pekat på i sin forskning att staten går in och bidrar till de kostnader som en relevant kompetensutveckling kan uppgå till (se vidare diskussion i SOU 2020:30 s 447f).

Kompetensutveckling och omställning är centrala för att arbetstagare ska kunna konkurrera på den allt mer föränderliga arbetsmarknaden. Detta är okontroversiellt men sätter fingret på ett problem med uppdraget som sådant. De tänkta fördelarna med de förändringar som föreslås ska inte bara komma arbetsgivare till del utan samhället i stort. Som förslagen är utformade upprätthålls inte balansen mellan parterna. När ett så omfattande omtag av arbetsrätten planeras är det inte givet att enbart arbetsgivare och arbetstgares ansvar aktualiseras. Med aktuella förslag övergår risk i stor utsträckning från arbetsgivare till arbetstagare. För att modifiera denna obalans är det inte givet att risken ska läggas tillbaka på arbetsgivaren. Istället finns det skäl att överväga vad staten kan bidra med i detta sammanhang. Denna fråga låg utanför utredningens förslag. Det är dock en nödvändig komponent för att åstadkomma balanserade förändringar (SOU 2020:30 s 440).

För övrigt tillstyrker fakultetsnämnden de föreslagna bestämmelserna om information kopplad till kompetensutvecklingskyldigheten.

Minska kostnader för uppsägning

Utredningen föreslår därutöver två radikala förändringar av tvisteförfarandet när tvist uppstår om saklig grund föreligger och om möjligheten att yrka ogiltighetsförklaring när saklig grund saknas för företag med högst 15 anställda.

Enligt gällande rätt består anställningen vid tvist om saklig grund föreligger när arbetstagaren yrkar ogiltighet om inte arbetsgivaren genom begäran om interimistiskt beslut gör det 'mer eller mindre uppenbart' att saklig grund föreligger (34 § LAS). Enligt 35 § LAS gäller motsatt utgångspunkt vid avsked. Anställningen består inte vid tvist om inte arbetstagaren kan visa övervägande skäl för talar för att omständigheterna inte ens skulle ha räckt till för saklig grund för uppsägning. Enligt utredningens förslag ska utgångspunkten för tvist om laga grund vid avsked

utvidgas till att också gälla vid ogiltighetstalan om saklig grund. Enligt förslaget ska anställningen inte bestå under tvist om inte arbetstagaren kan visa sannolika skäl för att saklig grund för uppsägning eller laglig grund för avsked saknas. Förslaget utgör en betydande lättnad för arbetsgivaren. För arbetstagaren innebär det en ökad utsatthet. Möjligheten att återgå till arbetet om det visar sig att saklig grund saknas försämras. Dessutom leder förslaget till att arbetstagaren efter uppsägningstiden står utan lön under den tid som tvisten pågår. Visar det sig emellertid att uppsägningen inte var sakligt grundad får arbetstagaren enligt förslaget ett högre ekonomiskt skadestånd än vad som gäller i dag. Det ekonomiska skadeståndet normeras till minst 8 månader. Det innebär i praktiken en ökning på två månadslöner. Det är uppenbart att det inte motsvarar lön under ett års tid, som är en rimlig om än relativt kort uppskattning av hur länge en tvist kan pågå innan den avgörs. Risker förflyttas från arbetsgivaren till arbetstagaren. För att effekten av förslaget inte ska leda till i ekonomiskt hänseende orimliga resultat för arbetstagaren måste försörjning från någon annan källa säkerställas under tvistens löptid. Detta är ytterligare ett exempel på att utredningens förslag måste kompletteras för att en balanserad lösning ska kunna nås. Fakultetsnämnden avstyrker därför förslagen i sin nuvarande form.

Därutöver föreslås att möjligheten att yrka på ogiltighetsförklaring vid tvist, om saklig grund för uppsägning och laga grund för avsked föreligger, föreslås tas bort för företag med högst 15 anställda. Det innebär att anställningen aldrig kvarstår vid tvist och att möjligheten att komma tillbaka till arbetsplatsen utgår. Skadeståndsnivåerna när kraven för saklig grund och laga grund ej är uppfyllda förändras så att miniminivån blir åtta månadslöner. För arbetstagare som arbetar i företag med högst 15 anställda försämras därmed situationen högst påtagligt. Förslaget uppfyller kravet för minskade kostnader för arbetsgivare men balansen mellan arbetstagare och arbetsgivare rubbas. Det innebär också att anställningsskyddet för arbetstagare som arbetar i företag av olika storlek kommer att skilja sig åt. Det är en principiell utgångspunkt som är svår att försvara ur rättvisesynpunkt. Det nu gällande tvåpersoner-undantaget i 22 § LAS har ett annat syfte. Att mindre företag har ett behov av att minska sina kostnader vid tvister av detta slag är dock förståeligt. Risker genom förslaget flyttas emellertid näst intill ensidigt över till arbetstagaren. Enligt aktuell och tidigare utredningar (SOU 2012:62) tillämpas inte ogiltighetsförklaringen i praktiken på ett sådant sätt att arbetstagare återgår i anställning, istället ligger regeln till grund för de högre normerade skadeståndsnivåer som aktualiseras enligt 39 § LAS. Förslaget i denna del kommer i praktiken innebära att skadan att bli uppsagd alternativt avskedad i strid med 7 och 18 §§ LAS bedöms vara lägre för arbetstagare som arbetar i mindre företag än för andra arbetstagare eftersom det normerade skadeståndet i 39 § inte blir aktuellt för mindre företag. Det finns starka skäl att ompröva denna lösning i den fortsatta beredningen av lagförslagen. En lösning som balanserar parternas intressen på ett bättre sätt efterfrågas. Fakultetsnämnden avstyrker därför förslaget.

Bättre balans i anställningsskyddet för arbetstagare med olika anställningsvillkor

Enligt kommittédirektiven ska utredningen överväga författningsförslag i syfte att skapa en bättre balans i anställningsskyddet för arbetstagare med olika anställningsvillkor. Utredningen föreslår av detta skäl att kvalifikationstiden för företrädesrätten till återanställning för arbetstagare med allmän visstidsanställning ska förkortas. Enligt förslaget ska kvalificeringstiden för återanställning kortas från 12 till 9 månader. Därutöver ska arbetstagare med allmän visstidsanställning efter motsvarande kvalificeringsperiod få rätt till företrädesrätt till tillsvidareanställning och provanställning hos arbetsgivaren under den tid som anställningen pågår. Fakultetsnämnden anser att förslagen är vällovliga. En central fråga i sammanhanget är hur kvalificeringstiden beräknas. Den frågan berör också till stor del omvandlingsregeln i 5a§ LAS. Det finns därför skäl att i det fortsatta beredningsarbetet beakta behovet av att omvärdera nuvarande beräkningsunderlag. Det finns här skäl att beakta de förslag som lämnats i utredningen om hållbart arbetsliv över tid (SOU 2019:5) och det förslag som gäller arbetstidens beräkning för t ex intermitterande anställda.

Remissvaret har på fakultetsnämndens uppdrag beslutats av dekanus, professor Jessika van der Sluijs. Yttrandet har beretts av professor i arbetsrätt, Petra Herzfeld Olsson. Föredragande har varit kanslichef Catharina Sitte Durling. Yttrandet har expedierats av Juridiska fakultetskansliet.



Jessika van der Sluijs

Catharina Sitte Durling