



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

Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet har genom remiss anmodats att yttra sig i rubricerat ärende. Fakultetsnämnden får härmed lämna följande synpunkter.

Inledning

Utredningen har haft i uppdrag att lämna förslag på en reformering av lagen (1982:80) om anställningsskydd (hädanefter LAS). Dess uppdrag har styrts av kommittédirektiv 2019:17 av vilket det framgår en del specifika och ett övergripande direktiv. Utgångspunkter för utredarens förslag har varit att arbetsgivare ska få ökad flexibilitet vad gäller personalstyrkans sammansättning samtidigt som arbetsgivare ska få ett större ansvar för anställdas kompetensutveckling och omställningsförmåga. En grundläggande balans mellan arbetsmarknadens parter ska upprätthållas i och med förslaget.

En inledande kommentar är att förslaget riskerar att, särskilt tillsammans med genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet (Ds 2020:14 Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet), göra LAS mer svåröverskådlig och komplicerad. Att den nuvarande 22 § delas upp i sex paragrafer är till exempel knappast motiverat. En stor del av remissvaret rör effekten av samspelet mellan de föreslagna förändringarna. Slutsatserna kan sammanfattas som följer. För det första går de föreslagna ändringarna i turordningsreglerna 22 d § onödigt långt i att ersätta "tillräckliga kvalifikationer" med "vid omplaceringstillfället utan upplärning och utbildning har kvalifikationer". För det andra behöver den föreslagna lösningen beträffande arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling omarbetas om reglerna ska garantera att arbetstagare får kompetensutveckling. Förslaget innebär i sin nuvarande form snarare att ett avgångsvederlag införs i vissa specifika situationer. För det tredje avstyrks förslaget att avskaffa möjligheten att ogiltigförklara uppsägningar och avsked i mindre företag. För det fjärde bör övervägas om ändringar i regler för visstidsanställda istället bör göras i omvandlingsreglerna för visstidsanställningar. Vad slutligen angår frågan om en balans mellan arbetsmarknadens parter upprätthålls genom förslaget, förändrar de föreslagna reglerna incitamenten att lösa tvister i förhandlingar och förutsättningarna för sådana lösningar. Förslagen skapar vidare en skillnad mellan företag av olika storlek som i sig kan ha olyckliga konsekvenser



också för de mindre företagen och dessas förmåga att växa. Skälen för dessa synpunkter utvecklas nedan.

Ändringar i turordningsreglerna

Utredarens uppdrag har varit att utarbeta författningsförslag för tydligt utökade undantag från turordningsreglerna i anställningsskyddslagen (dir. s. 8). Förslaget innebär att dagens 22 § LAS delas upp i sex stycken paragrafer, 22 § samt 22 a–22 e §§. Förslaget till undantag från turordning framgår av 22 e § och innebär att arbetsgivare, oavsett storlek, får undanta fem arbetstagare med särskild betydelse för verksamheten. Undantaget begränsas genom att det endast kan tillämpas en gång under en tremånadersperiod. Regeln är tydlig och ligger väl i linje med det uppdrag som ges i kommittédirektiven.

Förutom det utökade undantaget föreslås en rad andra ändringar i 22 §. Av materiell betydelse är att arbetstagarorganisationer enligt förslaget inte ska kunna begära att turordningskretsar slås samman (22 c §), att arbetsgivaren ska avgöra vem som ska sägas upp om två arbetstagare har lika lång anställningstid (22 d § 1 st.) och att om en arbetstagare endast kan beredas fortsatt anställning hos arbetsgivaren efter omplacering måste arbetstagen ha kvalifikationer vid omplaceringstillfället för att få företräde till en tjänst (22 d § 2 st.). Med det sistnämnda förslaget har utredningen velat frångå den nu gällande ordningen att en omplacerad arbetstagare har rätt till viss upplärningstid vid omplacering till en ny tjänst ("tillräckliga kvalifikationer"). Rätten till viss upplärningstid framgår inte direkt av lagtext utan av förarbeten och praxis (se prop. 1973:129 s. 159–160 och till exempel AD 2013 nr 11). Utredningen menar att en sådan ordning inte är möjlig att försvara utan att företräde istället ska förutsätta att arbetstagen har kompetens vid omplaceringstillfället (s. 418–419). Regeln tillgodoser därmed intresset att lagstiftningens tyngdpunkt ska förskjutas från tid hos arbetsgivaren till kompetens, eftersom en arbetstagare med längre anställningstid som endast efter omplacering kan beredas fortsatt anställning har mindre chans att "slå ut" en arbetstagare med kortare anställningstid. Åtminstone i ett inledande skede kan förändringen i sig vara tvistedrivande, för att den nya regelns gränser ska fastställas i rättstillämpningen (det nya kriteriet "utan upplärning"). Är avsikten att ändra rådande praxis kan förvisso en lagändring vara nödvändig, men den föreslagna lösningen riskerar skapa fler problem än den löser. Den systematiska enheten med reglerna om återanställning i 25–26 §§ bryts också i och med att begreppet "tillräckliga kvalifikationer" föreslås finnas kvar i 25 § och i den föreslagna 25 c § 2 st.

Den föreslagna ändringen i turordningsreglerna har också samband med införandet av en rätt till kompetensutveckling i den föreslagna 21 a §. Den rätt till skälig upplärningstid som enligt nu gällande regler anses ligga i "tillräckliga kvalifikationer" enligt 22 § 4 st. kan enligt förslaget tas bort, eftersom den (indirekta) rätt till kompetensutveckling som regeln om tillräckliga kvalifikationer kan sägas innebära flyttas till annan plats i LAS



(jmf avsnitt 7.2 s. 445–446). Arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling behandlas i det följande. Eftersom reglerna hänger samman med sanktionsbestämmelserna återkommer de vidare i behandlingen nedan.

Arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling

Utredarens uppdrag har varit att utarbeta författningsförslag för att inom ramen för anställningen stärka arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling och anställdas omställningsförmåga (dir. s. 11). Utredaren föreslår två nya bestämmelser i LAS, 21 a och 21 b §§. Enligt den sistnämnda bestämmelsen ska arbetsgivaren vara skyldig att på arbetstagarens begäran lämna information till arbetstagaren om den kompetensutveckling som denne fått. Vidare föreslås att arbetsgivaren ska vara skyldig att fortlöpande informera arbetstagarorganisationerna om riktlinjerna för kompetensutvecklingen (ändrade 19 respektive 19 a §§ lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, MBL). Så länge inte kompetensutvecklingen framgår av kollektivavtal har vare sig arbetstagare eller arbetstagarorganisationer möjlighet att påverka innehållet i kompetensutvecklingen. Ger arbetsgivaren information har arbetsgivaren fullgjort sina skyldigheter enligt bestämmelserna. Vidare bör reglerna om information samordnas med ändringar i LAS till följd av förslaget till genomförande av arbetsvillkorsdirektivet, i vilket föreslås att arbetsgivaren ska vara skyldig att ”i förekommande fall” informera arbetstagaren om utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren (Ds 2020:14 Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet, förslaget till 6 c § 9).

Av den föreslagna 21 a § framgår att arbetsgivaren i skälig utsträckning ska erbjuda arbetstagaren kompetensutveckling inom ramen för anställningen, samt en lista över vad som särskilt ska beaktas i skälighetsbedömningen. Det ska enligt förslaget finnas möjlighet att utforma andra regler för kompetensutveckling i kollektivavtal. Utredning ger inga konkreta anvisningar för vare sig innehåll i eller omfattning av kompetensutvecklingen, men gör klart att förpliktelsen endast omfattar kompetensutveckling inom ramen för arbetsgivarens verksamhet (s. 462–463). Någon rätt till omställning är det alltså inte fråga om, även om utredningen menar att det skulle stärka anställningsskyddet i mer modern mening. Utredningen stannar dock vid att en sådan skyldighet skulle vara olämplig med tanke på att det skulle ge arbetsgivaren förpliktelser som ligger utanför avtalsrelationen mellan arbetsgivare och arbetstagare (s. 440). Det kan anmärkas att den kompetensutveckling som arbetsgivaren behöver ge för att hålla personalens kompetens på tillräcklig nivå för att hålla verksamheten konkurrenskraftig på lång sikt rimligen ges av arbetsgivaren utan skyldighet, och att införandet av en rätt till kompetensutveckling i det avseendet skulle vara att införa en skyldighet som inte behövs. Skyldigheten får förstås som en regel ägnad att garantera viss rättvisa mellan arbetstagare hos en viss arbetsgivare, snarare än en ökning av arbetstagar-kollektivets omställningsförmåga på arbetsmarknaden. Regelns effekt är emellertid beroende av vilka sanktioner som är kopplade till regeln.



Med tanke på att det inte finns någon liknande bestämmelse sedan tidigare och att vilken kompetensutveckling som anses skälig, av förklarliga skäl, behandlas mycket kort i utredningen (s. 463–465) kommer rättstillämparen att behöva definiera skäligheten från fall till fall. Det skulle i ett inledande skede kunna vara tvistedrivande—om det inte vore för att de rättsliga möjligheterna att angripa utebliven eller bristfällig kompetensutveckling är få. Den sanktionsbestämmelse som kopplats till kravet om kompetensutveckling (38 b §) tillämpas bara vid mycket specifika situationer. Om arbetsgivaren har brustit i att erbjuda skälig kompetensutveckling ska skadestånd utgå om arbetstagaren blivit uppsagd på grund av arbetsbrist eller om en tidsbegränsad anställning inte förlängs på grund av arbetsbrist. Skadeståndet begränsas enligt 38 b § 2 st. till två respektive tre månadslöner beroende på arbetstagarens sammanlagda anställningstid. Den i lag fastslagna nivån motiveras av att ett ekonomiskt eller allmänt skadestånd skulle medföra svårighet för arbetsgivare att förutse vilka skadeståndsbelopp brister i kompetensutvecklingen skulle kunna leda till (s. 467). Lösningen påminner om ett avgångsvederlag för arbetsbristuppsägningar villkorat av att arbetstagaren inte fått skälig kompetensutveckling, och den medför att det relativt sett blir billigare över tid för arbetsgivaren att inte ge kompetensutveckling (efter en inte alltför lång anställningstid kommer tiden och kostnaden för skälig kompetensutveckling att överstiga skadeståndet). I den situationen att arbetstagaren inte fått kompetensutveckling och inte får fortsatt anställning på grund av att den inte har kvalifikationer för att ”slå ut” en arbetstagare med kortare anställningstid blir skadeståndet kraftigt sänkt jämfört med nu gällande regler då ekonomiskt och allmänt skadestånd utgår för brott mot turordningsreglerna (se till exempel AD 2011 nr 5 och AD 2013 nr 11 i vilka allmänt skadestånd på 50 000 kr och ekonomiskt skadestånd motsvarande 15 respektive elva månadslöner dömdes ut). Slutsatsen blir att den rätt till kompetensutveckling som föreslås, i den situationen som nu beskrivits, inte ger en mycket starkare rätt än den indirekta rätt till kompetensutveckling i 22 § 4 st. som enligt förslaget ska tas bort. Har arbetsgivaren i sådant fall brustit i att erbjuda kompetensutveckling blir skadeståndet betydligt lägre i förslaget än vad som gäller i dagsläget. I den situationen att arbetstagaren inte kunnat beredas fortsatt anställning efter omplacering blir skadeståndet av naturliga skäl dock högre (eftersom en direkt rätt till kompetensutveckling helt saknas i gällande LAS).

Det finns alltså ingen möjlighet att angripa bristande kompetensutveckling under pågående anställning, vilket utredaren motiverar med att det skulle riskera att ge upphov till ett stort antal tvister (s. 466). Det reser frågan om reglernas systematiska placering i anställningsskyddslagen, som reglerar ingående och avslutande av anställningen. Som utredningen påpekar har anställningsskyddslagen med tiden kommit att bli en lag som reglerar också anställningens innehåll (s. 462), men att rätten till kompetensutveckling kopplas till anställningens upphörande löser i sig också det systematiska



problemet. Det medel den civilrättsliga arbetsrättsliga regleringen har tillgång till är i princip skadestånd, men den föreslagna bestämmelsen i 38 b § 3 st. förstärker intrycket av att skadestånd enligt den föreslagna regleringens mönster inte är det bästa medlet för att garantera kompetensutveckling för arbetstagare. Är syftet med regleringen att arbetstagare ska uppnå högre total trygghet i arbetslivet genom att med hjälp av kompetensutveckling garanteras möjlighet att hålla sig anställningsbara, bör övervägas om inte det görs bäst med en försäkringslösning som fördelar kostnaderna av den typ som diskuteras i utredningen (s. 447–453) eller en reglering i linje med arbetsmiljölagens regler för systematiskt arbetsmiljöarbete vilka ger arbetsgivare skyldighet att bedriva systematiskt och planerligt arbete (och med en tillsynsmyndighet som övervakar). En sådan modell försvårar dock kollektivavtalslösningar, och utan kollektivavtal är arbetstagares möjlighet att utkräva rätten till kompetensutveckling med det föreliggande förslaget starkt begränsade.

Lägre och mer förutsägbara kostnader vid uppsägning

Enligt kommittédirektiven ska utredaren utarbeta författningsförslag som, särskilt för mindre arbetsgivare, innebär lägre och mer förutsägbara kostnader vid uppsägningar (dir. s. 14). Författningsförslaget innebär en förhållandevis omfattande förändring av sanktionsbestämmelserna i LAS. I korthet föreslås att samma regler ska gälla vid tvist om uppsägning som vid tvist om avsked, det vill säga att huvudregeln är att den som tvisten gäller inte har rätt att kvarstå i tjänst. Det framgår av den föreslagna 34 § 3 st. att domstol får besluta att anställning trots uppsägningen eller avskedandet ska bestå tills tvisten avgjorts slutligt om arbetstagaren kan göra sannolikt att beslutet om uppsägning eller avskedande är ogiltigt. Bestämmelsen riskerar att vara tvistedrivande eftersom arbetstagare har starkt incitament att vilja förklara anställningen gällande under tvist, då försörjningen kan vara beroende av det.

Med tanke på att LAS åtminstone som utgångspunkt är en skyddslagstiftning till arbetstagarens förmån kan det också tyckas vara aningen drastiskt att helt ta bort rätten att kvarstå i tjänst. Ett annat alternativ skulle vara att låta arbetstagaren kvarstå i tjänst under en viss tid, till exempel ett visst antal månader. Det skulle både minska arbetsgivarens kostnader och göra dem mer förutsägbara, det skulle också ge arbetstagaren ökat incitament att komma till en relativt snar förhandlingslösning.

Enligt den föreslagna 35 § ska uppsägningar och avsked inte kunna ogiltigförklaras om arbetsgivaren vid beslutet hade högst 15 arbetstagare som LAS är tillämplig på. Bestämmelsen är omständligt utformad med syfte att försäkra att den endast träffar uppsägningar som angrips för att de saknar saklig grund eller avsked som saknar grund. För att samordna med övrig lagstiftning ska undantaget bara gälla om arbetstagarens yrkande endast grundas på att åtgärden strider mot 7 eller 18 §§, det vill säga att det saknas saklig grund för uppsägning eller avskedsgrund enligt LAS. Däremot ska den



kunna ogiltigförklaras om den också strider mot till exempel diskrimineringslagen, föreningsrätten enligt MBL eller lag en (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen. I den sistnämnda lagen föreslås därför en ny regel i 8 § 2 st. som motsvarar nuvarande 34 § 2-3 st. LAS. Angrips uppsägningen eller avskedet också på annan grund än LAS är 34 § 3 st. tillämplig även i tvister mot arbetsgivare med högst 15 arbetstagare. Det ger arbetstagare ett starkt incitament att angripa uppsägningen också på annan grund än LAS, och tvister om uppsägningar eller avsked hos arbetsgivare med högst 15 arbetstagare riskerar därför att tyngas av ytterligare åberopade grunder. Tillsammans med det ovan i relation till 34 § 3 st. nämnda incitamentet att i ett interimistiskt förfarande driva att uppsägningen eller avskedet sannolikt saknar grund, riskerar alltså bestämmelsen för mindre arbetsgivare att leda till att tvister i anledning av uppsägningar blir både fler och mer komplicerade, snarare än färre och förenklade.

Nackdelarna med den föreslagna bestämmelsen överstiger alltså fördelarna, och den eftersträvade minskningen av kostnader kan uppnås utan att möjligheten att ogiltigförklara uppsägningar tas bort. Redan att anställningen inte löper under tvist medför en sådan lättnad, och det är svårt att motivera ökad börda för småföretagare som vidtar rättsenliga uppsägningar med lättnader för arbetsgivare som vidtar rättsstridiga. Är avsikten att innebörden i saklig grund ska förändras bör den ändringen av förutsebarhetsskäl göras i 7 respektive 18 §§. Om möjligheten att ogiltigförklara uppsägningar för mindre företag kvarstår undanröjs också tröskeeffekten i den föreslagna 35 § (se vidare nedan om förslaget totala effekt att det blir mindre attraktivt att vara anställd av en mindre arbetsgivare). Den negativa tröskeeffekten blir också större ju större skillnaderna är, och jämfört med nu gällande regler (där tröskeeffekten finns i 22 § 2 st.) är tröskeeffekten större i de föreslagna reglerna.

Kompletterande regler för visstidsanställda

Av kommittédirektiven framgår att utredaren ska överväga författningsförslag i syfte att skapa en bättre balans i anställningsskyddet för personal med olika anställningsformer (vistidsanställningar ska dock alltså vara undantag, varför det kan väcka vissa betänkligheter att tala om balans mellan anställningsformer). Utredaren har lagt två förslag till ändringar i reglerna om företrädesrätt; dels om kortare kvalifikationstid för företrädesrätt för arbetstagare som har en allmän visstidsanställning och som inte fått fortsatt anställning på grund av arbetsbrist (25 b §), dels en kompletterande regel i 25 c § där det framgår att den som kvalificerat sig för företrädesrätt enligt 25 b § också under vissa förutsättningar har företrädesrätt till lediga tillsvidareanställningar under pågående visstidsanställning.

Förslaget innebär att det införs en specialreglering för arbetstagare som innehar en allmän visstidsanställning. Detta kan motiveras med att allmän



visstidsanställning är en form av tidsbegränsad anställning som inte kräver saklig motivering, utan arbetsgivarens rätt att välja att anställa en person i allmän visstid begränsas i princip bara av att anställningen endast får pågå under en viss tidsperiod innan den omvandlas till en tillsvidareanställning (se 5 a §). Den föreslagna regleringen, ehuru den har skäl för sig, komplicerar dock ett redan ganska komplicerat regelverk ytterligare, med risk för ökade administrativa kostnader som följd.

I betänkandet presenteras ingen utredning om hur många arbetstagare som förväntas beröras av de föreslagna reglerna, varför det är svårt att utvärdera om nackdelarna med den ökade komplexiteten och detaljgraden vägs upp av större fördelar. Med tanke på att reglerna om företrädesrätt förutsätter att arbetsgivaren utlyser nya tjänster och, om det ska underlätta för allmänt visstidsanställda att få en tillsvidareanställning, att de tjänster arbetsgivaren utlyser är just i form av tillsvidaretjänster finns det en risk att få arbetstagare kommer att beröras. Är syftet att fler visstidsanställda ska få en tillsvidareanställning är det mer effektivt att korta kvalifikationstiden i 5 a § 1 st. LAS.

En övergripande balans mellan parterna, och mellan arbetsgivare av olika storlek

Om reglerna ska införas eller inte i sin föreslagna form är uppenbarligen en helt politisk fråga, men det kan knappast hävdas att balansen mellan arbetsgivar- respektive arbetstagarsidan är bevarad med de föreslagna reglerna. Utredningen föreslår både ändringar som är till arbetsgivarsidans fördel och förändringar som är till arbetstagarsidans fördel, men som framgår ovan kan det ifrågasättas om fördelningen av fördelar och nackdelar är jämnt fördelade mellan arbetsgivare och arbetstagare. Därutöver brukar med balans mellan arbetsmarknadens parter avses balans mellan de normbildande parterna på arbetsgivar- och arbetstagarsidan, det vill säga de parter och den nivå på vilken regler som ersätter reglerna i LAS träffas (se 2 §, i den delen förslås inga principiella ändringar).

Enligt förslaget ska reglerna även fortsättningsvis vara möjliga att avvika från genom kollektivavtal. Det kommer alltså inte finnas något rättsligt hinder mot att förhandla om (till exempel) turordningen. Som kommenteras i utredningen (s. 405) är en av turordningsreglernas funktion att de bildar utgångspunkten vid förhandlingar. I det avseendet påverkas balansen mellan parterna av att utgångspunkten i förhandlingarna skiftar till arbetsgivarsidans fördel. De förändringar som görs har också olika effekt för arbetstagare respektive arbetsgivare. Arbetsgivarens fördelar är omedelbara och konkreta, medan arbetstagarens är eventuella och abstrakta. Detsamma gäller en effekt-om sådan finns-på företagets lönsamhet och den trygghet som ligger i starka företag.

Till arbetstagarens fördel kan räknas för det första rätten till kompetensutveckling, som dock i princip är en rätt till skadestånd



motsvarande två eller tre månadslöner som bara kan göras gällande i en viss specifik situation, tillsammans med skyldigheten att lämna skriftlig information. För det andra föreslås högre så kallat normerat skadestånd enligt 39 § vid felaktiga uppsägningar och avsked, nivåerna höjs med två månader per steg. För det tredje sänks kvalificeringstiden för rätten till återanställning för den som varit anställd på allmän visstidsanställning och på grund av arbetsbrist inte får fortsatt anställning till nio månader (se förslaget till 25 b §). Det är alltså fråga om förbättringar för enskilda arbetstagare i vissa specifika situationer. I den mån de alls påverkar incitament eller utrymme för förhandlingar handlar det om utgångspunkter för nivåer på överenskommelser.

Mot det står förbättringar för arbetsgivaren som påverkar förhandlingsutrymmet vid neddragningar och uppsägningar på grund av personliga skäl. Enligt förslaget till 22 e § ska arbetsgivare oavsett storlek få undanta fem arbetstagare, vilket är ägnat att minska fackens möjlighet att förhandla om turordning vid mindre neddragningar. Enligt förslaget till 22 d § och 26 § ska arbetsgivaren utan uttryckliga krav på saklighet bestämma vilken arbetstagare som i händelse av lika anställningstid ska sägas upp respektive få företräde till återanställning, vilket minskar arbetsgivarens incitament att förhandla i sådana situationer. Båda dessa nu nämnda förändringar minskar arbetsgivarens incitament att lösa övertalighetsfrågor i förhandlingar. Enligt förslaget till 34 § och 34 a § ska huvudregeln vara att anställningen inte består under tvist, vilket minskar arbetsgivarens incitament att lösa tvister om uppsägningar av personliga skäl i förhandlingar eftersom kostnaderna för en utdragen tvist inte i första hand drabbar arbetsgivaren. Därtill är arbetstagarens möjlighet att driva tvister mindre, eftersom försörjningen inte är tryggad under tvisten heller om uppsägningen så småningom ogiltigförklaras. Incitamentet att lösa tvisten genom förhandling flyttas alltså över på arbetstagersidan, samtidigt som förutsättningarna för förhandlingarna förändras. För arbetsgivarsidan förändras alltså incitamentet att förhandla inte ifråga om nivåer på överenskommelser, utan ifråga om att alls ingå förhandlingar. Den effekten blir än större i företag med 15 eller färre anställda, vilkas uppsägningar enligt förslaget (35 §) inte ska kunna ogiltigförklaras alls om uppsägningen endast strider mot anställningsskyddslagen. "Utköp" enligt 39 §, som enligt förslaget ska bli dyrare, kommer alltså inte ifråga för arbetstagare i mindre företag, men kan rimligtvis förväntas bli vanligare för större företag om lång tid gått mellan att anställningen avslutades och att den "återuppväcks" genom ogiltigförklarande.

Förslaget kan dock också påverka balansen inte bara mellan arbetsgivar- och arbetstagersidan, utan också inom respektive partssida (ovan har berörts den förslagna regeln om kompetensutveckling i 21 a § som en regel om rättvisa mellan arbetstagare). En del av förslagets syfte, vilket följer av direktiven, är att särskilt mindre företags behov av flexibilitet ska tillgodoses bättre än i gällande reglering. De ändringar som föreslås innebär sammantaget att det



blir mindre attraktivt att vara anställd i ett mindre företag än i ett större. Det följer av den uteblivna möjligheten att inte ogiltigförklara en uppsägning i mindre företag, av nödvändigheten av en annan grund än anställningsskyddslagen för att få domstols förklaring att anställningen ska bestå under tvist, och av att det vid bedömning av rätten till kompetensutveckling enligt 21 a § bland annat ska tas hänsyn till om kompetensutvecklingen skulle bli betungande för mindre arbetsgivare (se förslaget till 21 a § 2 st. 4). Den ökade flexibiliteten för arbetsgivaren innebär mindre trygghet för arbetstagaren, i vart fall inte fullt ut kompenseras av en rätt till kompetensutveckling (som inte kan göras gällande annat än som ett skadestånd om arbetstagaren blir uppsagd på grund av arbetsbrist). Den skillnad som den förslagna lagstiftningen skapar mellan mindre företag och större (tydligast konkretiserad av tröskeln om 15 anställda i 35 §) är därför inte entydigt till små arbetsgivares fördel. För att locka till sig attraktiva arbetstagare kan mindre företag få betala högre lön för samma arbetstagare, eller på annat sätt kompensera den minskade tryggheten när arbetstagaren har möjlighet att välja anställning hos ett större företag. Priset för den ökade flexibiliteten kan alltså bli ökade kostnader för att rekrytera och hålla kvar personal.

Förslag till yttrande i detta ärende har upprättats av universitetslektor Mikael Hansson och biträdande universitetslektor Caroline Johansson med synpunkter från doktorand Erik Grahn. Yttrandet har på delegation avgivits av Juridiska fakultetens dekanus, professor Anna Singer.

Anna Singer