

Lagrådsremiss

En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden

Regeringen överlämnar denna remiss till Lagrådet.

Stockholm den 27 januari 2022

Eva Nordmark

Catharina Nordlander
(Arbetsmarknadsdepartementet)

Lagrådsremissens huvudsakliga innehåll

I lagrådsremissen lämnas förslag på en reformerad arbetsrätt. Förslagen innebär bl.a. att en uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl. Avvikelser från bestämmelserna om vad som ska utgöra sakliga skäl och om arbetsgivarens skyldighet att omplacera arbetstagare ska kunna göras genom kollektivavtal, med undantag för det statliga avtalsområdet. Alla arbetsgivare ska kunna undanta tre arbetstagare från turordningen vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Under en tvist om uppsägningens giltighet ska anställningen inte längre bestå. Det allmänna skadeståndet ska särskilt motverka ogiltiga uppsägningar och avskedanden. Avstängning från rätten till arbetslöshetsersättning ska inte tillämpas i vissa situationer. Turordning och omställningstid vid omreglering till lägre sysselsättningsgrad föreslås. Särskild visstidsanställning ersätter allmän visstidsanställning. Anställningsavtal föreslås gälla på heltid om inget annat avtalas. Kundföretag ska i vissa fall erbjuda inhyrda arbetstagare tillsvidareanställning eller betala ersättning.

I lagrådsremissen föreslås huvudsakligen ändringar i lagen (1982:80) om anställningsskydd, lagen (1974:358) om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen, lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring och lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare. Därtill föreslås följdändringar i ett flertal andra lagar.

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 30 juni 2022 och tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

Denna lagrådsremiss bygger på en överenskommelse mellan regeringen och Centerpartiet.

Innehållsförteckning

1	Beslut	5
2	Lagtext	6
2.1	Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd	6
2.2	Förslag till lag om ändring i lagen (2019:529) om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.....	22
2.3	Förslag till lag om ändring i lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.....	23
2.4	Förslag till lag om ändring i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring	26
2.5	Förslag till lag om ändring i lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare	27
2.6	Förslag till lag om ändring i lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m.	30
2.7	Förslag till lag om ändring i lagen (1986:163) om rätt till ledighet för utbildning i svenska för invandrare.....	31
2.8	Förslag till lag om ändring i lagen (1994:260) om offentlig anställning.....	32
2.9	Förslag till lag om ändring i lagen (1994:261) om fullmaktsanställning	33
2.10	Förslag till lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584)	34
2.11	Förslag till lag om ändring i lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet.....	35
2.12	Förslag till lag om ändring i lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl	36
2.13	Förslag till lag om ändring i lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete	37
2.14	Förslag till lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567)	38
3	Ärendet och dess beredning	39
4	Anställningsskyddslagen i korthet	39
5	Arbetsrätten bör reformeras	40
6	Uppsägning från arbetsgivarens sida	44
6.1	En uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl.....	44
6.2	Reglerna om sakliga skäl för uppsägning ska vara dispositiva	52
6.3	Följdändringar som gäller hänvisningar till anställningsskyddslagen	60
7	Turordning vid uppsägning	60

7.1	Möjligheten att göra undantag från turordningen ska utökas	60
8	Tvister om ogiltigförklaring	66
8.1	En anställning ska inte längre bestå under tvist	66
8.2	Följdändringar i andra lagar som hänvisar till anställningsskyddslagen	72
8.3	Det ska finnas undantag för vissa fackliga förtroendemän	73
8.4	Det allmänna skadeståndet ska motverka lagstridiga uppsägningar och avskedanden	76
8.5	Avstängning från rätten till arbetslöshetsersättning bör inte tillämpas i vissa situationer	80
9	Omreglering till lägre sysselsättningsgrad	87
9.1	Turordning och omställningstid ska införas vid omreglering till lägre sysselsättningsgrad	87
10	Särskild visstidsanställning	93
10.1	Allmän visstidsanställning ersätts av särskild visstidsanställning	93
11	Heltid som norm	101
11.1	Anställningsavtal ska anses gälla på heltid	101
12	Uthyrning av arbetstagare	104
12.1	En skyldighet att erbjuda tillsvidareanställning	104
12.2	Dispositivitet	113
12.3	Skadestånd och preskription	116
13	Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser	117
13.1	Ikraftträdande	117
13.2	Övergångsbestämmelser	119
13.2.1	Lagen om anställningsskydd	119
13.2.2	Lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen	123
13.2.3	Lagen om uthyrning av arbetstagare	123
13.2.4	Lagen om arbetslöshetsförsäkring	124
14	Konsekvenser	125
14.1	EU-rätten och Sveriges internationella åtaganden	125
14.2	Konsekvenser av förslagen	131
14.2.1	Förändringar av anställningsskyddet	131
14.2.2	Uthyrning av arbetstagare	141
14.2.3	Konsekvenser för arbetslöshetsförsäkringen	143
15	Författningskommentar	149
15.1	Förslaget till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd	149
15.2	Förslaget till lag om ändring i lagen (2019:529) om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd	171
15.3	Förslaget till lag om ändring i lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen	172

15.4	Förslaget till lag om ändring i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring	176
15.5	Förslaget till lag om ändring i lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare	178
15.6	Förslaget till lag om ändring i lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m.	185
15.7	Förslaget till lag om ändring i lagen (1986:163) om rätt till ledighet för utbildning i svenska för invandrare.....	186
15.8	Förslaget till lag om ändring i lagen (1994:260) om offentlig anställning.....	186
15.9	Förslaget till lag om ändring i lagen (1994:261) om fullmaktsanställning	187
15.10	Förslaget till lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584)	188
15.11	Förslaget till lag om ändring i lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet.....	188
15.12	Förslaget till lag om ändring i lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl	189
15.13	Förslaget till lag om ändring i lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete	190
15.14	Förslaget till lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567)	190
Bilaga 1	Sammanfattning av promemorian (Ds 2021:17)	192
Bilaga 2	Promemorians lagförslag.....	197
Bilaga 3	Förteckning över remissinstanserna	231

1 Beslut

Regeringen har beslutat att inhämta Lagrådets yttrande över förslag till

1. lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd,
2. lag om ändring i lagen (2019:529) om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd,
3. lag om ändring i lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen,
4. lag om ändring i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring,
5. lag om ändring i lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare,
6. lag om ändring i lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m.,
7. lag om ändring i lagen (1986:163) om rätt till ledighet för utbildning i svenska för invandrare,
8. lag om ändring i lagen (1994:260) om offentlig anställning,
9. lag om ändring i lagen (1994:261) om fullmaktsanställning,
10. lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584),
11. lag om ändring i lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet,
12. lag om ändring i lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl,
13. lag om ändring i lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete,
14. lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567).

2 Lagtext

Regeringen har följande förslag till lagtext.

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

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1982:80) om anställningsskydd
dels att nuvarande 4 a § ska betecknas 4 b §,
dels att 2–3, 5, 5 a, 6 c, 7, 15, 22, 25, 33, 33 d §, 34–36 och 43 §§ ska ha följande lydelse,
dels att det ska införas åtta nya paragrafer, 2 a–2 d, 4 a, 7 a, 7 b och 38 a §§, av följande lydelse.

Lydelse enligt lagrådsremissen Föreslagen lydelse
Genomförande av arbetsvillkors-
direktivet

2 §¹

Om det i en annan lag eller i en förordning som har meddelats med stöd av en lag finns särskilda föreskrifter som avviker från denna lag, ska dessa föreskrifter gälla.

Ett avtal är ogiltigt i den mån det upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag.

Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 5 §, 6 § andra och tredje styckena, 22, 25–27 och 33 d §§. Om avtalet inte har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, krävs dock att det mellan parterna i andra frågor gäller ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en sådan organisation eller att ett sådant kollektivavtal tillfälligt inte gäller. Under samma förutsättning är det också tillåtet att genom ett kollektivavtal bestämma den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 §.

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central

arbetstagarorganisation får det även göras avvikelser från 4 a, 11, 15, 21, 28, 32, 33 a, 33 b, 40 och 41 §§. Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal göra avvikelser

1. från 6 b–6 e §§ under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av

- rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter, i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794, eller

- Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, i den ursprungliga lydelsen,

2. från 30 a §, när det gäller besked enligt 15 §,

3. från 30, 30 a och 31 §§, när det gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter,

4. från 4 § andra stycket när det gäller hur ett anställningsavtal som gäller tills vidare kan upphöra vid den tidpunkt som anges i 32 a §, och

5. från 6 § första stycket, 6 h och 6 i §§ under förutsättning att avtalet respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152, i den ursprungliga lydelsen.

Avtal om avvikelser från 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av fjärde stycket har träffats för verksamhetsområdet ska tillämpas.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt tredje eller fjärde stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men som sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 a §

Ett avtal är ogiltigt i den mån det
1. upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag, om inte något annat följer av 2 b §, eller
2. avviker från 7 § första eller andra stycket, om inte något annat följer av 2 c §.

2 b §

Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 5 §, 6 § andra och tredje styckena, 7 a, 7 b, 22, 25–27 och 33 d §§. Om avtalet inte har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, krävs dock att det mellan parterna i andra frågor gäller ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en sådan organisation eller att ett sådant kollektivavtal tillfälligt inte gäller. Under samma förutsättning är det också tillåtet att genom ett kollektivavtal bestämma den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 §.

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det även göras avvikelser från 4 a, 11, 15, 21, 28, 32, 33 a, 33 b, 40 och 41 §§. Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal göra avvikelser

1. från 6 b–e §§, under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska

tillämpas för arbetstagarna än som följer av

– rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter, i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794, eller

– Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, i den ursprungliga lydelsen,

2. från 30 a §, när det gäller besked enligt 15 §,

3. från 30, 30 a och 31 §§, när det gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter,

4. från 4 § andra stycket när det gäller hur ett anställningsavtal som gäller tills vidare kan upphöra vid den tidpunkt som anges i 32 a §, och

5. från 6 § första stycket, 6 h och 6 i §§ under förutsättning att avtalet respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152, i den ursprungliga lydelsen.

Avtal om avvikelser från 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av andra stycket har träffats för verksamhetsområdet ska tillämpas.

2 c §

Genom eller med stöd av ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 7 § första stycket när det gäller vad som ska anses utgöra sakliga skäl eller andra stycket om omplacering under förutsättning att avtalet på arbetstagersidan har slutits av en

sådan sammanslutning av centrala arbetstagarorganisationer som avses i 6 § tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

En överträdelse av en bestämmelse i ett kollektivavtal enligt första stycket som har trätt i lagens ställe ska anses utgöra en överträdelse av lagen.

2 d §

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt 2 b § första eller andra stycket eller 2 c § första stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalssslutande arbetstagarorganisationen men som sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet.

Lydelse enligt lagrådsremissen Föreslagen lydelse
Genomförande av arbetsvillkors-
direktivet

3 §²

Vid tillämpning av 5 a, 6 h, 11, 15, 22, 25, 26 och 39 §§ gäller följande särskilda bestämmelser om beräkning av anställningstid: Vid tillämpning av 5 a, 6 h, 7 a, 11, 15, 22, 25, 26 och 39 §§ gäller följande särskilda bestämmelser om beräkning av anställningstid:

1. En arbetstagare som byter anställning genom att övergå från en arbetsgivare till en annan får i den senare anställningen tillgodoräkna sig också tiden i den förra, om arbetsgivarna vid tidpunkten för övergången tillhör samma koncern.

2. En arbetstagare som byter anställning i samband med att ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan övergång som omfattas av 6 b § får tillgodoräkna sig tiden hos den förra arbetsgivaren när anställningstid ska beräknas hos den senare. Detta gäller även vid byte av anställning i samband med konkurs.

3. Om det sker flera sådana byten av anställning som avses i 1–2, får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

Om en arbetstagare har haft tre eller flera särskilda visstidsanställningar enligt 5 § första stycket 1 hos samma arbetsgivare under en och samma kalender-

månad, ska även tiden mellan anställningarna räknas som anställningstid vid tillämpning av 5 a, 7 a, 15, 25 och 26 §§.

Arbetstagare som har fått återanställning enligt 25 § ska anses ha uppnått den anställningstid som krävs för besked enligt 15 § och företrädesrätt enligt 25 §.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

4 a §

Anställningsavtal gäller på heltid, om inte något annat har avtalats.

Om anställningsavtalet inte gäller på heltid, ska arbetsgivaren på arbetstagarens begäran skriftligen ange skälet till detta. Informationen ska lämnas inom tre veckor från det att begäran framställts.

5 §³

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

- 1. för allmän visstidsanställning,*
- 2. för vikariat, och*
- 3. för säsongarbete.*

- 1. för särskild visstidsanställning,*
- 2. för vikariat, eller*
- 3. för säsongarbete.*

En arbetsgivare får dock inte anställa en arbetstagare för vikariat i syfte att kringgå arbetstagarens rätt enligt 3 § andra stycket.

5 a §⁴

En allmän visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år

- 1. under en femårsperiod, eller*
- 2. under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren i form av allmän visstidsanställning,*

En särskild visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning när arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än tolv månader

- 2. under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren i form av särskild visstidsanställning, vikariat eller säsong-*

³ Senaste lydelse 2019:528.

⁴ Senaste lydelse 2016:248.

vikariat eller säsongsarbete och arbete och anställningarna följt på anställningarna följt på varandra. varandra.

En anställning har följt på en annan om den tillträtts inom sex månader från den föregående anställningens slutdag.

Ett vikariat övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod.

*Lydelse enligt lagrådsremissen Föreslagen lydelse
Genomförande av arbetsvillkors-
direktivet*

6 c §⁵

En arbetsgivare ska lämna skriftlig information till en arbetstagare om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet.

Informationen ska innehålla åtminstone följande uppgifter:

1. arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplats eller, om det inte finns någon fast eller huvudsaklig arbetsplats, uppgift om att arbetet ska utföras på olika platser eller att arbetstagaren själv får bestämma sin arbetsplats,

2. en kort specificering eller beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter och yrkesbenämning eller tjänstetitel,

3. om anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid eller om den är en provanställning, samt

a) vid anställning tills vidare: de uppsägningstider som gäller,

b) vid anställning för begränsad tid: anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen ska upphöra och vilken form av tidsbegränsad anställning som anställningen avser,

b) vid anställning för begränsad tid: anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen ska upphöra och om anställningen avser särskild visstidsanställning, vikariat eller säsongsarbete,

c) vid provanställning: provotidens längd och eventuella villkor för provanställningen,

4. begynnelselönen och andra löneförmåner, som ska anges separat, och hur ofta och på vilket sätt lönen ska betalas ut,

5. längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka eller, om detta inte går att fastställa på grund av hur arbetsgivaren förlägger arbetstiden, uppgift om anställningens arbetstidsmätt på annat sätt,

6. vad som ska gälla för övertids- eller mertidsarbete och ersättning för sådant arbete, i förekommande fall,

7. minsta tidsfrist för besked om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning samt i förekommande fall

a) att förläggningen kommer att variera mellan olika klockslag och dagar,

b) regler för skiftbyte,

8. i fråga om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag: uppgift om kundföretagens namn och adress,

9. uppgift om rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren, i förekommande fall,

10. längden på arbetstagarens betalda semester,

11. de bestämmelser som arbetsgivaren och arbetstagaren ska följa när någon av dem vill avsluta anställningsförhållandet,

12. att arbetsgivaravgifter betalas till staten samt uppgift om det skydd för social trygghet som tillhandahålls av arbetsgivaren, och

13. tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

Information enligt första stycket och andra stycket 1–7 ska lämnas så snart som möjligt, dock senast den sjunde kalenderdagen efter det att arbetstagaren har börjat arbeta. Information enligt andra stycket 8 ska lämnas så snart informationen är känd. Information enligt andra stycket 9–13 ska lämnas senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta.

Information enligt första stycket och andra stycket 1–7 ska lämnas så snart som möjligt, dock senast den sjunde kalenderdagen efter det att arbetstagaren har börjat arbeta. *Information enligt andra stycket 3 b ska oavsett anställningstidens längd lämnas i samband med att anställningen ingås när anställningen avser särskild visstidsanställning.* Information enligt andra stycket 8 ska lämnas så snart informationen är känd. Information enligt andra stycket 9–13 ska lämnas senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta.

Vissa uppgifter får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor. Det gäller uppgifterna i

1. andra stycket 3 a,

2. andra stycket 3 b i fråga om förutsättningar för anställningens upphörande,

3. andra stycket 5 i fråga om uppgifter om längd på en normal arbetsdag eller arbetsvecka, och

4. andra stycket 3 c, 4, 6, 7 b och 9–12.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

7 §⁶

Uppsägning från arbetsgivarens sida *skall vara sakligt grundad.*

Uppsägning från arbetsgivarens sida *ska grunda sig på sakliga skäl. Sakliga skäl kan vara arbetsbrist eller förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen.*

En uppsägning är inte *sakligt grundad* om det är skäligen att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.

En uppsägning är inte grundad på *sakliga skäl* om det är skäligen att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. *Om arbetsgivaren tidigare har*

⁶ Senaste lydelse 1994:1685.

berett arbetstagaren annat arbete hos sig på grund av förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, ska arbetsgivaren anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet, om det inte finns särskilda skäl.

Vid en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som sägs i 6 b § *skall* övergången i sig inte utgöra *saklig grund* för att säga upp arbetstagaren. Detta förbud *skall* dock inte hindra uppsägningar som sker av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl där förändringar i arbetsstyrkan ingår.

Om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, får den inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt 30 § eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för uppsägningen. Arbetsgivaren får dock grunda uppsägningen enbart på omständigheter som *han* har känt till mer än två månader, om tidsöverdraget berott på att *han* på arbetstagarens begäran eller med *dennes* medgivande dröjt med underrättelsen eller uppsägningen eller om det finns synnerliga skäl för att omständigheterna *får åberopas*.

Vid en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som sägs i 6 b § *ska* övergången i sig inte utgöra *sakliga skäl* för att säga upp arbetstagaren. Detta förbud *ska* dock inte hindra uppsägningar som sker av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl där förändringar i arbetsstyrkan ingår.

Om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, får den inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt 30 § eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för uppsägningen. Arbetsgivaren får dock grunda uppsägningen enbart på omständigheter som *arbetsgivaren* har känt till mer än två månader, om tidsöverdraget berott på att *arbetsgivaren* på arbetstagarens begäran eller med *arbetstagarens* medgivande dröjt med underrättelsen eller uppsägningen eller om det finns synnerliga skäl för att *åberopa* omständigheterna.

7 a §

Vid en omorganisation som på en och samma driftsenhet innebär att en eller flera arbetstagare, vars arbetsuppgifter är lika, ska erbjudas omplacering enligt 7 § andra stycket till nytt arbete som bara innebär sänkt sysselsättningsgrad, ska arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler bland de arbetstagare som har

högre sysselsättningsgrad än den lägsta som avses att erbjudas:

1. Arbetstagare med kortare anställningstid ska erbjudas omplacering före arbetstagare med längre anställningstid.

2. Erbjudande med lägre sysselsättningsgrad ska lämnas före erbjudande med högre sysselsättningsgrad.

7 b §

En arbetstagare som accepterar ett erbjudande om omplacering enligt 7 § andra stycket till nytt arbete som bara innebär sänkt sysselsättningsgrad har rätt till en omställningstid. Under omställningstiden får arbetstagaren behålla sin sysselsättningsgrad och sina anställningsförmåner. Omställningstiden börjar löpa när arbetstagaren accepterar erbjudandet och är lika lång som den uppsägningstid som skulle ha gällt vid en uppsägning från arbetsgivarens sida, dock längst tre månader.

15 §⁷

En arbetstagare som är anställd för begränsad tid enligt 5 § och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, *skall* få besked av arbetsgivaren om detta minst en månad före anställningstidens utgång. En förutsättning för rätt till sådant besked är dock att arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste tre åren. Är anställningstiden så kort att besked inte kan lämnas en månad i förväg, *skall* beskedet i stället lämnas när anställningen börjar.

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 sådant besked är dock att arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren *sammanlagt* mer än tolv månader under de senaste tre åren *eller sammanlagt mer än nio månader i särskild visstidsanställning under de senaste tre åren*. Är anställningstiden så kort att besked inte kan lämnas en månad i förväg,

⁷ Senaste lydelse 2007:390.

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, *skall* arbetsgivaren ge arbetstagaren besked om detta minst en månad innan den nya säsongen 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.

22 §⁸

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist *skall* arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler.

Innan turordningen fastställs får en arbetsgivare *med högst tio arbetstagare* oavsett antalet turordningskretsar undanta högst två arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Vid beräkningen av antalet arbetstagare hos arbetsgivaren bortses från arbetstagare som avses i 1 §. Den eller de arbetstagare som undantas har företräde till fortsatt anställning.

Har arbetsgivaren flera driftsenheter, fastställs en turordning för varje enhet för sig. Enbart den omständigheten att en arbetstagare har sin arbetsplats i sin bostad medför inte att den arbetsplatsen utgör en egen driftsenhet. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, fastställs en särskild turordning för varje avtalsområde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, *skall* inom en arbetstagarorganisations avtalsområde fastställas en gemensam turordning för samtliga enheter på orten, om

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist *ska* arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler.

Innan turordningen fastställs får en arbetsgivare, oavsett antalet turordningskretsar, undanta högst tre arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Om ett sådant undantag har gjorts, får inga ytterligare undantag göras vid en uppsägning som sker inom tre månader efter att den första uppsägningen skett.

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter, fastställs en turordning för varje enhet för sig. Enbart den omständigheten att en arbetstagare har sin arbetsplats i sin bostad medför inte att den arbetsplatsen utgör en egen driftsenhet. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, fastställs en särskild turordning för varje avtalsområde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, *ska det* inom en arbetstagarorganisations avtalsområde fastställas en gemensam turordning för samtliga enheter på orten, om organisationen

organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 29 §.

begär det senast vid förhandlingar enligt 29 §.

Turordningen för de arbetstagare som inte undantagits bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

25 §⁹

Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt 5 § och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren *har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren eller, när det gäller företrädesrätt till ny säsongsanställning för en tidigare säsongsanställd arbetstagare, sex månader under de senaste två åren och att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.*

Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt 5 § och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren *dels har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen, dels har uppnått en tillräcklig anställningstid hos arbetsgivaren. Anställningstiden ska*

1. vara sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren,

2. när det gäller företrädesrätt till ny särskild visstidsanställning, vara sammanlagt mer än nio månader i sådan anställning under de senaste tre åren, eller

3. när det gäller företrädesrätt till ny säsongsanställning för en tidigare säsongsanställd arbetstagare, vara sammanlagt mer än sex månader under de senaste två åren.

Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § första stycket och därefter till dess nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde. Vid säsongsanställning gäller företrädesrätten i stället från tidpunkten då besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § andra stycket och därefter till dess nio månader har förflutit från den nya säsongens början. Har under de nu nämnda tidsperioderna företaget,

⁹ Senaste lydelse 2007:390.

verksamheten eller en del av verksamheten övergått till en ny arbetsgivare genom en sådan övergång som omfattas av 6 b §, gäller företrädesrätten mot den nya arbetsgivaren. Företrädesrätten gäller även i de fall att den tidigare arbetsgivaren försatts i konkurs.

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter eller om det i arbetsgivarens verksamhet finns olika kollektivavtalsområden, gäller företrädesrätten anställning inom den enhet och det avtalsområde där arbetstagaren var sysselsatt när den tidigare anställningen upphörde. *Finns det i ett sådant fall* flera driftsenheter på samma ort, *skall* inom en arbetstagarorganisations avtalsområde företrädesrätten gälla arbetsgivarens samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 32 §.

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter eller om det i arbetsgivarens verksamhet finns olika kollektivavtalsområden, gäller företrädesrätten anställning inom den enhet och det avtalsområde där arbetstagaren var sysselsatt när den tidigare anställningen upphörde. *Om det i ett sådant fall finns* flera driftsenheter på samma ort, *ska* inom en arbetstagarorganisations avtalsområde företrädesrätten gälla arbetsgivarens samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 32 §.

33 §¹⁰

Vid uppsägning av en arbetstagarare som har fyllt 68 år ska följande bestämmelser inte tillämpas:

1. 7 § om *saklig grund* för uppsägning,
2. 8 § andra stycket om innehållet i ett uppsägningsbesked,
3. 9 § om skyldighet för arbetsgivaren att uppge grunden för uppsägningen, och
4. 34 § om ogiltigförklaring av uppsägning.

33 d §¹¹

För en arbetstagarare som har fyllt 68 år övergår inte en *allmän* visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning enligt 5 a §.

För en arbetstagarare som har fyllt 68 år övergår inte en *särskild* visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning enligt 5 a §.

34 §¹²

Om en arbetstagarare sägs upp utan *saklig grund*, *skall* uppsägningen förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren. Detta gäller dock *ej*, om uppsägningen angräps endast därför att den strider mot turordningsregler.

Om en arbetstagarare sägs upp utan *sakliga skäl*, *ska* uppsägningen förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren. Detta gäller dock *inte* om uppsägningen angräps endast därför att den strider mot turordningsregler.

¹⁰ Senaste lydelse 2019:528.

¹¹ Senaste lydelse 2019:528.

¹² Ändringen innebär bl.a. att tredje stycket tas bort.

Uppkommer tvist om en uppsägningens giltighet, upphör ej anställningen till följd av uppsägningen förrän tvisten har slutligt avgjorts. Arbetstagaren får inte heller avstängas från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen annat än om det finns särskilda skäl. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ så länge anställningen består.

Domstol kan för tiden intill det slutliga avgörandet besluta att anställningen skall upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid den senare tidpunkt som domstolen bestämmer eller att en pågående avstängning skall upphöra.

35 §¹³

Har en arbetstagare blivit avskedad under omständigheter som inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning, skall avskedandet förklaras ogiltigt på yrkande av arbetstagaren.

Om ett sådant yrkande framställs, kan domstol besluta att anställningen trots avskedandet skall bestå tills tvisten har slutligt avgjorts.

Har en domstol meddelat beslut enligt andra stycket, får arbetsgivaren inte avstänga arbetstagaren från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett avskedandet. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ så länge anställningen består.

36 §

Ett anställningsavtal, som har tidsbegränsats i strid mot 4 § första stycket, skall förklaras gälla tills vidare på yrkande av arbetstagaren.

Vid tvist om ogiltighet av en uppsägning kan domstol inte för tiden fram till det slutliga avgörandet besluta att anställningen ska bestå efter uppsägningstidens utgång.

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

Vid tvist om ogiltighet av avskedande kan domstol inte för tiden fram till det slutliga avgörandet besluta att anställningen ska bestå.

Ett anställningsavtal som har tidsbegränsats i strid mot 4 § första stycket ska förklaras gälla tills vidare på yrkande av arbetstagaren.

¹³ Ändringen innebär bl.a. att tredje stycket tas bort.

Om ett sådant yrkande framställs, kan domstol besluta att anställningen trots avtalet *skall* bestå tills tvisten har slutligt avgjorts. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ så länge anställningen består

Om ett sådant yrkande framställs, kan domstol besluta att anställningen trots avtalet *ska* bestå tills tvisten har slutligt avgjorts. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ så länge anställningen består.

Första och andra styckena tillämpas inte för vikariat, om grunden för arbetstagarens yrkande bara är att arbetsgivarens syfte med anställningen varit att kringgå arbetstagarens rätt enligt 3 § andra stycket.

38 a §

Om en uppsägning enligt 7 § eller ett avskedande enligt 18 § ogiltigförklarats och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär ska bestämmas, ska särskilt syftet att motverka överträdelser av dessa bestämmelser beaktas.

Även när talan förs om ogiltighet av avskedande ska syftet att motverka överträdelser av 18 § särskilt beaktas när ersättning för kränkning bestäms vid ett lagstridigt avskedande men där det funnits sakliga skäl för uppsägning.

43 §¹⁴

Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Mål som avses i 34–36 §§ *skall* handläggas skyndsamt.

Ett yrkande om beslut enligt 34 § tredje stycket, 35 § andra stycket eller 36 § andra stycket får inte bifallas utan att motparten har *beretts* tillfälle att yttra sig. Om ett dröjsmål skulle medföra risk för skada, får dock domstolen omedelbart bifalla yrkandet att gälla till dess annat beslutas. Beslut som en

Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Mål som avses i 34–36 §§ *ska* handläggas skyndsamt.

Ett yrkande om beslut enligt 36 § andra stycket får inte bifallas utan att motparten har *fått* tillfälle att yttra sig. Om ett dröjsmål skulle medföra risk för skada, får dock domstolen omedelbart bifalla yrkandet att gälla till dess *något* annat beslutas. Beslut som en tingsrätt har meddelat under rättegången får överklagas särskilt.

tingsrätt har meddelat under rättegången får överklagas särskilt.

1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.
4. Den nya bestämmelsen i 2 a § andra stycket 2 gäller för avtal som har ingåtts den 1 januari 2022 eller senare för att gälla för tiden efter den 30 september 2022. Vid vilken tidpunkt ett kollektivavtal ska anses ha upphört att gälla får avgöras i enlighet med Arbetsdomstolens praxis angående 26 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.
5. De nya bestämmelserna i 7 a och 7 b §§ tillämpas inte i fråga om omplaceringserbjudanden som lämnas före den 1 oktober 2022.
6. För avtal om en allmän visstidsanställning som pågår den 1 oktober 2022 gäller för tiden därefter 5 a § i den äldre lydelsen i fråga om anställningens övergång till tillsvidareanställning.
7. Vid bedömningen av om en särskild visstidsanställning har övergått till en tillsvidareanställning enligt 5 a § i den nya lydelsen ska dock även tidigare anställningstid i allmän visstidsanställning få beaktas när det gäller tid i allmän visstidsanställning från och med den 1 mars 2022. Tid i allmän visstidsanställning före den 1 mars 2022 ska inte beaktas.
8. Vid tillämpning av 15 och 25 §§ i den nya lydelsen ska en allmän visstidsanställning som pågår den 1 oktober 2022, för tiden därefter, anses vara tidsbegränsad enligt 5 § såsom särskild visstidsanställning.
9. Om en arbetsgivare före den 1 oktober 2022 har sagt upp eller avskedat en arbetstagare, eller har inlett ett förfarande för uppsägning eller avskedande genom en förhandlings-framställning, en underrättelse eller ett varsel, gäller äldre föreskrifter fortfarande för frågor som har att göra med den uppsägningen eller det avskedandet.
10. Vid uppsägning på grund av arbetsbrist gäller fortfarande 22 § i den äldre lydelsen, om arbetsgivare före den 1 oktober 2022 har begärt förhandling enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet i den frågan.
11. För en begäran om skriftlig information om skälet för deltid enligt den nya bestämmelsen i 4 a § andra stycket som har lämnats till arbetsgivaren under perioden före den 1 januari 2023 har arbetsgivaren tre månader på sig att lämna information till arbetstagen.

2.2 Förslag till lag om ändring i lagen (2019:529) om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

Härigenom föreskrivs att 33 och 33 d §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd i stället för lydelsen enligt lagen (2019:529) om ändring i den lagen ska ha följande lydelse.

Lydelse enligt SFS 2019:529

Föreslagen lydelse

33 §¹

Vid uppsägning av en arbetstagare som har fyllt 69 år ska följande bestämmelser inte tillämpas:

1. 7 § om *saklig grund* för uppsägning,
2. 8 § andra stycket om innehållet i ett uppsägningsbesked,
3. 9 § om skyldighet för arbetsgivaren att uppge grunden för uppsägningen, och
4. 34 § om ogiltigförklaring av uppsägning.

33 d §²

För en arbetstagare som har fyllt 69 år övergår inte en *allmän* visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning enligt 5 a §.

För en arbetstagare som har fyllt 69 år övergår inte en *särskild* visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning enligt 5 a §.

¹ Senaste lydelse 2019:528

² Senaste lydelse 2019:528

2.3 Förslag till lag om ändring i lagen (1974:358) om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1974:358) om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen

dels att 8 och 12 §§ ska ha följande lydelse,

dels att det ska införas två nya paragrafer, 8 a och 8 b §§, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

8 §¹

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist och vid permittering *skall* facklig förtroendeman, utan hinder av 22 § lagen (1982:80) om anställningsskydd, ges företräde till fortsatt arbete, om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. *Kan förtroendemannen endast efter omplacering* beredas fortsatt arbete, gäller som förutsättning för att *han skall* ges företräde att han har tillräckliga kvalifikationer för detta arbete.

Uppsägning som sker i strid med första stycket *skall* på yrkande av förtroendemannen förklaras ogiltig. Härvid *skall* 34 § *andra och tredje styckena*, 37, 39, 40 och 42 §§ *samt* 43 § *andra stycket* lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla.

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist och vid permittering *ska en* facklig förtroendeman, utan hinder av 22 § lagen (1982:80) om anställningsskydd, ges företräde till fortsatt arbete, om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. *Om förtroendemannen endast efter omplacering kan* beredas fortsatt arbete, gäller som förutsättning för att *förtroendemannen ska* ges företräde att han *eller hon* har tillräckliga kvalifikationer för detta arbete.

Uppsägning som sker i strid med första stycket *ska* på yrkande av förtroendemannen förklaras ogiltig. Härvid *ska* 37, 39, 40 och 42 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla.

8 a §

Vid en tvist om giltigheten av en uppsägning av en facklig förtroendeman, som har särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen, upphör inte förtroendemannens anställning till följd av uppsägningen förrän tvisten slutligt har avgjorts.

¹ Senaste lydelse 1982:87.

En sådan förtroendeman får inte stängas av från arbete på grund av de omständigheter som har lett till uppsägningen, om det inte finns särskilda skäl. Förtroendemannen har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd så länge anställningen består.

Om tvist uppkommit i frågan om förtroendemannen har särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen, kan en domstol på förtroendemannens begäran för tiden fram till det slutliga avgörandet besluta att hans eller hennes anställning ska bestå. Domstolen kan även för tiden fram till det slutliga avgörandet besluta att en pågående avstängning av förtroendemannen ska upphöra. På arbetsgivarens begäran kan domstolen för tiden fram till det slutliga avgörandet besluta att förtroendemannens anställning ska upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid den senare tidpunkt som domstolen bestämmer.

8 b §

Vid en tvist om giltigheten av ett avskedande av en facklig förtroendeman, som har särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen, kan en domstol på förtroendemannens begäran besluta att hans eller hennes anställning trots avskedandet ska bestå till dess att tvisten slutligt har avgjorts.

Om en domstol har meddelat ett sådant beslut, får arbetsgivaren inte stänga av förtroendemannen från arbete på grund av de omständigheter som har lett till avskedandet. Förtroendemannen har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ lagen om anställningsskydd så länge anställningen består.

12 §

Mål om tillämpning av denna lag *handlägges* enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Sådant mål *skall* handläggas skyndsamt. Detsamma gäller mål om kollektivavtal som har trätt i lagens ställe.

Utan hinder av 9 § kan *arbetsdomstolen* meddela *förordnande* i tvistefrågan för tiden *intill* dess tvisten har slutligt prövats. *Yrkande* om sådant *förordnande* får *ej* bifallas utan att motparten har *beretts* tillfälle att yttra sig.

Mål om tillämpning av denna lag *handläggs* enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Sådant mål *ska* handläggas skyndsamt. Detsamma gäller mål om kollektivavtal som har trätt i lagens ställe.

Utan hinder av 9 § kan *Arbetsdomstolen* meddela *beslut* i tvistefrågan för tiden *fram till* dess tvisten har slutligt prövats. Ett yrkande om sådant *beslut* får *inte* bifallas utan att motparten har *fått* tillfälle att yttra sig.

Ett yrkande om beslut enligt 8 a § tredje stycket eller 8 b § första stycket får inte bifallas utan att motparten har fått tillfälle att yttra sig. Om ett dröjsmål skulle medföra risk för skada, får dock domstolen omedelbart bifalla yrkandet att gälla till dess annat beslutas. Beslut som en tingsrätt har meddelat under rättegången får överklagas särskilt.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
 3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.
 4. Om en arbetsgivare före den 1 oktober 2022 har sagt upp eller avskedat en facklig förtroendeman, eller har inlett ett förfarande för uppsägning eller avskedande genom en förhandlingsframställning, en underrättelse eller ett varsel, gäller äldre föreskrifter fortfarande för frågor som har att göra med den uppsägningen eller det avskedandet.

2.4 Förslag till lag om ändring i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring

Härigenom föreskrivs att det i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring ska införas en ny paragraf, 43 c §, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

43 c §

Bestämmelserna i 43 b § första stycket 1 och 2 ska inte tillämpas om arbetet har upphört

1. enligt en överenskommelse som har träffats sedan arbetsgivaren har tagit initiativ till att skilja sökanden från arbetet, eller

2. genom en uppsägning från arbetsgivarens sida och frågan om uppsägningens giltighet är föremål för en rättegång eller en förhandling enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller kollektivavtal.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
 3. Lagen tillämpas inte på ansökningar om arbetslöshetsersättning som avser tid före den 1 oktober 2022.

2.5 Förslag till lag om ändring i lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare

dels att nuvarande 12 a och 12 b §§ ska betecknas 12 c och 12 d §§,

dels att 2, 14, 14 a och 16 §§ ska ha följande lydelse,

dels att det ska införas två nya paragrafer, 12 a och 12 b §§, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 §

Ett avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen, om inte något annat följer av 3 §.

Ett avtal är ogiltigt i den mån det
1. inskränker arbetstagares rättigheter enligt denna lag om inte något annat följer av 3 §, eller

2. avviker från 12 a §, om inte något annat följer av andra stycket.

Genom eller med stöd av ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 12 a § under förutsättning att avtalet på arbetstagsidan har slutits av en sådan sammanslutning av centrala arbetstagarorganisationer som avses i 6 § tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

En överträdelse av en bestämmelse i ett kollektivavtal enligt andra stycket som har trätt i lagens ställe ska anses utgöra en överträdelse av lagen.

12 a §

Ett kundföretag ska erbjuda en tillsvidareanställning hos företaget till en arbetstagare som genom uthyrning har varit placerad hos kundföretaget på en och samma driftsenhet i sammanlagt mer än 24 månader under en period om 36 månader. Erbjudandet ska lämnas senast en månad efter det att tidsgränsen överskridits. Kundföretaget får bestämma inom vilken tidsfrist arbetstagsaren måste

svara på erbjudandet. Arbetstagen ska dock ha skälig tid att ta ställning till erbjudandet. Om arbetstagen accepterar erbjudandet, upphör anställningen hos bemanningsföretaget utan särskild åtgärd när anställningen hos kundföretaget tillträds.

Kundföretaget får dock i stället för att erbjuda en tillsvidareanställning betala en ersättning till arbetstagen som motsvarar två för arbetstagen aktuella månadslöner. Betalningen ska i så fall ske inom samma tid som erbjudandet skulle ha lämnats.

12 b §

Bestämmelserna i 12 a § gäller inte arbetstagen som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning.

14 §

Ett kundföretag som bryter mot 11 eller 12 § ska betala skadestånd till arbetstagen för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat.

Ett kundföretag som bryter mot 11, 12 eller 12 a § ska betala skadestånd till arbetstagen för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat.

14 a §¹

Ett kundföretag som bryter mot 12 a eller 12 b § ska betala skadestånd till bemanningsföretaget för den förlust som uppkommer.

Ett kundföretag som bryter mot 12 c eller 12 d § ska betala skadestånd till bemanningsföretaget för den förlust som uppkommer.

16 §²

Förs talan om skadestånd på grund av överträdelse av 6 § ska, om det gäller semester, talan väckas inom två år från utgången av det semesterår då arbetstagen skulle ha fått den förmån som talan gäller.

Förs talan om skadestånd gäller följande:

1. Vid överträdelse av 6 § ska, om det gäller semester, talan väckas inom två år från utgången av det semesterår då arbetstagen skulle ha fått den förmån som talan gäller.

¹ Senaste lydelse 2020:596.

² Senaste lydelse 2020:596.

Förs talan om skadestånd på grund av överträdelse av 12 §, ska talan väckas inom fyra månader efter det att arbetstagaren fått kännedom om att någon anställts på den lediga anställningen, dock senast inom två år från anställningstidpunkten.

2. Vid överträdelse av 12 § ska talan väckas inom fyra månader efter det att arbetstagaren fått kännedom om att någon anställts på den lediga anställningen, dock senast inom två år från anställningstidpunkten.

3. Vid överträdelse av 12 a § ska talan väckas inom fyra månader efter det att kundföretaget senast skulle ha lämnat ett erbjudande om tillsvidareanställning eller betalat ersättning till arbetstagaren.

Om talan om skadestånd för överträdelse av 12 eller 12 a § enligt 4 kap. 7 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister inte får tas upp till prövning av Arbetsdomstolen förrän förhandling har ägt rum, ska i stället för att talan väcks förhandling begäras inom de tider som anges i första stycket 2 och 3 eller den kortare tid som kan följa av kollektivavtal. Talan ska i sådana fall väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen har avslutats, om inte annat framgår av kollektivavtal.

I fråga om annan skadeståndstalan enligt denna lag tillämpas 64 § första stycket, 65 och 66 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet när det gäller den tid inom vilken förhandling ska begäras eller talan väckas.

Om förhandling inte begärs eller talan inte väcks inom föreskriven tid, är rätten till förhandling respektive talan förlorad.

Bestämmelserna i denna paragraf ska inte tillämpas när talan gäller skadestånd på grund av överträdelse av 12 a eller 12 b §.

Bestämmelserna i denna paragraf ska inte tillämpas när talan gäller skadestånd på grund av överträdelse av 12 c eller 12 d §.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
 3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.
 4. Vid beräkningen av den tid under vilken arbetstagaren har varit placerad hos kundföretaget enligt 12 a § i den nya lydelsen bortses från tid före den 1 oktober 2022.

2.6 Förslag till lag om ändring i lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m.

Härigenom föreskrivs att 10 § lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m. ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

10 §¹

Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande *skall* 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *samt* 43 § första stycket andra meningen *och andra stycket* lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

Om talan förs med anledning av uppsägning eller avskedande *ska* 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *och* 43 § första stycket andra meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
 3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.

2.7 Förslag till lag om ändring i lagen (1986:163) om rätt till ledighet för utbildning i svenska för invandrare

Härigenom föreskrivs att 9 § lagen (1986:163) om rätt till ledighet för utbildning i svenska för invandrare ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

9 §

Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande *skall* 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *samt* 43 § första stycket andra meningen *och andra stycket* lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

Om talan förs med anledning av uppsägning eller avskedande *ska* 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *och* 43 § första stycket andra meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
 3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.

2.8 Förslag till lag om ändring i lagen (1994:260) om offentlig anställning

Häri genom föreskrivs att 20 § lagen (1994:260) om offentlig anställning ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

20 §

Föreskrifterna om skadestånd i 38, 41 och 42 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd *skall* tillämpas, om en myndighet i ett ärende om disciplinansvar bryter mot 17–19 §§ eller mot föreskrifter om beslutande organ eller om omröstning.

I fråga om avvikelser i kollektivavtal från vad som sägs i 41 § lagen om anställningsskydd tillämpas 2 § tredje stycket samma lag.

Föreskrifterna om skadestånd i 38, 41 och 42 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd *ska* tillämpas, om en myndighet i ett ärende om disciplinansvar bryter mot 17–19 §§ eller mot föreskrifter om beslutande organ eller om omröstning.

I fråga om avvikelser i kollektivavtal från vad som sägs i 41 § lagen om anställningsskydd tillämpas 2 b § första stycket samma lag.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
 3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.

2.9 Förslag till lag om ändring i lagen (1994:261) om fullmaktsanställning

Härigenom föreskrivs att 13 § lagen (1994:261) om fullmaktsanställning ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

13 §

Om en myndighet i ett ärende om avstängning eller läkarundersökning bryter mot någon föreskrift i denna lag om handläggningen av ett sådant ärende eller mot föreskrifter om beslutande organ eller om omröstning, *skall* föreskrifterna om skadestånd i 38, 41 och 42 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas.

I fråga om avvikelser i kollektivavtal från vad som sägs i 41 § lagen om anställningsskydd tillämpas 2 § *tredje* stycket samma lag.

Om en myndighet i ett ärende om avstängning eller läkarundersökning bryter mot någon föreskrift i denna lag om handläggningen av ett sådant ärende eller mot föreskrifter om beslutande organ eller om omröstning, *ska* föreskrifterna om skadestånd i 38, 41 och 42 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas.

I fråga om avvikelser i kollektivavtal från vad som sägs i 41 § lagen om anställningsskydd tillämpas 2 *b* § *första* stycket samma lag.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
 3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.

2.10 Förslag till lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584)

Härigenom föreskrivs att 23 § föräldraledighetslagen (1995:584) ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

23 §

Mål om tillämpningen av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, *skall* 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *samt* 43 § första stycket andra meningen *och andra stycket* lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

Om talan förs med anledning av uppsägning eller avskedande, *ska* 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *och* 43 § första stycket andra meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
 3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.

2.11 Förslag till lag om ändring i lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet

Härigenom föreskrivs att 11 § lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

11 §

Mål om tillämpningen av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller ett avskedande, tillämpas 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *samt* 43 § första stycket andra meningen *och andra stycket* lagen (1982:80) om anställningsskydd. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Om talan förs med anledning av uppsägning eller ett avskedande, tillämpas 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *och* 43 § första stycket andra meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
 3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.

2.12 Förslag till lag om ändring i lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl

Härigenom föreskrivs att 6 § lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

6 §

Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande tillämpas 34, 35 och 37 §§, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *samt* 43 § första stycket andra meningen *och andra stycket* lagen (1982:80) om anställningsskydd. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Om talan förs med anledning av uppsägning eller avskedande tillämpas 34, 35 och 37 §§, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *och* 43 § första stycket andra meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
 3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.

2.13 Förslag till lag om ändring i lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete

Härigenom föreskrivs att 14 § lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

14 §

Mål om tillämpningen av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, ska 34, 35 och 37 §§, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

Om talan förs med anledning av uppsägning eller avskedande, ska 34, 35 och 37 §§, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ och 43 § första stycket andra meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
 3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.

2.14 Förslag till lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567)

Härigenom föreskrivs att 6 kap. 8 § diskrimineringslagen (2008:567) ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

6 kap.

8 §¹

Om någon för talan med anledning av uppsägning eller avskedande ska följande bestämmelser i lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas:

- 34 § om en uppsägnings giltighet m.m.,
 - 35 § om ett avskedandes giltighet m.m.,
 - 37 § om avstängning när en uppsägning eller ett avskedande ogiltigförklarats, och
 - 43 § första stycket andra meningen *och andra stycket* om skyndsam handläggning m.m.
- 43 § första stycket andra meningen om skyndsam handläggning.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
 3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.

3 Ärendet och dess beredning

I januari 2019 träffades en sakpolitisk överenskommelse mellan Socialdemokraterna, Centerpartiet, Liberalerna och Miljöpartiet de gröna (januariavtalet). Partierna kom överens om att arbetsrätten ska moderniseras och anpassas efter dagens arbetsmarknad. För att uppnå detta enades partierna om att en utredning skulle tillsättas med uppdraget att föreslå lagändringar. I januariavtalet sades emellertid att om arbetsmarknadens parter träffar en överenskommelse om hur anställningsskyddslagen ska reformeras på ett sätt som ger ökad flexibilitet, ska det i stället läggas fram förslag i linje med parternas överenskommelse. I oktober 2020 enades Svenskt Näringsliv och Förhandlings- och samverkansrådet PTK (PTK) om ett utkast till ett nytt huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd. De enades också om en principöverenskommelse där insatser från staten anges som villkor för att anta huvudavtalet. Efter ytterligare förhandlingar och justeringar av avtalet och överenskommelsen anslöt sig även Industrifacket Metall (IF Metall) och Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) till huvudavtalet och principöverenskommelsen. Även Landsorganisationen i Sverige (LO) har senare anslutit sig till överenskommelsen.

Den 4 december 2020 begärde parterna gemensamt att regeringen ska modernisera arbetsrätten i enlighet med principöverenskommelsen (A2020/02524). En del av parternas principöverenskommelse är att det ska göras ändringar i anställningsskyddet.

Inom Arbetsmarknadsdepartementet har promemorian En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden (Ds 2021:17) utarbetats. En sammanfattning av promemorian finns i *bilaga 1*. Promemorians lagförslag finns i *bilaga 2*.

Promemorian har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 3*. Remissyttrandena finns tillgängliga på regeringens webbplats (www.regeringen.se) och i Arbetsmarknadsdepartementet (A2021/01332).

Denna lagrådsremiss bygger på en överenskommelse mellan regeringen och Centerpartiet.

4 Anställningsskyddslagen i korthet

Lagen (1982:12) om anställningsskydd, förkortad anställningsskyddslagen, trädde i kraft den 1 april 1982 och ersatte 1974 års anställningsskyddslag. Anställningsskyddslagens huvuddrag är oförändrade sedan dess. Lagen gäller som huvudregel för alla arbetstagare inom såväl privat som offentlig sektor. Centralt i lagen är att ett

anställningsavtal gäller tills vidare och att arbetstagaren har ett skydd för sin anställning genom att det krävs saklig grund för uppsägning från arbetsgivarens sida. Saklig grund kan vara arbetsbrist, t.ex. en driftsinstränkning, eller förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, t.ex. att arbetstagaren har misskött sig. Oavsett grunden för en uppsägning är arbetstagaren tillförsäkrad en uppsägningstid med bibehållen lön. I stället för att säga upp anställningen kan arbetsgivaren avskeda arbetstagaren. I sådana fall krävs att arbetstagaren har åsidosatt sina åligganden på ett mycket allvarligt sätt. Till skillnad mot uppsägning upphör anställningen omedelbart vid avskedande. Uppsägningar på grund av arbetsbrist ska ske i en viss turordning mellan arbetstagarna, där längre anställningstid ger företräde till fortsatt anställning. Arbetsgivare med högst tio anställda får från turordningen undanta högst två arbetstagare som är av särskild betydelse för verksamheten. Den som har blivit uppsagd på grund av arbetsbrist har under vissa förutsättningar företrädesrätt till återanställning om arbetsgivaren senare behöver nyanställa.

Anställningsskyddslagen bygger på att tillsvidareanställning ska vara den normala anställningsformen. I vissa särskilt angivna fall får dock avtal träffas om tidsbegränsad anställning, t.ex. vikariat och säsongsanställning. I lagen finns bestämmelser som syftar till att tidsbegränsade anställningar ska kunna övergå till tillsvidareanställningar och till att motverka missbruk av tidsbegränsade anställningar. En uppsägning eller ett avskedande som har skett på felaktiga grunder kan ogiltigförklaras av domstol. Gäller det en uppsägning har arbetstagaren rätt att kvarstå i anställningen med bibehållen lön i avvaktan på domstolens avgörande. Ett åsidosättande av lagen medför också i regel att arbetsgivaren blir skyldig att betala skadestånd till arbetstagaren. Skadeståndet ska kompensera arbetstagaren dels för den ekonomiska förlust som åsidosättandet av lagen har orsakat (ekonomiskt skadestånd), dels för den kränkning som lagbrottet inneburit (allmänt skadestånd). Utgångspunkten är att lagens bestämmelser är tvingande till arbetstagares förmån. Det innebär att ett avtal som upphäver eller inskränker en arbetstagares rättigheter är ogiltigt. Exempelvis kan regeln om saklig grund för uppsägning aldrig avtalas bort. I stor utsträckning är det dock tillåtet att träffa kollektivavtal om andra bestämmelser än lagens. Det gäller exempelvis bestämmelserna om tidsbegränsade anställningar, om turordning vid uppsägning och om företrädesrätt till återanställning.

5 Arbetsrätten bör reformeras

<p>Regeringens bedömning: Arbetsrätten bör reformeras för ökad flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden.</p>
--

Promemorians bedömning: Överensstämmer med regeringens bedömning.

Remissinstanserna: Majoriteten av remissinstanserna, däribland *Förhandling- och samverkansrådet PTK, IF Metall, Kommunal, Sveriges akademikers centralorganisation (Saco), Sveriges Kommuner och*

Regioner och *Svenskt Näringsliv*, tillstyrker bedömningen och understryker att förslagen i promemorian inte bör ändras för att den principöverenskommelse som parterna träffat ska få bästa möjliga genomslag. Flera remissinstanser, däribland *Offentliganställdas förhandlingsråd*, framhåller vikten av att den grundläggande balansen upprätthålls genom förslagen i de tre promemoriorna som hänger ihop och är symbiotiska. *Seko – Service- och kommunikationsfacket* anser att förslagen om omställnings- och kompetensstöd samt ett offentligt omställningsstudiestöd är bra, men understryker att förändringarna i arbetsrätten leder till en försämrad anställningstrygghet som inte står i proportion till förbättringarna. Flera remissinstanser, bl.a. *Arbetsgivaralliansen*, *Arbetsgivarverket*, *Fastigo*, *Fremia*, *Företagarna*, *Landsorganisation i Sverige (LO)* och *Svensk industriförening* har synpunkter på att inte samtliga arbetsmarknadsparter beretts möjlighet att delta i lagstiftningsarbetet och att förfarandet utestänger hela sektorer av arbetsmarknaden. *Sveriges advokatsamfund* anser att lagstiftningsprocessen är problematisk ur ett demokratiskt perspektiv och godtar med tvekan att lagförslag läggs fram på sätt som skett i förevarande fall. *Tjänstemännens centralorganisation (TCO)* förutsätter att förhandlingsutrymmet för parter utom den principöverenskommelse som föregått regeringens förslag kvarstår för att möjliggöra balanserade partslösningar inom dessa sektorer på arbetsmarknaden.

Skälen för regeringens bedömning

Strukturella och demografiska förändringar

En välfungerande arbetsmarknad skapar goda förutsättningar för ökad produktivitet och tillväxt i samhället. Anställningsskyddslagen är viktig för en väl fungerande arbetsmarknad. Lagen är emellertid starkt påverkad av hur den svenska arbetsmarknaden gestaltade sig på 1960- och 1970-talet. Sedan dess har arbetsmarknaden genomgått stora strukturella och demografiska förändringar. Vissa arbetsuppgifter, yrken och branscher har försvunnit medan andra har tillkommit. Förhållandena på arbetsmarknaden har påverkats av globalisering, digitalisering och teknisk utveckling. Dagens arbetsmarknad präglas av ett större behov av arbetskraftens rörlighet och arbetsgivares behov av flexibilitet i arbetskraftens sammansättning samtidigt som arbetstagares behov av trygghet kvarstår men behöver tillgodoses och anpassas utifrån dagens arbetsmarknad. Den svenska arbetsmarknaden står i dag inför stora utmaningar men har också stora möjligheter. Förändringstrycket i ekonomin är starkt till följd av den internationella konkurrensen, den snabba tekniska utvecklingen och den gröna omställningen. En åldrande befolkning och omfattande migration ställer också krav på förbättrad förmåga att ta tillvara hela arbetskraftens fulla potential under hela arbetslivet. Om detta görs rätt finns stora möjligheter till välstånd, hållbar utveckling och till ett samhälle som håller ihop.

En uppdelad arbetsmarknad

Det är en utmaning att arbetsmarknaden har blivit alltmer tudelad. Å ena sidan finns personer som har yrkeserfarenhet och längre utbildning och

därmed lätt att få arbete. Å andra sidan finns personer utan yrkeserfarenhet och med kort utbildning, vilka har allt svårare att etablera sig. Det är ett problem att många personer varaktigt hamnar utanför arbetsmarknaden, trots att efterfrågan på arbetskraft är stor. Detta gäller inte minst nyanlända och unga som ännu inte etablerat sig på arbetsmarknaden. Bristande rörlighet på arbetsmarknaden kan försvåra möjligheterna för personer utan yrkeserfarenhet och med kort utbildning att etablera sig på arbetsmarknaden. Det behövs fler vägar in på arbetsmarknaden för personer som har en svag ställning på arbetsmarknaden eller ännu inte har hunnit etablera sig. Arbetsgivare måste våga anställa personer vars produktivitet och lönsamhet kan framstå som osäker.

Den svenska modellen ska värnas

En reformering av arbetsrätten måste värna den svenska arbetsmarknadsmodellen. Modellen bygger sedan länge på en fördelning av ansvaret mellan staten och arbetsmarknadens parter. Statens roll är att genom ett ändamålsenligt regelverk och andra styrmedel säkerställa goda arbetsvillkor och att underlätta tillkomsten av nya jobb. På så sätt skapas förutsättningar för arbetsmarknadens parter att genom kollektivavtal ta ansvar för anställningsvilkorens närmare utformning. Anställningsskyddslagen bör även i fortsättningen i den utsträckning det är möjligt ge parterna utrymme att fortsatt ta ett stort ansvar för regleringen av arbetsmarknaden och för att anpassa närmare villkor efter förutsättningarna i olika branscher och sektorer. Detta stärker Sveriges konkurrenskraft och är en viktig del av den svenska modellen.

Arbetsrätten bör reformeras

För att möta de utmaningar som den svenska arbetsmarknaden står inför bör arbetsrätten reformeras. Reformeringen av arbetsrätten bör genomföras tillsammans med införandet av ett nytt grundläggande omställnings- och kompetensstöd samt ett nytt omställningsstudiestöd vilket tillsammans bidrar till en arbetsmarknad som är flexibel, ger goda förutsättningar till omställning och samtidigt värnar anställningstrygghet. Reformen bör utformas och genomföras på ett sätt som ligger i linje med och stärker den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Regeringen anser att anställningsskyddslagen fortsatt bör ge parterna utrymme att ta stort ansvar för regleringen av arbetsmarknaden och för anpassning av villkoren efter förutsättningarna i olika branscher och sektorer. TCO förutsätter att det ska finnas utrymme för förhandlingar mellan parterna inom alla sektorer för att möjliggöra balanserade partslösningar. Regeringen instämmer i detta och anser att det stärker Sveriges konkurrenskraft och är en viktig del av den svenska modellen.

För de statligt anställda gör sig samtidigt även andra intressen gällande och utrymmet för sådana förhandlingar begränsas av att grundläggande bestämmelser om statligt anställdas rättsställning ska regleras i regeringsformen, eller i enlighet med dess reglering, i vanlig lag, se avsnitt 6.2. Vissa remissinstanser, bl.a. *Seko – Service- och kommunikationsfacket*, anser att de föreslagna förändringarna försämrar anställningstryggheten på ett sätt som inte står i proportion till de förbättringar som föreslås i de anslutande promemoriorna Grundläggande omställnings- och

kompetensstöd (Ds 2021:16) och Omställningsstudiestöd (Ds 2021:18). Regeringen anser att balansen mellan de olika förslagen i de olika delarna av reformen är väl avvägd och att förslagen även upprätthåller den grundläggande balansen mellan arbetsmarknadens parter.

Beredningen av förslaget

Några remissinstanser, däribland *Arbetsgivarverket*, *Fastigo*, *Fremia*, *Företagarna*, *LO*, *Sveriges Kommuner och Regioner* och *Svensk Industriförening* är kritiska mot att samtliga parter på arbetsmarknaden inte har getts samma möjligheter att delta i lagstiftningsarbetet.

Regeringen vill inledningsvis framhålla att det är viktigt att arbetsmarknadens parter, oavsett avtalsområde, tar ett stort ansvar för utformningen av bestämmelserna på arbetsmarknaden. En lagstiftning som parterna står bakom har enligt regeringens mening generellt sett goda förutsättningar att fungera väl i praktisk tillämpning. Det är riktigt att alla parter på arbetsmarknaden inte står bakom den principöverenskommelse som föregått regeringens förslag. Därför har det varit viktigt för regeringen att under beredningen av förslagen inhämta upplysningar och yttranden. Under beredningen av promemorian fördes dialog med arbetsmarknadens parter, företrädare för små och medelstora företag samt andra relevanta aktörer på arbetsmarknaden. Dessutom inhämtades synpunkter från relevanta myndigheter. Promemorian har remitterats till berörda myndigheter och organisationer med normal remisstid enligt regeringsformens beredningskrav och etablerade rutiner i Regeringskansliet. Bland remissinstanserna finns givetvis även parter och andra organisationer på arbetsmarknaden som inte varit en del av principöverenskommelsen, men också myndigheter med djupa expertkunskaper om den svenska arbetsmarknaden. Den kunskap och de synpunkter som inhämtats under beredningsprocessen har föranlett ett antal viktiga justeringar av förslagen. Regeringens förslag har således inte, som *Sveriges advokatsamfund* befarar, framtagits genom en beredning där förslagen i promemorian i sin helhet antingen kunde godtas eller förkastas. Regeringen anser mot den bakgrunden att beredningen av lagstiftningsärendet har tagit hänsyn till synpunkter från många olika parter på arbetsmarknaden.

6 Uppsägning från arbetsgivarens sida

6.1 En uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl

Regeringens förslag: En uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl. Sakliga skäl ska kunna vara arbetsbrist eller förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen.

En uppsägning ska inte vara grundad på sakliga skäl om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Om arbetsgivaren tidigare har berett arbetstagaren annat arbete hos sig på grund av förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, ska arbetsgivaren anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet, om det inte finns särskilda skäl.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. I promemorian föreslås inte att omplaceringsskyldigheten ska gälla endast om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. I promemorian föreslås inte heller att det ska framgå av lagtexten att arbetsgivaren ska anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet om arbetsgivaren tidigare har berett arbetstagaren annat arbete hos sig, om det inte finns särskilda skäl.

Remissinstanserna: Majoriteten av de remissinstanser som yttrar sig över förslaget är positiva till det. Bland dessa finns bl.a. *Företagarna, Förhandlings- och samverkansrådet PTK, Industrifacket Metall, Fremia, Lantbrukarnas Riksförbund, Svensk Industriförening, Svenska kommunalarbetsareförbundet, Svenskt Näringsliv, Sveriges Kommuner och Regioner* och *Tjänstemännens centralorganisation (TCO)*. Flera av de remissinstanser som är positiva till förslaget såsom *Arbetsgivarverket, Företagarna, Offentliganställdas förhandlingsråd, Sveriges akademikers centralorganisation (Saco)* och *Stockholms universitet* efterfrågar förtydliganden i förarbetena gällande vad som ska anses utgöra sakliga skäl för uppsägning. *Arbetsgivaralliansen, Saco-S* m.fl. ser en möjlig risk för ett ökat antal tvister i domstol. Vissa remissinstanser, bl.a. *Offentliganställdas förhandlingsråd*, anser att den föreslagna begränsningen av omplaceringsskyldigheten riskerar att få mer långtgående och oönskade effekter inom statlig sektor än i den privata. Flera myndigheter bl.a. *Arbetsförmedlingen, Konjunkturinstitutet, Medlingsinstitutet, Myndigheten för delaktighet, Umeå tingsrätt, Umeå universitet, Uppsala universitet* och *Vinnova* är positiva till förslaget. Umeå universitet anser dock att det bör tydliggöras om lagstiftarens avsikt fortfarande är att sjukdom ska innebära ett förstärkt anställningsskydd. *Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering* anser att förslaget skulle kunna förbättra jobbchanserna för dem med svag ställning på arbetsmarknaden. *Arbetsgivarverket* och *Försäkringskassan* är även de positiva till förslaget men har några lagtekniska synpunkter. Arbetsgivarverket ifrågasätter även om det är nödvändigt att förändra ett

så inarbetat begrepp som saklig grund. Ett antal arbetstagarorganisationer är kritiska bl.a. *Landsorganisationen i Sverige (LO)* och *Seko – Service- och kommunikationsfacket*. Remissinstanserna anser att förslaget innebär en försvagning av anställningsskyddet som i sin tur försvagar anställningsskyddets syfte som social skyddslagstiftning. Även *Sveriges advokatsamfund* är kritisk till förslaget och anser att det inte är tillräckligt väl motiverat. *Arbetsdomstolen* efterfrågar ett antal förtydliganden och klargöranden gällande omplaceringsskyldigheten samt för att förslaget ska få den rättsverkan som föreslås. Domstolen framhåller även att svårigheten att bedöma utgången i en uppsägningstvist oftast har sin grund i osäkerheten vad parterna kommer att kunna bevisa avseende olika omständigheter och inte om det som lagts arbetstagaren till last utgör saklig grund för uppsägning. *Stockholms tingsrätt* konstaterar att delar av förslaget inte kommer till uttryck i förslaget till lagtext och anser även att det är oklart i vilken utsträckning förslaget innebär en förändring av gällande rätt. *Saco-S* och *Småföretagarnas Riksförbund* efterfrågar tydligare vägledning om vad förändringen innebär. *Saco-S* anser att denna avsaknad av tydlighet riskerar att bli tvistedrivande samt önskar förarbeten som tydligt tar ställning för statligt anställdas professionella integritet.

Skälen för regeringens förslag

Saklig grund för uppsägning

Vad som krävs för en giltig uppsägning från en arbetsgivares sida regleras i 7 § anställningsskyddslagen. Enligt första stycket ska en uppsägning vara sakligt grundad. Det finns två huvudfall av uppsägningsgrunder: arbetsbrist och förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen (personliga skäl). Under arbetsbrist faller sådant som att arbetsgivaren inte anser det befogat att bedriva visst arbete eller att arbetsgivaren annars av företagsekonomiska, organisatoriska eller därmed jämförliga skäl anser det nödvändigt att säga upp en eller flera arbetstagare. Personliga skäl för uppsägning kan vara exempelvis bristande arbetsprestationer, samarbetssvårigheter och olika former av misskötsamhet.

Vilka personliga skäl som är saklig grund för uppsägning framgår inte av lagen. Saklig grund i form av personliga skäl har i första hand fått sitt innehåll genom rättstillämpningen i Arbetsdomstolen. Antalet rättsfall från domstolen är mycket stort. Allmänt kan sägas att domstolens bedömning är individualiserad och beroende av omständigheterna i det enskilda fallet. Det görs en helhetsbedömning av de relevanta omständigheterna. Mycket kort kan sägas att saklig grund i form av personliga skäl föreligger om en arbetstagare på ett eller annat sätt i tillräckligt hög grad har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren eller om förutsättningarna för anställningen förändrats på ett sätt som gör att den inte rimligen kan bestå. Generellt kan också sägas att arbetsgivare vid uppsägning av personliga skäl måste kunna visa att uppsägning varit den enda återstående rimliga åtgärden för att komma till rätta med den aktuella situationen. Det innebär att en arbetsgivare normalt måste visa att denne först klart och tydligt påtalat situationen för arbetstagaren så att denne har fått klart för sig att valet står mellan att ändra sitt beteende eller förlora anställningen. Detta gäller dock inte om arbetstagaren borde ha insett att hans eller hennes beteende uppenbart var i strid med dennes åtaganden

enligt anställningsavtalet. Om arbetstagaren tillräckligt allvarligt åsidosatt sina grundläggande skyldigheter enligt anställningsavtalet, kan till och med bestämmelserna om laga skäl för avskedande bli aktuella. Vidare måste arbetsgivaren också som regel kunna visa att denne har övervägt alternativ till uppsägning. I det hänseendet granskar domstolen hur arbetsgivaren har hanterat situationen i förhållande till arbetstagaren.

Förutsebarheten vid uppsägning av personliga skäl bör öka

Uppsägningsreglerna har en central betydelse för arbetsmarknadens funktionssätt. Från en arbetsgivares perspektiv skapar osäkerhet i fråga om vad som krävs för en giltig uppsägning svårigheter att beräkna kostnaderna för en uppsägning och riskerar att leda till att arbetsgivaren behåller arbetstagare som arbetsgivaren både har grund för att säga upp och vill skiljas från. Detta kan leda till att verksamheten inte kan bedrivas effektivt och att det blir onödiga slitningar på arbetsplatsen. För en arbetstagare gör osäkerheten att det blir svårt att bedöma om en uppsägning ska angripas rättsligt, med de ekonomiska risker en arbetstvist för med sig. Detta kan leda till att arbetstagare avstår från att göra sina rättigheter gällande. Ambitionen bör därmed vara att det för såväl arbetsgivare som arbetstagare i så hög grad som möjligt ska gå att förutse vad som krävs för att en uppsägning ska vara rättsligt godtagbar.

Uppsägningssituationerna skiljer sig åt utifrån förutsättningarna i varje enskilt fall. Fokus i prövningen ligger, som *Arbetsdomstolen* påpekar, väsentligen på frågan om arbetstagaren brutit mot eller misslyckats med att uppfylla en väsentlig förpliktelse i anställningen som han eller hon känt till eller borde ha känt till. Ju större betydelse den ifrågasatt förpliktelsen har för arbetsgivaren, desto allvarligare är det om arbetstagaren överträder den. Regeringen anser att denna ordning fortsatt bör gälla. Frågan om det föreligger omständigheter för en giltig uppsägning ska även fortsatt avgöras utifrån en helhetsbedömning av samtliga relevanta omständigheter i det enskilda fallet med utgångspunkt i om arbetstagaren brutit mot eller misslyckats med att uppfylla en väsentlig förpliktelse i anställningen som han eller hon känt till eller borde ha känt till.

Parterna som står bakom principöverenskommelsen om trygghet, omställning och anställningsskydd har pekat på att det för såväl arbetsgivare som arbetstagare i så hög grad som möjligt behöver gå att förutse vad som krävs för en giltig uppsägning på grund av personliga skäl. Regeringen instämmer i detta och anser att dagens regelverk om uppsägning kan medge att hänsyn tas till andra faktorer utöver omständigheterna vid uppsägningstillfället vilket kan innebära att prövningen om huruvida det föreligger giltiga skäl för uppsägning blir oförutsebar. Denna oförutsebarhet grundar sig i att en arbetstagare eller arbetsgivare vid uppsägningstillfället inte har möjlighet att överblicka vilka andra faktorer domstolen skulle kunna ta i beaktande vid en eventuell senare prövning. Därför bör det förtydligas att fokus i prövningen ska ligga på avtalsbrottets allvar. En arbetsgivare ska i en uppsägningssituation kunna göra en god bedömning av om en uppsägning är giltig utifrån de omständigheter som föreligger vid uppsägningstillfället. Därför bör bestämmelsen i 7 § första stycket anställningsskyddslagen ändras. I stället

för att en uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara sakligt grundad bör det i stället ställas krav på att uppsägningen ska grunda sig på sakliga skäl. Avsikten med ändringen är att tydliggöra att fokus i prövningen ska ligga på avtalsbrottets allvar.

Närmare om innehållet i sakliga skäl

Ändringen från saklig grund till sakliga skäl bör inte ändra gällande rätt i fråga om vad som ska anses utgöra ett tillräckligt allvarligt åsidosättande av en arbetstagares förpliktelser enligt anställningsavtalet för att en uppsägning av personliga skäl ska vara motiverad. Ändringen bör inte heller påverka gränsdragningen mellan sakliga skäl för uppsägning och laga grund för avskedande, något som *Saco* efterfrågar förtydliganden om. Även i fortsättningen ska en helhetsbedömning av samtliga relevanta omständigheter göras för att avgöra om arbetstagaren åsidosatt sina förpliktelser enligt anställningsavtalet tillräckligt allvarligt för att en uppsägning av personliga skäl ska vara befogad. De rättsgrundsatser och rättsprinciper som i dag gäller vid sidan av lagstiftningen bör fortsatt tillämpas i uppsägningssituationer. Den ömsesidiga kritikrätt som i dag gäller för parterna i anställningsförhållandet bör t.ex. inte påverkas av förslaget och det bör därmed även fortsatt vara olagligt att säga upp en arbetstagare endast för att denne använt sin kritikrätt. Såsom *Saco-S* anför är kritikrätten en viktig del av den professionella integriteten, inte minst för statligt anställda. Regeringen vill i detta sammanhang även understryka att var och en enligt grundlagen är tillförsäkrad vissa fri- och rättigheter, något som inte förändras av förslaget. En av de viktigaste är yttrandefriheten, som även gäller anställda. För de offentligt anställda innefattar detta även ett skydd gentemot arbetsgivaren, exempelvis i form av meddelarskydd, eftersom arbetsgivaren är en representant för det allmänna.

Vidare bör inte heller arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön och bedömningen av hur arbetsgivaren har agerat i arbetsmiljöhänseende påverkas av förslaget eller hur bedömningen ska göras kopplat till sjukdomsfall. Ålder, sjukdom och funktionsnedsättning bör liksom tidigare kunna få betydelse vid bedömningen av om det föreligger sakliga skäl för uppsägning med anledning av bristande prestationer. Bedömningen av om en uppsägning ska anses grunda sig i sakliga skäl bör således precis som i dag ske utifrån lagförarbeten, rättspraxis från Arbetsdomstolen och andra rättskällor. Inom ramen för helhetsbedömningen bör även det principiella kravet på vidtagande av mindre ingripande åtgärder kvarstå och gälla som tidigare. Med mindre ingripande åtgärder avses exempelvis stödjande åtgärder, tillrättavisningar, varning om att anställningen är i fara och omplacering inom ramen för arbetsskyldigheten. Det bör liksom i dag kunna bortses från omständigheter som exempelvis lång anställningstid vid bedömningen om det föreligger sakliga skäl för uppsägning med anledning av misskötsamhet om arbetsgivaren tidigare har klargjort för arbetstagaren att återupprepad misskötsamhet kan leda till uppsägning. Avseende samarbetssvårigheter är också avsikten att gällande rättsläge ska kvarstå, bortsett från att det om det kan konstateras att den anställde på ett tillräckligt väsentligt vis brutit mot förpliktelserna som följer av

anställningsavtalet, så ska det därefter inte ske någon vägning mot den anställdes personliga intresse av att få behålla anställningen eller göras någon prognos avseende hur den anställda kan tänkas komma att bete sig i framtiden. Innebörden av begreppet sakliga skäl bör liksom begreppet saklig grund inte vara statiskt utan tolkas i ljuset av rådande värderingar i samhället. Förslaget bör således inte innebära någon förändring av utgångspunkterna för den helhetsprövning som görs i dag.

Däremot anser regeringen liksom flera av remissinstanserna att det utöver helhetsbedömningen inte bör göras några avvägningar mot arbetstagarens personliga intresse av att få behålla anställningen. Det bör inte beaktas om han eller hon har stor försörjningsbörd eller om arbetstagaren på grund av personliga förhållanden kan ha svårt att hitta en ny anställning. Inte heller bör någon prognos göras om arbetstagaren i framtiden kan tänkas komma att åsidosätta sina skyldigheter i anställningen. En sådan avvägning eller prognos är inte enligt regeringens uppfattning till gagn för en förutsebar rättstillämpning. *Seko – Service- och kommunikationsfacket* anser att förslaget försämrar möjligheten att ta hänsyn till den anställdas situation. Regeringen bedömer att förslaget kommer att leda till att det i större utsträckning blir tydligt att det är omständigheterna vid uppsägningstillfället som ska ligga till grund för den helhetsbedömning som ska göras vid en uppsägning.

Lagstiftningstekniken

Vid tillkomsten av 1974 års anställningsskyddslag samt vid tillkomsten av nuvarande anställningsskyddslag ansåg lagstiftaren att det inte var möjligt att i lagen närmare ange vad som ska utgöra saklig grund för uppsägning. Uppsägningsfallen ansågs alltför olika och förhållandena på arbetsplatserna så varierande att det inte var möjligt att generellt slå fast vad som kunde betraktas som saklig grund. Att i lagen precisera begreppet saklig grund skulle även riskera att binda rättsutvecklingen på ett olyckligt sätt. I stället framhölls att domstolarna ska göra en helhetsbedömning av samtliga föreliggande omständigheter, se proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m. (prop. 1973:129 s. 120 ff.) och proposition om ny anställningsskyddslag m.m. (1981/82:71 s. 64 ff.). Flera remissinstanser som *Arbetsgivarverket*, *Företagarna*, *Offentliganställdas förhandlingsråd*, *Saco* och *Stockholms universitet* efterfrågar förtydliganden när det gäller vad som ska anses utgöra sakliga skäl för uppsägning. Arbetsgivarverket ifrågasätter även om det är nödvändigt att förändra ett så inarbetat begrepp som saklig grund när förändringarna vid bedömningen av personliga skäl är begränsade. *Stockholms tingsrätt* anför att det viktigaste underlaget för tolkningen av en lagregels innebörd är dess ordalydelse, vilket innebär att det finns en gräns för det genomslag som motivuttalanden bör få. *LO* anser att förslaget riskerar att öka osäkerhet i rättstillämpningen, åtminstone för en relativt lång period framåt.

Ny lagstiftning kan inte sällan medföra ett ökat antal tvister i ett inledande skede innan en domstolspraxis har utvecklats i de rättsfrågor som uppstår vid tillämpningen av den nya lagstiftningen. Det är enligt regeringens mening dock inte en framkomlig väg att i lagtexten eller i förarbetena detaljerat beskriva i vilka fall som kravet på sakliga skäl för uppsägning ska anses uppfyllt. Liksom hittills bör en helhetsbedömning

göras i det enskilda fallet. Detta måste liksom hittills anföras åt rättstillämpningen. Regeringen gör dock bedömningen att ändringen från saklig grund till sakliga skäl är lämplig och nödvändig för att förändra rättsläget på det sätt som beskrivs under föregående rubrik.

Arbetsgivares omplaceringskyldighet enligt nuvarande regelverk

I anställningsskyddslagen anges att en uppsägning inte är sakligt grundad om det är skäligt att kräva att en arbetsgivare bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. En arbetsgivares skyldighet att försöka omplacera en arbetstagare innan uppsägning utgör därmed en precisering av begreppet saklig grund. Omplaceringskyldigheten gäller både vid uppsägning på grund av arbetsbrist och av personliga skäl.

Rent generellt gäller inför uppsägning av personliga skäl att det inte är skäligt att kräva omplacering vid allvarligare misskötsamhet. I andra fall måste arbetsgivaren normalt göra en noggrann utredning av omplaceringsfrågan. Om arbetsgivaren inte gör en sådan utredning och det är oklart om det faktiskt fanns möjlighet att omplacera arbetstagaren, anses i regel att omplaceringskyldigheten inte är fullgjord, se t.ex. AD 2020 nr 2.

Omplaceringskyldigheten avser bara lediga befattningar. Arbetstagaren kan alltså inte kräva omplacering som leder till att någon annan arbetstagare måste friställas. Arbetstagaren måste också ha tillräckliga kvalifikationer för den lediga befattningen för att det ska vara skäligt att kräva att arbetsgivaren erbjuder den. Om en arbetstagare utan godtagbar anledning avböjer ett erbjudande om omplacering, behöver arbetsgivaren inte lämna arbetstagaren något ytterligare erbjudande om omplacering.

Förutsebarheten vid omplacering på grund av personliga skäl behöver öka

Som regeringen ovan angivit har uppsägningsreglerna central betydelse för arbetsmarknadens funktionssätt och det är därmed viktigt att dessa bestämmelser är förutsebara för såväl arbetsgivare som arbetstagare. Det gagnar inte någon av parterna om det råder osäkerhet i frågan om en giltig uppsägning kan ske i en viss situation eller inte. I likhet med vad *Fastigo* anger anser regeringen att det finns en risk att arbetsgivare, trots att det föreligger saklig grund för uppsägning, avstår från att säga upp arbetstagaren för att det är svårt att bedöma om saklig grund föreligger och att ett felaktigt uppsägningsbeslut kan bli alltför kostsamt. På samma sätt kan det vara svårt för en arbetstagare att bedöma om uppsägningen ska angripas rättsligt om utfallet är osäkert, med de ekonomiska risker en arbetstvist för med sig. I promemorian föreslås att förutsebarheten vid omplacering på grund av personliga skäl ska öka, något som även parterna bakom principöverenskommelsen anger skulle öka förutsägbarheten vid uppsägning på grund av personliga skäl. Regeringen instämmer i detta. Ambitionen bör därför vara att det för såväl arbetsgivare som arbetstagare i så hög grad som möjligt ska gå att förutse vad som krävs för att uppsägning på grund av personliga skäl ska föreligga. Regeringen anser därför att det finns skäl att förändra och förtydliga vad omplaceringskyldigheten innebär vid uppsägning på grund av personliga skäl.

En arbetsgivare ska anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet med endast ett erbjudande om omplacering vid personliga skäl om det inte finns särskilda skäl

I förarbetena till anställningsskyddslagen angavs att en uppsägning ska vara den yttersta åtgärden som en arbetsgivare vidtar först när alla andra möjligheter har uttömts, se proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m. (prop. 1973:129 s. 129). Omplaceringsskyldigheten är med andra ord ett mindre ingripande alternativ till uppsägning. Regeringen anser att denna grundläggande princip är en viktig del av en arbetstagares anställningstrygghet och att det inte finns några skäl att göra avsteg från den. Parterna som står bakom principöverenskommelsen har pekat på att det finns anledning att förtydliga att en arbetsgivare som utgångspunkt ska anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet om denne tidigare har genomfört eller erbjudit en omplacering på grund av personliga skäl i enlighet med 7 § andra stycket anställningsskyddslagen. Regeringen instämmer i detta. Precis som bl.a. *Lunds universitet* och *Stockholms tingsrätt* anför anser regeringen att detta bör framgå av lagtexten. Därför bör det anges i anställningsskyddslagen att en arbetsgivare ska anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet om arbetsgivaren tidigare har berett arbetstagaren annat arbete hos sig på grund av förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen. Regeringen anser, precis som *Fremia*, att förslaget innebär att omplaceringsskyldigheten blir tydligare.

Den förutsebarhet som regeringen vill uppnå avser den situationen att arbetstagaren, efter att arbetsgivaren uppfyllt sin omplaceringsskyldighet, vidhåller eller på nytt gör sig skyldig till ett tillräckligt allvarligt brott mot förpliktelserna enligt anställningsavtalet. Om arbetstagaren även fortsättningsvis eller återigen gör sig skyldig till brott mot anställningsavtalet av sådan allvarlig karaktär att avtalsbrottet kan läggas till grund för en uppsägning, bör arbetsgivaren som utgångspunkt inte behöva erbjuda ytterligare en omplacering. Sammantaget är inte någon ändring av gällande rätt avsedd avseende situationen där en arbetstagare för första gången gör sig skyldig till ett brott mot anställningsavtalets förpliktelser och en omplacering aktualiseras. Avsikten är inte heller att, något som bl.a. *Arbetsdomstolen* efterfrågat klargöranden om, ändra rättsläget vad gäller omplaceringsskyldigheten vid en arbetsbristsituation. Detsamma gäller t.ex. arbetsgivarens skyldigheter kopplat till rehabiliterings- och anpassningsåtgärder. I detta ligger, precis som *Arbetsdomstolen* påpekar, även att en arbetsgivare fortsatt behöver klargöra för arbetstagaren att omplaceringen sker för att undvika en uppsägning av personliga skäl och att om arbetstagaren fortsatt missköter sig är anställningen i fara. Bedömningen bör även fortsättningsvis ske utifrån lagförarbeten, rättspraxis från *Arbetsdomstolen* och andra rättskällor.

Regeringen anser dock att det bör finnas omständigheter som leder till att en arbetsgivare har skyldighet att utreda ytterliga omplaceringsmöjligheter. *Lunds universitet* anser att det bör klargöras i vilka faktiska situationer flera omplaceringserbjudanden ska krävas av arbetsgivaren. En sådan omständighet bör enligt regeringens mening kunna vara att en längre tid förflutit sedan den första omplaceringen

vidtogs. Några remissinstanser som bl.a. *Arbetsdomstolen* och *Stockholm universitet* anser att det finns skäl att tydliggöra vad som avses med att en längre tid förflutit. Enligt regeringens uppfattning är det inte möjligt att generellt fastställa vad som avses med att en längre tid förflutit. Viss ledning kan hämtas från Arbetsdomstolens praxis rörande efter hur lång tid en varning om att anställningen är i fara (en s.k. LAS-varning) helt saknar betydelse i förhållande till ett senare brott mot anställningsavtalets förpliktelser. Bedömningen bör vara beroende av omständigheterna i de enskilda fallen och bör som Arbetsdomstolen påpekar avgöras efter en skälighetsbedömning där utgångspunkten är att det inte krävs en ny omplacering med mindre än att särskilda skäl talar för det. Mot bakgrund av detta anser regeringen att lagtexten bör kompletteras och förtydligas så att det framgår att arbetsgivaren endast behöver erbjuda ytterligare omplacering, även om en omplacering redan genomförts, om det föreligger särskilda skäl. Grundläggande förutsättningar för en sådan skyldighet är att det finns lediga tjänster som arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för, samt att det framstår som övervägande sannolikt att omplaceringen skulle avhjälpa det beteende som läggs arbetstagaren till last.

Enligt nuvarande bestämmelser gäller att i de fall det finns delade meningar om huruvida arbetsgivare uppfyllt sin omplaceringsskyldighet har arbetsgivaren bevisbördan, se bl.a. AD 1980 nr 133. Förslaget att arbetsgivaren som huvudregel ska anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet om arbetsgivaren vid ett tidigare tillfälle berett arbetstagaren annat arbete hos sig innebär, precis som enligt nuvarande regelverk, att arbetsgivaren har bevisbördan för att omplaceringsskyldigheten har uppfyllts. Vid tvist om ytterligare omplacering borde ha gjorts på grund av att det föreligger särskilda skäl bedömer regeringen, i likhet med *Arbetsdomstolen*, att det är arbetstagaren som har att åberopa detta. Regeringen anser även att arbetstagare bör styrka att särskilda skäl föreligger. Utöver detta är det arbetstagaren som bland annat har bevisbördan för att det funnits lediga tjänster som arbetstagaren haft tillräckliga kvalifikationer för samt för att styrka sådana omständigheter som gör att det framstår som övervägande sannolikt att omplaceringen hade avhjälpt det agerande som läggs arbetstagaren till last. Om det framkommer att det föreligger särskilda skäl för ytterligare omplacering, bör bevisbördan för att en sådan har gjorts precis som enligt nuvarande regelverk ligga på arbetsgivaren.

6.2 Reglerna om sakliga skäl för uppsägning ska vara dispositiva

Regeringens förslag: Ett avtal ska vara ogiltigt i den mån det avviker från bestämmelserna om sakliga skäl för uppsägning, när det gäller vad som ska anses utgöra sakliga skäl, och arbetsgivarens omplaceringsskyldighet om det inte regleras i ett kollektivavtal på en viss nivå.

Bestämmelserna om sakliga skäl för uppsägning och arbetsgivarens omplaceringsskyldighet ska vara dispositiva på det sättet att avvikelser från reglerna bara får göras genom eller med stöd av kollektivavtal som på arbetstagar sidan slutits av en sådan sammanslutning av centrala arbetstagarorganisationer som avses i 6 § tredje stycket lagen om medbestämmande i arbetslivet.

En överträdelse av en bestämmelse i ett kollektivavtal enligt första stycket som har trätt i lagens ställe ska anses utgöra en överträdelse av lagen.

Regeringens bedömning: Bestämmelserna om sakliga skäl för uppsägning och omplacering kan inte vara dispositiva för arbetstagare med statlig anställning.

Promemorians förslag: Överensstämmer delvis med regeringens förslag. I promemorian föreslås inte att det i lagtext ska framgå att avvikelser får ska när det gäller vad som ska anses utgöra sakliga skäl. I promemorian föreslås inte heller att det i lagtext ska framgå att det är en sammanslutning av centrala organisationer som får sluta kollektivavtal om avvikelser från reglerna om sakliga skäl för uppsägning och arbetsgivarens omplaceringsskyldighet. I promemorian framgår inte heller av lagtexten att en överträdelse av en bestämmelse i ett kollektivavtal som har trätt i lagens ställe ska anses utgöra en överträdelse av lagen. I promemorian föreslås en annan placering av bestämmelsen om att det inte är möjligt att träffa individuella avtal som avviker från bestämmelserna om sakliga skäl för uppsägning och arbetsgivarens omplaceringsskyldighet.

Remissinstanserna: Majoriteten av de remissinstanser som har yttrat sig över förslaget är positiva till det. Bland dessa finns *Arbetsgivarverket*, *AkademikerAlliansen*, *Förhandlings- och samverkansrådet PTK*, *Sveriges akademikers centralorganisation (Saco)*, *Sveriges Kommuner och Regioner*, *Svenskt Näringsliv* och *Tjänstemännens centralorganisation (TCO)*. Saco anser dock att förslaget är oklart i fråga om utrymmet för individuella avtal. SKR framhåller att ett differentierat anställningsskydd med olika innehåll för olika sektorer kan skapa trösklar. AkademikerAlliansen och Saco bedömer att förslaget inte får genomslag inom den statliga sektorn samt efterfrågar en närmre analys gällande detta förhållande. De lyfter även att det finns otydligheter kring vad som avses med en sammanslutning av arbetstagarorganisationer. *Fremia* är positiv och anser att förslaget kommer att möjliggöra branschpassade tolkningar. Flera myndigheter såsom *Arbetsförmedlingen*, *Försäkringskassan*, *Konjunkturinstitutet*, *Medlingsinstitutet*, *Umeå tingsrätt*, *Uppsala universitet* och *Vinnova* ställer sig bakom hela eller delar av förslaget eller har inget att erinra. Ett antal remissinstanser är

kritiska till förslaget. *Arbetsdomstolen* anser att förslaget medför svåra frågor om bl.a. sanktioner, förfaranden och preskription samt att förslaget har sådana brister att det inte kan läggas till grund för lagstiftning. *Arbetsgivaralliansen*, *Lantbrukarnas Riksförbund*, *Svensk industriförening*, *Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation* och *Stockholms universitet* är negativa till att avvikelser endast får göras med stöd av kollektivavtal som slutits av en huvudorganisation. *Umeå universitet* anser att förslaget riskerar att göra rättsläget mindre förutsägbart och att det riskerar att bli tvistedrivande. *Fastigo* och *Svensk Scenkonst* anser att förslaget skapar en splittrad tillämpning i stället för följsamhet och anser att det kan komma att bidra till en negativ konkurrenssituation mellan arbetsgivarorganisationer. *LO* anser att det med förslaget uppstår flera tolkningsproblem och efterfrågar en tydlig redogörelse för ställningstagandet att statligt anställda inte kan omfattas. *Offentliganställdas förhandlingsråd*, *Offentliganställdas förhandlingsråd (S,P,O)* och *Saco* ifrågasätter undantaget för den statliga sektorn och efterfrågar en utförligare analys och *Seko – Service- och kommunikationsfacket* anser att undantaget gör rättsläget mindre förutsägbart. *Offentliganställdas förhandlingsråd* anser att det är angeläget att förslaget inte begränsar möjligheterna att träffa kollektivavtal för nybildade konstellationer.

Skälen för regeringens förslag och bedömning

Dispositivitet enligt nuvarande bestämmelser i anställningsskyddslagen

Anställningsskyddslagen är enligt 2 § andra stycket som utgångspunkt tvingande till en arbetstagares förmån. Med detta menas att det inte får avtalas om avvikelser från lagens regler till en arbetstagares nackdel. Om ett avtal innebär att en förmån begränsas eller faller bort, är avtalet ogiltigt i den delen. Enligt 2 § tredje och fjärde styckena är det dock möjligt att genom kollektivavtal göra avvikelser från många av lagens regler. Avvikelser genom kollektivavtal får då även vara till nackdel för arbetstagarna, så länge avvikelserna inte kommer i konflikt med vissa EU-direktiv.

I fråga om vissa av bestämmelserna i anställningsskyddslagen gäller som krav för att avvikelserna ska vara giltiga att kollektivavtalet har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Det gäller exempelvis bestämmelserna om arbetsgivares skyldigheter att informera om anställningsvillkoren. Med central organisation avses ett förbund eller en därmed jämförlig sammanslutning av arbetstagare. Till jämförliga sammanslutningar räknas organisationer som ofta kallas huvudorganisationer och förhandlingskarteller. Lagstiftaren har här bedömt att det behövs garantier för att avtalsfriheten inte ska användas på ett sätt som i otilbörlig utsträckning försämrar det lagfästa anställningsskyddet. Detta syfte har ansetts möjligt att uppnå bara om arbetstagsidan är representerad på som lägst förbunds nivå. Även med detta krav är det dock möjligt att göra avvikelser från lagens regler genom ett lokalt kollektivavtal, om det sker med stöd av en delegation i det centrala avtalet eller om avtalet i efterhand godkänns på central nivå. I fråga om andra lagregler är det möjligt att utan krav på delegation eller godkännande på central nivå göra avvikelser i lokala kollektivavtal. Det

gäller exempelvis bestämmelserna om tidsbegränsade anställningar och turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

Kollektivavtal med avvikelser från lagens bestämmelser binder enligt 26 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, medbestämmandelagen, de arbetstagare som är medlemmar i de avtalslutande organisationerna. Har avtalet ingåtts av en sammanslutning av arbetstagarorganisationer enligt 6 § tredje stycket medbestämmandelagen binds de anslutna organisationerna och deras medlemmar. Avtalet kan dock få betydelse även för andra arbetstagare på arbetsplatsen. Enligt 2 § sjätte stycket anställningsskyddslagen får nämligen en arbetsgivare tillämpa kollektivavtalet även på dessa arbetstagare, om de sysselsätts i sådant arbete som kollektivavtalet avser. Kollektivavtalet kan därmed tillämpas även på arbetstagare som är medlemmar i någon annan facklig organisation än den som har slutit avtalet likaväl som på oorganiserade arbetstagare.

Vissa bestämmelser i anställningsskyddslagen har ansetts vara av sådan karaktär att avvikelser inte ska vara möjligt att göra ens om det sker genom kollektivavtal. Till dessa bestämmelser hör 7 § om saklig grund för uppsägning. Det är alltså inte möjligt att vare sig genom ett enskilt anställningsavtal eller kollektivavtal efterge eller inskränka kravet på saklig grund för uppsägning, även om det sker i utbyte mot exempelvis högre lön eller andra förmåner.

Reglerna om sakliga skäl för uppsägning och arbetsgivarens omplaceringsskyldighet bör vara dispositiva

Regeringen anser att det är viktigt att arbetsmarknadens parter tar ett fortsatt ansvar för regleringen av arbetsmarknaden, bl.a. utifrån ökade krav på snabb omställning. Att så sker är en viktig del av den svenska arbetsmarknadsmodellen. Parternas autonomi och självständighet är en förutsättning för att de fortsatt ska kunna ta detta ansvar och skapa flexibla lösningar som är anpassade till varierande förhållanden på olika delar av arbetsmarknaden.

I promemorian anges att det finns ett intresse hos arbetsmarknadens parter av att kunna disponera över frågan om vad som ska vara tillräckliga skäl för en giltig uppsägning från arbetsgivarens sida. Regeringen instämmer i detta. Även i fråga om det grundläggande anställningsskyddet är det en fördel att kunna förhandla om och anpassa reglerna efter skiftande behov, kanske inte efter förhållandena i olika branscher utan mer till de olikartade förhållanden som råder i stort mellan olika kategorier av arbetstagare och mellan olika sektorer på arbetsmarknaden.

Arbetsdomstolen anger att det är svårt att se att det finns ett behov av olika villkor avseende sakliga skäl för uppsägning som inte ryms inom den helhetsbedömning som redan i dag ska göras inom ramen för den bedömningen. *LO* och *Seko – Service- och kommunikationsfacket* anser att det inte föreligger några bärande skäl för att införa dispositivitet för bestämmelserna om sakliga skäl. Behovet av hur detaljerad regleringen ska vara kan variera mellan olika delar av arbetsmarknaden.

Regeringen anser att anställningsskyddslagens allmänt hållna regler innebär att det svårt att förutse hur olika fall kan komma att bedömas av domstol. Den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger på att lagstiftaren

ansvarar för ändamålsenliga regelverk och att arbetsmarknadens parter tar närmare ansvar för den detaljerade regleringen på arbetsmarknaden genom kollektivavtal. Regeringen anser vidare, i likhet med *Fremia*, att förslaget kommer att möjliggöra anpassningar av vad som ska anses utgöra sakliga skäl för uppsägning utifrån de förutsättningar och utmaningar som finns inom olika sektorer på arbetsmarknaden. En möjlighet att i kollektivavtal närmare precisera vad som ska gälla i vissa avseenden skapar förutsättningar för en ökad förutsebarhet för parterna, då kollektivavtalsregleringen kan anpassa regelverket utifrån specifika förutsättningar inom olika sektorer, till skillnad från en allmänt hållen lagstiftning. Regeringen anser att en möjlighet att genom kollektivavtal anpassa vad som ska anses utgöra sakliga skäl för uppsägning gör att regleringen blir mer träffsäker utifrån de enskilda förutsättningarna på arbetsmarknaden och därmed mer förutsebar för parterna på arbetsmarknaden. En ökad förutsebarhet är till fördel för alla inblandade eftersom det kan antas leda till färre tvister och minska risken för felaktiga uppsägningar, med de olägenheter och kostnader som det för med sig för båda parter.

Arbetsdomstolen påpekar att det sedan länge funnits en strävan på svensk arbetsmarknad att göra vissa grundläggande villkor lika för hela arbetsmarknaden oavsett privat eller offentlig anställning och oavsett om arbetstagaren är arbetare eller tjänsteman. Domstolen anser att förslaget synes avvika från den strävan. Regeringen kan konstatera att även turordningsbestämmelserna i anställningsskyddslagen rör centrala delar av anställningstryggheten. Dessa bestämmelser är dispositiva. I förarbetena till dessa angavs att det är vanskligt att konstruera lagbestämmelser som kan väntas ge ett rimligt och rättvist resultat i alla förekommande situationer. Regeringen anser att bestämmelserna om sakliga skäl för uppsägning har vissa likheter med turordningsbestämmelserna. Som angivits ovan finns det olikartade förhållanden som råder mellan olika sektorer på arbetsmarknaden och som ger upphov till ett behov av att kunna anpassa bestämmelserna. I likhet med vad som angavs i förarbetena till turordningsbestämmelserna finns det i vissa fall skäl att avvika från strävan att vissa grundläggande villkor ska vara lika för hela arbetsmarknaden.

Som alltid när anställningsskyddslagens bestämmelser görs dispositiva måste det emellertid finnas en garanti mot att anställningstryggheten inte urholkas på ett sätt som inte är godtagbart. Detta intresse gör sig särskilt starkt gällande när det handlar om lagens kärnbestämmelser. Som parterna har enats om i principöverenskommelsen bör avvikelser därför bara vara giltiga om de har gjorts genom ett kollektivavtal på en viss nivå.

Vilken nivå dispositiviteten bör vara på

Stockholms universitet efterfrågar förtydligande om vad som motiverar förslaget. Regeringen anser att ett skäl mot dispositivitet är att den riskerar att medföra en alltför stor variation i det grundläggande anställningsskyddet. Även om det med den nuvarande regleringen finns en bristfällig förutsebarhet finns det fördelar med ett enhetligt grundläggande anställningsskydd som i princip gäller lika för alla arbetstagare på arbetsmarknaden. När det särskilt gäller dispositiviteten och den statliga

sektorn utvecklas resonemangen närmare nedan i ett särskilt avsnitt. En uppdelning av regleringen där frågan om giltigheten av en uppsägning ibland beror på kollektivavtalsstolkning, ibland på lagtolkning kan vidare skapa olägenheter. Rättspraxis kan utvecklas olika på olika delar av arbetsmarknaden. För att minimera sådana risker bör dispositiviteten begränsas i hög grad på så sätt att avvikelser enbart får ske genom eller med stöd av kollektivavtal som på arbetstagersidan slutits av en sådan sammanslutning av centrala arbetstagarorganisationer som avses i 6 § tredje stycket lagen om medbestämmande i arbetslivet. Detta bör leda till att den typ av splittrad tillämpning på arbetsmarknaden som *Fastigo* och *Svensk Scenkonst* har farhågor om undviks.

Sveriges Kommuner och Regioner anser att ett differentierat anställningsskydd med olika innehåll för olika sektorer på svensk arbetsmarknad riskerar att försvåra rörligheten mellan olika sektorer på arbetsmarknaden. *Umeå universitet* anser att förslaget riskerar att göra rättsläget mindre förutsägbart och anser att det riskerar att bli tvistedrivande. Med anledning av detta vill regeringen framhålla att en förutsättning för dispositivitet bör vara att de avvikande bestämmelserna blir gällande för en stor del av arbetsmarknaden. Den förutsättningen uppfylls inte om regleringen bara gäller för en viss bransch. Möjlighet till branschvisa avvikelser skulle riskera att skapa en alltför stor variation. För att avvikelserna ska omfatta en tillräckligt stor andel av arbetsmarknaden bör de bara vara giltiga om de utformas i avtal som på arbetstagersidan ingås av organisationer på en högre nivå än förbunds nivån, dvs. av organisationer som brukar benämnas huvudorganisationer samt förhandlingskarteller. Av samma skäl bör det inte vara möjligt för organisationerna på den högre nivån att till förbunden delegera behörigheten att ingå kollektivavtal med andra avvikelser eller att i efterhand godkänna sådana kollektivavtal.

Arbetsgivaralliansen, Lantbrukarnas Riksförbund och *Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation* anser att avvikelser inte endast ska få göras med stöd av kollektivavtal som slutits av en s.k. huvudorganisation eller förhandlingskartell. Regeringen har förståelse för att det finns intresse även för andra organisationer än de angivna att träffa kollektivavtal om avvikelser från de nu aktuella bestämmelserna. När det gäller en sådan central bestämmelse som sakliga skäl för uppsägning och omplacering måste dock intresset och behovet av möjlighet till anpassning för viss sektor vägas mot värdet av ett homogent anställningsskydd för hela arbetsmarknaden. Regeringen bedömer därför att avvikelserna måste förbehållas kollektivavtal på en högre nivå.

Svensk industriförening anser att en överenskommelse mellan en arbetsgivarorganisation och en enskild arbetstagarorganisation i efterhand bör kunna godkännas av den centrala arbetstagarorganisationen för att på sätt bli gällande även inom det berörda kollektivavtalsområdet. Regeringen anser att detta skulle riskera att skapa en för splittrad reglering på arbetsmarknaden men vill i sammanhanget framhålla att regeringens förslag innebär att även förbund som inte är medlemmar i den sammanslutning som ingått kollektivavtalet med avvikelser under vissa förutsättningar kommer att kunna anta kollektivavtalet.

Arbetsdomstolen frågar om avsikten med regleringen är att det ska vara tillåtet för ovan angivna arbetstagarorganisationer att ingå ett kollektivavtal

med avvikelser med ett förbund på arbetsgivarsidan och även med en enskild arbetsgivare. Detta eftersom det föreslås att det enbart är på arbetstagersidan som kravet ska gälla om att det ska vara fråga om en huvudorganisation eller förhandlingsorganisation som kollektivavtalspart. Regeringen kan i sammanhanget konstatera att det i nuvarande bestämmelser i anställningsskyddslagen inte uppställs något krav på vilken nivå på arbetsgivarsidan som kollektivavtal får träffas. Regeringen ser ingen anledning att frånga denna princip. Att kollektivavtalet ska godkännas på en viss nivå på arbetstagersidan ger ett tillräckligt skydd.

Arbetsdomstolen noterar att den i promemorian föreslagna lagtexten inte stämmer överens med vad som enligt ovan avses att regleras. Även andra remissinstanser såsom *AkademikerAlliansen* och *Saco* anser att det finns otydligheter kring vad som avses med en sammanslutning av arbetstagarorganisationer. För att undvika denna otydlighet anser regeringen att det i lagtexten bör framgå att bestämmelserna ska vara dispositiva på det sättet att avvikelser från bestämmelserna, oavsett om avvikelserna är till arbetstagarernas fördel eller nackdel, bara får göras genom eller med stöd av kollektivavtal som på arbetstagersidan slutits av en sådan sammanslutning av centrala arbetstagarorganisationer som avses i 6 § tredje stycket medbestämmandelagen.

Regeringen anser precis som *Offentliganställdas förhandlingsråd* att det är angeläget att förslaget inte begränsar möjligheterna att träffa kollektivavtal för nybildade konstellationer eller hindrar parterna från att vid behov omorganisera sig. Regeringen gör bedömningen att förslaget inte begränsar denna möjlighet utan det står parterna fortsatt fritt att bilda nya konstellationer och vid behov omorganisera sig. Detta bör även bidra till att minska risken för att skapa en negativ konkurrenssituation mellan arbetsgivarorganisationer, något som *Fastigo* och *Svensk Scenkonst* ser som en risk med förslaget.

Vilka avvikelser som kan göras genom kollektivavtal

För att undvika risken för en onödigt stor variation är det enligt regeringens mening lämpligt att möjligheterna att göra avvikelser förbehålls organisationerna på den högsta nivån, oavsett om avvikelserna är till fördel eller nackdel för arbetstagarerna. Lagens bestämmelser om sakliga skäl för uppsägning bör alltså som utgångspunkt vara tvingande för både arbetsgivare och arbetstagarer. Att arbetsrättsliga bestämmelser är tvingande på det sättet är visserligen ovanligt. Vissa spelregler på arbetsmarknaden är dock redan i dag tvingande för såväl arbetstagarorganisationer som arbetsgivare och arbetsgivarorganisationer. Det gäller t.ex. bestämmelserna om förhandlingsrätt enligt 10 § medbestämmandelagen, reglerna om kollektivavtal och dess rättsverkningar i 23–27 §§ samt bestämmelserna om fredsplikt i 41–45 §§ samma lag. *Saco* anser att det inte tydligt framgår av promemoriens lagförslag att det inte får ske avvikelser i individuella avtal från bestämmelserna om sakliga skäl för uppsägning och arbetsgivarens omplaceringsskyldighet. Regeringen instämmer i detta och föreslår med anledning av detta att lagtexten ska ändras på så sätt att det tydligare framgår att det inte ska vara möjligt att på det sätt som gäller i dag sluta enskilda avtal om detta.

Arbetsdomstolen ifrågasätter om det ska vara tillåtet, ens i kollektivavtal, att upphäva kravet på att en uppsägning ska vara grundad på sakliga skäl. Regeringen kan konstatera att förslaget syftar till att åstadkomma att det ska vara tillåtet att i kollektivavtal, på en viss nivå, närmare bestämma vad som är sakliga skäl för uppsägning. Precis som *Arbetsdomstolen* anger så skulle ett upphävande av kravet på sakliga skäl för uppsägning i sin helhet kunna strida mot de EU-regler och internationella åtaganden som finns till skydd mot osakliga uppsägningar. EU-reglerna och de internationella åtagandena sätter med andra ord en nedre gräns för vad som kan anses utgöra sakliga skäl för uppsägning. Regeringen anser av denna anledning att det i lagtexten bör förtydligas att avvikelser får ske när det gäller vad som ska anses utgöra sakliga skäl. På så sätt tydliggörs att det inte kan vara fråga om ett upphävande av regleringen om sakliga skäl för uppsägning.

En överträdelse av en bestämmelse i ett kollektivavtal som har trätt i lagens ställe ska anses utgöra en överträdelse av lagen

Regeringen konstaterar, precis som *Arbetsdomstolen*, att en kollektivavtalsreglering om vad som är sakliga skäl för uppsägning kan leda till oklarheter om vilka sanktioner samt förfarande- och preskriptionsregler som blir aktuella om en arbetsgivare säger upp en arbetstagare i strid med kollektivavtalet. Frågorna blir närmast beroende av kollektivavtalets innebörd. Detta kan innebära att en oorganiserad arbetstagare som omfattas av ett sådant kollektivavtal och som blir uppsagd i strid med kollektivavtalet enbart har rätt till ekonomiskt skadestånd och inte allmänt skadestånd. Även frågan om en arbetstagare, i avsaknad av uttrycklig reglering i kollektivavtalet, kan få en uppsägning i strid med ett kollektivavtal ogiltigförklarad är svårbedömd. En annan svårighet ligger i att förfarande- och preskriptionsbestämmelserna i anställningsskyddslagen inte blir direkt tillämpliga på anspråk som grundar sig på kollektivavtal. För kollektivavtalsbundna arbetstagare lär detta innebära att regler i förhandlingsordningar och medbestämmandelagen blir tillämpliga. För oorganiserade arbetstagare lär preskriptionslagens tioåriga preskription gälla. För att undvika dessa oklarheter anser regeringen att en överträdelse av en bestämmelse i ett kollektivavtal som har trätt i lagens ställe gällande sakliga skäl för uppsägning och omplacering bör anses utgöra en överträdelse av lagen. Detta bör anges uttryckligen i lagtexten.

Förslagets förhållande till den statliga sektorn

För den statliga sektorn gäller vissa särskilda regler. Av 12 kap. 7 § regeringsformen framgår att grundläggande bestämmelser om statligt anställdas rättsställning i andra hänseenden än de som berörs i regeringsformen ska meddelas i lag. Bestämmelsen innebär ett lagkrav och regeringen har därför inte kompetens att besluta om bestämmelser om statligt anställdas rättsställning som är grundläggande. Sådana bestämmelser kan inte heller regleras genom avtal.

Grundlagsbestämmelsen infördes ursprungligen som en 36 § i 1809 års regeringsform och överfördes därefter oförändrad till 11 kap. 10 § i 1974 års regeringsform. Efter 2010 års grundlagsändringar återfinns bestämmelsen i 12 kap. regeringsformen. Vilka grundläggande

bestämmelser som ska meddelas i lag framgår därför av regeringsformens äldre förarbeten, se proposition med förslag till vissa grundlagsändringar (prop. 1964:140 s. 90 f.) Där framgår att bestämmelser om förutsättningarna för att skilja en arbetstagare från anställningen hör till de grundläggande bestämmelser som avses. Hit hör även bestämmelser om bl.a. tjänstetillsättning, tjänstemans åligganden och tjänstemans ställning vid arbetskonflikter. Med anledning av detta konstateras i promemorian att det inte är möjligt att göra reglerna om sakliga skäl för uppsägning och omplacering dispositiva för arbetstagare med statlig anställning.

Flera remissinstanser uppmärksammar att detta riskerar att leda till större skillnader mellan privat och statlig sektor. Bl.a. *AkademikerAlliansen* anser att förutsägbarheten och tryggheten riskerar att minska för arbetstagare som har för avsikt att byta arbetsgivare. Regeringen instämmer i att det till viss del kan bli svårare för den enskilde att överblicka konsekvenserna av ett byte av arbetsgivare eftersom olika regler kommer att gälla i olika sektorer. Lagkravet i regeringsformen gäller emellertid och grundar sig enligt förarbetena på samhällsintresset, framför allt intresset av en självständig och oväldig kår av förvaltningstjänstemän och anställningstrygghetens betydelse i det sammanhanget, se proposition med förslag till vissa grundlagsändringar (prop. 1964:140 s. 98 f.). Regeringen konstaterar mot den bakgrunden att den minskade förutsägbarheten är en följd som är nödvändig att acceptera.

Offentliganställdas förhandlingsråd (S,P,O) ifrågasätter den slutsats som dras i promemorian om att även omplaceringar ska hänföra sig till det grundlagsskyddade området. Regeringen anser att det visserligen inte är lika uppenbart att omplaceringsskyldigheten i anställningsskyddslagen är en sådan grundläggande bestämmelse som avses i regeringsformen som bestämmelser om förutsättningarna för att skilja en arbetstagare från anställningen. Regleringen av omplacering har emellertid enligt regeringens uppfattning ett sådant samband med regleringen av anställningsskyddet att övervägande skäl talar för att det är fråga om en sådan grundläggande bestämmelse om de statsanställdas rättsställning som måste regleras genom lag. För att inte riskera att regleringen kommer i konflikt med regeringsformens lagkrav bör bestämmelsen om omplaceringsskyldighet därför inte göras dispositiv för arbetstagare med statlig anställning.

Regeringen anser att lagförslaget om sakliga skäl för uppsägning och om arbetsgivarens omplaceringsskyldighet fortsatt innebär ett starkt anställningsskydd för statligt anställda som bl.a. värnar de statsanställdas professionella integritet och som är i enlighet med vad som förutsätts i förarbetena till regeringsformen, se proposition med förslag till vissa grundlagsändringar (prop. 1964:140 s.98). Förslaget innebär inte någon förändring avseende vilken typ av agerande som kan ligga till grund för en uppsägning, inte heller förändras en arbetsgivares skyldighet att medvetandegöra arbetstagaren om risken för en uppsägning eller att vidta stödande och mindre ingripande åtgärder som till exempel omplacering inom ramen för arbetstagarens arbetsskyldighet. De offentliganställda omfattas av grundlagarnas regler om yttrandefrihet, tryckfrihet, meddelarfrihet och skyddas genom bestämmelser om repressalieförbud m.m. Arbetsgivarna i offentlig verksamhet ska vidare, även i förhållande till sina anställda, beakta allas likhet inför lagen samt iaktta saklighet och

opartiskhet, enligt 1 kap. 9 regeringsformen. Regeringen ser således inte något ytterligare behov av särreglering utan eftersträvar i största mån en enhetlig reglering.

6.3 Följdändringar som gäller hänvisningar till anställningsskyddslagen

Regeringens förslag: Hänvisningar till anställningsskyddslagen ska justeras i följande lagar:

1. lagen om offentlig anställning, och
2. lagen om fullmaktsanställning.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna har synpunkter på förslaget.

Skälen för regeringens förslag: I 20 § andra stycket lagen (1994:260) om offentlig anställning hänvisas till 2 § tredje stycket anställningsskyddslagen som handlar om möjligheten att göra avvikelser genom kollektivavtal från vissa bestämmelser. En motsvarande hänvisning finns i 13 § andra stycket lagen (1994:261) om fullmaktsanställning. Med anledning av de föreslagna ändringarna i anställningsskyddslagen behöver dessa hänvisningar justeras.

7 Turordning vid uppsägning

7.1 Möjligheten att göra undantag från turordningen ska utökas

Regeringens förslag: Vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska en arbetsgivare ha rätt att från turordningen undanta högst tre arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Om ett sådant undantag har gjorts, ska inga ytterligare undantag få göras vid en uppsägning som sker inom tre månader från det att den första uppsägningen skett.

Det ska även fortsättningsvis vara tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelser från turordningsreglerna.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. I promemorian föreslås att tidsgränsen för när ytterligare undantag från turordningen kan göras beräknas från det första undantaget.

Remissinstanserna: Majoriteten av de som har yttrat sig är positiva till förslaget. Bland dessa finns *Arbetsgivarverket*, *Förhandling- och samverkansrådet PTK*, *Svenskt Näringsliv*, *Tjänstemännens centralorganisation (TCO)*, *Arbetsgivaralliansen*, *IF Metall* och *Lantbrukarnas Riksförbund*. *Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation*, *Sveriges Kommuner och Regioner* anser att förslaget förbättrar

arbetsgivares möjlighet att säkra kärnkompetenser. *Fremia* anför att förslaget kommer att ge god effekt hos medelstora och stora arbetsgivare. *AkademikerAlliansen* och *Sveriges akademikers centralorganisation (Saco)* är positiva till förslaget men saknar analyser av förslagets konsekvenser och dess förhållande till kommunal och statlig sektor. *Saco* och *Saco-S* efterfrågar analyser av hur förslaget förhåller sig till lagen (1994:260) om offentlig anställning. *Svensk industriförening* och *Företagarna* är positiva till förslaget men anser att undantaget borde avse fler arbetstagare. *Fastigo* anser att förslaget förbättrar flexibiliteten i små och medelstora företag men att undantaget istället borde avse en procentuell andel av arbetstagarna. *Svensk Scenkonst* är positiv till att regleringen fortsatt ska vara dispositiv. Även flera myndigheter såsom *Domstolsverket*, *Konjunkturinstitutet*, *Medlingsinstitutet*, *Myndigheten för delaktighet*, *Umeå tingsrätt*, *Umeå universitet* och *Uppsala universitet* är positiva till förslaget eller har inget att erinra. *Arbetsdomstolen* är positiv till förslaget men efterfrågar förtydliganden om hur tidsfristen ska bestämmas. *Stockholms tingsrätt* och *Stockholms universitet* uppskattar att reglerna förtydligas och att tröskeleffekter försvinner. Några arbetstagarorganisationer som t.ex. *Landsorganisation i Sverige (LO)* och *Seko – Service- och kommunikationsfacket* är kritiska till förslaget. *LO* anser att förslaget kan innebära att bestämmelserna om turordning blir illusoriska för anställda på ett mindre företag och att det inte presenterats något hållbart underlag till stöd för en försäkring av turordningsbestämmelserna. *Seko – Service och kommunikationsfacket* anser att fler undantag från turordningen riskerar att skapa tysta arbetsplatser och godtyckliga uppsägningar. Även *Arbetsförmedlingen* är kritisk till förslaget och anför att det kan leda till att fler äldre som redan i dag har svårt att hävda sig på arbetsmarknaden kan komma att sägas upp. *Pensionärernas riksorganisation* avstyrker förslaget eftersom det enligt organisationen minskar anställningstryggheten och motverkar arbetskraftsdeltagandet för äldre. Även *Småföretagarnas Riksförbund* är kritiskt och anser att det antal undantag som föreslås inte är tillräckligt för att underlätta omställning för små företag. *Offentliganställdas förhandlingsråd* och *Saco-S* efterfrågar analys av förslagets effekter för befintliga kollektivavtal. *Offentliganställdas förhandlingsråd (S,P,O)* anger att förslaget medför en dubbelreglering av turordningsreglerna i staten, vilket enligt förbundet ger staten större möjlighet att kombinera undantag än andra arbetsgivare.

Skälen för regeringens förslag

Det bör införas utökade möjligheter att göra undantag från turordningen

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist är arbetsgivaren enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd, anställningsskyddslagen, inte fri att välja vem arbetsgivaren vill säga upp utan måste följa en viss turordning. Arbetstagarnas plats i turordningen bestäms efter längden av varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Företräde till fortsatt anställning ges till den som har längst anställningstid. Innan turordningen fastställs får en arbetsgivare med högst tio anställda undanta högst två arbetstagare som arbetsgivaren anser har särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. En turordningskrets bestäms sedan normalt för

varje driftsenhet och varje kollektivavtalsområde för sig. Kan en arbetstagare endast efter omplacering erbjudas fortsatt arbete hos arbetsgivaren gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet. Turordningsreglerna i anställningsskyddslagen kan frångås genom avvikande bestämmelser i kollektivavtal. Det är vanligt att kollektivavtal innehåller sådana särskilda bestämmelser. I vissa fall finns det en särreglering i kollektivavtalen om hur turordningskretsarna ska bestämmas men där anställningsskyddslagens bestämmelser om turordning i övrigt ska gälla. I andra fall ska avtalsbestämmelserna tillämpas i sin helhet i stället för bestämmelserna i anställningsskyddslagen. Det förekommer vidare centrala kollektivavtal som delegerar rätten att avvika från anställningsskyddslagens bestämmelser till lokala parter på arbetsmarknaden. I sådana fall kan det förekomma lokala kollektivavtal med bestämmelser om hur en turordning ska fastställas i det enskilda fallet (avtalsurlista). Några uttryckliga avvikelser från anställningsskyddslagens undantag om högst två arbetstagare tycks inte förekomma i de centrala kollektivavtalen, se betänkandet En moderniserad arbetsrätt (SOU 2020:30 s. 222 f.).

Möjligheten för mindre arbetsgivare att göra undantag från turordningen har gällt sedan 2001 och infördes i syfte att stimulera såväl småföretagande som små företags möjlighet att öka kompetensen i företagen. Företagen skulle genom möjligheten att göra undantag ges bättre möjligheter att anställa välutbildade och kompetenta arbetstagare utan att dessa oundvikligen skulle hamna först i turordningen för uppsägning vid en eventuell arbetsbrist, se propositionen Undantag från turordningen (prop. 1999/2000:144 s. 10) och betänkandet Vissa arbetsrättsliga frågor (bet. 1998/99:AU8 s. 13). Regeringen anser att dessa skäl till undantag från turordningen fortfarande är giltiga. För att fortsatt kunna ha möjlighet att konkurrera på ett framgångsrikt sätt är det nödvändigt att företag och andra verksamheter har förutsättningar att kunna behålla nyckelkompetens i samband med omstruktureringar. Regeringen anser därför att det bör införas utökade möjligheter att göra undantag från turordningen vid uppsägning på grund av arbetsbrist och att möjligheten att göra undantag bör omfatta alla arbetsgivare. *Stockholms tingsrätt* och *Stockholms universitet* uppskattar att reglerna förtydligas och bedömer att tröskeeffekter försvinner. Flera remissinstanser bl.a. *Fastigo*, *Fremia*, *Sveriges Kommuner och Regioner*, *Svensk Scenkonst* och *Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation* framhåller att förslaget bidrar till flexibilitet och bättre värnar kompetens i verksamheter. Regeringen instämmer i dessa synpunkter och framhåller att ett mer globaliserat samhälle med snabb teknisk utveckling innebär allt större krav på flexibilitet, anpassningsförmåga och utveckling på verksamheter och arbetsplatser.

Hur de utökade undantagen från turordningen ska utformas

Undantag från turordningen kan utformas enligt modeller med vissa bedömningsrekvisit, t.ex. för arbetstagare med särskilt yrkeskunnande. Ett sådant slag av undantag kan dock vara svårt att tillämpa och därför också tvistedrivande. Regeringen bedömer att det är väsentligt att undvika en reglering med bristande förutsebarhet och som därför är onödigt

tvistledande. Utgångspunkten bör i stället vara att en undantagsregel ska vara enkel att tolka och tillämpa. Tidigare och nu gällande regler för undantag från turordningen har avsett ett visst antal arbetstagare. Regeringen anser att det är lämpligt att möjligheten till undantag fortsatta ska avse ett bestämt antal arbetstagare. Mot bakgrund av de allt större kraven på flexibilitet, anpassningsförmåga och utveckling som det globaliserade samhället innebär anser regeringen att undantaget bör utökas till tre arbetstagare. *Fastigo*, *Företagarna* och *Svensk industriförening* anser att undantag från turordningen borde kunna avse fler arbetstagare. *Småföretagarnas Riksförbund* anser att undantaget borde avse fem anställda för att underlätta omställning för små företag. Regeringen bedömer att en möjlighet att undanta tre arbetstagare innebär en bra avvägning mellan arbetstagarnas anställningstrygghet och arbetsgivares intresse av att i sin fortsatta verksamhet kunna behålla den mest lämpliga arbetskraften.

Seko – Service- och kommunikationsfacket anger att fler undantag från turordningen riskerar att skapa tysta arbetsplatser och godtyckliga uppsägningar. Regeringen vill inledningsvis framhålla att arbetstagares förpliktelser enligt anställningsavtalet inte utgör hinder för att arbetstagare påtalar missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet eller använder sin kritikerätt. Regeringen vill även framhålla att skyddet för arbetstagare som rapporterar om missförhållanden nyligen har förstärkts, se propositionen Genomförande av visseblåsdirektivet (prop. 2020/21:193). Det är även viktigt i ett fritt och demokratiskt samhälle att yttrandefrihet även gäller i arbetslivet. Inom den offentliga sektorn och viss privat verksamhet har arbetstagare ett särskilt långtgående skydd genom meddelandeskyddet. Regeringen vill understryka att rätten för arbetstagare att skyddat rapportera om missförhållanden, uttrycka kritik i anställningsförhållandet eller använda sina grundlagsfästa rättigheter inte på något sätt påverkas av förslaget.

Regeringen anser att det i sammanhanget vidare bör framhållas att möjligheten att göra undantag från turordningen inte befriar arbetsgivare från att motivera ett undantag inom ramen för den förhandlingsskyldighet som följer av medbestämmandelagen. Arbetsgivarens rätt att göra undantag kan även begränsas av annan lagstiftning, t.ex. diskrimineringslagstiftningen. När undantag görs behöver också medbestämmandelagens bestämmelser om föreningsrätt beaktas. Möjligheten att göra undantag från turordningen är således inte oinskränkt och arbetsgivare som gör undantag ansvarar för att undantag är förenliga med gällande rätt. En uppsägning som t.ex. sker på grund av att arbetstagaren har rapporterat om missförhållanden kan angripas rättsligt och förklaras ogiltigt samt föranleda skadeståndsskyldighet för arbetsgivaren.

Arbetsförmedlingen anger att förslaget kan försämra äldre arbetstagares möjligheter på arbetsmarknaden. *Pensionärernas riksförbund* anger att det minskar anställningstryggheten och motverkar arbetskraftsdeltagandet för äldre arbetstagare samt att det ökar risken för långtidsarbetslöshet för äldre arbetstagare. Regeringen vill med anledning av dessa synpunkter påpeka att äldre arbetstagare ofta har bättre möjlighet att kunna behålla sin anställning än yngre arbetstagare eftersom äldre arbetstagare i regel har en längre anställningstid. Äldre arbetstagare har dessutom företräde till

fortsatt anställning framför yngre arbetstagare med samma anställningstid. På motsvarande sätt gynnas äldre arbetstagare även enligt andra regler om anställningsskydd, t.ex. innebär en längre anställningstid också en längre uppsägningstid. Om arbetsgivare bedöms ha agerat i strid med anställningsskyddslagen och skadestånd därför ska bestämmas, påverkas även skadeståndets nivå av arbetstagarens anställningstid som ofta är längre för äldre arbetstagare. Ett undantag från turordningsreglerna som diskriminerar arbetstagare på grund av ålder kan vidare angripas enligt diskrimineringslagen (2008:567). Regeringen anser mot den bakgrunden att ytterligare åtgärder för att skydda äldre arbetstagare i detta sammanhang inte är motiverade.

Alla arbetsgivare ska kunna göra undantag från turordningen

LO anser att förslaget kan innebära att bestämmelserna om turordning blir illusoriska för anställda på ett mindre företag och att det inte presenterats något hållbart underlag till stöd för en försämring av turordningsbestämmelserna. I dag får endast arbetsgivare med högst tio anställda göra undantag från turordningsreglerna i anställningsskyddslagen. Den nuvarande begränsningen till högst tio anställda kan medföra tröskleffekter. Arbetsgivare som storleksmässigt ligger nära gränsen för när undantag är tillåtet kan komma att avstå från att anställa fler arbetstagare för att undvika att möjligheten till att undantag från turordningen förloras. Det kan åtminstone antas att arbetsgivare inför en eventuell expansion överväger även sådana konsekvenser och inte bara utvecklingsmöjligheter och verksamhetens behov av arbetskraft. Frågan om nuvarande möjligheter till att undanta två arbetstagare har inneburit något sådant hinder mot tillväxt har undersökts och olika studier finner här olika resultat. Det är därför svårt att dra några säkra slutsatser men risken för sådana konsekvenser får dock antas öka om möjligheten till undantag utvidgas, särskilt om möjligheten till undantag reserveras till arbetsgivare under en viss storlek. Regeringen anser att det utifrån befintliga studier kan antas att en utökad möjlighet att undanta arbetstagare från turordningen gynnar rörligheten på arbetsmarknaden, ökar individens produktivitet och benägenheten att anställa personer som står längre från arbetsmarknaden. *Institutet för arbetsmarknads och utbildningspolitisk utvärdering* tillstyrker att även större arbetsgivare ska kunna göra undantag från turordningen, bl.a. för att det ger en mer enhetlig lagstiftning. Regeringen instämmer i detta och bedömer att möjligheten att göra undantag inte bör vara beroende av arbetsgivarens storlek. Det finns inte heller andra skäl att begränsa undantaget till vissa arbetsgivare.

Ytterligare undantag ska kunna göras efter tre månader

Regeringen föreslår att undantag från turordningen ska kunna göras av alla arbetsgivare. Enligt nuvarande bestämmelser kan undantag från turordningen göras vid varje tillfälle då uppsägningar sker på grund av arbetsbrist för arbetsgivare med mindre än tio anställda. Arbetsgivare med många anställda, där verksamheten kan vara uppdelad på flera driftsenheter, skulle således kunna använda undantaget genom att organisatoriskt rikta nedskärningar så att de berör viss eller vissa turordningskretsar. En möjlighet att på så sätt göra upprepade undantag

från turordningen skulle innebära en generell försvagning av anställningsskyddet och gå utöver vad bestämmelsen om undantag egentligen motiverar. För att förebygga att möjligheten till undantag från turordningsreglerna missbrukas anser regeringen att en tidsmässig begränsning bör införas. Möjligheten att göra undantag bör begränsas så att en arbetsgivare som tidigare har undantagit en eller flera arbetstagare vid en uppsägning på grund av arbetsbrist inte ska kunna göra ytterligare undantag förrän en viss tidsperiod har förflutit.

Det finns ingen definition av vad som ska anses utgöra en och samma arbetsbrist, varken i anställningsskyddslagen eller i någon annan lagstiftning. Enligt lagen (1974:13) om anställningsfrämjande åtgärder, den s.k. främjandelagen, inträder vissa skyldigheter för arbetsgivare vid driftsinskränkning av viss omfattning under en period av nittio dagar. Enligt främjandelagen kan således uppsägningar på grund av arbetsbrist under en nittiodagarsperiod sägas vara följder av en och samma arbetsbristsituation. Med utgångspunkt i främjandelagen bedömer regeringen att tre månader bör vara en tillräcklig period för att förhindra att driftsinskränkningar utformas utifrån att så många arbetstagare som möjligt ska kunna undantas från turordningen för uppsägning. Undantag bör dock få göras innan tre månader har förflutit om arbetsgivaren inte i samband med de tidigare uppsägningarna faktiskt har använt sig av möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen. Däremot bör tre månader förflyta innan ytterligare undantag kan göras, oavsett om arbetsgivaren vid den första uppsägningen då undantag gjordes använde sig av undantagsmöjligheten fullt ut eller inte. Regeringen gör bedömningen att tidsfristen inte bör hindra undantag i fall där det normalt inte kan antas att andra än rent verksamhetsinriktade skäl ligger bakom arbetsgivarens beslut om förändringar vilket är ändamålsenligt.

Arbetsdomstolen efterfrågar förtydliganden om hur tidsfristen ska bestämmas, dvs. vid vilken tidpunkt fristen började och när den har förflutit. Regeringen instämmer i att det är viktigt att det är tydligt för arbetstagare och arbetsgivare från vilken tidpunkt som tremånadersfristen ska beräknas. I 8–10 §§ anställningsskyddslagen anges bl.a. hur uppsägning ska ske och hur tidpunkten för uppsägningen bestäms. Med dessa bestämmelser kan tidpunkten för när en uppsägning har skett fastställas på ett för både arbetsgivare och arbetstagare tydligt sätt. Regeringen bedömer att om undantag från turordningen har gjorts ska inga ytterligare undantag få göras vid en uppsägning som sker inom tre månader från det att den första uppsägningen skett.

Turordningsbestämmelserna ska fortsatt vara semidispositiva

Turordningsreglerna i anställningsskyddslagen enligt dess nuvarande lydelse är semidispositiva både inom den privata och den offentliga sektorn, dvs. att det är möjligt att avvika från regleringen genom kollektivavtal under de förutsättningar som anges i anställningsskyddslagen. Reglernas dispositivitet gör det möjligt att anpassa reglerna efter varierande förhållanden inom olika sektorer. Regeringen anser att det under samma förutsättningar bör vara möjligt att avvika även från de nu föreslagna turordningsbestämmelserna.

Förslagets förhållande till den statliga sektorn

Anställningsskyddslagens nuvarande bestämmelser om undantag från turordningen är tillämpliga på såväl den privata som den offentliga sektorn. Inom offentlig sektor kan nuvarande bestämmelser dock antas ha begränsad betydelse eftersom det endast är arbetsgivare med högst tio arbetstagare som får göra undantag från turordningen vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Regeringen föreslår att alla arbetsgivare bör kunna göra undantag från anställningsskyddslagens bestämmelser om turordning för uppsägning vid arbetsbrist. Regeringen kan konstatera att det finns väsentliga skillnader i turordningsreglernas betydelse för privat och offentlig sektor, liksom mellan statlig och kommunal sektor. Skillnaderna beror främst på att det finns olika kollektivavtalsregleringar om turordning i de olika sektorerna.

När det gäller turordning i staten finns, förutom kollektivavtalsreglering med stöd av anställningsskyddslagen, även en bestämmelse i 12 § lagen (1994:260) om offentlig anställning, vilket uppmärksammas av flera remissinstanser, däribland *Offentliganställdas förhandlingsråd (S,P,O)*. Enligt bestämmelsen ska vid bestämmandet av en arbetstagares plats i turordning för uppsägning enligt anställningsskyddslagen hänsyn också tas till kravet att myndigheten på ett riktigt sätt fullgör sina rättsskipnings- och förvaltningsuppgifter. Förslaget om att alla arbetsgivare bör kunna göra undantag från anställningsskyddslagens bestämmelser om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist innebär inte någon förändring för tillämpningen när det gäller turordning på det statliga avtalsområdet, jfr. propositionen om en ändrad lagstiftning (prop. 1993/94:65 s. 63–64) och Arbetsdomstolens avgöranden i målen AD 1996 nr 48 och AD 1997 nr 33.

8 Tvister om ogiltigförklaring

8.1 En anställning ska inte längre bestå under tvist

Regeringens förslag: Om en arbetsgivare har sagt upp en arbetstagare ska anställningen upphöra vid uppsägningstidens utgång, även om det har uppkommit en tvist om uppsägningens giltighet.

Om det uppkommer en tvist om giltigheten av en uppsägning eller ett avskedande ska arbetstagaren inte kunna få ett intermistiskt beslut av domstol om att anställningen ska bestå tills tvisten är slutligt avgjord.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. I promemorian föreslås inte att det ska framgå av lagtexten att domstol inte ska kunna besluta att anställningen interimistiskt ska bestå under tvist om ogiltighet av uppsägning eller avskedande.

Remissinstanserna: Majoriteten av de remissinstanser som har yttrat sig över förslaget är positiva till det. Bland dessa finns *Arbetsgivarverket*, *Förhandlings- och samverkansrådet PTK*, *Sveriges akademikers centralorganisation (Saco)*, *Svenskt Näringsliv*, *Tjänstemännens centralorganisation* och *Sveriges Kommuner och Regioner*. *Svensk Scenkonst* och *Arbetsgivaralliansen* är positiva men ser dock en risk för

att fler tvister kommer att drivas. *Fastigo* anser att förslaget bidrar till att skapa bättre möjlighet för arbetsgivaren att överblicka kostnaden vid en tvist. Flera myndigheter såsom *Arbetsförmedlingen*, *Försäkringskassan*, *Konjunkturinstitutet* och *Umeå universitet* är positiva till förslaget. *Umeå universitet* bedömer att förslaget är positivt framför allt för mindre arbetsgivare. *Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering* bedömer att förslaget leder till minskade uppsägningskostnader. *Stockholms universitet* anser att förslaget kommer innebära större möjligheter att nå överenskommelser i ett tidigare skede och minska antalet tvister men bedömer det som i princip omöjligt att återgå i tjänst efter ett ogiltigförklarande med det föreslagna systemet. *Landsorganisationen i Sverige (LO)* och *Seko – Service- och kommunikationsfacket* är kritiska eller har invändningar på hela eller delar av förslaget. Organisationerna anser att förslaget minskar viljan hos arbetsgivare att hitta uppgörelser i ett tidigt skede. *Seko – Service- och kommunikationsfacket* anger att förslaget riskerar att skapa en situation där fler tvister måste lösas i domstol. *LO* påpekar att risken att arbetstagare står utan ersättning under tvistetiden fortsatt föreligger. *Arbetsdomstolen* och *Sveriges advokatsamfund* anför att förslaget behöver förtydligas i förhållande till rättegångsbalken. *Göteborgs tingsrätt* och *Offentliganställdas Förhandlingsråd* anför att förslaget påverkar arbetstagarnas ekonomiska möjligheter. *Göteborgs tingsrätt* anser att förslaget sannolikt kommer att medföra att enskilda arbetstagare i större omfattning kommer att avstå från att begära prövning i domstol. *AkademikerAlliansen*, *Offentliganställdas förhandlingsråd*, *Saco* och *Saco-S* anger att det behövs klargöranden gällande motsättningar som kan uppstå i det nya systemet när anställning inte består under tvist och vad som t.ex. händer om anställningen ”återuppstår” då uppsägningen ogiltigförklaras av domstol. *Offentliganställdas förhandlingsråd* efterfrågar även klargöranden i frågor om hur anställningstid ska beräknas och när det gäller hur det föreslagna regelverket förhåller sig till lagen (1994:260) om offentlig anställning.

Skälen för regeringens förslag

En anställning ska inte bestå under tvist

Om det uppstår en tvist om giltigheten av en uppsägning, består enligt nuvarande regler anställningen tills tvisten har slutligt avgjorts. I anställningsskyddslagens förarbeten anges som skäl för denna ordning att det skulle göra det svårt för en arbetstagare att återgå till arbetet efter att tvisten avgjorts om anställningen inte skulle bestå under tvisten, se proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m. (prop. 1973:129 s. 179). Det synes dock numera vara relativt ovanligt att arbetstagare faktiskt arbetar kvar under tiden som tvisten pågår, se betänkandet *En moderniserad arbetsrätt* (SOU 2020:30 s. 514). Parterna ingår ofta en överenskommelse om att arbetstagaren befrias från sin skyldighet att arbeta under tvisten, se betänkandet *Uppsägningstvister – En översyn av regelverket kring tvister i samband med uppsägning av arbetstagare* (SOU 2012:62 s. 87). Även om en uppsägning förklaras ogiltig av domstol kan en arbetsgivare välja att inte följa domen och i stället betala ytterligare skadestånd till arbetstagaren. Reglernas praktiska

betydelse för en arbetstagares möjlighet att återvända till arbetet framstår därför enligt regeringens mening som begränsad.

Under tiden som en tvist pågår får arbetsgivaren bära lönekostnaden för arbetstagaren. Detta gäller oavsett om uppsägningen var giltig eller inte. Även om uppsägningen var giltig har arbetsgivaren ingen möjlighet att efter att tvisten har avgjorts få tillbaka den lön som betalats under tvistetiden. Arbetsgivaren har dock möjlighet att begära ett interimistiskt beslut om att anställningen ska upphöra. För ett sådant beslut krävs att det framstår som mer eller mindre uppenbart att uppsägningen är sakligt grundad. Det är därför svårt för arbetsgivaren att undvika lönekostnader. Hur stor den slutliga lönekostnaden blir varierar beroende på hur lång tid det tar innan tvisten är slutligt avgjord. Klart är emellertid att en uppsägningstvist kan leda till höga och svårförutsebara kostnader för arbetsgivaren, även då denne agerat enligt anställningsskyddslagen. Särskilt för mindre företag kan detta få negativa konsekvenser för verksamheten.

Regeringen anser att det finns behov av lägre och mer förutsebara risker för arbetsgivare i samband med uppsägningar. Om arbetsgivare riskerar stora och oförutsebara kostnader som en följd av en uppsägningstvist, kan arbetsgivares vilja att anställa minska. Inte minst gäller detta för mindre företag. Rädslan att anställa kan särskilt drabba personer som inte har etablerat sig på arbetsmarknaden, exempelvis unga och nyanlända. Regeringen anser att om en arbetsgivare har sagt upp en arbetstagare ska anställningen upphöra vid uppsägningstidens utgång, även om det har uppkommit en tvist om uppsägningens giltighet. Det bör inte heller vara möjligt att få ett intermistiskt beslut om att anställningen ska bestå tills tvisten är slutligen avgjord.

Avstängning kan ske under uppsägningstiden

Enligt det nuvarande regelverket får en arbetstagare under tvist om ogiltig uppsägning inte stängas av från arbetet på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen annat än om det finns särskilda skäl. Syftet med den nuvarande ordningen är bl.a. att hindra att värdet för arbetstagaren av en dom, varigenom en uppsägning förklaras ogiltig, inte får någon reell betydelse därför att arbetstagaren under mellantiden har varit skild från arbetet och sedan har svårt att återuppta detta, t.ex. när någon annan har satts i arbetstagarens ställe. *Arbetsdomstolen* efterfrågar skäl till förslaget att en arbetstagare vid tvist om giltigheten av en uppsägning inte ska ha samma skydd som i dag mot avstängning under uppsägningstiden. Regeringen kan konstatera att syftet med dagens avstängningsförbud inte längre gör sig gällande eftersom regeringen föreslår att arbetstagaren inte längre ska kvarstå i anställningen under tvistetiden. Regeringen vill dock i sammanhanget påminna om att arbetstagaren fortsatt kan ha rätt till lön och andra förmåner under uppsägningstiden även om avstängning sker.

Ingen möjlighet till intermistiska beslut enligt rättegångsbalken

Vid tvist om giltigheten av en uppsägning gäller enligt nuvarande bestämmelser att anställningen består tills tvisten slutligt har avgjorts. Om det uppstår en tvist om giltigheten av ett avskedande, består däremot inte anställningen under tvisten. Domstolen kan interimistiskt besluta att annat

ska gälla än vad som följer av dessa bestämmelser. Vid en uppsägning kan domstolen på arbetsgivarens begäran besluta att anställningen trots tvisten ska upphöra vid utgången av uppsägningstiden eller vid den senare tidpunkt som domstolen bestämmer. Vid ett avskedande är det i stället arbetstagaren som kan begära att domstolen ska bestämma att anställningen trots avskedandet ska bestå tills tvisten har slutligt avgjorts. Som ovan angivits föreslår regeringen att vid en tvist om giltigheten av en uppsägning eller ett avskedande ska arbetstagaren inte kunna få ett intermistiskt beslut av domstol om att anställningen ska bestå tills tvisten är slutligt avgjord. *Arbetsdomstolen* och *Sveriges advokatsamfund* anför att det behöver förtydligas om avsikten är att en part inte heller ska kunna begära ett interimistiskt förordnande om anställningens bestående under en tvist med stöd av rättegångsbalken. Regeringen kan konstatera att avsikten med förslaget är att det vid en tvist om giltigheten av en uppsägning eller ett avskedande inte ska vara möjligt för arbetstagaren att kunna få ett interimistiskt beslut av domstol om att anställningen ska bestå tills tvisten är slutligt avgjord. I detta ligger att det inte heller bör vara möjligt att med stöd av annan lagstiftning förordna att anställningen ska bestå i avvaktan på avgörandet, dvs. med stöd av 15 kap. 3 § rättegångsbalken (1942:740). Enligt regeringens uppfattning behöver detta tydligt anges i anställningsskyddslagen.

Arbetstagares ekonomiska förutsättningar under tvist

Förslaget om att en arbetstagare inte längre kvarstår i anställningen under tvist om uppsägningens giltighet kan försämra arbetstagares möjligheter att angripa uppsägningar som arbetstagaren anser har varit ogiltiga. Det gäller för de arbetstagare som saknar inkomst vid uppsägningstidens utgång och som därför hamnar i en ekonomiskt utsatt situation, något som även *Göteborgs tingsrätt* och *Offentliganställdas förhandlingsråd* konstaterar. En ekonomiskt utsatt situation kan försvaga incitamentet att driva en uppsägningstvist. Det gäller i synnerhet för arbetstagare som inte kan få stöd av en facklig organisation för att driva tvisten mot arbetsgivaren.

Enligt regeringens uppfattning bör skillnaden med förslaget i förhållande till vad som gäller i dag i huvudsak bli att arbetstagaren under den tid en tvist pågår efter uppsägningstidens utgång kommer att behöva skaffa sig inkomst från annat håll, sannolikt genom arbetslöshetsförsäkringen och andra kompletterande försäkringar eller genom ett nytt arbete. *LO* påpekar att det föreligger en risk att arbetstagare står utan ersättning under tvistetiden. De ändringar som föreslås i arbetslöshetsförsäkringen, som innebär begränsningar av möjligheten att stänga av arbetstagaren från arbetslöshetsersättning under tvisten, syftar till att dämpa denna eventuella effekt och underlätta för arbetstagare att ta tillvara sina rättigheter, se avsnitt 8.5. Utöver detta vill regeringen understryka att uppsägningstiden är en viktig del av anställningsskyddet och en rättighet för arbetstagaren. Den innebär att en arbetstagare, vid en uppsägningssituation, under en övergångstid får möjlighet att ställa om inför de nya förutsättningarna, t.ex. genom att söka ett nytt arbete. Uppsägningstiderna regleras i anställningsskyddslagen och varierar från en till sex månader beroende på arbetstagarens sammanlagda

anställningstid hos arbetsgivaren. Genom avtal kan uppsägningstiderna även förlängas till förmån för arbetstagaren. Rätten till uppsägningstid är därmed en viktig del av arbetstagares ekonomiska förutsättningar under tvist om ogiltig uppsägning då den ger arbetstagare möjligheter till en omställningsperiod.

Vissa särskilda frågor om uppsägning ogiltigförklaras av domstol

En arbetstagare som tar en ny anställning under tvisten, varefter domstolen ogiltigförklarar uppsägningen av den tidigare anställningen, skulle ha två anställningar samtidigt. *AkademikerAlliansen*, *Offentliganställdas förhandlingsråd*, *Saco* och *Saco-S* anser att det behövs klagoranden gällande denna situation som kan uppstå som en följd av att en anställning inte består under tvist om uppsägningens giltighet.

Det kan konstateras att den situationen kan uppstå redan i dag när det gäller ogiltigförklarande av avskedande. Situationen tycks dock inte vara vanligt förekommande på arbetsmarknaden vilket enligt regeringens uppfattning tyder på att parterna i regel hittar lösningar i de enskilda fallen.

Regeringen vill även i sammanhanget förtydliga att innebörden av att en uppsägning eller ett avskedande ogiltigförklaras är att anställningen består på samma villkor som tidigare. Anställningen ska alltså fortgå som om uppsägningen eller avskedandet aldrig hade skett. Arbetstagaren har då rätt till den lön och andra förmåner som kan ha gått förlorade. Arbetstagaren har även rätt att som anställningstid tillgodoräkna sig den tid som om denne rätteligen borde ha varit kvar i anställningen, något som *Offentliganställdas förhandlingsråd* efterfrågat förtydliganden om.

Stockholms universitet bedömer att det i princip kommer att vara omöjligt att återgå i tjänst efter ett ogiltigförklarande med det föreslagna systemet. Regeringen vill med anledning av detta påminna om att en arbetstagare har möjlighet att återfå sin anställning om arbetstagaren yrkat om detta i samband med att domstol ogiltigförklarar en felaktig uppsägning eller ett felaktigt avskedande. En arbetsgivare har fortsatt möjlighet att betala ett normerat skadestånd enligt anställningsskyddslagen om arbetsgivaren vägrar att rätta sig efter domen. Detta kommer att gälla även med det föreslagna regelverket. Utöver detta gör regeringen bedömningen att skadestånden bör höjas vid ett ogiltigförklarande av en felaktig uppsägning eller ett felaktigt avskedande, se avsnitt 8.4. Detta bör få en förebyggande effekt och därmed motverka att arbetstagare blir felaktigt uppsagda eller avskedade och därmed hamnar i tvister av ovan angivet slag.

Förslagets förhållande till den statliga sektorn

I förarbetena till 1994 års lag om offentlig anställning En ändrad lagstiftning för statsanställda m.fl. (prop. 1993/94:65 s. 30) anförde regeringen att de centrala parterna på den statliga arbetsmarknaden alltmer hade lämnat de statliga samlösningarna på nästan alla avtalsbara områden och utvecklat lösningar som i princip stämde överens med vad som gällde inom den privata sektorn. I ett avseende behölls dock en statlig särreglering i reformen som finns kvar än i dag. Till skillnad från arbetsmarknaden i övrigt gäller i staten ett krav på att en uppsägning från en anställning ska vara skriftlig, 10 § lagen (1994:260) om offentlig

anställning. I 11 § i lagen anges att en anställning upphör utan särskild åtgärd om den anställda får en ny statlig anställning. Enligt bestämmelsen gäller detta om inte något annat följer av kollektivavtal eller, i fråga om fullmaktsanställda, av föreskrifter som regeringen meddelar. Om det finns särskilda skäl får regeringen besluta att anställningen inte ska upphöra enligt andra stycket i bestämmelsen, se 3 § anställningsförordningen (1994:373). Vissa remissinstanser bl.a. arbetstagarorganisationerna *Offentliganställdas förhandlingsråd* och *Saco-S* efterfrågar klargöranden om vad regeringens förslag innebär för tillämpningen av 11 §. Bestämmelsen har ansetts vara svår att tillämpa eftersom den utgår från att en statligt anställd bara har en tillsvidareanställning åt gången och att anställningen är på heltid. Bestämmelsen tar inte heller hänsyn till förekommande anställningsformer. Regeringen konstaterar dock att den situation som 11 § berör kan uppstå i dag i samband med ogiltigförklaring av ett avskedande. Praxis är begränsad vilket kan tyda på att bestämmelsen inte genererar några tvister. Situationen kan också hanteras genom att en arbetstagare, som under en tvist om ogiltigförklaring får en ny statlig anställning som arbetstagaren föredrar, kan välja att frånfalla yrkandet om ogiltigförklaring men vidhålla yrkandet om allmänt skadestånd. Regeringen noterar även att den största praktisk betydelsen för statligt anställda sannolikt är det kollektivavtal på det statliga avtalsområdet med avvikelser från 11 §, Villkorsavtalen (VA-T). Enligt 13 kap. VA-T har en statligt anställd som är tillsvidareanställd rätt till ledighet, som längst för två år, för att ha en annan statlig anställning. Arbetsgivare kan bevilja ledighet för längre tid om det finns särskilda skäl. Kollektivavtalen finns tillgängliga på Arbetsgivarverkets webbplats. Regeringen konstaterar att kollektivavtal om avvikelser från 11 § även framgent kommer att kunna träffas. Förslaget att en anställning inte längre ska bestå vid tvist om giltigheten av en uppsägning påverkar inte denna möjlighet.

Såsom anges i avsnitt 6.2 innebär ett starkt anställningsskydd för statligt anställda bl.a. ett värnande av statsanställdas professionella integritet och att allmänna intressen behöver beaktas vid reglering av statliga anställningar. Det bör dock beaktas att utvecklingen länge har gått mot att arbetsrättsliga förhållandena inom staten ska överensstämma med vad som gäller inom privat sektor, i den omfattning som grundlagsregleringen om statligt anställdas rättsställning medger. Förslagen kan sammantaget inte innebära en sådan påtaglig försämring för statligt anställda, jämfört med anställda på den övriga arbetsmarknaden, att en särreglering i anställningsskyddslagen är motiverad. Regeringen föreslår därför inte någon ändrad reglering för statens område i det här avseendet.

8.2 Följdändringar i andra lagar som hänvisar till anställningsskyddslagen

Regeringens förslag: Hänvisningar till anställningsskyddslagen ska justeras i följande lagar:

3. lagen om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m.,
4. lagen om rätt till ledighet för utbildning i svenska för invandrare,
5. föräldraledighetslagen,
6. lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet,
7. lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl,
8. lagen om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete, och
9. diskrimineringslagen.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Försäkringskassan* anger att förslaget effekter när talan förs enligt diskrimineringslagen inte är tillräckligt berett. I övrigt har ingen av remissinstanserna haft någon synpunkt på förslaget.

Skälen för regeringens förslag: I ett flertal lagar hänvisas till 34, 35 och 43 §§ anställningsskyddslagen. Bestämmelserna reglerar tvister om giltigheten av uppsägningar eller avskedanden samt domstolens handläggning av yrkanden om interimistiska beslut i dessa ärenden. Hänvisningen finns i lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m., lagen (1986:163) om rätt till ledighet för utbildning i svenska för invandrare, föräldraledighetslagen (1995:584), lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet, lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl och lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete och diskrimineringslagen (2008:567). Med anledning av de föreslagna ändringarna i anställningsskyddslagen behöver hänvisningar i de angivna lagarna justeras på så sätt att hänvisningarna till 43 § andra stycket tas bort. Justeringarna innebär att ändringarna i anställningsskyddslagen får genomslag även när talan förs med stöd av de angivna lagarna. Reglerna om interimistiska beslut kommer därmed inte heller att gälla när talan med anledning av uppsägning eller avskedande förs med stöd av dessa lagar.

Försäkringskassan anger att förslaget effekter när talan förs enligt diskrimineringslagen inte är tillräckligt utredda, vilket behöver ske för att säkerställa arbetstagares rätt till effektivt rättsligt skydd enligt Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung. Regeringen vill framhålla att det enligt förslaget fortsatt går att ogiltigförklara en felaktig uppsägning eller ett felaktigt avskedande och få anställningen tillbaka. Arbetstagare kommer även fortsatt ha rätt till ekonomiskt skadestånd och ersättning för den kränkning som överträdelsen inneburit i dessa situationer, se avsnitt 8.1. och 8.2. Förslaget innebär således inte att sanktionerna vid felaktiga uppsägningar eller avskedanden ändras utan att den processuella ordningen ändras.

Regeringen bedömer därmed att arbetstagare fortsatt kommer ha rätt till ett effektivt rättsligt skydd och att förslaget därmed inte strider mot det nämnda direktivet. Det kan också i sammanhanget konstateras att majoriteten av andra medlemsstater inom EU inte har en ordning som innebär att arbetstagare kvarstår i anställningen vid tvist om uppsägning, se bl.a. betänkandet En moderniserad arbetsrätt (SOU 2020:30 s. 344 ff.).

8.3 Det ska finnas undantag för vissa fackliga förtroendemän

Regeringens förslag: Om det uppkommer en tvist om giltigheten av en uppsägning av en facklig förtroendeman som har särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen, ska anställningen bestå tills tvisten slutligt har avgjorts. Förtroendemannen ska inte få stängas av från arbete på grund av de omständigheter som har lett till uppsägningen, om det inte finns särskilda skäl. Förtroendemannen ska ha rätt till lön och andra anställningsförmåner så länge anställningen består.

Om det har uppkommit en tvist i frågan om förtroendemannen har särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen, ska en domstol på förtroendemannens begäran interimistiskt kunna besluta att hans eller hennes anställning består. Domstolen ska även interimistiskt kunna besluta att en pågående avstängning av förtroendemannen ska upphöra. På arbetsgivarens begäran ska domstolen interimistiskt kunna besluta att förtroendemannens anställning ska upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid den senare tidpunkt som domstolen bestämmer.

Vid en tvist om giltigheten av ett avskedande av en facklig förtroendeman som har särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen, ska en domstol kunna besluta interimistiskt att förtroendemannens anställning trots avskedandet ska bestå. Har domstolen meddelat ett sådant beslut, ska arbetsgivaren inte får stänga av förtroendemannen från arbete på grund av de omständigheter som har lett till avskedandet. Förtroendemannen ska ha rätt till lön och andra anställningsförmåner så länge anställningen består.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Majoriteten av de remissinstanser som yttrat sig är positiva till förslaget. Bland dessa finns *Arbetsgivarverket*, *Förhandlings- och samverkansrådet PTK*, *Sveriges akademikers centralorganisation (Saco)*, *Sveriges Kommuner och Regioner*, *Svenskt Näringsliv* och *Tjänstemännens centralorganisation (TCO)*. Utöver dessa huvudorganisationer är också bl.a. *Företagarna*, *Industrifacket Metall*, *Svenska kommunalarbetsareförbundet*, *Kompetensföretagen*, *Lantbrukarnas Riksförbund*, *Offentliganställdas förhandlingsråd*, och *Svensk Industriförening* positiva till förslaget. *Svensk Scenkonst* är positivt men ser dock att den nya placeringen i förtroendemannalagen i stället för i anställningsskyddslagen kan medföra en risk att regeln inte

uppmärksammas. Flera myndigheter såsom *Arbetsförmedlingen*, *Domstolsverket*, *Försäkringskassan*, *Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering*, *Konjunkturinstitutet*, *Medlingsinstitutet*, *Umeå tingsrätt*, *Umeå universitet* och *Uppsala universitet* är även de positiva eller har inget att erinra. *Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation* är kritisk och anser att ordningen enligt anställningsskyddslagen måste anses utgöra tillräckligt skydd även för facklig förtroendemän. *Arbetsdomstolen* anför att det bör utvecklas varför ett avstängningsförbud behöver införas då förslaget förbjuder avstängning från arbetet, men inte från utförandet av det fackliga uppdraget som skyddas av andra bestämmelser i lagen. Vissa remissinstanser, bl.a. *Företagarna* och Sveriges Kommuner och Regioner anser att en vägledning kring begreppet särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen skulle kunna underlätta tillämpningen av bestämmelsen och minska risken för potentiella tvister i frågan. *Offentliganställdas förhandlingsråd* anger att det är angeläget att inte låsa tillämpningen av vem som är facklig företrädare av särskild betydelse till en viss nivå samt att det behövs en utvidgad tolkning för kommunal facklig verksamhet. *Stockholms universitet* anför att det finns oklarheter om vad anställningsskyddet för dessa arbetstagare ska innebära t.ex. om uppsägningen aktualiserats för att den fackliga förtroendemannen sexuellt trakasserat en kollega.

Skälen för regeringens förslag

Fackliga förtroendemäns anställning bör bestå under tvisten

Lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, förtroendemannalagen, innehåller bestämmelser som på olika sätt skyddar den fackliga verksamheten på en arbetsplats. En förtroendemän har exempelvis rätt till den ledighet som fordras för det fackliga uppdraget. Under ledigheten har han eller hon rätt till bibehållna anställningsförmåner. Bestämmelsen om en förtroendemans företräde till fortsatt arbete vid en driftsinskränkning är en del i skyddet för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen.

Vid förtroendemannalagens tillkomst övervägdes om det skulle skapas ett särskilt skydd mot uppsägning eller avskedande av en facklig förtroendemän. Det skydd som följde av de allmänna reglerna i anställningsskyddslagen ansågs dock tillräckligt för att tillgodose en facklig förtroendemans behov av skydd i anställningen. Några särskilda regler om skydd mot uppsägning eller avskedande på grund av det fackliga uppdraget infördes därför inte. Specialregeln om företräde till fortsatt arbete begränsades på så sätt att företräde till fortsatt arbete bara gäller om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen.

I avsnitt 8.1 föreslås att en anställning inte längre ska bestå vid en tvist om en uppsägnings giltighet och att anställningsskyddslagens regler om interimistiska beslut vid tvister om giltigheten av uppsägningar och avskedanden ska tas bort. Ändringarna syftar till att sänka arbetsgivares kostnader vid tvister. *Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation* anser att ordningen enligt anställningsskyddslagen måste anses utgöra tillräckligt skydd även för facklig förtroendemän. Regeringen anser dock att de skäl som ligger bakom förslagen inte motiverar en försämring av skyddet för

den fackliga verksamheten på en arbetsplats. Undantag bör därför göras för de fackliga förtroendemän vars funktion är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Det skydd som anställningsskyddslagens bestämmelser ger bör kvarstå när det gäller dessa fackliga förtroendemän men bestämmelsen bör flyttas till förtroendemannalagen.

Regeringen föreslår att placeringen av bestämmelsen i förtroendemannalagen ska ligga i anknytning till andra bestämmelser i lagen som på olika sätt skyddar den fackliga verksamheten på en arbetsplats. Detta bör minska risken, som *Svensk Scenkonst* påpekar, att bestämmelsen inte uppmärksammas.

Förtroendemän av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen

Vissa remissinstanser, bl.a. *Företagarna* och *SKR*, anser att en vägledning kring uttrycket särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen skulle kunna underlätta tillämpningen av förslaget och minska risken för potentiella tvister i frågan. *Offentliganställdas förhandlingsråd* anser att det är angeläget att inte låsa tillämpningen av vem som är facklig företrädare av särskild betydelse till en viss nivå samt att det behövs en utvidgad tolkning för kommunal facklig verksamhet.

När det gäller vad kravet på att förtroendemannen ska vara av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen bör ha för innebörd kan vägledning enligt regeringens mening hämtas från motsvarande uttryck i 8 § första stycket förtroendemannalagen. Enligt förtroendemannalagen är det personens fackliga funktion eller roll på arbetsplatsen som ska ha den särskilda betydelsen. Som exempel på en sådan person nämns i förarbetena är en klubbordförande som arbetar på heltid med fackliga uppgifter på arbetsplatsen, se propositionen med förslag till lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen m.m. (prop. 1974:88 s. 159 och 222.) Förtroendemannen ska ha i uppdrag att fullgöra uppgifter av väsentlig betydelse för hela arbetstagarkollektivet. Förtroendemannens personliga kvalifikationer eller egenskaper i övrigt saknar däremot betydelse enligt förtroendemannalagen.

Att låta anställningens bestånd vara beroende av en omständighet som riskerar att bli tvistig, dvs. huruvida förtroendemannen har särskild betydelse för den fackliga verksamheten, kan innebära problem. Tvisten kan nämligen medföra en osäkerhet för såväl arbetsgivaren som förtroendemannen och dennes fackliga organisation om anställningen består eller inte efter uppsägningstidens utgång. För att undvika tvister om förtroendemannen har särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen anser regeringen att det är lämpligt att det ska finnas en möjlighet att hos domstolen begära ett interimistiskt beslut om att förtroendemannens anställning består i stället för att den fackliga organisationen ska ha tolkningsföreträde, jfr 9 § förtroendemannalagen.

Behovet av avstängningsförbud under tvist

Enligt det nuvarande regelverket får en arbetsgivare inte, om anställning består under tvist, stänga av en förtroendemän från arbete på grund av omständigheter som har föranlett uppsägningen eller avskedet.

Regeringen anser att denna ordning fortsatt bör gälla. Precis som *Stockholms universitet* pekar på kan det finnas särskilda omständigheter som gör att även en facklig förtroendeman bör kunna stängas av från arbetet. Därför bör det liksom i dag vara möjligt att stänga av dessa arbetstagare under tiden som tvisten pågår om det finns särskilda skäl för det.

Som regeringen ser det finns det två alternativ för skyddet av den fackliga verksamheten på en arbetsplats. Antingen skyddas arbetstagare som har fackliga uppdrag från att stängas av från arbetet eller så skyddas utförandet av det fackliga uppdraget. Det senare alternativet skyddas redan i dag enligt förtroendemannalagen, något som *Arbetsdomstolen* även påpekar. Det kan dock i sammanhanget konstateras att Arbetsdomstolen i sin praxis har uttalat att en avstängning från arbetet inte i sig behöver innebära att arbetstagaren hindras från utförandet av det fackliga uppdraget, se AD 1985 nr 112. Regeringen ser därför att det finns skäl att behålla ett skydd mot avstängning från arbetet för dessa arbetstagare.

8.4 Det allmänna skadeståndet ska motverka lagstridiga uppsägningar och avskedanden

Regeringens förslag: Om en uppsägning eller ett avskedande ogiltigförklarats och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär ska bestämmas, ska särskilt syftet att motverka överträdelser av ogiltiga uppsägningar och avskedanden beaktas.

Även när talan förs om ogiltighet av avskedande ska syftet att motverka överträdelser av ogiltigt avskedande särskilt beaktas när ersättning för kränkning bestäms vid ett lagstridigt avskedande men där det funnits sakliga skäl för uppsägning.

Promemorians förslag: Överensstämmer i sak med regeringens förslag. Bestämmelsen i promemorian har dock en annan redaktionell utformning och placering i lagen.

Remissinstanserna: Majoriteten av de remissinstanser som yttrat sig över förslaget är positiva till det. Bland dessa finns *Arbetsgivarverket*, *Förhandlings- och samverkansrådet PTK*, *Sveriges akademikers centralorganisation (Saco)*, *Sveriges Kommuner och Regioner*, *Svenskt Näringsliv och Tjänstemännens centralorganisation (TCO)*. *Saco* m.fl. lyfter dock upp att det är viktigt att beloppen följer den ekonomiska utvecklingen i samhället. *Saco* framhåller även att höjningen behöver få genomslag i tillämpning för att uppnå balans i förhållande till andra förslag och ser även att förslaget med angivna nivåer kan uppfattas som takbelopp och att det finns en risk att det kan påverka förutsättningarna för förhandlingar och förlikningar. Utöver dessa organisationer är också bl.a. *AkademikerAlliansen*, *Industrifacket Metall*, *Svenska kommunalarbetsförbundet*, *Kompetensföretagen* och *Offentliganställdas förhandlingsråd (S,P,O)* positiva till förslaget. *Offentliganställdas Förhandlingsråd* är positivt men anser att skadeståndsnivåerna ska höjas även för den som vinner en ren skadeståndprocess. *Fremia* anser att beloppen är onödigt höga och att det borde vara förbehållet Arbetsdomstolen att bilda praxis

avseende skadeståndens storlek. Flertalet myndigheter såsom *Arbetsförmedlingen*, *Domstolsverket*, *Försäkringskassan*, *Konjunkturinstitutet*, *Medlingsinstitutet*, *Myndigheten för delaktighet*, *Umeå tingsrätt* och *Umeå universitet* är positiva eller har inget att erinra. Flera remissinstanser är kritiska till hela eller delar av förslaget. *Arbetsgivaralliansen* och *Fastigo* är kritiska och anser att beloppen även fortsättningsvis ska fastställas självständigt av domstolar. *Småföretagarnas Riksförbund* och *Lantbrukarnas Riksförbund* anser att skadestånden borde vara proportionerliga i förhållande till företagets storlek. *Företagarna*, *Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation* och *Uppsala universitet* är kritiska och anser att gällande skadeståndsnivåer är tillräckliga. Uppsala universitet anser att det finns regler som verkar för att uppsägning endast kan tillgripas när det är absolut nödvändigt. *Svensk Scenkonst* är positivt i och för sig till att det allmänna skadeståndet ska motverka överträdelser, men ser inte skäl till schablonmässig höjning eftersom långa handläggningstider i domstol inte kan belasta arbetsgivare. *Arbetsdomstolen* har synpunkter om att förslaget bör kompletteras med ytterligare rekvisit för att få genomslag för syftet och föreslår lydelse för att bättre avspegla vad som avses. Domstolen efterfrågar även klargöranden gällande skadeståndet där avskedande konstaterats ogiltigt, men det funnits sakliga skäl för uppsägning. *Stockholms universitet* anser att det finns skäl att klargöra förslagets förhållande till 39 § anställningsskyddslagen. *Göteborgs tingsrätt* och *Svensk industriförening* anser att frågan om skadeståndens nivåer bör lämnas till rättstillämpningen. Svensk industriförening anser att föreslagna nivåer är för höga jämfört med andra allmänna skadestånd.

Skälen för regeringens förslag

De allmänna skadestånden bör höjas

I avsnitt 8.1 föreslås att anställningen inte längre ska bestå under en tvist om giltigheten av en uppsägning och att interimistiska beslut om att anställningen ska bestå inte ska kunna meddelas, vare sig vid uppsägning eller avskedande. Det konstateras där att den nuvarande bestämmelsen om anställningens bestånd under tvisten i praktiken har begränsad betydelse för arbetstagarens möjlighet att återvända till arbetet. Trots det kan bestämmelsen antas ha stor betydelse på annat sätt. Risken för en arbetsgivare att drabbas av stora kostnader vid en uppsägning kan bidra till att arbetsgivare behandlar och överväger uppsägningsfrågor med den omsorg som krävs. I stället för att underlätta en arbetstagares eventuella återgång till arbetet torde regeln snarare fylla funktionen att vara avskräckande för arbetsgivare att ta lättvindigt på uppsägnings- eller avskedandefrågan. Regeln utgör därmed enligt regeringen ett viktigt komplement till det allmänna skadeståndets allmänpreventiva funktion.

När anställningen inte längre ska bestå under en tvist om giltigheten av en uppsägning och en arbetstagare inte heller ska kunna få till stånd ett interimistiskt beslut om att anställningen ska bestå försvagas regelsystemets allmänpreventiva funktion. En praktiskt viktig del av den avskräckande funktionen försvinner. Lägre kostnader för arbetsgivaren skulle därmed kunna leda till mindre välöversvägda uppsägningar, vilket behöver motverkas med hänsyn till anställningsskyddslagens

övergripande syfte. Det är inte avsikten att ändringarna för att sänka arbetsgivares kostnader ska försämra arbetstagarnas skydd mot uppsägningar och avskedanden på felaktiga grunder. För att minska risken för godtycke och att anställningsskyddet urholkas anser regeringen att de allmänna skadestånden vid ogiltigförklaring av felaktiga uppsägningar och avskedanden bör höjas.

Hur ersättning vid ogiltiga uppsägningar och avskedanden ska bestämmas

En arbetsgivare som bryter mot anställningsskyddslagen ska betala ersättning för den skada som uppkommer. Skadeståndet kan avse både ersättning för arbetstagarens ekonomiska förlust, dvs. ekonomiskt skadestånd, och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär, s.k. allmänt skadestånd. Storleken på det allmänna skadeståndet vid en uppsägning eller ett avskedande utan tillräckliga skäl bestäms i rättspraxis efter vad som anses skäligt. Bedömningen av vad som är skäligt styrs inte av några riktlinjer i lagen. Nivån på skadeståndet beror på en helhetsbedömning av omständigheterna i det enskilda fallet. Hänsyn kan tas till vad arbetsgivaren insåg eller borde ha insett om felaktigheten i arbetsgivarens åtgärd och i vilken mån arbetstagaren själv kan lastas för att det blev som det blev. Nivån på det allmänna skadeståndet påverkas inte av om arbetstagaren yrkat såväl ogiltigförklaring som skadestånd eller endast skadestånd för uppsägningen eller avskedandet. Ersättningen för skada som uppkommit efter anställningens upphörande kan bestämmas till högst det belopp som anges i 39 § anställningsskyddslagen.

Den allmänna lagstiftningsprincipen innebär att några belopp inte anges i lagen utan att det är domstolarnas uppgift att bestämma skadeståndets storlek. Ett par arbetsgivarorganisationer, bl.a. *Arbetsgivaralliansen*, *Fastigo*, *Fremia*, *Göteborgs tingsrätt* och *Svensk industriförening*, anser att beloppen även fortsättningsvis ska fastställas självständigt av domstolar. Denna princip för lagstiftningen har bekräftats av riksdagen, se t.ex. justitieutskottets två betänkanden med samma namn Våldsbrott och brottsoffer (bet. 2015/16:JuU22 och bet. 2016/17:JuU20). I enlighet med den principen konstaterar regeringen att det inte kan komma i fråga att i anställningsskyddslagen ange med vilka belopp allmänt skadestånd ska bestämmas när en arbetsgivare har agerat i strid med anställningsskyddslagens bestämmelser. Regeringen anser dock, precis som *Arbetsdomstolen*, att det finns skäl att tillföra ytterligare rekvisit i lagtexten för att få genomslag för förslaget. Därför föreslås att det i lagtexten förtydligas att det allmänna skadeståndet för ogiltig uppsägning eller avskedande bör vara på en sådan nivå att syftet att motverka överträdelse av ogiltiga uppsägningar och avskedanden särskilt beaktas. Det föreslås även att det ska förtydligas att syftet att motverka överträdelse av ogiltigt avskedande också särskilt bör beaktas när ersättning för kränkning bestäms vid ett lagstridigt avskedande där det funnits sakliga skäl för uppsägning.

Skadestånden ska följa den ekonomiska utvecklingen i samhället

Regeringen anser, precis som *Saco* m.fl., att det är viktigt att skadeståndsbeloppen följer den ekonomiska utvecklingen i samhället.

Företagarna och *Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation* anser att skadestånden ska beakta de särpräglade omständigheterna i varje ärende. Regeringen instämmer i dessa synpunkter och konstaterar att det fortsatt är upp till domstolarna att ta hänsyn till den ekonomiska utvecklingen i samhället och beakta de enskilda omständigheterna i varje ärende vid utdömande av skadestånd.

Skälig nivå på det allmänna skadeståndet

I betänkandet En moderniserad arbetsrätt (SOU 2020:30) bedömdes storleken på det allmänna skadeståndet numera vanligtvis ligga runt 80 000 kronor vid en uppsägning utan saklig grund. Vid oriktiga avskedanden ansågs normalbeloppet vara omkring 125 000 kronor eller strax där under. Om en arbetstagare felaktigt blivit avskedad under omständigheter som ändå skulle ha varit tillräckliga för en giltig uppsägning, bedömdes att det allmänna skadeståndet normalt ligger runt 50 000 kronor. *Företagarna*, *Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation* och *Uppsala universitet* anser att gällande skadeståndsnivåer är tillräckliga.

Med beaktande av förslaget att anställningen inte ska bestå under en tvist om giltigheten av en uppsägning och att arbetstagaren inte ska kunna få till stånd ett interimistiskt beslut om att anställningen ska bestå, vare sig vid uppsägning eller avskedande, krävs dock enligt regeringen att nivåerna på de allmänna skadestånden vid ogiltighetsförklaring av uppsägning eller avskedande i normalfallen sätts högre än i dag. Regeringen anser att detta bör gälla för alla arbetsgivare, oavsett storlek, eftersom syftet med förslaget är att den allmänpreventiva funktionen ska stärkas särskilt vid överträdelser av ogiltiga uppsägningar och avskedanden. Regeringen gör bedömningen att skadeståndsnivåerna i parternas principöverenskommelse kan anses skäliga utifrån de föreslagna ändringarna om att anställningen inte längre ska bestå vid tvist. Principöverenskommelsen anger att det allmänna skadeståndet vid en felaktig uppsägning i normalfallet bör uppgå till 135 000 kronor och vid ett lagstridigt avskedande till 190 000 kronor. Vidare bör, om arbetstagaren har yrkat ogiltigförklaring, det allmänna skadeståndet vid ett lagstridigt avskedande där det funnits sakliga skäl för uppsägning i normalfallet uppgå till 90 000 kronor. Regeringen kan även konstatera att det allmänna skadeståndet, precis som enligt nuvarande regelverk, inte omfattas av begränsningen att det högst kan bestämmas till det belopp som anges i 39 §. För att åstadkomma de höjda nivåerna bör det i lagtexten anges att särskilt syftet att motverka överträdelser av ogiltiga uppsägningar och avskedanden ska beaktas när ersättning bestäms. Detta innebär en skärpning i förhållande till vad som gäller i dag då domstolen ska beakta det allmänpreventiva syftet för att motverka överträdelser av ogiltiga uppsägningar och avskedanden, något som även *Arbetsdomstolen* påpekar. Ytterst är det dock domstolarnas sak att i sin rättstillämpning bestämma skadeståndsnivåerna.

Arbetsdomstolen efterfrågar även klargöranden om avsikten är att beloppet i de fall arbetstagaren yrkat ogiltigförklaring vid ett lagstridigt avskedande där det funnits sakliga skäl för uppsägning, till skillnad mot övriga fall, är avsett att endast gälla när arbetstagaren framställt yrkande

om ogiltigförklaring. Regeringen anser att det i den angivna situationen är tillräckligt att ogiltighetstalan förts avseende avskedandet för att ett visst förhöjt skadestånd ska komma i fråga om domstolen konstaterat att sakliga skäl för uppsägning är uppfyllt men att laga grund för avsked inte funnits. Regeringen avser av denna anledning förtydliga förslaget med innebörden att syftet att motverka överträdelser av ogiltigt avskedande också särskilt bör beaktas när ersättning för kränkning bestäms vid ett lagstridigt avskedande där det funnits sakliga skäl för uppsägning.

Var bestämmelsen bör placeras

I promemorian föreslås att bestämmelsen ska placeras tillsammans med nuvarande skadeståndsbestämmelse i anställningsskyddslagen. Den bestämmelsen är dock tillämplig på sanktioner av överträdelser av hela lagen. För att få genomslag i de särskilt angivna situationerna bedömer regeringen att bestämmelsen bör placeras i en egen paragraf.

8.5 Avstängning från rätten till arbetslöshetsersättning bör inte tillämpas i vissa situationer

Regeringens förslag: Bestämmelser om avstängning från rätten till arbetslöshetsersättning på grund av att den sökande utan giltig anledning har lämnat sitt arbete eller att han eller hon har uppfört sig otillbörligt och skilts från sitt arbete ska inte tillämpas om arbetet har upphört

1. enligt en överenskommelse som har träffats sedan arbetsgivaren har tagit initiativ till att skilja sökanden från arbetet, eller
2. genom en uppsägning från arbetsgivarens sida och frågan om uppsägningens giltighet är föremål för en rättegång eller en förhandling enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet eller kollektivavtal.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Flertalet remissinstanser är positiva till eller har inga synpunkter på förslaget. Bland annat *Landsorganisationen i Sverige (LO)* bedömer att den föreslagna bestämmelsen innebär en förbättring för arbetstagare. *Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering* ser positivt på inriktningen på förslaget men anser att det kan ha vissa negativa sidoeffekter genom lägre jobbsökaraktivitet. Myndigheten konstaterar dock att de som berörs av förslaget är en väldigt liten grupp i relation till hela arbetskraften. *AkademikerAlliansen* och *Fastigo* välkomnar förslaget men anser att det kan öka incitamentet att tvista. *Sveriges a-kassor* bedömer att förslaget ökar förutsägbarheten för den sökande och att antalet avstängningar bör bli färre. *Sveriges a-kassor* och *Företagarna* ser vissa tolknings- och utredningssvårigheter med förslaget att avstängning inte ska tillämpas när arbetsgivaren och arbetstagaren har ingått en överenskommelse och befarar att det kan leda till en ökad administration för arbetslöshetskassorna. *Sveriges a-kassor* ser

en viss risk för att ageranden som kan vara otillbörliga i arbetslöshetsförsäkringens mening inte kan sanktioneras till följd av arbetsgivarens handlande, vilket kan anses motverka syftet med arbetslöshetsförsäkringens sanktionsbestämmelser för den som orsakat sin arbetslöshet. Sveriges a-kassor ser dessutom svårigheter med att återkräva utbetalad ersättning på grund av att arbetslöshetskassorna inte får tillräckligt med information om att en uppsägnings giltighet är föremål för tvist eller om den enskilde vunnit framgång med sin talan. *Akademikerförbundet SSR* och *Sveriges akademikers centralorganisation (Saco)* anser att promemorians förslag att avstängning inte ska tillämpas om det pågår en tvist om en uppsägning även ska omfatta tvister om avskedanden. *Offentliganställdas förhandlingsråd* och *Naturvetarna* har synpunkter på hur förslaget påverkar tvister om uppsägning respektive avskedande. *Arbetsförmedlingen* ser ett behov av att regelverket om återbetalningsskyldighet för ersättning för deltagande i arbetsmarknadspolitiska program harmonierar med förslaget. *Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen* anser att förslaget avviker från arbetslöshetsförsäkringens grundläggande principer om att den som orsakar sin arbetslöshet i normalfallet ska stängas av från rätten till ersättning, vilket kan påverka sanktionsbestämmelsernas legitimitet. Myndigheten befarar även att det kan uppstå en ny återkravssituation.

Skälen för regeringens förslag

I avsnitt 8.1 föreslås att vid en tvist om en uppsägnings giltighet bör inte längre anställningen bestå till dess tvisten slutligt har avgjorts. Förslaget innebär att arbetstagaren inte har rätt till lön och andra anställningsförmåner efter uppsägningstidens slut. Det kan då bli nödvändigt för arbetstagaren att vända sig till en arbetslöshetskassa för att ansöka om ersättning från arbetslöshetsförsäkringen för att trygga sin försörjning.

Villkor för rätten till arbetslöshetsersättning

Arbetslöshetsförsäkringen är en omställningsförsäkring som syftar till att ge ekonomisk trygghet för enskilda i händelse av arbetslöshet. Den som blir arbetslös har, om vissa villkor är uppfyllda, rätt till arbetslöshetsersättning. Villkoren för rätten till arbetslöshetsersättning regleras i huvudsak i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring och i förordningen (1997:835) om arbetslöshetsförsäkring.

Villkoren består av en samling allmänna villkor och ett krav på minsta arbetad tid före arbetslösheten, det så kallade arbetsvillkoret. De allmänna villkoren innebär bl.a. att sökanden ska vara arbetsför och oförhindrad att åta sig arbete för en arbetsgivares räkning under minst 3 timmar varje arbetsdag och i genomsnitt minst 17 timmar i veckan, vara anmäld som arbetssökande hos den offentliga arbetsförmedlingen och även i övrigt stå till arbetsmarknadens förfogande. Den som ansöker om ersättning från arbetslöshetsförsäkringen ska lämna de uppgifter som behövs för att en arbetslöshetskassa ska kunna bedöma om den sökande har rätt till ersättning. Ett viktigt underlag för arbetslöshetskassornas bedömning är ett intyg om den sökandes arbetsförhållanden och uppgifter om orsaken till att arbetet har upphört. Vilket underlag som en arbetslöshetskassa behöver för sin bedömning beror på skälen till att arbetet har upphört.

Ersättningen från arbetslöshetsförsäkringen lämnas i form av dagpenning och enligt huvudregeln är en ersättningsperiod 300 ersättningsdagar.

Omständigheter som kan orsaka en avstängning från rätten till arbetslöshetsersättning

Inom arbetslöshetsförsäkringen finns sanktionsregler för den som missköter sitt arbetssökande, förlänger eller orsakar arbetslösheten. Bakgrunden till sanktionsreglerna är bl.a. att den enskilde i dessa fall inte är ofrivilligt arbetslös. Sanktioner kan beroende på sanktionsgrund bestå av varning eller avstängning från rätten till arbetslöshetsersättning. Under en pågående anställning kan en arbetstagare i viss utsträckning undvika att bli arbetslös t.ex. genom att finna en ny anställning innan den befintliga lämnas. För att betona vikten av att arbetstagare inte ska agera på ett sådant sätt att de hamnar i arbetslöshet kan den som har orsakat sin arbetslöshet stängas av från rätten till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen under en tid. En sökande kan även få en varning om denne missköter sitt arbetssökande genom att exempelvis inte medverka till att upprätta en individuell handlingsplan eller inte aktivt söka lämpliga arbeten. Den som själv har orsakat sin arbetslöshet kan enligt huvudregeln stängas av från rätten till ersättning i 45 ersättningsdagar, 43 b § lagen om arbetslöshetsförsäkring. Om den sökande i anslutning till eller inom samma ersättningsperiod upprepar beteendet, kan sökanden stängas av i ytterligare upp till 45 ersättningsdagar vid det andra tillfället. Om den sökande upprepar sitt beteende en tredje gång inom samma ersättningsperiod, har sökanden inte rätt till ersättning förrän denne på nytt uppfyller ett arbetsvillkor. Den sökande kan själv anses ha orsakat arbetslösheten, t.ex. om sökanden utan giltig anledning lämnat sitt arbete eller på grund av otillbörligt uppförande skilts från sitt arbete, 43 b § första stycket 1 och 2 lagen om arbetslöshetsförsäkring.

En sökande som på egen begäran lämnar sitt arbete och har en giltig anledning stängs inte av från ersättning. Kraven för att den som har lämnat sitt arbete ska anses ha en giltig anledning är normalt höga. En sökande som har lämnat sitt arbete t.ex. på grund av att denne har utsatts för kränkande särbehandling, kan ha en giltig anledning att lämna arbetet. Även en sökande som lämnar en tillsvidareanställning för en provanställning kan anses ha en giltig anledning att lämna sitt arbete. Enligt praxis prövas frågan om den sökande haft giltig anledning att lämna anställningen mot bakgrund av vad som allmänt anses vara godtagbara skäl och med en sammanvägning av förhållandena i det aktuella fallet, se HFD 2012 ref. 25. Vilka underlag och uppgifter som arbetslöshetskassan behöver för sin bedömning kan därför variera.

Otillbörligt uppförande kan t.ex. vara onykterhet i arbetet, upprepad sen ankomst till arbetet, frånvaro utan giltig anledning och vägran att följa arbetsledningens anvisningar. Om sökanden blivit uppsagd av personliga skäl, kan det ses som att denne har orsakat sin arbetslöshet genom ett otillbörligt uppförande. Arbetslöshetskassans bedömning av om en sökande har rätt till ersättning innefattar en prövning av om en avstängning är motiverad.

Avstängning ska inte ske i vissa situationer

Med anledning av förslaget i avsnitt 8.1 att en anställning inte bör bestå under tiden som en tvist om anställningens giltighet pågår kan en arbetstagare hamna i en situation där denne står utan lön eller annan inkomst. Enligt regeringens uppfattning bör en arbetstagare inte hamna i en så utsatt ekonomisk situation så att denne t.ex. inte förmår att göra sina rättigheter gällande vid en tvist. I syfte att underlätta för arbetstagare att kunna få arbetslöshetsersättning föreslås att avstängning från arbetslöshetsersättning inte ska ske i vissa situationer. *Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen* anser att promemorians förslag avviker från arbetslöshetsförsäkringens grundläggande principer vilket kan påverka sanktionsbestämmelsernas legitimitet. Regeringen konstaterar dock att förslaget inte påverkar de övriga villkoren som finns i arbetslöshetsförsäkringen. En sökande kommer även fortsättningsvis att behöva uppfylla t.ex. villkoret om att aktivt söka arbeten och att månatligen lämna en aktivitetsrapport till Arbetsförmedlingen inom utsatt tid. Om sökanden missköter sitt arbetssökande eller förlänger sin tid i arbetslöshet, kan en avstängning från rätten till ersättning aktualiseras av dessa skäl.

Ingen avstängning när en anställning upphör enligt en överenskommelse

När en arbetsgivare anser att en arbetstagare lämpligen bör lämna sin anställning, och det saknas sakliga skäl för en uppsägning eller ett avskedande, är en möjlig väg att arbetstagaren och arbetsgivaren enas om en överenskommelse om uppsägning. En arbetstagare som väljer att ingå en sådan överenskommelse med arbetsgivaren i stället för att tvista riskerar dock att bli avstängd från rätten till ersättning på den grunden att arbetstagaren utan giltig anledning har lämnat sitt arbete. Den första situationen i vilken avstängning från arbetslöshetsersättning inte bör ske bör därför vara när arbetet har upphört enligt en överenskommelse som har träffats sedan arbetsgivaren tagit initiativ till att skilja sökanden från arbetet.

Sveriges a-kassor ser en viss risk för att enskilda som agerat på ett sådant sätt som är att bedöma som otillbörligt uppförande i arbetslöshetsförsäkringens mening, till följd av arbetsgivarens handlande, undgår en avstängning. I dessa fall kan bestämmelsen anses motverka syftet med arbetslöshetsförsäkringens bestämmelser om avstängning för den som orsakat sin arbetslöshet. Regeringen delar *Sveriges a-kassors* bedömning att antalet avstängningar kommer att bli färre. Regeringen anser dock att det är positivt om arbetsgivare och arbetstagare kan enas och situationen kan lösas på ett sätt som båda parter är nöjda med. Att arbetet upphör i samförstånd sedan arbetsgivaren har gett uttryck för sin uppfattning att anställningen bör avslutas är fördelaktigt för båda parter och något som inte bör motverkas.

Sveriges a-kassor befarar även att det kommer att krävas viss utredning för att fastställa om det är arbetsgivaren som har tagit initiativet till att skilja sökanden från arbetet och att den utredningen kan kompliceras av att det inte finns några formkrav på överenskommelsen eller något krav på vederlag. Även *Företagarna* lyfter att det finns svårigheter med tolkning och bevisföring vid tillämpningen av den föreslagna bestämmelsen.

Till skillnad från förhållandena vid en uppsägning från arbetsgivarens sida föreskrivs inte några formkrav i anställningsskyddslagen. För överenskommelser om en anställnings upphörande som ingås mellan en arbetsgivare och en arbetstagare. En sådan överenskommelse omfattas inte av anställningsskyddslagen. Det är viktigt att arbetsgivaren och arbetstagaren i dessa situationer kan diskutera fritt vilka villkor som ska ingå i överenskommelsen. Möjligheterna för att arbetsgivaren och arbetstagaren enas borde även öka om parterna inte är bundna vid formkrav eller andra kriterier. Det är dock väsentligt att det är arbetsgivaren som tar initiativet till överenskommelsen. En sökande som har avslutat sin anställning på egen begäran ska enligt huvudregeln i lagen om arbetslöshetsförsäkring stängas av i 45 dagar. Regeringen anser att det inte framstår som lämpligt att uppställa särskilda krav på form eller innehåll för initiativet från arbetsgivarens sida till en överenskommelse om att anställningen ska upphöra.

Sveriges a-kassor anser även att det i vissa fall kan vara svårt att få det underlag som behövs från arbetsgivaren. Vilket underlag och vilka uppgifter som arbetslöshetskassan behöver vid sin prövning av en ansökan om arbetslöshetsersättning varierar utifrån det enskilda fallet. I en ansökan om arbetslöshetsersättning ska den sökande ange varför en tidigare anställning har avslutats och ge in ett intyg från den tidigare arbetsgivaren om arbetsförhållanden och övriga uppgifter av betydelse. Arbetsgivaren ska på begäran utfärda intyget på en särskild blankett, men skyldigheten är inte förenad med sanktioner. Om det medför stora svårigheter att få ett intyg från arbetsgivaren kan sökanden styrka uppgifterna på annat sätt.

Regeringen anser att övervägande skäl talar för att avstängning inte ska ske när en anställning upphör enligt en överenskommelse på initiativ från arbetsgivaren. Då kan arbetstagare känna sig trygga i att de inte stängs av från rätten till arbetslöshetsersättning när en anställning har upphört enligt en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Ingen avstängning under tiden som det pågår en tvist om en uppsägnings giltighet

En sökande som har blivit uppsagd och som tvistar med sin arbetsgivare om uppsägningens giltighet riskerar att stängas av från rätten till arbetslöshetsersättning på den grunden att denne har gjort sig skyldig till otillbörligt uppförande. Förslaget att en uppsagd arbetstagares anställning inte ska bestå under en tvist om uppsägningens giltighet grundas på behovet av att sänka arbetsgivarens kostnader vid uppsägningar när arbetsgivaren har gjort rätt. Under tiden som tvisten pågår, efter uppsägningstidens utgång, kommer arbetstagaren att behöva ordna sin försörjning på annat sätt. Den arbetstagare som inte lyckas få ett nytt arbete kan ofta antas bli beroende av arbetslöshetsersättning för sin försörjning. Om arbetstagaren varken får lön eller arbetslöshetsersättning, riskerar arbetstagaren att hamna i en svår ekonomisk situation. En sådan situation bedöms ur försörjningssynpunkt försämra arbetstagarens möjlighet att använda sig av de rättsliga medel som står till buds för att angripa den uppsägning som arbetstagaren hävdar är felaktig. Det bör därför säkerställas att en sökande inte blir avstängd från rätten till arbetslöshetsersättning på grund av de omständigheter som är föremål för tvisten och

så länge den arbetsrättsliga tvisten pågår. *AkademikerAlliansen* och *Fastigo* ser en risk i att förslaget kan öka incitamentet att tvista. Regeringens uppfattning är att det är ovanligt att det uppstår tvister i dessa frågor och bedömer att antalet tvister inte förväntas öka i någon större omfattning med anledning av förslaget.

Akademikerförbundet SSR och *Saco* anser att den föreslagna bestämmelsen även bör omfatta tvister om avskedanden. I samma anda anser *Offentliganställdas förhandlingsråd* att det inte är rimligt att arbetstagare som sägs upp ges ett betydligt bättre skydd för sin försörjning än den som avskedas. *Naturvetarna* efterfrågar klargöranden om någon skillnad i hur förslaget påverkar en tvist om uppsägning respektive avskedande är avsedd. Principen om att arbetslöshetsförsäkring är en omställningsförsäkring innebär att det är arbetslösa med viss förankring på arbetsmarknaden och som under sin arbetslöshet står till arbetsmarknadens förfogande som kan ha rätt till ersättning. Det är en tänkt ofrivillig förlust av en sådan förankring som försäkringens avser att kompensera för. Regeringen anser att det är viktigt att det finns sanktioner kvar för situationer då en sökande själv har orsakat sin arbetslöshet. Det bör därför inte införas ytterligare situationer då sanktionerna inte ska tillämpas. Arbetslöshetsförsäkringens sanktioner riskerar annars att förlora sin legitimitet.

Sammantaget anser regeringen att övervägande skäl talar för att avstängning inte ska ske under tiden som det pågår en tvist om en uppsägnings giltighet. Då kan arbetstagare känna sig trygga i att de inte stängs av från rätten till arbetslöshetsersättning när de tvistar om en uppsägnings giltighet.

Återkrav och återbetalning av utbetalad ersättning

Om en sökande skulle vinna framgång med en tvist om en uppsägnings giltighet och får lön eller ekonomiskt skadestånd som motsvarar lön för samma tid för vilken den sökande har fått arbetslöshetsersättning, ska den sökande enligt 68 a § lagen om arbetslöshetsförsäkring betala tillbaka ersättningen till arbetslöshetskassan. Denna bestämmelse för återbetalning ger uttryck för att den som får lön inte är arbetslös i arbetslöshetsförsäkringens mening. Ersättningen från arbetslöshetsförsäkringens avser att underlätta en ekonomisk omställning mellan arbeten. Det är därför naturligt att en sökande som har fått ersättning från arbetslöshetsförsäkring och senare får lön eller ekonomiskt skadestånd som motsvarar lön för samma tid ska betala tillbaka utbetalad ersättning. *Inspektionen för arbetslöshetsförsäkring* har påpekat att förslaget att behålla rätten till arbetslöshetsersättning under en pågående tvist får en mindre lyckad konsekvens om uppsägningen har skett på en felaktig grund eftersom det då uppstår en återkravssituation. Regeringen anser att arbetslöshetsförsäkring bör fungera som en omställningsförsäkring vid ofrivillig arbetslöshet även i de situationer då det föreslås att avstängning inte ska tillämpas. En sökande som uppfyller villkoren för rätt till arbetslöshetsersättning bör enligt regeringens uppfattning kunna få ersättning.

Enligt domstolspraxis är det en arbetslöshetskassa som ska visa att förutsättningar för återbetalning föreligger, se HFD 2011 ref. 81. *Sveriges*

a-kassor ser svårigheter med att återkräva utbetalad ersättning eftersom arbetslöshetskassorna inte får tillräckligt med information. Sökande är dock skyldiga att upplysa sin arbetslöshetskassa om alla omständigheter som kan påverka rätten till ersättning. Den information som ska lämnas enligt gällande reglering bedöms vara tillräcklig för att kunna ta beslut om återkrav. Att sökanden har vunnit framgång med en ogiltighetstalan och fått lön eller ekonomiskt skadestånd för tid under vilken den sökande fått arbetslöshetsersättning är en sådan omständighet. Att inte anmäla sådana ändrade förhållanden och därmed orsaka fara för att ersättning från arbetslöshetsförsäkringen lämnas felaktigt kan utgöra bidragsbrott enligt bidragsbrottslagen (2007:612).

Det är en arbetslöshetskassa som beslutar om återbetalning av den arbetslöshetsersättning som motsvarar ersättningen från arbetsgivaren. I beslutet anger arbetslöshetskassan hur många och vilka ersättningsdagar som återbetalningen avser. I och med återkravet återförs motsvarande antal ersättningsdagar till den sökandes ersättningsperiod. Regeringens uppfattning är att det inte finns något behov av ytterligare reglering i dessa situationer.

Den som är arbetslös kan även anvisas att delta i ett arbetsmarknadspolitiskt program. *Arbetsförmedlingen* ser ett behov av att säkerställa att regelverket om återbetalningsskyldighet för ersättning för deltagande i arbetsmarknadspolitiska program överensstämmer med förslaget. Regeringen instämmer i att det är viktigt att återbetalning kan krävas även i de fall då bl.a. aktivitetsstöd har betalats ut på felaktiga grunder. Ersättningen för deltagandet i arbetsmarknadspolitiska insatser regleras i förordning och regeringen kan vid behov besluta om ändringar.

9 Omreglering till lägre sysselsättningsgrad

9.1 Turordning och omställningstid ska införas vid omreglering till lägre sysselsättningsgrad

Regeringens förslag: Om en arbetsgivare beslutar en omorganisation som på en och samma driftsenhet innebär att en eller flera arbetstagare vars arbetsuppgifter är lika ska erbjudas omplacering som bara innebär sänkt sysselsättningsgrad, ska arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler bland de arbetstagare som har högre sysselsättningsgrad än den lägsta som erbjuds

1. Arbetstagare med kortare anställningstid ska erbjudas omplacering före arbetstagare med längre anställningstid.
2. Erbjudande med lägre sysselsättningsgrad ska lämnas före erbjudande med högre sysselsättningsgrad

En arbetstagare som accepterar sänkt sysselsättningsgrad ska ha rätt till en omställningstid. Under omställningstiden ska arbetstagaren få behålla sin sysselsättningsgrad och sina anställningsförmåner. Omställningstiden ska börja löpa när arbetstagaren accepterar erbjudandet och ska vara lika lång som den uppsägningstid som skulle ha gällt vid en uppsägning från arbetsgivarens sida, dock längst tre månader.

Det ska vara tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelser från reglerna om turordning och omställningstid.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. Förslaget i promemorian anger inte att turordningen gäller bland de arbetstagare som har högre sysselsättningsgrad än den lägsta som erbjuds.

Remissinstanserna: Majoriteten av de remissinstanser som har yttrat sig är positiva till hela eller delar av förslaget. Bland dessa finns *Landsorganisationen i Sverige (LO)*, *Förhandlings- och samverkansrådet PTK*, *Sveriges akademikers centralorganisation (Saco)*, *Svenskt Näringsliv*, *Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)*, *Arbetsförmedlingen*, *Arbetsgivarverket*, *Fremia*, *Försäkringskassan*, *Konjunkturinstitutet*, *Medlingsinstitutet*, *Myndigheten för delaktighet*, *Offentliganställdas Förhandlingsråd* och *Uppsala universitet*. Offentliganställdas förhandlingsråd och LO anser att förslaget förbättrar skyddet vid omreglering och att beskrivningarna av lika arbete bör kunna ge Arbetsdomstolen vägledning. Flera remissinstanser, däribland *Sveriges Kommuner och Regioner*, anser att det är oklart hur förslaget ska tillämpas i situationer där en omorganisation innefattar såväl sänkningar av sysselsättningsgrad som uppsägningar vid ett och samma tillfälle. *Uppsala universitet* och *Offentliganställdas förhandlingsråd* anser att förslaget har oklarheter i relation till viss offentlig verksamhet. *Saco*, *Saco-S* och

Sveriges advokatsamfund anger att förslaget har oklarheter och att det riskerar att vara tvistedrivande. *Arbetsdomstolen* saknar motivering till att turordningskretsen ska omfatta arbetstagare vars uppgifter är lika och anser även att det bör övervägas om en takregel för det ekonomiska skadeståndet bör införas. *Företagarna* anser att förslaget riskerar att inskränka arbetsledningsrätten, är kritisk till införandet av en omställningstid och efterfrågar ett förtydligande i fråga om hur förslaget förhåller sig till andra relevanta bestämmelser i anställningsskyddslagen. *Småföretagarnas Riksförbund* anser att den föreslagna omställningstiden är för lång för små företag. *Lantbrukarnas Riksförbund* anser att förslaget försvårar omorganisation och förespråkar av den anledningen undantag för de mindre arbetsgivarna. *Seko – Service- och kommunikationsfacket* anger att förslaget i grunden är bra och bedömer att det troligen kommer leda till en förbättring för de som är mest utsatta på dagens arbetsmarknad men anser samtidigt att reglerna riskerar att sällan bli tillämpliga.

Skälen för regeringens förslag

Omreglering av sysselsättningsgrad

Frågan om omreglering av sysselsättningsgrad där en arbetstagares arbetstidsmåt sänks vid arbetsbrist (s.k. hyvling) har under de senaste åren varit föremål för diskussion och debatt. Det finns i svensk rätt ingen särskild reglering som skyddar arbetstagare vid omreglering av sysselsättningsgrad. Arbetsdomstolen har dock i flera fall behandlat liknande frågor, se bl.a. AD 2016 nr 69 och AD 2012 nr 47. De rättsliga utgångspunkterna kan beskrivas på följande sätt. En arbetsgivare har möjlighet att med stöd av sin rätt att leda och fördela arbetet (arbetsledningsrätten) ensidigt genomföra vissa förändringar av anställningsförhållandet. Så länge åtgärderna ligger inom ramen för anställningen kan arbetsgivaren ensidigt genomföra förändringarna. Arbetstagarens sysselsättningsgrad är emellertid något som arbetsgivaren inte ensidigt kan ändra. Arbetsgivaren får i stället erbjuda arbetstagaren en ny anställning med den lägre sysselsättningsgraden. Om arbetstagaren godtar erbjudandet, ingås en ny anställning med den lägre sysselsättningsgraden. Någon rätt att under en övergångstid behålla sin befintliga sysselsättningsgrad har arbetstagaren inte. Anställningsskyddslagens bestämmelser om uppsägningstid och uppsägningsslön är inte tillämpliga i dessa fall. Om arbetstagaren avböjer erbjudandet, kan arbetstagaren räkna med att bli uppsagd i de fall omorganisationen föranleds av en arbetsbrist. Detta eftersom det i så fall finns saklig grund för uppsägning samtidigt som den arbetstagare som tackar nej till ett skäligt omplaceringserbjudande anses ha förlorat sin plats i turordningen. Uppsägning får nämligen inte ske förrän arbetsgivaren har uppfyllt sin omplaceringsskyldighet. Det lämnade erbjudandet om lägre sysselsättningsgrad betraktas som ett omplaceringserbjudande. Genom att lämna erbjudandet har arbetsgivaren alltså fullgjort sin omplaceringsskyldighet, under förutsättning att erbjudandet är skäligt. Erbjudanden av detta slag har i rättspraxis ansetts skäliga trots att de inneburit väsentliga sänkningar av sysselsättningsgraden.

En arbetsgivare är inte skyldig att lämna erbjudanden om sänkt sysselsättningsgrad i någon viss turordning, utan är fri att välja vem eller

vilka arbetstagare som ska få erbjudandet. De turordningsregler som gäller vid uppsägning, som bygger på principen att arbetsgivaren inte fritt kan välja vem som ska sägas upp vid en driftsinskränkning, är alltså inte tillämpliga i hyvlingsituationer.

Arbetstagares skydd vid sänkt sysselsättningsgrad behöver stärkas

En arbetsgivare kan besluta att genomföra en omorganisation som innebär en sänkning av en eller flera arbetstagares sysselsättningsgrad. Det innebär att anställningens omfattning i timmar minskar. Om arbetstagaren accepterar förslaget, har sysselsättningsgraden omreglerats och samma arbetsuppgifter ska utföras av samma person på samma arbetsplats som innan förändringen. En uppsägning som grundar sig på att ett skäligt omplaceringserbjudande har avböjts medför att turordningsreglerna inte aktualiseras. Det skydd som är tänkt att träda in vid en arbetsbristsituation, dvs. att anställningstiden ska vara utslagsgivande, blir därför inte tillämpligt.

Det är mot denna bakgrund befoget att arbetstagare tillförsäkras ett förbättrat skydd vid omreglering till lägre sysselsättningsgrad. Regeringen vill även understryka att förslaget om ett stärkt skydd i dessa situationer ligger i linje med förslaget om att heltid ska vara norm på arbetsmarknaden.

Vissa remissinstanser, bl.a. *Seko – Service- och kommunikationsfacket*, stödjer regeringens ambition att stärka skyddet vid omreglering till lägre sysselsättningsgrad men anser att bestämmelsen riskerar att sällan bli tillämplig eftersom den enbart tar sikte på situationer där sysselsättningsgraden sänks och inte på fall där även arbetsinnehållet ändras. Regeringens bedömning är att omreglering av sysselsättningsgrad är ett omfattande problem i branscher där deltid är vanligt, särskilt på kvinnodominerade arbetsplatser. I enlighet med vad som ovan angetts ska ett omplaceringserbjudande vara skäligt. Detta innebär att om det är möjligt så ska det arbete som erbjuds vara ungefär likvärdigt med det tidigare arbetet. Enligt Arbetsdomstolens praxis har dock sänkningar av sysselsättningsgraden i regel ansetts vara skäliga omplaceringserbjudanden vilket medfört att det skydd som är tänkt att inträda inte blir tillämpligt. Därför anser regeringen att det behövs kompletterande regler gällande omplaceringserbjudanden som avser just sänkt sysselsättningsgrad.

Erbjudanden om sänkt sysselsättningsgrad ska lämnas i turordning

Den nuvarande ordningen innebär att en arbetsgivare som åtgärdar arbetsbrist genom att omreglera till lägre sysselsättningsgrad har mycket stor frihet att göra omplaceringar i verksamheten. Som angetts ovan innebär detta att turordningsreglerna i dag inte blir tillämpliga när arbetsbristen hanteras på detta sätt. Syftet med dagens turordningsregler är att enskilda arbetstagare i en specifik arbetsbristsituation ska behandlas förutsägbart. Detsamma bör gälla även när det gäller omreglering till lägre sysselsättningsgrad. Regeringen anser därför att erbjudanden om sänkt sysselsättningsgrad bör lämnas i turordning. Avsikten med förslaget är inte att inskränka arbetstagares och arbetsgivarens möjlighet att avtala om en sänkning av sysselsättningsgrad, något som *Företagarna* ser som en risk.

Lantbrukarnas Riksförbund bedömer att förslaget kan försvåra omorganisationer. Regeringen har förståelse för att det finns sådana situationer men bedömer att förutsättningarna för omorganisationer inte försämrats i någon större utsträckning. Regeringen anser även att förslaget bidrar till att öka förutsebarheten i sådana situationer. Lantbrukarnas Riksförbund föreslår att ett undantag ska göras för de mindre arbetsgivarna. Regeringen vill påminna om att turordningsreglerna vid uppsägning gäller alla arbetsgivare. I likhet med detta anser regeringen att även turordningsreglerna vid omreglering till lägre sysselsättningsgrad bör gälla alla företag oavsett antalet anställda i syfte att undvika möjligheter till kringgående av turordningsreglerna och för att öka förutsebarheten för anställda även i mindre företag.

Flera remissinstanser, däribland *Sveriges Kommuner och Regioner* och *Företagarna*, anser att det är oklart hur förslaget ska tillämpas i situationer där en omorganisation innefattar såväl sänkningar av sysselsättningsgrad som uppsägningar vid ett och samma tillfälle. I dessa fall anser regeringen att de föreslagna bestämmelserna om turordning vid sänkt sysselsättningsgrad bör tillämpas innan reglerna om turordning vid uppsägning aktualiseras. Denna ordning ligger i linje med praxis från Arbetsdomstolen, se AD 2009 nr 50. Regeringen vill understryka att det är skillnad mellan omplaceringar som sker inom verksamheten med stöd av 7 § andra stycket anställningsskyddslagen och den turordning vid uppsägningar som föreskrivs i 22 § anställningsskyddslagen. Den senare regleringen blir tillämplig först när det står klart att det inte finns några andra möjligheter än att säga upp en eller flera arbetstagare.

Regeringen föreslår därför att omplaceringserbjudande som enbart innebär en lägre sysselsättningsgrad ska lämnas i turordning mellan dem på driftsenheten som berörs av en omorganisation som innebär att en eller flera arbetstagare ska få en sänkning av sysselsättningsgraden. Den arbetstagare som har kortast sammanlagd anställningstid bör erbjudas omplacering först. Handlar det om flera tjänster med olika sysselsättningsgrad bör erbjudandena ske i en ordning där tjänster med lägre sysselsättningsgrad erbjuds först bland de arbetstagare som har högre sysselsättningsgrad än den lägsta som erbjuds.

Turordningskretsen ska omfatta dem med lika arbetsuppgifter

När uppsägningar sker på grund av arbetsbrist utgörs turordningskretsen, när det inte kollektivavtalats om annat, av alla arbetstagare inom samma kollektivavtalsområde på samma driftsenhet. Med driftsenhet avses som utgångspunkt en sådan del av ett företag som är beläget inom ett och samma inhägnade område. Det innebär att om ett företag finns på olika orter blir det separata turordningskretsar för de olika orterna, men också för arbetare respektive tjänstemän. När det gäller omreglering av sysselsättningsgraden finns det anledning att använda en snävare turordningskrets. Detta eftersom det är viktigt att arbetsgivarna även fortsättningsvis har möjligheter att vidta åtgärder i syfte att öka precisionen i bemanningen. I promemorian föreslås därför att omplaceringserbjudandet ska lämnas i turordning bland dem, på en och samma driftsenhet, vars arbetsuppgifter är lika. *Saco*, *Saco-S* och *Sveriges advokatsamfund* anger att uttrycket lika arbetsuppgifter riskerar att vara

tvistedriver eftersom det inte är tillräckligt tydligt vad det innebär. Regeringen håller med om att införandet av ett nytt begrepp kan medföra att antalet tvister inledningsvis ökar. Samtidigt ser regeringen vikten av att turordningskretsen ska vara en annan än hela driftsenheten, enligt vad som ovan angetts. Regeringen bedömer också att tillämpningen kommer att underlättas i takt med att rättspraxis utvecklas.

Regeringen föreslår därför att omplaceringserbudanden om lägre sysselsättningsgrad till arbetstagare på en och samma driftsenhet ska lämnas i turordning bland dem vars arbetsuppgifter är lika.

Arbetstagare ska ges rätt till omställningstid

För den enskilde arbetstagaren kan en omreglering av sysselsättningsgraden, liksom vid en uppsägning, få stora konsekvenser på privatekonomin. Detta eftersom ett sänkt arbetstidsmått i de allra flesta fall också medför en lägre inkomst. Detta kan gälla i situationer då omreglering av sysselsättningsgraden sker i syfte att hantera en arbetsbristsituation, men också i situationer då samtliga tjänster i företaget dras ned med några procentenheter, ett fenomen som av vissa arbetstagarorganisationer kallas ekonomisk hyvling. Regeringen anser att den enskilde arbetstagaren måste ges tillfälle att se över sina kostnader och ställa om sin livssituation efter de nya förutsättningar som den nya sysselsättningsgraden medför. Därför föreslår regeringen att en arbetstagare som har accepterat ett erbjudande om en lägre sysselsättningsgrad bör ha rätt till en omställningstid. Under omställningstiden föreslås att arbetstagaren ska få behålla sin sysselsättningsgrad och sina anställningsförmåner. Omställningstiden bör vara lika lång som den uppsägningstid som skulle ha gällt om arbetstagaren i stället hade blivit uppsagd, dock längst tre månader. Omställningstiden föreslås inledas när arbetstagaren har accepterat omplaceringserbudandet.

Företagarna och *Småföretagarnas Riksförbund* anser att den föreslagna omställningstiden är allt för lång för små företag. Regeringen vill understryka att den föreslagna omställningstiden inte är längre än uppsägningstiden och att denna är samma oavsett företagets storlek. En lägre sysselsättningsgrad kan också för en arbetstagare i ekonomiskt hänseende likställas med en partiell uppsägning. Därför anser regeringen att det bör ges tid till omställning även för arbetstagare i mindre företag.

En arbetsgivare som bryter mot anställningsskyddslagen kan bli skyldig att betala skadestånd till arbetstagaren. När det gäller ersättning för förlust som avser tid efter anställningens upphörande finns dock en begränsning av skadeståndet, ett takbelopp. *Arbetsdomstolen* noterar att en arbetsgivare som bryter mot den föreslagna regleringen om turordning utan att anställningen upphör inte omfattas av detta takbelopp. Det takbelopp som begränsar skadeståndet för förlust som avser tid efter anställningens upphörande är delvis motiverad av att situationen då är utom arbetsgivarens kontroll. Så är inte fallet under pågående anställning. Om en arbetstagare exempelvis uppmärksammar en arbetsgivare på ett åsidosättande av bestämmelsen om omreglering av sysselsättningsgrad, har arbetsgivaren möjlighet att begränsa skadan. Regeringens bedömning är vidare att det vid sänkning av arbetstid sällan borde handla om summor

som kommer upp i nivå med de takbelopp som anges i anställningsskyddslagen, eftersom det endast kan röra sig om den del av lönen som hänför sig till skillnaden i sysselsättningsgrad samt med tanke på att arbetstagaren måste iaktta preskriptionsbestämmelserna i anställningsskyddslagen. Regeringen anser därför att det inte finns anledning att införa en ny bestämmelse med ett takbelopp som ska gälla vid omreglering av sysselsättningsgrad då anställningen kvarstår.

Avvikelser i kollektivavtal bör vara tillåtet

Behoven av att omreglera arbetstagares sysselsättningsgrad ser olika ut på olika delar av arbetsmarknaden. I en del sektorer är så kallad hyvling mer omfattande än i andra och det är vanligast i kvinnodominerade branscher. Regeringen anser därför att det finns skäl att göra bestämmelsen dispositiv och föreslår därför att det blir tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelser från de föreslagna reglerna om omreglering till lägre sysselsättningsgrad, på samma sätt som reglerna om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

Förslagets förhållande till den statliga sektorn

Regeringen noterar, i likhet med Uppsala universitet och OFR, att begreppet driftsenhet inte används när det gäller staten vid arbetsbrist eller företrädesrätt till återanställning. I den statliga regleringen utgår man i stället från Ortsbegreppet respektive hela verksamheten. Driftsenhet är emellertid inte ett helt främmande begrepp eftersom anställningsskyddslagens bestämmelse om företrädesrätt till höjd sysselsättningsgrad kan vara tillämplig inom staten. I statlig verksamhet finns det många gånger bara en driftsenhet per myndighet och ort varför regeringen bedömer att det sällan torde vara några större svårigheter att avgöra vad som är en driftsenhet.

Grundläggande bestämmelser om statligt anställdas rättsställning ska i andra hänseenden än de som berörs i enligt regeringsformen meddelas i lag, (12 kap. 7 § regeringsformen. Vilka frågor som kan omfattas av bestämmelsen redogörs för i kapitel 5. Den nu föreslagna bestämmelsen har karaktären av en turordningsregel. Regeringens bedömning är därför att bestämmelsen, i likhet med regleringen om turordningen vid uppsägning, inte är av sådan karaktär att den utgör en grundläggande bestämmelse om statligt anställdas rättsställning. Regeringen anser därför att bestämmelsen bör vara dispositiv även på det statliga avtalsområdet.

10 Särskild visstidsanställning

10.1 Allmän visstidsanställning ersätts av särskild visstidsanställning

Regeringens förslag: Allmän visstidsanställning ska ersättas av särskild visstidsanställning. För särskild visstidsanställning ska följande gälla:

1. En särskild visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning när arbetstagaren har varit anställd i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än tolv månader under en femårsperiod eller under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar i form av särskild visstidsanställning, vikariat eller säsongsarbete och anställningarna följt på varandra.
2. En arbetstagare som varit anställd i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än nio månader under de senaste tre åren har företrädesrätt till återanställning i ny särskild visstidsanställning.
3. När avtal om särskild visstidsanställning träffas är arbetsgivaren i samband med att avtalet ingås skyldig att skriftligen upplysa arbetstagaren om att han eller hon anställs i den anställningsformen.
4. Om en arbetstagare har haft tre eller flera särskilda visstidsanställningar under en och samma kalendermånad, räknas även tiden mellan anställningarna som anställningstid. En arbetsgivare får inte anställa en arbetstagare i vikariat i syfte att kringgå denna regel.

Det ska även fortsättningsvis vara tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelser från lagens regler om tidsbegränsade anställningar.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. I promemorian föreslås att tiden mellan anställningar ska räknas som anställningstid för arbetstagare som har haft tre eller flera särskilda visstidsanställningar under en och samma månad.

Remissinstanserna: Flera reminstanser har inget att erinra eller ställer sig helt eller delvis bakom förslaget, däribland *Förhandlings- och samverkansrådet PTK*, *Försäkringskassan*, *Industriförbundet Metall*, *Landsorganisationen i Sverige (LO)*, *Medlingsinstitutet*, *Myndigheten för delaktighet*, *Offentliganställdas Förhandlingsråd*, *Offentliganställdas förhandlingsråd (S,P,O)*, *Svenska kommunalarbetsareförbundet*, *Svenskt Näringsliv*, *Sveriges akademikers centralorganisation (Saco)*, *Sveriges Kommuner och Regioner*, *Småföretagarnas Riksförbund* och *Tjänstemännens centralorganisation (TCO)*. Flera remissinstanser, däribland *OFR* och *Saco-S* anger att förslaget får begränsat genomslag i staten på grund av dess särreglering och anser att det behövs följdändringar i anställningsförordningen (1994:373) eller att fortsatt särreglering motiveras särskilt. *Umeå universitet* och *Uppsala universitet* anser att förslaget försvårar rekrytering inom statlig sektor. *Arbetsgivarverket*,

Saco-S, Stockholms universitet, Svensk scenkonst, Umeå universitet och Uppsala universitet anser att högskoleförordningen (1993:100) behöver anpassas till följd av förslaget. Flera remissinstanser, däribland *Arbetsförmedlingen, Arbetsgivaralliansen, och Företagarna*, anger att förslaget innebär en administrativ börda. *Arbetsförmedlingen, Lantbrukarnas Riksförbund och Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering* anger att förslaget minskar flexibiliteten för arbetsgivare. *Fastigo* och *Arbetsgivarverket* anger att bestämmelserna blir svåra att tillämpa. SKR anser att förslaget är negativt för verksamheter med stora vikariatsbehov eftersom särskild visstidsanställning framstår som förmånligare än vikariatsanställning. *Företagarna* anser att förslagen leder till färre jobb och att personer som står långt från arbetsmarknaden kan få det svårare. *Svensk Industriförening* anser att kvalifikationstiden fortsatt bör vara 24 månader och anger att förslagen rimmar illa med intentionen att förenkla anställningar. Flera remissinstanser, däribland *Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation* och *Seko – Service- och kommunikationsfacket*, anger att förslaget inte är positivt för personer utan fast förankring på arbetsmarknaden. *Seko – Service- och kommunikationsfacket* och *LO* anser att antalet otrygga anställningar bör minska. *Umeå universitet* bedömer att förslaget kan medföra att behovet av inhyrda arbetstagare ökar. *Arbetsgivarverket, Stockholms universitet, Svensk Scenkonst, Umeå universitet* och *Uppsala universitet* anser att förslaget kan medföra arbetsbristsituationer, omfattande administration och ökad omsättning av arbetskraften. *Försäkringskassan* önskar förtydligande av hur anställningstid mellan anställningar beräknas. *Arbetsgivarverket, Försäkringskassan* och *Sveriges advokatsamfund* ifrågasätter förslaget om att vikariatsanställningar inte ska kunna användas för att kringgå förslaget om beräkning av anställningstid i vissa fall. *Sveriges advokatsamfund* anser att förslaget saknar erforderlig analys och är främmande för rättsordningen.

Skälen för regeringens förslag

Nuvarande bestämmelser om visstidsanställningar

Lagen (1982:80) om anställningsskydd, anställningsskyddslagen, skiljer mellan tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar. Det övergripande syftet med bestämmelserna om tidsbegränsade anställningar är att skapa balans mellan arbetstagares anställningstrygghet och arbetsgivares behov av flexibilitet. Huvudregeln är att anställningsavtal gäller tills vidare. En tillsvidareanställning kan avslutas av en arbetsgivare endast om det finns saklig grund, se även avsnitt 6.1. Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas för allmän visstidsanställning, vikariat och säsongarbete samt för tidsbegränsad provanställning. Bestämmelserna om tidsbegränsade anställningar har ändrats vid flera tillfällen, bl.a. med hänsyn till Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, visstidsdirektivet.

En allmän visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning efter en viss anställningstid hos arbetsgivaren. Enligt nuvarande bestämmelser sker det när arbetstagaren har varit anställd i allmän visstidsanställning i

mer än två år, under en femårsperiod eller under en längre period då arbetstagaren haft tidsbegränsade anställningar som följt på varandra.

Arbetstagare i tidsbegränsad anställning som inte får fortsatt anställning har i vissa fall rätt att få besked om detta från arbetsgivaren. Om orsaken till att anställningen inte får fortsätta är arbetsbrist, har arbetstagaren i vissa fall företrädesrätt till återanställning. För tidsbegränsat anställda gäller företrädesrätten från tidpunkten för arbetsgivarens besked och tills dess nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde. För företrädesrätt behöver arbetstagaren dels ha tillräckliga kvalifikationer, dels ha varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren. Företrädesrätten till återanställning är densamma för tillsvidareanställning och allmän visstidsanställning.

En starkare ställning för arbetstagare med visstidsanställning

Enligt anställningsskyddslagen kan arbetstagare vara anställda på viss tid eller tillsvidare. Det finns flera olika skäl till att en arbetsgivare väljer att använda visstidsanställningar. Det kan t.ex. handla om att arbetskraftens storlek behöver kunna anpassas till säsongsvariationer. Det kan också handla om att ordinarie arbetstagare behöver ersättas under tillfällig frånvaro. Sedan den första anställningsskyddslagen trädde i kraft 1974 har olika typer av tidsbegränsade anställningar blivit vanligare på arbetsmarknaden. Behovet av visstidsanställningar kan sägas öka när anställningsskyddet för tillsvidareanställningar är starkt. Inom OECD är Sverige ett av de länder där den arbetsrättsliga skillnaden mellan tillsvidareanställning och visstidsanställning är störst. Sveriges bestämmelser om visstidsanställningar tillhör de minst restriktiva.

Visstidsanställningar tillgodoser arbetsgivares behov av flexibilitet och förmåga till anpassning efter förändringar i efterfrågan. Genom visstidsanställningar har arbetsgivare flexibilitet även i sina åtaganden gentemot sin totala arbetskraft. Visstidsanställningar kan vara en väg in i arbetslivet för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden, eller ännu inte hunnit etablera sig. Visstidsanställningar kan även vara önskvärda för arbetstagare som endast kan eller vill ta ett tidsbegränsat arbete, t.ex. studerande. För arbetstagare anses visstidsanställningar dock ofta förknippade med lägre lön och mindre kompetensutveckling. Om visstidsanställningar inte leder till tillsvidareanställningar, är de därför negativa för arbetstagarens ekonomiska situation och arbetstagarnas långsiktiga trygghet på arbetsmarknaden.

En visstidsanställning kan samtidigt inte avslutas genom uppsägning innan den avtalade anställningstiden har löpt ut, om det inte särskilt har överenskommit eller har stöd i kollektivavtal. På så sätt kan anställningsskyddet för visstidsanställda sägas vara starkare än för tillsvidareanställda, åtminstone så länge anställningen pågår. Visstidsanställda har däremot generellt sett en svagare anknytning till arbetsgivaren eftersom arbetsgivare i princip inte har någon skyldighet att erbjuda visstidsanställda ny anställning vid anställningstidens slut med undantag för den företrädesrätt till återanställning som gäller i vissa fall. Arbetsgivare som har behov av arbetskraft kan dock förutsättas ha intresse av att behålla eller att återanställa kvalificerade arbetstagare.

Det finns sammanfattningsvis för- och nackdelar, för både arbetsgivare och arbetstagare, med visstidsanställningar liksom med låg restriktivitet kring denna anställningsform. Anställningsformen har dock stor betydelse för en arbetstagares anställningsskydd. Regeringen anser att anställningsskyddet för arbetstagare i visstidsanställning behöver stärkas.

Anställningsformen särskild visstidsanställning bör snabbare leda till tillsvidareanställning

Regeringen anser att skillnaden mellan anställningsskyddet i visstidsanställningar och tillsvidareanställningar är alltför stor och att balansen behöver förbättras. Det är dock inte motiverat att begränsa arbetsgivares möjligheter att anställa arbetstagare i visstidsanställning eller att uppställa nya villkor för hur arbetsgivare tillgodoser sitt behov av arbetskraft. Det vore ett alltför stort ingrepp i arbetsgivarens rätt att organisera arbetet. Arbetsgivares behov av flexibilitet är väsentlig och bör värnas. Varaktiga behov av arbetskraft bör dock inte tillgodoses med visstidsanställningar. En arbetstagare med upprepade visstidsanställningar saknar den anställningstrygghet som en tillsvidareanställning innebär och det är lämpligt att en visstidsanställning efter viss tid kan övergå i en tillsvidareanställning hos arbetsgivaren. Övergången kan i sådana fall anses vara en rimlig följd av att arbetsgivarens arbetskraftsbehov synes varaktigt. Enligt nuvarande bestämmelser kvalificerar sig arbetstagare i allmän visstidsanställning för övergång till tillsvidareanställning efter två år i allmän visstidsanställning hos arbetsgivaren. *Svensk industriförening* anser att kvalifikationstiden för övergång till tillsvidareanställning bör vara oförändrad. Regeringen anser att tryggheten och anställningsskyddet för arbetstagare i visstidsanställning behöver förstärkas och att visstidsanställningar snabbare bör kunna övergå till tillsvidareanställning hos arbetsgivaren. Det bör ske genom att anställningsformen särskild visstidsanställning föreslås införas och ersätta allmän visstidsanställning. Särskild visstidsanställning bör kvalificera för övergång till tillsvidareanställning efter tolv månader. *Arbetsdomstolen* föreslår att kvalifikationstiden ska anges vara ett år i stället för tolv månader, eller att det förtydligas hur många dagar kvalifikationstiden ska anses vara. Regeringen anser att kvalifikationstiden bör vara tolv månader samt noterar att begreppet månad i normalfallet innebär 30 dagar, se proposition med förslag till lag om anställningsskydd (prop. 1973:129 s. 248) och AD 2019 nr 56.

Anställningstid i visstidsanställning ska kvalificera för övergång till tillsvidareanställning

Lantbrukarnas Riksförbund anger att förslaget försvårar för arbetsgivare vars verksamheter har säsongvariationer. Enligt nuvarande bestämmelser är det dock endast anställningstid i allmän visstidsanställning som kan kvalificera arbetstagaren för övergång till tillsvidareanställning. Regeringen anser fortsatt att det endast bör vara sådan anställningstid som kvalificerar för övergång till tillsvidareanställning och nuvarande bestämmelser om säsongsanställningar föreslås fortsatt gälla. *Fastigo* anger att förslaget är komplicerat och föreslår i stället en gemensam

konverteringsregel för vikariat och visstidsanställningar. Regeringen anser inte att en sådan inskränkning i arbetsgivares flexibilitet är motiverad.

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation anger att förslaget kan medföra att arbetsgivare väljer andra alternativ än att nyanställa. *Umeå universitet* har liknande farhågor och anger att användandet av inhyrda arbetstagare kan öka som en följd av förslaget. Regeringen anser att det är fortsatt lämpligt att arbetsgivare har flexibilitet vid organisering och planering av verksamheten, t.ex. vid anställning. I avsnitt 12.1 lämnar regeringen förslag i syfte att förbättra inhyrda arbetstagares möjlighet att få tillsvidareanställning hos kundföretag.

Saco-S och *Offentliganställdas Förhandlingsråd* påpekar att staten enligt 9 § anställningsförordningen (1994:373) får anställa på begränsad tid utöver vad som följer av anställningsskyddslagen och föreslår följdändringar. Regeringen noterar att 9 § är dispositiv enligt punkt 5 i övergångsbestämmelserna till lagen (1994:260) om offentlig anställning, se även proposition om förslag till arbetsrättsreform m.m. (prop. 1975/76:105 bilaga 2 s. 159) och betänkandet Ändrad lagstiftning för statsanställda (bet. 1993/94:AU16 s. 23). Regeringen bedömer att förslaget i sig därför inte motiverar följdändringar i anställningsförordningen. *Saco-S* anser att anställningstid i alla typer av visstidsanställningar, även sådana som regleras i förordning eller kollektivavtal, ska kunna kvalificera arbetstagaren för övergång till tillsvidareanställning. Statliga arbetsgivare kan annars stapla olika typer av visstidsanställningar under lång tid och därigenom försvåra för arbetstagare att övergå till tillsvidareanställning i staten. Som angetts ovan anser regeringen att det endast är anställningstid i särskild visstidsanställning som snabbare bör leda till tillsvidareanställning.

Arbetsgivarverket och *Sveriges Kommuner och Regioner* påpekar att förslaget kan försvåra verksamheter med stora vikariatsbehov eftersom visstidsanställning kan framstå som förmånligare än vikariat. Regeringen instämmer i att förslaget kan ha sådana följder och framhåller att bestämmelsen om särskild visstidsanställning föreslås vara dispositiv, vilket möjliggör kollektivavtal där behoven inom vissa sektorer eller branscher kan beaktas.

Särskild visstidsanställning ger företrädesrätt till ny sådan anställning

Vid utgången av en visstidsanställning upphör arbetsgivarens och arbetstagarens åtaganden enligt anställningen. Enligt nuvarande bestämmelser kan en arbetstagare vars visstidsanställning har upphört i vissa fall ha företräde till ny anställning under en period efter att anställningen upphörde. Rätten till företräde gäller om arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den aktuella nya anställningen och gentemot personer som inte redan har en anställning hos arbetsgivaren. Företrädesrätten till återanställning kan sägas upprätthålla arbetstagares anknytning till arbetsgivaren efter att anställningen upphört. En förstärkt företrädesrätt kan således ge arbetstagare med tidsbegränsad anställning bättre möjlighet att kunna övergå till tillsvidareanställning. En förstärkt företrädesrätt kan ha särskild betydelse för arbetstagare med upprepade tidsbegränsade anställningar.

Nuvarande bestämmelser om företrädesrätt är desamma för arbetstagare med visstidsanställning och tillsvidareanställning. Regeringen anser att arbetstagare i den föreslagna anställningsformen särskild visstidsanställning bör ha företrädesrätt till ny sådan anställning. Regeringen anser att det skulle förbättra möjligheten till anställning för dessa arbetstagare och därigenom långsiktigt även förbättra möjligheten att snabbare kunna övergå till tillsvidareanställning. En förstärkt företrädesrätt för visstidsanställda bidrar även till att minska skillnaderna i anställningsskyddet mellan visstidsanställningar och tillsvidareanställningar. Regeringen föreslår därför en kortare kvalifikationsperiod för företrädesrätt till återanställning i ny särskild visstidsanställning. Företrädesrätten bör inträda efter att arbetstagaren varit anställd i mer än nio månader i särskild visstidsanställning under en treårsperiod, om anställningen inte fick fortsätta på grund av arbetsbrist.

Företrädesrätt till återanställning för arbetstagare i visstidsanställning gäller från den tidpunkt då arbetsgivaren lämnade besked om att denne inte skulle få ny anställning vid den innevarande anställningens utgång. Sådant besked ska lämnas minst en månad innan anställningstiden utgång, eller när anställningen börjar om anställningstiden är kortare än en månad. Enligt nuvarande bestämmelser behöver sådant besked lämnas till arbetstagare med visstidsanställning endast om arbetstagaren vid anställningstidens utgång har varit anställd hos arbetsgivaren mer än 12 månader de senaste tre åren. Regeringens förslag om företrädesrätt till ny särskild visstidsanställning efter nio månader behöver därför återspeglas även i 15 § anställningsskyddslagen. Det framgår annars inte från vilken tidpunkt som arbetstagaren har företrädesrätt. Bestämmelsen bör således ändras på så sätt att en arbetstagare ska ha rätt till ett besked om att denne inte kommer få ny anställning vid den innevarande anställningens utgång redan när han eller hon varit anställd i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än nio månader under de senaste tre åren. I annat fall kommer en arbetstagare kunna ha upparbetat en företrädesrätt till återanställning utan att det av lagen framgår från vilken tidpunkt den börjar löpa.

Enligt 12 kap. 5 § regeringsformen ska avseende endast fästas vid sakliga grunder såsom förtjänst och skicklighet vid beslut om statliga anställningar. Skickligheten ska enligt 4 § andra stycket lagen (1994:260) om offentlig anställning sättas främst, om det inte finns särskilda skäl för något annat. Som *Saco-S* anger så innebär detta att förslaget inte får något större genomslag i staten.

Arbetstagare bör få skriftlig information om att de anställs i särskild visstidsanställning

Regeringen föreslår en anställningsform, särskild visstidsanställning, som snabbare ska kvalificera till tillsvidareanställning än allmän visstidsanställning. Regeringen föreslår även att anställningstid i särskild visstidsanställning ska kunna ge företrädesrätt till ny sådan anställning. Sammantaget syftar förslagen till att ge bättre möjligheter för arbetstagare i särskild visstidsanställning att kunna övergå till tillsvidareanställning. Fler arbetstagare kan därför ha behov av att kunna tillvarata de möjligheter som följer med anställningsformen. Det är därför väsentligt att

arbetstagare har kunskap om när den anställning som ingås är en särskild visstidsanställning.

Enligt nuvarande bestämmelser i anställningsskyddslagen ska arbetsgivare lämna skriftlig information till arbetstagare om villkor av betydelse för anställningen däribland information om anställningen gäller för begränsad tid. Regeringen anser att den befintliga informationsskyldigheten inte är tillräcklig för att arbetstagaren ska kunna tillvarata de förbättrade möjligheter som den föreslagna anställningsformen bör innebära. Arbetsgivarens informationsskyldighet bör därför utökas så att arbetstagare som anställs i särskild visstidsanställning bör få information om att anställningen har den formen, oavsett anställningstidens längd. Informationen bör lämnas i samband med anställningens ingående.

Arbetsförmedlingen, Arbetsgivaralliansen, Fastigo, Företagarna och Småföretagarnas Riksförbund anger att en utökad informationsskyldighet innebär administrativa bördor för arbetsgivare. Inför en eventuell anställning behöver dock arbetsgivare överväga lämplig anställningsform samt anställningens villkor och konsekvenser. Arbetsgivare kan även behöva beakta bl.a. tillträdes- och slutdag för tidigare visstidsanställningar och vikariat i upp till fem år bakåt i tiden. Med hänsyn till detta bedömer regeringen att en utökad skyldighet att, just vid en särskild visstidsanställning, skriftligen informera arbetstagaren även om att anställningen har denna form endast kan ha marginell effekt på arbetsgivarens totala administration vid anställningen. Denna effekt utgör inte tillräcklig för att avstå från en utökad informationsskyldighet, vars syfte är att förstärka arbetstagares ställning och underlätta snabbare övergång till tillsvidareanställning. *Fremia* anser att förslaget gör reglerna än mer komplicerade. Regeringen anser i stället att den utökade informationsskyldigheten kan bidra till arbetsgivares kunskap om och uppmärksamhet kring den föreslagna anställningsformen och för den arbetstagare som anställs på särskild visstidsanställning.

Beräkningen av anställningstid i särskild visstidsanställning

Det kan vara svårt för arbetstagare med visstidsanställning att få tillsvidareanställning. Det är vanligt att arbetstagare med visstidsanställning fortsatt har sådana anställningar under en lång tid av arbetslivet. Regeringen vill förbättra möjligheten för dessa arbetstagare att kunna få en tillsvidareanställning. Eftersom visstidsanställningar kan vara korta kan det vara svårt att uppnå ens den snabbare kvalifikationstid för övergång till tillsvidareanställning, eller upparbeta företrädesrätt till ny visstidsanställning, som regeringen nu föreslår. Regeringen föreslår därför även en kompletterande bestämmelse om hur anställningstid i den föreslagna anställningsformen särskild visstidsanställning bör beräknas. Regeringen föreslår att även tiden mellan anställningarna bör anses som anställningstid för arbetstagare som under en kalendermånad har haft tre eller flera anställningar i särskild visstidsanställning hos samma arbetsgivare. Denna föreslagna beräkning av anställningstid bör kompletteras med en bestämmelse om att arbetsgivare inte får anställa en arbetstagare för vikariat i syfte att kringgå bestämmelsen om att tiden mellan särskilda visstidsanställningar anses som anställningstid.

Arbetsgivarverket anser att förslaget är oklart och svårtillämpat, vilket är negativt för samhällsviktiga verksamheter. Regeringen noterar, precis som *Sveriges Advokatsamfund*, Arbetsdomstolens praxis om rättsverkningarna vid kringgående av lag och om i vilka situationer rättstillämpningen inte ska godta ett sådant kringgående. I praxis har bl.a. framhållits att det vore stötande och från rättslig synpunkt oriktigt att låta kringgående av lag passera, se AD 1986 nr 50. Regeringen anser därför att det kan vara berättigat att i författning förbjuda kringgående av den föreslagna bestämmelsen. Enligt Arbetsdomstolens praxis behöver det styrkas att en viss åtgärd varit kringgående och haft sådant syfte, samt att den framstår som otillbörlig i det enskilda fallet. Regeringen anser mot denna bakgrund att förslaget inte kan anses vara oklart och svårtillämpbart. *Sveriges akassor* förutsätter att förslaget om att tid mellan visstidsanställningar i vissa fall bör räknas som anställningstid inte påverkar rätten till arbetslöshetsersättning för samma period. Regeringen anser att situationen får hanteras genom tillämpning av vid var tid gällande bestämmelser inom arbetslöshetsförsäkringen.

Bestämmelserna om särskild visstidsanställning bör vara dispositiva

Enligt nuvarande bestämmelser är det möjligt att genom kollektivavtal göra undantag från bestämmelserna om allmän visstidsanställning. Regeringen anser att även bestämmelserna om den föreslagna anställningsformen särskild visstidsanställning bör vara dispositiva på så sätt. *Svensk Scenkonst* anser att det är positivt att avvikelser från bestämmelserna fortsatt ska kunna göras genom kollektivavtal och att visstidsanställningar borde begränsas av parterna om det är motiverat. Regeringen instämmer och anser att det är viktigt att parterna fortsatt kan anpassa bestämmelsen utifrån branschspecifika förutsättningar. Förslaget om anställningsformen särskild visstidsanställning bör, i likhet med den nuvarande regleringen av anställningsformen allmän visstidsanställning inte anses som en sådan grundläggande bestämmelse om statligt anställdas rättsställning som enligt regeringsformen ska meddelas i lag och bestämmelsen kan därför vara dispositiv även för visstidsanställningar i statlig sektor.

Förslagets förhållande till universitet och högskolor på statens område

Flera remissinstanser, däribland *Stockholms universitet* och *Uppsala universitet* framhåller att möjligheten att kunna anställa enligt allmän visstidsanställning är betydelsefull för universitetens kompetensförsörjning. Såsom *Stockholms universitet* anger gäller detta exempelvis forskningsprojekt som ofta kan vara kortfristigt finansierade. En inskränkning av möjligheterna att träffa tidsbegränsade anställningar kan hämma denna del av universitetets verksamhet. *Stockholms universitet*, *Umeå universitet* och *Uppsala universitet* anser att förslaget om snabbare övergång till tillsvidareanställning kommer att skapa många arbetsbristsituationer vilket innebär ökad administration.

Regeringen anser att det är viktigt att visstidsanställningar snabbare övergår i tillsvidareanställning på universitets- och högskoleområdet liksom på arbetsmarknaden i övrigt. På statens område, dit de statliga lärosätena hör, gäller särskilda regleringar som även har betydelse för

förutsättningarna att kunna besluta om andra tidsbegränsade anställningar än visstidsanställning. Här kan nämnas bestämmelser i anställningsförordningen (1994:373), högskoleförordningen (1993:100) och centrala kollektivavtal som finns tillgängliga på Arbetsgivarverkets webbplats. Dessa bestämmelser om tidsbegränsade anställningar spelar en viktig roll i lärosätenas meriteringssystem och i deras samverkan med det omgivande samhället och möter därmed specifika behov som lärosätena har. Som myndigheter och därmed medlemmar i Arbetsgivarverket har de statliga lärosätena tillgång till information, rådgivning och utbildning som arbetsgivare på det statliga området behöver enligt 1 § tredje stycket förordningen (2007:829) med instruktion för Arbetsgivarverket. Detsamma gäller de icke-statliga arbetsgivare som verket företräder. Regeringen vill vidare framhålla att förslaget innebär att bestämmelserna om den föreslagna anställningsformen särskild visstidsanställning bör vara dispositiva.

11 Heltid som norm

11.1 Anställningsavtal ska anses gälla på heltid

Regeringens förslag: Anställningsavtal ska anses gälla på heltid, om inte något annat har avtalats.

Om anställningsavtalet inte gäller på heltid, ska arbetsgivaren på arbetstagarens begäran skriftligen ange skälet till detta. Informationen ska lämnas inom tre veckor från det att begäran framställts.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. Bestämmelsen i promemorians förslag har en annan placering i anställningsskyddslagen.

Remissinstanserna: Majoriteten av de remissinstanser som yttrat sig är positiva till förslaget. Bland dessa finns *Arbetsgivarverket*, *Landsorganisationen i Sverige (LO)*, *Förhandlings- och samverkansrådet PTK*, *Sveriges akademikers centralorganisation (Saco)*, *Svenskt Näringsliv*, *Tjänstemännens centralorganisation (TCO)*, *Kommunal*, *Arbetsförmedlingen* och *Försäkringskassan*. *Svensk Scenkonst* är positivt till förslaget och anger att det förutsätts att avtalsfrihet om sysselsättningsgraden kvarstår. *Svensk Industriförening* är positiv till förslaget men efterfrågar klargörande av hur förslaget ska tillämpas vid organisationsändringar och anger att förslaget bör begränsas till nyanställning. *Arbetsdomstolen* anger att det är lämpligare att lagtekniskt reglera förslaget i en ny paragraf. Domstolen ställer även frågan om avsikten är att ändra rättsläget när det gäller bevisbördan i en tvist om uppsägning. *Sveriges a-kassor* anför att förslaget kan komma att innebära att antalet beslut om återkrav ökar. *Sveriges Kommuner och Regioner (SKR)* delar uppfattningen att heltid ska utgöra normen för anställningar på svensk arbetsmarknad men ifrågasätter den administrativa pålagan som det föreslagna skriftlighetskravet innebär. Några arbetsgivar- och företagargrupper, såsom *Fastigo* och *Lantbrukarnas Riksförbund*,

är kritiska till förslaget och anser att krav på skriftliga skäl är en onödig administrativ pålaga. Fastigo anser att arbetsgivare med högst två anställda bör kunna undantas från informationsskyldigheten. *Företagarna* är kritisk till förslaget och anser att det kan utesluta arbetstillfällen som vore lämpliga att delas av flera arbetstagare och att förslaget är ett ingrepp i arbetsledningsrätten.

Skälen för regeringens förslag

En utgångspunkt för regeringens arbetslivspolitik är att heltid ska vara norm medan deltid ska vara en möjlighet. Detta är viktigt för jämställdheten, för möjligheten till egen försörjning och för att minska osakliga löneskillnader. En deltidsanställning kan medföra svårigheter för en arbetstagare att planera sin framtid, vilket kan leda till en ökad otrygghet och stress i arbetslivet. Exempelvis kräver många bostadsföretag och banker att man har en tillsvidareanställning på heltid för att man ska få hyra eller få ett lån till en bostad. Arbetsmarknaden bör också vara mindre könsuppdelad än vad den är i dag. Kvinnor arbetar deltid i större utsträckning än män. Detta bidrar till att kvinnor har sämre ekonomiska förutsättningar än män och att kvinnors livsinkomst blir lägre. Den framtida pensionen styrs helt av den samlade livsinkomsten vilket innebär att kvinnors lägre inkomster under förvärvslivet påverkar tiden efter pensionsåldern och leder till stora skillnader mellan kvinnor och mäns pensioner. Detta behöver förändras inte minst för att målet om ekonomisk jämställdhet ska uppnås. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut. Regeringen anser att det mot den bakgrunden bör ingå i reformeringen av arbetsrätten att ta ytterligare ett steg för att stärka normen om heltid.

Heltid ska vara norm och deltid en möjlighet

Heltidsnormen bör stärkas genom att en presumtion för detta införs i lagen (1982:80) om anställningsskydd, anställningsskyddslagen. Arbetsgivaren och arbetstagaren bör även fortsättningsvis ha möjlighet att komma överens om en annan sysselsättningsgrad än heltid. Ett anställningsavtal ska dock anses gälla på heltid, om arbetsgivaren och arbetstagaren är oense om vad som gäller.

Företagarna anser att heltidsnormen kan utesluta arbetstillfällen som vore lämpliga att delas av flera arbetstagare och att förslaget är ett ingrepp i arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet. Regeringen anser att regleringen bör utformas som en presumtion för heltid och att det av regleringen uttryckligen bör framgå att presumtionen gäller om något annat inte har avtalats mellan parterna. Därmed bedömer regeringen att den föreslagna regleringen inte kommer att begränsa avtalsfriheten eller minska möjligheten till deltidsanställningar där lägre sysselsättningsgrad kan lämpa sig bättre. Någon begränsning av förslagets tillämpning till att endast gälla vid nyanställningar, såsom *Svensk Industriförening* föreslår, bör inte göras.

Att heltidspresumtionen bör gälla för alla anställningsavtal när någonting annat inte är avtalat innebär att oklarheter om vad avtalsparterna kommit överens om går ut över den part som gör gällande något annat än heltid. Med anledning av *Arbetsdomstolens* fråga om bevisbördan vill

regeringen framhålla att någon förändring av rättsläget inte är avsedd i fråga om bevisbördans placering i en tvist om uppsägning eller avskedande.

En skyldighet för arbetsgivare att lämna information

För att presumtionen om heltid ska få effekt bör det även införas en bestämmelse om att arbetsgivaren på arbetstagarens begäran ska informera om skälet för deltid. Syftet med förslaget är att det ska ge arbetsgivaren anledning att överväga om deltid verkligen är motiverat vilket kan bidra till en möjlighet till anställning på heltid om arbetstagaren önskar det. Några remissinstanser, bl.a. *Sveriges Kommuner och Regioner*, *Småföretagarnas Riksförbund*, *Fastigo* och *Lantbrukarnas Riksförbund* anser att kravet på att arbetsgivaren ska ange skälen för deltid skriftligt är en onödigt eller en allt för betungande administrativ börda för arbetsgivarna. Redan i dag är en arbetsgivare, oavsett antalet anställda, dock skyldig att lämna information till en arbetstagare om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Dessutom har en deltidsanställd arbetstagare redan i dag företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad. Regeringen anser därför att den administrativa börda som det innebär att lämna skriftlig information om anledningen till en avvikelse från heltidspresumtionen är begränsad och står i proportion till syftet med regleringen. Det ovan anförda gäller också arbetsgivare med få anställda varför det inte finns anledning att undanta dessa såsom Fastigo föreslår.

Var bestämmelsen bör placeras

I promemorian föreslås att bestämmelsen om heltid som norm ska placeras i anslutning till presumtionen om tillsvidareanställning i anställningsskyddslagen. Detta eftersom de två bestämmelserna har liknande karaktär. I promemorian föreslås det vidare att bestämmelsen om arbetsgivarens informationsskyldighet bör placeras i en ny paragraf bland lagens övriga regler om arbetsgivares informationsskyldighet.

Arbetsdomstolen anger att det är lämpligare att lagtekniskt införa en ny paragraf eftersom en egen paragraf gör det lättare att hänvisa till den nya regleringen. Regeringen delar den uppfattningen. Därför föreslår regeringen att bestämmelsen om heltid som norm ska införas i en ny paragraf som inkluderar både presumtionen om heltid och informationsskyldigheten.

12 Uthyrning av arbetstagare

12.1 En skyldighet att erbjuda tillsvidareanställning

Regeringens förslag: Ett kundföretag ska till en arbetstagare som genom uthyrning har varit placerad hos kundföretaget på en och samma driftsenhet i sammanlagt mer än 24 månader under en period om 36 månader erbjuda en tillsvidareanställning hos företaget. Erbjudandet ska lämnas senast en månad från det att tidsgränsen överskridits. Kundföretaget får bestämma inom vilken tidsfrist arbetstagaren måste svara på erbjudandet. Arbetstagaren ska dock ha skälig tid att ta ställning till erbjudandet. Om arbetstagaren accepterar erbjudandet, upphör anställningen hos bemanningsföretaget utan särskild åtgärd när anställningen hos kundföretaget tillträds.

Kundföretaget ska dock ha möjlighet att i stället för att erbjuda en tillsvidareanställning betala en ersättning till arbetstagaren som motsvarar två månadslöner. Betalningen ska i så fall ske inom samma tid som erbjudandet om tillsvidareanställning skulle ha lämnats.

Kundföretagets skyldighet ska inte gälla mot arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. I promemorian föreslås att kundföretagets skyldighet inte ska gälla mot arbetstagare som är utstationerade från ett utländskt bemanningsföretag.

Remissinstanserna: De flesta remissinstanser är huvudsakligen positiva till förslaget, däribland *Fremia*, *Förhandlings- och samverkansrådet PTK*, *Försäkringskassan*, *Konjunkturinstitutet*, *Landsorganisationen i Sverige (LO)*, *Medlingsinstitutet*, *Offentliganställdas förhandlingsråd*, *Svenskt Näringsliv*, *Sveriges akademikers centralorganisation (Saco)*, *Sveriges Kommuner och Regioner*, *Tjänstemännens centralorganisation (TCO)* och *Umeå tingsrätt*. Flera remissinstanser är kritiska eller har invändningar på hela eller delar av förslaget, däribland *Arbetsgivarverket*, *Företagarna*, *Seko – Service och kommunikationsfacket*, *Lantbrukarnas Riksförbund*, *Sveriges advokatsamfund*, *Uppsala universitet* och *Vinnova*. Lantbrukarnas Riksförbund anser att förslaget är negativt för småföretag som har behov av arbetskraft men som inte vill vara arbetsgivare. *Fastigo* och *Företagarna* anser att förslaget är ett ingrepp i arbetsgivarens rätt att leda och organisera sin verksamhet. *Uppsala universitet* anser att förslaget kan öka omsättningen på konsulter. *Vinnova* anger att förslaget medför ökade kostnader för inhyrda konsulter. *Kompetensföretagen* anser att arbetsgivarbytet medför sämre plats i turordningen och kan ge sänkt lön för arbetstagaren. *Arbetsdomstolen* anser att förslaget bör kompletteras med krav på skriftlighet och tidsgräns i vissa avseenden samt att begreppen månad och månadslön behöver klargöras. *Sveriges a-kassor* efterfrågar

förtydligande om hur ersättningen ska betraktas inom arbetslöshetsförsäkringen.

Skälen för regeringens förslag

Möjligheten att få tillsvidareanställning hos kundföretaget bör främjas

Genom lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare, uthyrningslagen, har Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, bemanningsdirektivet, genomförts i svensk rätt. Uthyrningslagen trädde ikraft år 2013 och gäller för arbetstagare som är anställda av bemanningsföretag i syfte att hyras ut till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning. Enligt lagen är kundföretag bl.a. skyldiga att informera inhyrda arbetstagare om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar hos företaget. Vidare får bemanningsföretag enligt samma lag inte hindra en uthyrd arbetstagare att ta anställning hos kundföretag. Dessa bestämmelser grundar sig på artikel 6 i bemanningsdirektivet. Enligt artikel 6.1 ska arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag informeras om lediga platser i kundföretaget för att få samma möjligheter att hitta tillsvidareanställning som övriga arbetstagare i det företaget. Vidare anges i artikel 6.2 att medlemsstaterna ska vidta alla nödvändiga åtgärder för att se till att bestämmelser som förbjuder eller medför hinder för ingående av ett anställningsförhållande mellan kundföretaget och en arbetstagare som hyrs ut av ett bemanningsföretag efter det att uppdraget har avslutats, ska vara ogiltiga eller kunna ogiltigförklaras. Enligt EU-domstolen framgår av artikel 6 att ett av direktivets syften är att främja möjligheten för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag att få tillsvidareanställning hos kundföretaget, se dom den 14 oktober 2020 i de förenade målen C-681/18.

Den grundläggande likabehandlingsprincipen regleras i artikel 5 i bemanningsdirektivet. Enligt artikeln ska medlemsstaterna vidta lämpliga åtgärder i enlighet med nationell lagstiftning för att undvika missbruk vid tillämpningen av artikeln och särskilt för att förhindra flera på varandra följande uppdrag som syftar till att kringgå bestämmelserna i direktivet. I anslutning till detta har EU-domstolen i den nämnda domen uttalat att direktivet även syftar till att medlemsstaterna ska se till att ett och samma kundföretags anlitande av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag inte blir en permanent situation för en arbetstagare som hyrs ut (p. 60 i domen). Om flera på varandra följande uppdrag hos samma kundföretag som tilldelas samma arbetstagare leder till en längre verksamhetsperiod än vad som rimligen kan betecknas som tillfällig, kan detta enligt domstolen vara ett tecken på missbruk av på varandra följande uppdrag i den mening som avses i artikel 5.5. Regeringen anser mot den bakgrunden att det är motiverat att i uthyrningslagen ytterligare främja möjligheterna för inhyrda arbetstagare att få tillsvidareanställning hos kundföretaget och förebygga att inhyrningar blir av permanent karaktär.

En skyldighet för kundföretag att erbjuda tillsvidareanställning

En förbättrad möjlighet att få tillsvidareanställning hos kundföretag gynnar alla inhyrda arbetstagare. Med inhyrda arbetstagare menas

arbetstagare som är anställda av ett bemanningsföretag och uthyrda till ett kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning, enligt definitionerna i 5 § uthyrningslagen. De möjligheter och rättigheter som arbetsrättsliga bestämmelser tillförsäkrar arbetstagare och deras fackliga organisationer utövas i regel bäst i nära kontakt med arbetsgivaren och på den arbetsplats där arbetstagaren utför sitt arbete. För en långvarigt uthyrd arbetstagare, vars arbetsgivare är bemanningsföretaget, är arbetsplatsen i praktisk mening oftast hos kundföretaget. Möjligheten att tillgodogöra sig sina arbetsrättsliga rättigheter försvåras för arbetstagare som långvarigt är verksam på en annan arbetsplats än hos den formelle arbetsgivaren. Det är viktigt att en arbetstagare kan ansluta sig till den lokala fackliga organisationen på den arbetsplats där arbetstagaren faktiskt arbetar. Den organisationen har genom sin lokala förankring större möjligheter att företräda en inhyrd arbetstagare gentemot kundföretaget. Att främja långvarigt inhyrda arbetstagares möjligheter att få tillsvidareanställning hos kundföretag främjar därför även dessa arbetstagares möjligheter att utöva sina rättigheter på den arbetsplats som de i funktionell mening kan anses tillhöra.

Uppsala universitet anser att möjligheten att få tillsvidareanställning inte bör inträda gentemot kundföretaget. Regeringen vill framhålla att likabehandlingsprincipen är central i både bemanningsdirektivet och uthyrningslagen. Inhyrda arbetstagare ska tillförsäkras minst de villkor som skulle ha gällt om arbetstagaren varit anställd direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete. Regeringen anser därför att det är möjligheten till tillsvidareanställning hos kundföretaget som bör främjas.

LO anser att tillsvidareanställning i stället borde främjas genom en bestämmelse om att inhyrning inte får ske om det tillgodoser ett permanent arbetskraftsbehov hos kundföretag. Regeringen noterar att det i svensk rätt tidigare fanns en tidsbegränsning för uthyrning. Enligt lagen (1991:746) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft fick en arbetstagare ställas till en beställares förfogande för en sammanhängande tid av högst fyra månader. Bestämmelsen avskaffades år 1993 då det inte längre ansågs finnas behov av en sådan begränsning, se propositionen om avreglering av arbetsförmedlingsmonopolet (prop. 1992/93:218 s. 30). Regeringen anser att det är motiverat att förebygga att inhyrningar av arbetskraft får permanent karaktär. Regeringen anser att det i stället för att i lagen ange att permanenta arbetskraftsbehov inte får tillgodoses genom inhyrning är lämpligt att förbättra inhyrda arbetstagares möjligheter att få tillsvidareanställning hos kundföretaget. Det bör enligt regeringen ske genom införande av en kvalificeringstid efter vilken den inhyrda arbetstagaren bör erbjudas en tillsvidareanställning hos kundföretaget. Regeringen anser att den skyldighet som nu föreslås av tydlighetsskäl bör anges i uthyrningslagen.

Erbjudandets förhållande till särskild visstidsanställning

En förbättrad möjlighet till tillsvidareanställning hos kundföretaget ligger i linje med förslagen i avsnitt 10.1. Där föreslås att allmän visstidsanställning ska ersättas av särskild visstidsanställning och att den föreslagna anställningsformen ska utformas så att det uppnås en snabbare övergång till tillsvidareanställning för visstidsanställda. En möjlig

konsekvens av de skärpta reglerna för tidsbegränsade anställningar är att användningen av inhyrd arbetskraft ökar, något som *Umeå universitet* påpekar. Det är därför enligt regeringens mening lämpligt att komplettera förslagen om särskild visstidsanställning med åtgärder som förbättrar möjligheterna för bemanningsanställda att få tillsvidareanställning hos kundföretag.

Stockholms universitet anger att en inhyrd arbetstagare troligtvis inte har en tidsbegränsad anställning hos bemanningsföretaget när möjligheten till tillsvidareanställning hos kundföretaget inträder. Regeringen vill påpeka att arbetstagaren vars möjlighet till tillsvidareanställning bör främjas kan ha varit placerad hos det aktuella kundföretaget via anställning i flera bemanningsföretag, dvs. inte hunnit kvalificera sig för tillsvidareanställning i sin senaste bemanningsanställning. I en sådan situation är förslaget särskilt gynnsamt för arbetstagaren.

När möjligheten till tillsvidareanställning bör främjas

Det är arbetsgivaren som med utgångspunkt i sin rätt att leda arbetet bestämmer hur arbetet ska organiseras. Arbetsgivarens behov av arbetskraft kan tillgodoses genom att anställa arbetstagare tills vidare eller för viss tid. För att öka flexibiliteten kan arbetsgivare även välja att åtminstone delvis tillgodose behovet av arbetskraft genom att hyra in arbetstagare via bemanningsföretag. Bemanningsföretag skapar således förutsättningar för flexibilitet. Vid bedömningen av när en inhyrd arbetstagares möjlighet till tillsvidareanställning bör främjas behöver således arbetstagares intresse av anställningstrygghet och fast förankring på sin funktionella arbetsplats balanseras mot arbetsgivares behov av flexibilitet i verksamheten. Regeringen bedömer att det är när en inhyrd arbetstagare har varit placerad hos kundföretaget på en och samma driftsenhet i mer än 24 månader under en period om 36 månader som möjligheten till tillsvidareanställning bör främjas. Denna frist tillgodoser arbetstagares och arbetsgivares behov på ett väl avvägt sätt.

Det bör finnas alternativ till att erbjuda tillsvidareanställning

I svensk rätt är utgångspunkten att arbetsgivare fritt väljer vilka villkor som måste uppfyllas för anställning och vem som ska anställas. En skyldighet för kundföretag att erbjuda en inhyrd arbetstagare en tillsvidareanställning inskränker denna grundläggande princip om arbetsgivarens fria anställningsrätt. Det finns dock redan inskränkningar i principen enligt dagens regelverk, t.ex. genom bestämmelser om företrädesrätt till återanställning i vissa fall och om förbud mot diskriminering. Regeringen anser att det är lämpligt att komplettera den föreslagna skyldigheten att erbjuda tillsvidareanställning med ett alternativ. I stället för att lämna ett sådant erbjudande bör kundföretag kunna betala ekonomisk ersättning till den arbetstagare som kvalificerat sig för ett erbjudande om tillsvidareanställning. Regeringen bedömer att betalning av två för den inhyrde arbetstagaren aktuella månadslöner, dvs. den faktiska månadslön som arbetstagaren har när den är uthyrd till kundföretaget, är ett lämpligt alternativ om kundföretaget inte vill eller har möjlighet att erbjuda en tillsvidareanställning.

Huvudregeln i 11 kap. 1 § inkomstskattelagen (1999:1229) är att löner, arvoden, kostnadsersättningar pensioner, förmåner och alla andra inkomster som erhålls på grund av tjänst tas upp som intäkt. Även ersättning som utges av någon annan än arbetsgivaren kan anses ha utgetts på grund av tjänst och ska därför tas upp som intäkt, se rättsfallen RÅ 1976 ref. 131 I, RÅ 1983 1:73, RÅ 1988 ref. 30 och RÅ 1997 ref. 1. Den ersättning som kundföretag kan välja att betala till en inhyrd arbetstagare bör därför, trots att det saknas anställningsförhållande mellan arbetstagaren och kundföretaget, vara en skattepliktig inkomst av tjänst för arbetstagaren. Vidare utgör utgifter för att förvärva och bibehålla inkomster kostnader i en näringsverksamhet enligt 16 kap. 1 § i inkomstskattelagen. För kundföretag som bedriver skattepliktig näringsverksamhet bör den aktuella ersättningen som hänför sig till inhyrning av arbetstagare vara en avdragsgill kostnad i verksamheten. *Sveriges a-kassor* anger att det bör förtydligas hur denna ersättning ska betraktas inom arbetslöshetsförsäkringen. Enligt lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring beräknas inkomstrelaterad arbetslöshetsersättning på den sökandes förvärvsinkomster. Den ersättning som en inhyrd arbetstagare får som alternativ till ett erbjudande om tillsvidareanställning är en följd av att arbetstagaren under 24 månader har utfört arbete. Ersättningen betalas inte av dennes arbetsgivare men kan ses som en följd av förvärvsarbete och beskattas som inkomst av tjänst. Regeringen anser att de frågor som kan uppstå, exempelvis hur ersättningen ska ses vid beräkning av dagsförtjänst eller vid prövningen av hur många dagpenningbelopp som ska utbetalas, får hanteras genom tillämpning av gällande regelverk.

Inom vilken tidsfrist tillsvidareanställning bör erbjudas eller ersättning lämnas

Kundföretag föreslås i vissa fall vara skyldiga att erbjuda inhyrda arbetstagare tillsvidareanställning, eller betala ersättning motsvarande två månadslöner. Det behöver bestämmas en tidpunkt för när skyldigheten senast ska vara fullgjord för att ett åsidosättande av skyldigheten inte ska föreligga. I promemorian anges att en månad är en lämplig frist för fullgörandet och att den bör beräknas från tidpunkten då arbetstagaren kvalificerade sig för erbjudandet. Regeringen bedömer att en månad är en väl avvägd frist med hänsyn till syftet med den föreslagna skyldigheten och till den administrativa börda den medför. *Arbetsdomstolen* anser att fristen för betalning framstår som snäv. Domstolen föreslår att fristen borde kunna vara i vart fall två månader eller att kundföretag som avser att betala ersättning ska lämna skriftligt besked om detta inom samma tid som ett anställningserbjudande ska lämnas. Med anledning av Arbetsdomstolens synpunkt vill regeringen understryka att den föreslagna skyldigheten inträder när arbetstagaren varit placerad på kundföretaget i mer än 24 månader under en period om 36 månader. Kundföretag har därigenom god tid att överväga om inhyrningen bör avslutas innan skyldigheten inträder eller förbereda för att betalning kan ske inom föreskriven tid om kundföretaget inte avser att erbjuda en tillsvidareanställning. Mot bakgrund av kvalifikationstidens längd bör det i normalfallet kunna vara möjligt att fullgöra skyldigheten i nära

anslutning till tidpunkten då skyldigheten inträder. Regeringen anser därför att kundföretag har god tid på sig för att kunna verkställa betalning inom en månad och att detta är en rimlig tid för att fullgöra skyldigheten. Regeringen konstaterar dock att det kan finnas omständigheter som medför att ersättningen kan lämnas till en arbetstagare först någon eller några dagar efter fristen om en månad, exempelvis att det inte har varit en bankdag den dag då ersättningen senast skulle betalas till en arbetstagare.

Erbjudandet bör inte förenas med villkor eller formkrav

Regeringen vill främja inhyrda arbetstagares möjlighet att få tillsvidareanställning hos kundföretag genom att kundföretag i vissa fall ska vara skyldiga att erbjuda arbetstagare en sådan anställning hos sig. *Arbetsdomstolen*, *Offentliganställdas förhandlingsråd* och *Saco* anser att det borde vara ett krav att erbjudandet är skäligt eller att det avser en viss lägsta sysselsättningsgrad. Inom arbetsrättslig reglering saknas formkrav för anställningserbjudanden. Eftersom den föreslagna skyldigheten är sanktionerad med skadestånd behöver kundföretag kunna bekräfta att skyldigheten har fullgjorts och kommer sannolikt inte endast lämna erbjudande muntligt. För avtal om anställning råder i princip avtalsfrihet som endast begränsas när det gäller avtalets innehåll. Enligt anställningsskyddslagen kan arbetstagare exempelvis inte giltigt avstå från sina lagstadgade rättigheter, t.ex. från rätten till framtida uppsägningslön eller företrädesrätt till återanställning, jfr AD 1977 nr 56. Ett anställningsavtal blir således ogiltigt i de delar det upphäver eller inskränker arbetstagarens rättigheter enligt anställningsskyddslagen. För att ett anställningsavtal ska ha kommit till stånd behöver parterna i övrigt vara överens på samtliga frågor av betydelse. Avtalet ska dessutom vara förenligt med eventuella kollektivavtal. Regeringen anser inte att det är motiverat att frågå denna princip genom att införa formkrav för det anställningserbjudande som kundföretag nu föreslås lämna enligt uthyrningslagen.

Försäkringskassan önskar förtydligande om den erbjudna anställningen får förenas med en inledande provanställning. Regeringen vill understryka att förslaget avser en skyldighet för kundföretag att erbjuda tillsvidareanställning. En tillsvidareanställning är enligt anställningsskyddslagen något annat än en tidsbegränsad anställning, t.ex. en tidsbegränsad provanställning. Enligt förarbetena till bestämmelsen om provanställning är en sådan anställning avsedd för när arbetsgivaren verkligen avser att pröva arbetstagaren i arbetet eller i arbetsgemenskapen, se propositionen om ny anställningsskyddslag (prop. 1982/82:71 s 49 f). Vid tillfället för erbjudandet om tillsvidareanställning enligt det nu aktuella förslaget kommer arbetstagaren att ha varit placerad hos kundföretaget på en och samma driftsenhet i avsevärt längre tid än tiden för en provanställning enligt anställningsskyddslagen. I en sådan situation kan prövobehov enligt anställningsskyddslagen normalt inte föreligga, jfr AD 1987 nr 148.

Regeringen anser att det inte heller i övrigt är motiverat att i uthyrningslagen uppställa särskilda krav på det anställningserbjudande som kundföretag föreslås vara skyldiga att lämna till inhyrda arbetstagare eftersom sådana krav enligt regeringens mening vore omotiverade och

oproportionerliga ingrepp i arbetsgivares rätt att leda och organisera sin verksamhet. *Företagarna* anser att förslaget är ett ingrepp i arbetsgivares rätt att leda och organisera sin verksamhet. Enligt regeringens uppfattning kommer det kundföretag som väljer att erbjuda den inhyrde arbetstagaren en tillsvidareanställning att kunna utforma erbjudandet på det sätt som är lämpligt för verksamheten, t.ex. vad gäller frågan om från vilket tillfälle tillsvidareanställningen bör gälla. Regeringen bedömer därför att förslaget inte utgör ett ingrepp i arbetsgivarens rätt att leda och organisera sin verksamhet. Om arbetstagaren bedömer att erbjudandet inte är relevant eller önskvärt, kan det avvisas utan att arbetstagarens pågående anställning hos bemanningsföretaget påverkas. Om arbetstagaren antar erbjudandet med de villkor som kundföretaget lämnat upphör arbetstagarens anställning hos bemanningsföretaget då arbetstagaren tillträder anställningen hos kundföretaget. Det är visserligen naturligt att arbetstagaren på något sätt informerar bemanningsföretaget om att han eller hon avser att tillträda en anställning hos kundföretaget, men något krav på formell uppsägning bör inte gälla. Förslaget innebär således ett undantag från bestämmelser om uppsägningstid i lagen (1982:80) om anställningsskydd. Även en tidsbegränsad anställning som inte kan sägas upp upphör automatiskt när anställningen hos kundföretaget tillträds. *Kompetensföretagen* anger att en övergång av anställningen vid tillträdet, utan uppsägningstid eller varsel, försvårar bemanningsföretagens verksamhet och möjligheten att upprätthålla åtaganden gentemot andra kundföretag. Med hänsyn till syftet att förebygga att uthyrning tillgodoser ett permanent behov av arbetskraft hos kundföretagen och till att den omedelbara övergången av anställningen kan inträffa tidigast efter 24 månaders uthyrning anser regeringen att bemanningsföretagen har goda förutsättningar att planera för en att en sådan situation kan uppstå. Mot bakgrund av förslaget syften anse regeringen därför att det är lämpligt att anställningen övergår till kundföretaget när arbetstagare tillträder anställningen enligt erbjudna villkor.

Vissa kategorier av arbetstagare bör undantas

Enligt uthyrningslagen ska bemanningsföretag tillförsäkra sina arbetstagare minst de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om arbetstagarna hade anställts direkt av ett kundföretag för att utföra samma arbete. Från denna likabehandlingsprincip undantas arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning. Regeringen anser att dessa anställda även bör undantas från kundföretagets skyldighet att erbjuda en tillsvidareanställning eller betala ersättning. *Myndigheten för delaktighet* efterfrågar analys av varför dessa anställda fortsatt ska vara undantagna bestämmelserna i uthyrningslagen och inte heller omfattas av de skyldigheter som nu föreslås för kundföretagen.

Syftet med anställningssubventioner är att stimulera anställning av personer med svårigheter på arbetsmarknaden, t.ex. på grund av en nedsatt arbetsförmåga. Regeringens utgångspunkt är att personer som står långt från den reguljära arbetsmarknaden, t.ex. arbetstagare som har någon typ av subventionerad anställning, ska ges goda förutsättningar att kunna etablera sig på den reguljära arbetsmarknaden. Vid bemanningsdirektivets

genomförande ansågs att en tillämpning av likabehandlingsprincipen även för arbetstagare med en subventionerad anställning skulle kunna utgöra ett hinder för dessa arbetstagare att etablera sig på den reguljära arbetsmarknaden, se propositionen lag om uthyrning av arbetstagare (prop. 2011/12:178, s 41). Regeringen anser av samma skäl att arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning bör undantas från kundföretagets skyldighet att erbjuda en tillsvidareanställning eller betala ersättning. Deras möjligheter att etablera sig på den reguljära arbetsmarknaden bör lämpligen förbättras genom andra åtgärder.

Förslagets förhållande till den statliga sektorn

Uthyrningslagen gäller för hela arbetsmarknaden, dvs. både för privat och offentlig sektor. I propositionen Lag om uthyrning av arbetstagare (prop. 2011/12:178 s 30) anger regeringen att begreppet kundföretag bör definieras som en fysisk eller juridisk person för vilken och under vars kontroll och ledning arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag arbetar. Den skyldighet som regeringen föreslår omfattar således även staten när den agerar som kundföretag. Samtidigt finns andra regler för staten som arbetsgivare. Vid beslut om statliga anställningar ska avseende fästas endast vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet. Detta följer av regeringsformen och preciseras i 4 § andra stycket lagen (1994:260) om offentlig anställning. Skickligheten ska sättas främst, om det inte finns särskilda skäl för något annat. Enligt anställningsförordningen (1994:373) ska en myndighet vid anställning också beakta sådana sakliga grunder som stämmer överens med allmänna arbetsmarknads-, jämställdhets-, social- och sysselsättningspolitiska mål. I förordningen finns bestämmelser om rekryteringsförfarandet och om överklagbarheten av anställningsbeslut.

Flera remissinstanser däribland *Arbetsdomstolen*, *Försäkringskassan* och *Stockholms universitet* ifrågasätter lämpligheten i att staten ska betala ersättning till en inhyrd arbetstagare som en följd av att man tillämpar grundlagen och andra författningar om statliga anställningar. *Saco-S* och *Umeå Universitet* anser att förslaget blir svårtillämpat för staten som ska beakta förtjänst och skicklighet samt utlysa lediga anställningar. *Arbetsgivarverket* anser att staten inte kan vara skyldig att betala en avgift till följd av att arbetsgivaren följer grundlag, lag och förordning. Regeringen vill med anledning av synpunkterna framhålla att avsikten med förslaget att kundföretag ska vara skyldiga att erbjuda tillsvidareanställning eller betala ersättning är att förebygga att inhyrningar av arbetskraft får permanent karaktär. Om staten i egenskap av kundföretag anser sig förhindrad att erbjuda en tillsvidareanställning men fortsatt önskar hyra in den arbetstagare som kvalificerat sig för ett erbjudande om tillsvidareanställning, behöver staten betala ersättning till arbetstagaren. Kostnaden är i sådana fall en följd av den långvariga inhyrningen och bör mot bakgrund av bemanningsdirektivets syften uppstå för alla kundföretag i den angivna situationen. Med hänsyn till detta och till att inhyrning inte bör ha permanent karaktär anser regeringen att det vore olämpligt att undanta staten från skyldigheten att erbjuda en tillsvidareanställning eller betala arbetstagaren ersättning. Det vore därtill

särskilt olämpligt att det inom staten saknades incitament att förebygga att en inhyrning får permanent karaktär. Regeringen anser således att den föreslagna skyldigheten bör gälla även staten när den agerar som kundföretag.

Uppgifter om inhyrda arbetstagare kan behandlas av kundföretag

Regeringen föreslår en skyldighet för kundföretag att i vissa fall erbjuda en inhyrd arbetstagare tillsvidareanställning hos sig eller betala arbetstagaren ersättning. Den föreslagna skyldigheten aktualiserar frågor om behandling av personuppgifter om den inhyrde arbetstagaren, t.ex. namn, adress och personnummer. Om personuppgifterna behandlas helt eller delvis automatiserat eller om de ingår i eller kommer att ingå i ett register är Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning), nedan kallad dataskyddsförordningen, tillämplig. Det är den organisation, t.ex. företag eller myndighet, som bestämmer ändamålen och medlen för behandlingen av personuppgifter som är personuppgiftsansvarig. Den personuppgiftsansvarige ansvarar för att behandlingen av personuppgifter sker enligt dataskyddsförordningen och de kompletterande svenska dataskyddsbestämmelserna som kan gälla.

En av de grundläggande förutsättningarna för att behandling av personuppgifter ska vara förenlig med dataskyddsförordningen är att behandlingen är laglig. Vad som utgör en laglig grund för behandling anges i artikel 6 i dataskyddsförordningen. Personuppgifter får endast behandlas om minst ett av de villkor som anges i artikel 6.1 a–f i dataskyddsförordningen är uppfyllt. För att personuppgiftsbehandling ska vara i enlighet med dataskyddsförordningen krävs också att villkoren i förordningens artikel 5 är uppfyllda. Artikel 5 behandlar principer för behandling av personuppgifter, bl.a. att uppgifterna ska behandlas på ett lagligt, korrekt och öppet sätt i förhållande till den registrerade samt att uppgifterna ska samlas in för särskilda, uttryckligt angivna och berättigade ändamål och inte senare behandlas på ett sätt som är oförenligt med dessa ändamål.

Personuppgifter får behandlas med stöd av artikel 6.1 c i dataskyddsförordningen om behandlingen är nödvändig för att den personuppgiftsansvarige ska kunna fullgöra en rättslig förpliktelse som följer av lag eller annan författning, av kollektivavtal eller av beslut som har meddelats med stöd av lag eller annan författning, se 2 kap. 1 § lagen (2018:218) med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning.

Enligt artikel 6.3. fastställs grunden för en sådan rättslig förpliktelse enligt unionsrätten eller nationell rätt som den personuppgiftsansvarige omfattas av. Den föreslagna skyldigheten för kundföretag, att i vissa fall erbjuda inhyrda arbetstagare en tillsvidareanställning eller att betala ersättning till arbetstagaren, avses gälla enligt uthyrningslagen. Förslaget innebär således att uthyrningslagen är den rättsliga grunden för den behandling av uppgifter som är nödvändiga för att skyldigheten ska kunna fullgöras. Regeringen bedömer därmed att kundföretagets behandling av

uppgifter är tillåten enligt artikel 6.1 c i dataskyddsförordningen. Kundföretag kan inhämta de uppgifter som omfattas av den rättsliga förpliktelsen som nu föreslås från arbetstagaren.

För kundföretag är det redan nödvändigt att behandla uppgifter om inhyrda arbetstagare, t.ex. för att enligt nuvarande bestämmelser i uthyrningslagen ge dem tillgång till gemensamma anläggningar och inrättningar på samma villkor som företagets anställda. Enligt arbetsmiljölagen (1977:1160) ansvarar arbetsgivare för arbetsmiljön på arbetsplatsen, vilket bland annat innebär att endast arbetstagare som har fått tillräckliga instruktioner ska kunna få tillträde till områden där det finns en påtaglig risk för ohälsa eller olycksfall.

Syftet med regeringens förslag är att förebygga att inhyrning får permanent karaktär, vilket föreslås ske genom att kundföretag bör vara skyldiga att erbjuda en inhyrd arbetstagare tillsvidareanställning eller betala ersättning till arbetstagaren. För att kunna avgöra när den inhyrde arbetstagaren kvalificerat sig för erbjudandet eller ersättningen, dvs. när skyldigheten inträder, behöver kundföretaget behandla uppgifter om inhyrda arbetstagare på det aktuella driftsstället. Dessa uppgifter kan vara personuppgifter och kundföretaget är personuppgiftsansvarig för behandlingen av uppgifterna för ändamålet.

Behandlingen av personuppgifter ska vara proportionerlig, vilket i huvudsak innebär att nyttan av behandlingen ska vägas mot vilka risker för intrång i den personliga integriteten som behandlingen kan innebära. Regeringen bedömer sammanfattningsvis att den behandling av personuppgifter som den föreslagna skyldigheten för kundföretag kan innebära inte i någon större utsträckning skiljer sig från den personuppgiftsbehandling som redan sker inom anställningsförhållanden, varken när det gäller vilka uppgifter som behandlas eller vilket intrång i den personliga integriteten som behandlingen innebär. Mot bakgrund av vad som anges ovan anser regeringen att den ytterligare behandling av uppgifter om inhyrda arbetstagare som den föreslagna skyldigheten för kundföretag kan innebära är rimlig och motiverad utifrån arbetstagarens intresse av att kunna erbjudas tillsvidareanställning eller få betalning från kundföretaget, samt utifrån syftet att förebygga att inhyrning av arbetskraft får permanent karaktär.

12.2 Dispositivitet

Regeringens förslag: De föreslagna bestämmelserna i uthyrningslagen om en skyldighet för kundföretaget att erbjuda tillsvidareanställning eller betala ersättning ska vara dispositiva på det sättet att avvikelser från bestämmelserna, oavsett om avvikelserna är till arbetstagarnas fördel eller nackdel, bara får göras genom eller med stöd av kollektivavtal som på arbetstagsidan slutits av en sådan sammanslutning av centrala arbetstagarorganisationer som avses i 6 § tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *AkademikerAlliansen, Arbetsförmedlingen, Arbetsgivaralliansen, Arbetsgivarverket, Domstolsverket, Fremia,*

Förhandlings- och samverkansrådet PTK, Försäkringskassan, Industrifacket Metall, Kompetensföretagen, Konjunkturinstitutet, Medlingsinstitutet, Myndigheten för delaktighet, Offentliganställdas förhandlingsråd, Offentliganställdas förhandlingsråd (S,P,O), Svensk industriförening, Svenska Kommunalarbetareförbundet, Svensk Näringsliv, Sveriges akademikers centralorganisation (Saco), Sveriges Kommuner och Regioner, Tjänstemännens centralorganisation (TCO) och Umeå tingsrätt ställer sig bakom hela eller delar av förslaget eller har inget att erinra. *Saco* bedömer att förslaget inte får genomslag inom den statliga sektorn samt efterfrågar en närmre analys gällande detta förhållande. *Arbetsdomstolen, Fastigo, Företagarna, Landsorganisationen i Sverige (LO), Lantbrukarnas Riksförbund, Seko – Service- och kommunikationsfacket, Svensk Scenkonst, Uppsala universitet* och *Vinnova* är kritiska eller har invändningar på hela eller delar av förslaget. *Lantbrukarnas Riksförbund* och *Svensk Scenkonst* anser att förslaget skapar obalans i arbetsmarknadens funktionssätt. *Fastigo* och *LO* är kritiska till att avvikelser endast kan ske genom kollektivavtal på huvudorganisationsnivå. *Arbetsdomstolen* anger att avvikelser bör kunna göras genom kollektivavtal som slutits av en central arbetstagarorganisation. *Stockholms universitet* är kritiska mot att det endast ska vara möjligt att träffa kollektivavtal på den föreslagna nivån.

Skälen för regeringens förslag

I lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare, uthyrningslagen, anges vissa skyldigheter för bemanningsföretag gentemot dess arbetstagare. Lagen anger även vissa skyldigheter för kundföretag gentemot arbetstagare som är anställda hos bemanningsföretag. Uthyrningslagen medger att avvikelser i vissa fall kan göras genom kollektivavtal som slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, under förutsättning att avtalet respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, bemanningsdirektivet.

Regeringen föreslår att en skyldighet för kundföretag införs om att erbjuda en tillsvidareanställning eller utge ersättning och att den bör vara dispositiv på samma sätt som föreslås gällande 7 § första och andra styckena anställningsskyddslagen, se avsnitt 6.2. Det innebär att avvikelser från bestämmelsen om kundföretagets skyldighet bör kunna göras genom eller med stöd av kollektivavtal där arbetstagarparten har företrätts av en huvudorganisation eller en förhandlingsskattell. Regeringens skäl i avsnitt 6.2 har även relevans gällande förslaget om avvikelser från skyldigheten för kundföretag att erbjuda en tillsvidareanställning eller utge ersättning.

Arbetsdomstolen, Fastigo, LO, Saco och *Stockholms universitet* invänder mot regeringens föreslagna avtalsnivå för kollektivavtalade avvikelser från den föreslagna bestämmelsen om kundföretags skyldigheter. *Arbetsdomstolen* och *Stockholms universitet* har angett att avvikelser borde kunna göras genom kollektivavtal som slutits av en central arbetstagarorganisation.

Bemanningsföretag ska tillförsäkra sina arbetstagare, som har uppdrag hos kundföretag, minst de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om arbetstagaren utfört samma arbete som anställd direkt av kundföretaget. Detta följer av bemanningsdirektivet och anges även i 6 § uthyrningslagen. Bemanningsföretag är verksamma över hela arbetsmarknaden, i sektorer där huvudavtal har tecknats och där ett sådant inte är tillämpligt. Det vore olämpligt och oproportionerligt betungande för bemanningsföretag att inför varje uthyrningssituation behöva bedöma om något kollektivavtal är tillämpligt för den aktuella uthyrningen och, om kollektivavtal finns, utvärdera vilka anpassningar av den uthyrde arbetstagarens arbets- och anställningsvillkor som kan vara motiverade för den specifika situationen. Sådana förutsättningar skulle påtagligt försvåra möjligheten att bedriva effektiv bemanningsverksamhet och riskera att vara tvistedrivande. En sådan skyldighet vore inte heller ändamålsenlig. Avvikelser från de skyldigheter för kundföretag som nu föreslås bör därför endast kunna ske genom kollektivavtal där arbetstagar sidan har företräts av en sådan sammanslutning av centrala arbetstagarorganisationer som avses i 6 § medbestämmandelagen.

Dispositivitet inom den statliga sektorn

Den föreslagna skyldigheten för kundföretag föreslås vara dispositiv på samma sätt som föreslås gälla för 7 § första och andra styckena anställningsskyddslagen, se avsnitt 6.2. Enligt 12 kap. 7 § regeringsformen meddelas grundläggande bestämmelser om statligt anställdas rättsställning i lag. Arbetstagare i bemanningsföretag har inte rättsställning som statligt anställda och regeringens förslag om att avvikelser bör kunna tecknas genom eller med stöd av kollektivavtal på en viss nivå kan således få genomslag även inom staten. *Saco* anger att det kan finnas svårigheter att träffa kollektivavtal inom offentlig sektor eftersom det på vissa områden saknas sådan organisation som avses i 6 kap. tredje stycket lagen om (1976:580) medbestämmande i arbetslivet. På det statliga området ska förutsättningarna för förhandlingsrättsreformen beaktas när kollektivavtal träffas, se proposition angående reform av de offentliga tjänstemännens förhandlingsrätt m.m. (prop. 1965:60 s. 109, 124 f. och 255). Regeringen anser att frågan om giltiga avvikelser från den föreslagna skyldigheten för kundföretag bör regleras på samma sätt för hela arbetsmarknaden. Frågor om dispositivitet inom den statliga sektorn behandlas mer utförligt i avsnitt 6.2.

12.3 Skadestånd och preskription

Regeringens förslag: Sanktionen för ett kundföretags överträdelse av bestämmelserna om skyldighet att erbjuda en tillsvidareanställning eller betala ersättning till den uthyrda arbetstagaren ska vara allmänt och ekonomiskt skadestånd till den uthyrda arbetstagaren.

Om talan förs om skadestånd för en sådan överträdelse ska talan väckas inom fyra månader efter det att kundföretaget senast skulle ha lämnat erbjudande om tillsvidareanställning eller betalat ersättning till arbetstagaren. Om en sådan talan inte får tas upp till prövning av Arbetsdomstolen förrän förhandling har ägt rum, ska i stället för att talan väcks förhandling begäras inom fyra månader, eller den kortare tid som kan följa av kollektivavtal. Talan ska i sådant fall väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen har avslutats, om inte annat framgår av kollektivavtal. En följdändring ska göras så att motsvarande gäller då talan förs om skadestånd för ett kundföretags åsidosättande av sin skyldighet att informera om lediga anställningar.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. I promemorian anges inte att förhandling ska begäras senast inom fyra månader eller den kortare tid som kan följa av kollektivavtal.

Remissinstanserna: Majoriteten av remissinstanserna stödjer förslaget eller har inget att erinra, däribland *AkademikerAlliansen*, *Arbetsförmedlingen*, *Arbetsgivaralliansen*, *Arbetsgivarverket*, *Domstolsverket*, *Försäkringskassan*, *Industriförbundet Metall*, *Svenska Kommunalarbetareförbundet*, *Kompetensföretagen*, *Konjunkturinstitutet*, *Landsorganisationen i Sverige (LO)*, *Offentliganställdas Förhandlingsråd*, *Förhandlings- och samverkansrådet PTK*, *Sveriges akademikers centralorganisation (Saco)*, *Sveriges Kommuner och Regioner*, *Stockholms universitet*, *Svenskt Näringsliv*, *Tjänstemännens centralorganisation (TCO)* och *Umeå tingsrätt*.

Skälen för regeringens förslag: Ett kundföretags skyldigheter enligt uthyrningslagen är skadeståndssanktionerade enligt lagen. Dessa bör även gälla för de skyldigheter för kundföretaget som nu föreslås. I uthyrningslagen finns särskilda bestämmelser om preskription av frågor om skadestånd. Talan om skadestånd på grund av överträdelse av 12 §, som gäller kundföretagets skyldighet att informera om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar, ska enligt 16 § väckas inom fyra månader efter det att arbetstagaren har fått kännedom om att någon anställts på den lediga anställningen. Det bidrar till enhetlighet om denna preskriptionstid även gäller för talan om skadestånd om kundföretaget inte fullgör de skyldigheter för kundföretag som nu föreslås. Preskriptionstiden bör löpa från tidpunkten då kundföretaget senast skulle ha fullgjort denna skyldighet, dvs. en månad efter att den inhyrda arbetstagaren varit placerad på kundföretaget i mer än 24 månader under en period av 36 månader.

Den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger på att parterna normalt löser tvister genom förhandlingar. Det innebär att tvister ofta kan lösas snabbt och att onödiga domstolsprocesser kan undvikas. Det är angeläget att värna denna ordning. Preskriptionsbestämmelserna bör därför utformas med hänsyn till intresset av att tvistefrågor i första hand kan lösas genom

förhandlingar. Eftersom det saknas anställningsavtal mellan kundföretaget och den inhyrde arbetstagaren ger lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet inte någon rätt till förhandling i denna situation. Det kommer däremot ofta att finnas kollektivavtal mellan kundföretaget och arbetstagarens fackliga organisation. I kollektivavtal finns förhandlingsordningar som innebär att tvister ska föregås av förhandlingar innan en part kan väcka talan. När det finns en sådan förhandlingsrätt krävs, enligt 4 kap. 7 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, att sådan förhandling ska hållas innan talan får väckas i Arbetsdomstolen. *Saco* ifrågasätter om gällande förhandlingsordning mellan kundföretaget och den inhyrda arbetstagarens fackliga organisation kan vara tillämplig eftersom kundföretaget inte är arbetstagarens arbetsgivare. Regeringen konstaterar att frågan om tillämpligheten av en sådan förhandlingsordning beror på hur dess lydelse tolkas av berörda parter i den aktuella situationen. Regeringen utgår från att arbetsmarknadens parter fortsatt prioriterar möjligheten till tvistlösning enligt kollektivavtal när sådant finns. *Arbetsdomstolen* anger att en förhandlingsordning kan föreskriva en kortare frist än fyra månader för att påkalla förhandling, för att rätten till förhandling inte ska anses förlorad. Regeringen anser att en arbetstagarorganisation som anser att kundföretag åsidosatt de skyldigheter som nu föreslås bör påkalla förhandling enligt tillämplig förhandlingsordning eller senast inom fyra månader. Det är lämpligt att arbetstagarorganisationen inte behöver väcka talan i domstol under den tid förhandlingarna pågår. För att frågan om skadestånd inte ska förfalla efter att förhandlingarna avslutas bör talan väckas inom fyra månader från att förhandlingarna avslutats.

13 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

13.1 Ikraftträdande

<p>Regeringens förslag: Lagändringarna ska träda i kraft den 30 juni 2022 och tillämpas första gången den 1 oktober 2022.</p>
--

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Arbetsgivaralliansen*, *Fastigo*, *Fremia* och *Svensk Scenkonst* anser att ikraftträdande 2022 är för tidigt för parter utom principöverenskommelsen som behöver tid för att förhandla fram nya huvudavtal. Övriga remissinstanser har inte yttrat sig särskilt om förslaget.

Skälen för regeringens förslag: Regeringen anser att det är angeläget att ändringarna träder i kraft så snart som möjligt. De föreslagna lagändringarna syftar till att anpassa arbetsrätten till den moderna arbetsmarknaden och förbättra arbetsmarknadens funktionssätt. Det är därför angeläget att ändringarna kan träda i kraft och få genomslag relativt snart. Ändringarna bör även träda i kraft samtidigt som övriga förslag inom

omställningspaketet om flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden. Det är samtidigt viktigt att arbetsmarknadens parter ges tid och möjlighet att överväga sina behov av eventuella anpassningar genom kollektivavtal som man bedömer kan vara motiverade. Mot bakgrund av detta bedömer regeringen att lagändringarna bör träda i kraft den 30 juni 2022.

En samordning bör även ske av tidpunkterna för tillämpning av lagändringarna som föreslås i omställningspaketet. Den nya lagen om omställningsstudiestöd föreslås träda i kraft den 30 juni 2022 men tillämpas första gången för studier som påbörjas efter den 31 december 2022. För studier på utbildningar 80 veckor eller mer på heltid, eller motsvarande antal veckor på deltid, tillämpas lagen dock första gången i fråga om omställningsstudiestöd som lämnas för tid från och med den 1 januari 2023. Centrala studiestödsnämnden ska kunna ta emot ansökningar från och med den 1 oktober 2022. Den nya lagen om grundläggande omställnings- och kompetensstöd på arbetsmarknaden föreslås träda i kraft den 30 juni 2022 såvitt avser bestämmelserna om registrering av omställningsorganisationer och ersättning till arbetsgivare samt i övrigt den dag som regeringen bestämmer. Ersättning till arbetsgivare får dock inte beviljas för tid före den 1 oktober 2022. Den nya offentliga omställningsorganisationen föreslås också kunna inleda sin verksamhet så snart det är praktiskt möjligt, med sikte på den 1 oktober 2022. Regeringen föreslår därför att lagändringarna ska tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

13.2 Övergångsbestämmelser

13.2.1 Lagen om anställningsskydd

Regeringens förslag: Den föreslagna bestämmelsen om avvikande avtalsvillkor i 2 a § andra stycket 2 ska gälla för avtal som har ingåtts den 1 januari 2022 eller senare för att det ska gälla för tiden efter den 30 september 2022. Vid vilken tidpunkt ett kollektivavtal ska anses ha upphört att gälla får avgöras i enlighet med Arbetsdomstolens praxis angående 26 § lagen om medbestämmande i arbetslivet.

Bestämmelserna om turordning och omställningstid vid omreglering till lägre sysselsättningsgrad ska inte tillämpas i fråga om omplaceringserbjudanden som lämnas före den 1 oktober 2022.

För avtal om allmän visstidsanställning som pågår den 1 oktober 2022 gäller för tiden därefter 5 a § i den äldre lydelsen i fråga om anställningens övergång till tillsvidareanställning.

Vid bedömningen av om en särskild visstidsanställning har övergått till en tillsvidareanställning enligt 5 a § i den föreslagna lydelsen ska även tidigare anställningstid i allmän visstidsanställning få beaktas när det gäller tid i allmän visstidsanställning från och med den 1 mars 2022. Tid i allmän visstidsanställning före den 1 mars 2022 ska inte beaktas.

Vid tillämpning av 15 och 25 §§ i den föreslagna lydelsen ska en allmän visstidsanställning som pågår den 1 oktober 2022, för tiden därefter, anses vara tidsbegränsad enligt 5 § såsom särskild visstidsanställning.

Om en arbetsgivare före den 1 oktober 2022 har sagt upp eller avskedat en arbetstagarare, eller har inlett ett förfarande för uppsägning eller avskedande genom en förhandlingsframställning, en underrättelse eller ett varsel, gäller äldre föreskrifter fortfarande för frågor som har att göra med den uppsägningen eller det avskedandet.

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist gäller fortfarande 22 § i den äldre lydelsen, om arbetsgivare före den 1 oktober 2022 har begärt förhandling enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet i den frågan.

För en begäran om skriftlig information om skälet för deltid enligt den föreslagna bestämmelsen i 4 a § andra stycket som har lämnats till arbetsgivaren före den 1 januari 2023 har arbetsgivaren tre månader på sig att lämna information till arbetstagararen.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. I promemorian föreslås inte att arbetsgivaren har tre månader på sig att lämna information till arbetstagararen för en begäran om skriftlig information om skälet för deltid enligt den föreslagna bestämmelsen i 4 a § andra stycket som har lämnats till arbetsgivaren före den 1 januari 2023.

Remissinstanserna: *Sveriges Kommuner och Regioner* anför att förslaget att allmänna visstidsanställningar som pågår den 1 oktober 2022 ska anses ha varit särskild visstidsanställning från och med mars 2022 innebär att ett stort antal arbetstagarare kvalificerar sig för företrädesrätt till ny visstidsanställning redan i december 2022. Även *Arbetsgivarverket*, *Fastigo*, *Stockholms universitet* och *Svensk Scenkonst* och *Uppsala universitet* är kritiska till att anställningstid i visstidsanställning föreslås beaktas redan från och med mars 2022. Arbetsgivarverket anser att

förslaget är rättsosäkert och inte bör genomföras. Uppsala universitet anser att tid i visstidsanställning bör räknas tidigast från den 1 juli 2022. SKR förordar en övergångsregel där allmän visstidsanställning den 1 oktober 2022 övergår till den nya anställningsformen den dagen. *Arbetsgivaralliansen, Fastigo, Fremia och Svensk Scenkonst* anser att ikraftträdande 2022 är för tidigt för parter utom principöverenskommelsen som behöver tid för att framförhandla nya huvudavtal. *Fremia* anger att nya administrativa strukturer behöver tas fram och *Svensk Scenkonst* att nya förhandlingsorganisationer kan behöva formeras för att kunna avtala om giltiga avvikelser från vissa bestämmelser genom eller med stöd av kollektivavtal.

Skälen för regeringens förslag

Avvikande avtalsvillkor

Förslaget om dispositivitet gällande sakliga skäl för uppsägning och arbetsgivarens omplaceringsskyldighet, syftar till att ett avtal om avvikelse ska vara ogiltigt om avvikelsen inte har skett genom eller med stöd av ett kollektivavtal som på arbetstagsidan har slutits av en sådan sammanslutning av arbetstagarorganisationer som avses i 6 § tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, medbestämmandelagen. Till denna regel behövs en övergångsbestämmelse.

Det är en grundläggande princip i svensk rätt att en ny lag inte ska få retroaktiv verkan. På civilrättens område innebär principen att bestämmelser normalt blir tillämpliga endast på sådana rättsförhållanden som uppkommer efter den nya lagens ikraftträdande. Utgångspunkten är således att bestämmelser bara får gälla för avtal som ingåtts efter ikraftträdandet. Undantag från den principen behöver framgå av övergångsbestämmelser.

Inom det arbetsrättsliga området finns ILO-konventioner som begränsar möjligheterna att ge lagändringar effekt på befintliga kollektivavtal. Konventionerna innebär att ett kollektivavtals rättsverkningar fortsatt måste få gälla fullt ut under avtalets löptid. Lagstiftning som gör kollektivavtalsvillkor ogiltiga under avtalens löptid får i princip inte förekomma. I den mån kollektivavtal innehåller villkor som blir ogiltiga genom tvingande lagstiftning kan lagstiftningen inte få genomslag förrän efter kollektivavtalens löptid. En retroaktiv verkan av lagändringen skulle innebära att avtalsvillkor som ger arbetstagaren ett starkare skydd mot uppsägning än vad den föreslagna bestämmelsen ger blir ogiltigt trots att avtalsvillkoret var giltigt då avtalet i fråga slöts.

Regeringens förslag är att den föreslagna bestämmelsen ska tillämpas på avtal som ingåtts den 1 januari 2022 eller senare, om avtalet har ingåtts för att det ska gälla för tiden efter den 30 september 2022 då regeringen föreslår att de bestämmelserna i lagen ska börja tillämpas. Det bör inte medföra några svårigheter att avgöra om ett avtal ingåtts för att gälla efter den tidpunkten. Ett avtal som ingåtts för att gälla tills vidare är ett sådant avtal. Även avtal som ingåtts för att gälla för en begränsad tid omfattas om den bortre tidsgränsen infaller den 1 oktober 2022 eller senare. Vid vilken tidpunkt som avtalet börjar att gälla saknar dock betydelse. Kollektivavtal och individuella anställningsavtal bör behandlas lika i detta sammanhang.

Regeringen anser att den föreslagna övergångsbestämmelsen är lämplig även för individuella anställningsavtal. Det föreslås mot den bakgrunden att 2 a § andra stycket 2 ska gälla för avtal som har ingåtts den 1 januari 2022 eller senare för att gälla för tiden efter den 30 september 2022. För andra avtal ska 2 § i den äldre lydelsen gälla.

Den föreslagna övergångsbestämmelsen kan aktualisera frågan om vid vilken tidpunkt ett kollektivavtal ska anses ha upphört att gälla. Den frågan avgörs enligt Arbetsdomstolens praxis i anslutning till 26 § medbestämmandelagen, se AD 2021 nr 11 och däri angivna rättsfall.

Tidsbegränsade anställningar

Regeringens föreslagna lagändringar innebär att anställningsformen allmän visstidsanställning upphör att gälla. Då bestämmelserna om den föreslagna anställningsformen särskild visstidsanställning föreslås tillämpas den 1 oktober 2022 kommer det att finnas pågående allmänna visstidsanställningar som inletts före den 1 oktober 2022 och pågår en tid därefter. Regeringen anser att även anställningstid i sådana allmänna visstidsanställningar bör kunna läggas till grund för övergång till tillsvidareanställning. Regeringen föreslår att anställningstid i allmän visstidsanställning från den 1 mars 2022 ska betraktas som tid i särskild visstidsanställning. *Sveriges kommuner och regioner* ifrågasätter förslaget och anser att allmän visstidsanställning istället borde övergå till särskild visstidsanställning den 1 oktober 2022. Även *Arbetsgivarverket*, *Fastigo*, *Stockholms universitet* och *Svensk Scenkonst* och *Uppsala universitet* är kritiska till den föreslagna övergångsbestämmelsen. Arbetsgivarverket anser att ett tidigare träffat avtal om allmän visstidsanställning får en annan rättsföljd än vad avtalsparterna avsåg när avtalet träffades. Uppsala universitet anser att anställningstid bör räknas tidigast från den 1 juli 2022.

När anställningsformen särskild visstidsanställning föreslås börja tillämpas den 1 oktober 2022 kan arbetstagare ha en anställningstid i allmän visstidsanställning på närmare 24 månader, dvs. övergång till tillsvidareanställning är vid tillfället nära förestående. Regeringens förslag om anställningsformen särskild visstidsanställning syftar till att arbetstagare snabbare ska kunna kvalificera sig för övergång till tillsvidareanställning. Regeringen föreslår att kvalifikationstiden ska halveras så att arbetstagare snabbare ska få sådan trygghet i anställningen som en tillsvidareanställning innebär. Det är därför lämpligt och ändamålsenligt att arbetstagare som har anställts i särskild visstidsanställning från den 1 oktober 2022, då de bestämmelserna föreslås börja tillämpas, i viss omfattning får tillgodoräkna sig tidigare anställningstid i allmän visstidsanställning, trots att det, såsom Arbetsgivarverket påpekar, kan innebära att ett anställningsavtal får en annan rättsföljd än vad som avsågs när avtalet ingicks. Dessa arbetstagare skulle annars behöva kvalificera sig för tillsvidareanställning genom anställningstid i den föreslagna anställningsformen särskild visstidsanställning och således få försämrade förutsättningar för övergång till tillsvidareanställning än vad som annars skulle gälla för allmän visstidsanställning. Regeringen anser att en sådan ordning vore olämplig och att det med hänsyn till syftet med den snabbare kvalifikationstiden är ändamålsenligt att anställningstid från den 1 mars 2022 bör kunna

tillgodoräknas i anställningstid i särskild visstidsanställning varigenom arbetstagare kan kvalificera sig för övergång till tillsvidareanställning.

Anställningsavtal som ingåtts före den 1 oktober 2022 bör således beaktas när det gäller anställningstid i allmän visstidsanställning från och med den 1 mars 2022. Anställningstid i allmän visstidsanställning före den 1 mars 2022 bör alltså inte beaktas.

Vid tillämpning av 15 § om rätt till besked om att anställningen inte kommer att fortsätta och 25 § om företrädesrätt till återanställning i den föreslagna lydelsen föreslås att en allmän visstidsanställning som pågår den 1 oktober 2022, för tiden därefter, ska anses vara tidsbegränsad enligt 5 § såsom särskild visstidsanställning.

Övriga ändringar

Det finns även behov av övergångsbestämmelse när det gäller vissa andra föreslagna ändringar i anställningsskyddslagen. Tveksamhet kan uppkomma om vilka bestämmelser som ska gälla för rättshandlingar som vidtagits före den 1 oktober 2022 och som fortfarande är aktuella efter den tidpunkten. Praxis vid arbetsrättslig lagstiftning bygger på principen att de bestämmelser som styr förfarandet, de bedömningsgrunder som aktualiseras samt parternas rättigheter och skyldigheter inte ska ändras under den tid som förfarandet pågår. Principen motiveras av rättssäkerhetsskäl. En bestämmelse som gäller när ett förfarande inleds eller en arbetsgivare vidtar en viss rättshandling bör alltså fortsätta att tillämpas, även om dess lydelse ändrats innan ärendet är avgjort.

Regeringen föreslår att äldre föreskrifter fortsatt ska gälla för frågor som gäller en uppsägning eller ett avskedande när en arbetsgivare före den 1 oktober 2022 har sagt upp eller avskedat en arbetstagare, eller har inlett ett förfarande för uppsägning eller avskedande genom en förhandlingsframställning, en underrättelse eller ett varsel. Det betyder att lagens tidigare lydelse gäller i fråga om saklig grund för uppsägning, anställningens bestående vid tvist om en uppsägnings giltighet och en domstols möjlighet att fatta interimistiska beslut m.m.

Regeringen anser att de föreslagna bestämmelserna om turordning och omställningstid vid omreglering till lägre sysselsättningsgrad bara ska gälla för omplaceringserbjudanden som lämnas från och med den 1 oktober 2022. På omplaceringserbjudanden som lämnas före den 1 oktober 2022 ska lagens äldre lydelse tillämpas avseende de frågor som regleras i bestämmelserna. För sådana omplaceringserbjudanden bör inga turordningsregler gälla och en arbetstagare som accepterar ett erbjudande har enligt lagen inte rätt till sådan omställningstid som regeringen nu föreslår ska införas.

Regeringen anser att äldre föreskrifter i 22 § om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist fortsätta ska gälla när en arbetsgivare före den 1 oktober 2022 har begärt förhandling i uppsägningsfrågan enligt medbestämmandelagen. En arbetsgivare som vill utnyttja den utökade möjligheten att göra undantag från turordningen får alltså vänta med sin förhandlingsframställan till dess att föreslagna lagändringar kan tillämpas.

Regeringen anser att om en begäran om skriftlig information om skälet för deltid har lämnats till arbetsgivaren före den 1 januari 2023 ska arbetsgivaren ha tre månader på sig att lämna information till

arbetstagaren. För en begäran som har lämnats till arbetsgivaren efter den 1 januari 2023 har arbetsgivaren 3 veckor på sig att lämna informationen till arbetstagaren.

13.2.2 Lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen

Regeringens förslag: Om en arbetsgivare före den 1 oktober 2022 har sagt upp eller avskedat en facklig förtroendeman, eller har inlett ett förfarande för uppsägning eller avskedande genom en förhandlingsframställning, en underrättelse eller ett varsel, gäller äldre föreskrifter fortfarande för frågor som har att göra med den uppsägningen eller det avskedandet.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Det har inte inkommit några synpunkter på förslaget om ikraftträdande- och övergångsbestämmelser.

Skälen för regeringens förslag: De föreslagna ändringarna i lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen rör anställningens bestånd under en tvist om giltigheten av en uppsägning och en domstols möjligheter att fatta interimistiska beslut m.m. Ändringarna hänger samman med ändringarna i anställningsskyddslagen. På samma sätt som föreslås i fråga om anställningsskyddslagen bör äldre föreskrifter fortsätta gälla för frågor som har att göra med en uppsägning eller ett avskedande när en arbetsgivare före den 1 oktober 2022 har sagt upp eller avskedat en facklig förtroendeman, eller har inlett ett förfarande för uppsägning eller avskedande genom en förhandlingsframställning, en underrättelse eller ett varsel. Det betyder att lagen i sin tidigare lydelse därvid gäller i fråga om anställningens bestående vid tvist om en uppsägnings giltighet och en domstols möjlighet att fatta interimistiska beslut m.m.

13.2.3 Lagen om uthyrning av arbetstagare

Regeringens förslag: Vid beräkningen av den tid under vilken arbetstagaren har varit placerad hos kundföretaget ska man bortse från tid före den 1 oktober 2022.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Det har inte inkommit några synpunkter på förslaget om ikraftträdande och övergångsbestämmelser.

Skälen för regeringens förslag: De föreslagna bestämmelserna om en skyldighet för kundföretag att under vissa förutsättningar erbjuda en inhyrd arbetstagare tillsvidareanställning saknar motsvarighet i gällande rätt. Frågan här gäller hur tid under vilken arbetstagaren varit placerad hos kundföretaget före den 1 oktober 2022 ska beaktas vid prövningen av om arbetstagaren kvalificerat sig för det erbjudande som kundföretaget föreslås vara skyldiga att lämna till arbetstagaren. Regeringen föreslår att endast placeringstid från och med den 1 oktober 2022 ska beaktas. Detta bör komma till uttryck i en övergångsbestämmelse där det anges att

placeringstid före den 1 oktober 2022 inte ska beaktas vid beräkningen av den tid som arbetstagaren har varit placerad hos kundföretaget.

Regeringen bedömer inte att det är motiverat med övergångsbestämmelser till regeln om dispositivitet eller lagändringarna i övrigt.

13.2.4 Lagen om arbetslöshetsförsäkring

Regeringens förslag: Den föreslagna bestämmelsen ska träda i kraft den 30 juni 2022 och börja tillämpas den 1 oktober 2022.

Den föreslagna bestämmelsen ska dock inte tillämpas på de ansökningar om arbetslöshetsersättning som avser tid före den 1 oktober 2022.

Promemorians förslag: Överensstämmer delvis med regeringens förslag. Promemorians förslag har en annan utformning av övergångsbestämmelsen.

Remissinstanserna: *Sveriges a-kassor* anger att ändringar inom arbetslöshetsförsäkringen normalt träder i kraft på måndagar och att övergångsbestämmelsen avviker från vad som normalt förekommer inom arbetslöshetsförsäkringen. Övriga remissinstanser har inte haft några synpunkter.

Skälen för regeringens förslag: I promemorian föreslås att lagändringen ska träda i kraft den 30 juni 2022 och börja tillämpas lördagen den 1 oktober 2022. Skälen för tiden för i kraft och tillämpning redovisas i avsnitt 13.1. *Sveriges a-kassor* påpekar att ändringar inom arbetslöshetsförsäkringen normalt träder i kraft på måndagar. Arbetslöshetsförsäkringen är en veckoförsäkring vilket gör att det ofta är lämpligt om förändringar i villkoren genomförs från måndagar. Den lagändring som föreslås reglerar dock huruvida en sökande ska stängas av från rätten till ersättning på grund av att sökanden anses ha orsakat sin egen arbetslöshet. Det är tidpunkten för den avstängningsgrundande händelsen som avgör när avstängningstiden inleds. Den dagen kan infalla på samtliga kalenderdagar. Regeringen kan mot den bakgrunden inte se att det kommer att uppstå några tillämpningssvårigheter med anledning av att första dagen som lagen ska tillämpas infaller på en lördag. Regeringen föreslår att bestämmelsen ska träda i kraft den 30 juni 2022 och börja tillämpas den 1 oktober 2022.

I promemorian föreslås att äldre föreskrifter fortfarande ska gälla för ansökningar om arbetslöshetsersättning som har lämnats in före den 1 oktober 2022. *Sveriges a-kassor* har fört fram att den föreslagna övergångsbestämmelsen i promemorian innebär att ansökningar som avser tid före den 1 oktober 2022 kan omfattas av nu gällande regelverk eller av det föreslagna regelverket beroende på om ansökan har lämnats in före den 1 oktober 2022 eller senare. En ansökan om ersättning från arbetslöshetsförsäkringen ska göras hos arbetslöshetskassan inom nio månader från den sista dagen i den tidsperiod som ansökan avser. En ansökan kan således komma in till arbetslöshetskassan den 1 oktober men avse tid avsevärt längre bakåt i tiden. Regeringen anser att övergångsbestämmelsen bör ändras så att det är den tid som ansökan avser som blir vägledande för

vilken bestämmelse som ska tillämpas. Äldre föreskrifter bör fortfarande gälla för de ansökningar om arbetslöshetsersättning som avser tid före den 1 oktober 2022.

14 Konsekvenser

14.1 EU-rätten och Sveriges internationella åtaganden

Många av regeringens förslag saknar beröring med EU-rätten och Sveriges internationella åtaganden. Det gäller förslagen om turordning vid uppsägning, anställningens bestående vid tvist, omreglering till lägre sysselsättningsgrad och heltid. Andra förslag har däremot koppling till EU-rätten och olika internationella åtaganden. Det gäller förslagen om uppsägning från arbetsgivarens sida, särskild visstidsanställning, uthyrning av arbetstagare och om ändringarna i arbetslöshetsförsäkringen. Det regelverk som berörs består av EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna, Europarådets sociala stadga och rådets balk om social trygghet samt ett antal ILO-konventioner och EU-direktiv. Hur förslagen förhåller sig till dessa internationella åtaganden redovisas i det följande. Regeringen gör sammantaget bedömningen att förslagen är förenliga med EU-rätten och med Sveriges internationella åtaganden.

Sakliga skäl för uppsägning

I avsnitt 6.1 lämnar regeringen förslag om sakliga skäl för uppsägning från arbetsgivarens sida. Bestämmelser om arbetstagares skydd mot uppsägning finns i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna (artikel 30) och i Europarådets sociala stadga (artikel 24). Den aktuella bestämmelsen i Europarådets sociala stadga omfattas dock inte av Sveriges ratifikation av stadgan (SÖ 1998:35, prop. 1997/98:82 och bet. 1997/98:AU12). Ett skydd mot uppsägning finns även i 1982 års ILO-konvention (nr 158) om uppsägning av anställningsavtal.

Skyddet mot uppsägning har fått skilda uttryck i de olika rättsakterna. Enligt EU:s stadga har varje arbetstagare rätt till skydd mot uppsägning utan saklig grund i enlighet med unionsrätten samt nationell lagstiftning och praxis. I Europarådets stadga anges att alla arbetstagare har rätt att inte bli uppsagda utan giltigt skäl som har samband med deras duglighet eller uppförande eller som har sin grund i de krav som verksamheten ställer i företaget eller förvaltningen. ILO-konventionen har en likalydande bestämmelse där en rad uppräknade omständigheter inte ska utgöra giltigt skäl för uppsägning, bl.a. medlemskap i en facklig organisation, kön, religion eller politisk uppfattning. Regeringen bedömer att förslagen i avsnitt 6.1 är förenliga med de nämnda bestämmelserna och Sveriges åtaganden till skydd mot uppsägningar.

Uppsägningsbestämmelsernas dispositivitet

Regeringens föreslår i avsnitt 6.2 att bestämmelserna om sakliga skäl för uppsägning och omplacering ska vara dispositiva på så sätt att avvikelser från

reglerna bara får göras genom eller med stöd av kollektivavtal som på arbetstagar sidan slutits av en sådan sammanslutning av centrala arbetstagarorganisationer som avses i 6 § tredje stycket lagen om medbestämmande i arbetslivet, medbestämmandelagen. Förslaget berör internationella bestämmelser om föreningsfrihet för arbetsmarknadens parter inklusive rätten att förhandla kollektivt. Att reglerna görs dispositiva är förenligt med internationella åtaganden men den föreslagna begränsningen av dispositiviteten väcker frågor om förhållandet till reglerna om föreningsfriheten.

Föreningsfriheten skyddas bl.a. av ILO-konventioner liksom av EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna (artikel 28) och Europarådets sociala stadga (artikel 5 och 6) och europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (artikel 12). De ILO-konventioner som aktualiseras är framför allt 1949 års konvention (nr 98) om tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten och 1981 års konvention (nr 154) om främjande av kollektiva förhandlingar. Även 1948 års konvention (nr 87) om facklig föreningsfrihet och skydd för facklig organisationsrätt bör nämnas. Av artikel 4 i konvention nr 98 följer att Sverige ska uppmuntra och främja förhandlingar mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer för att åstadkomma en reglering av anställningsvillkor i kollektivavtal. En skyldighet att på olika sätt främja kollektiva förhandlingar följer även av artikel 5 i konvention nr 154.

Enligt gällande rätt är 7 § anställningsskyddslagen tvingande till arbetstagarens förmån. Ett avtal som upphäver eller begränsar skyddet är således ogiltigt. Regeringen föreslår att avvikelser från den tvingande bestämmelsen får göras genom eller med stöd av ett kollektivavtal som på arbetstagar sidan har slutits av en sådan sammanslutning av centrala arbetstagarorganisationer som avses i 6 § tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Avvikelser genom andra avtal blir ogiltiga, oavsett om de är till för- eller nackdel för arbetstagaren. *Offentliganställdas förhandlingsråd* och *LO* anger att förslagets förenlighet med internationella bestämmelser om föreningsfrihet kan ifrågasättas. Regeringen kan konstatera att förslaget kan sägas påverka detta skydd för föreningsfriheten på två olika sätt. För det första kan förslaget ingripa i eventuella befintliga kollektivavtal med en reglering som avviker från bestämmelserna om sakliga skäl för uppsägning och arbetsgivarens omplaceringsskyldighet. För det andra kan förslaget påverka framtida förhandlingar om avvikelser från de angivna bestämmelserna eftersom giltiga avvikelser förutsätter ett sådant kollektivavtal som nyss nämnts.

Förslagets påverkan på befintliga kollektivavtal

Regeringen kan konstatera att ILO:s föreningsfrihetskommitté tidigare har kritiserat Sverige för att vid lagändringar inte fullt respektera den föreningsfrihet som arbetsmarknadens parter har enligt internationell rätt (se Report No 330, Case No 2171). Kommitténs generella syn på dessa frågor framgår av en sammanställning av avgöranden och principer (Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the

Governing Body of the ILO). Stor vikt fästs vid parternas inställning till lagändringar och till om staten har försökt verka för frivilliga förhandlingslösningar innan lagändringar genomförts (p. 1019–1029 i femte utgåvan, år 2006). Synen är sträng på lagändringar som ingriper i befintliga kollektivavtal vars rättsverkningar måste få gälla fullt ut under avtalens löptid. Lagstiftning som gör kollektivavtalsvillkor ogiltiga under avtalens löptid får i princip inte förekomma. Genomslaget av sådan lagstiftning anses kunna få ske först när avtalen löpt ut.

LO anser att förslaget om dispositivitet inskränker förhandlingsrätten och gällande kollektivavtal. För det första kan regeringen konstatera att det enligt nuvarande bestämmelser endast är möjligt att avtala om avvikelser som är förmånligare för arbetstagaren än vad som följer av 7 § anställningsskyddslagen. Det finns såvitt känt inga kollektivavtal med sådana villkor. Regeringen inser dock att förslaget skulle kunna påverka ett sådant kollektivavtal som slutits under den nu föreslagna avtalsnivån. Frågan om förslaget innebär ett ingrepp i befintliga kollektivavtal beror dock på hur bestämmelsen om viss avtalsnivå implementeras. Regeringen föreslår i avsnitt 6.2 att giltiga avvikelser från bestämmelserna om sakliga skäl för uppsägning och arbetsgivarens omplaceringsskyldighet framgent ska förutsätta en viss avtalsnivå, ska tillämpas på avtal som ingåtts från 2022 för att tillämpas för tiden från oktober 2022. Regeringen bedömer därför att förslaget inte ingriper i befintliga kollektivavtal på det sätt som ILO-konventionerna förbjuder och att förslaget därmed är förenligt med dessa.

Förslagets påverkan på det framtida förhandlingsutrymmet

Stockholms universitet påpekar att den principöverenskommelse som är ursprunget till regeringens förslag inte har träffats av samtliga parter på arbetsmarknaden och att parter utom överenskommelsen kan komma att ge in klagomål till ILO:s föreningsfrihetskommitté om begränsningar i förhandlingsutrymmet. Enligt ILO:s föreningsfrihetskommitté finns det ett utrymme för att genom lagstiftning införa framtida begränsningar i parternas förhandlingsutrymme. Var gränserna går för detta utrymme tycks kunna vara beroende av omständigheterna i det enskilda fallet. Det kan här vara relevant i vilken grad förhandlingsutrymmet begränsas i förhållande till vad som gällt tidigare, parternas inställning till lagändringen, hur viktig staten anser frågan vara och vilka försök staten har gjort för att lösa frågan i samförstånd med parterna.

Regeringen vill framhålla att redan nuvarande utrymme för avvikelser från 7 § anställningsskyddslagen är begränsat eftersom bestämmelsen är tvingande till arbetstagarens förmån. Förslaget om att giltiga avvikelser ska förutsätta en viss avtalsnivå syftar till att motverka att det på arbetsmarknaden utvecklas alltför stora variationer i arbetstagares skydd mot uppsägning. Ett ytterligare skäl till förslaget om en viss avtalsnivå är det samförstånd om denna modell som, efter flera års förhandlingar, numera föreligger mellan parter som representerar en omfattande del av arbetsmarknaden. Regeringen har gett uttryck för en avsikt att gå vidare med den modell som parterna kommer överens om. Staten kan därmed sägas ha försökt verka för

förhandlingslösningar innan lagändringar genomförts. Förslaget om att giltiga avvikelser förutsätter en viss avtalsnivå påverkar visserligen de praktiska förutsättningarna för att sluta kollektivavtal med ett mer långtgående skydd för arbetstagare än vad som anges i bestämmelserna om sakliga skäl för uppsägning och arbetsgivarens omplaceringsskyldighet. Det är främst parter som ännu saknar sådana organisationer som avses i 6 § tredje stycket medbestämmannadelagen som påverkas av förslaget. Med hänsyn till att möjligheten att bilda sådana organisationer inte påverkas av förslaget bör dock den praktiska betydelsen av sådana följder vara ringa, liksom behovet av att på förbunds nivå sluta kollektivavtal om förstärkt anställningsskydd utöver anställningsskyddslagens bestämmelser om sakliga skäl för uppsägning och om arbetsgivarens omplaceringsskyldighet. Regeringen bedömer sammantaget att förslaget inte strider mot bl.a. ILO-konventionerna till skydd för föreningsfriheten, och inte heller EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna eller Europarådets sociala stadga.

Särskild visstidsanställning

Regeringens förslag i avsnitt 10.1 om anställningsformen särskild visstidsanställning innebär i huvudsak förändringar i möjligheten att övergå till tillsvidareanställning, få företrädesrätt till återanställning och beräkna anställningstid. Arbetstagare med särskild visstidsanställning kommer att kunna kvalificera sig för en tillsvidareanställning snabbare än vad som i dag gäller för arbetstagare i allmän visstidsanställning. Förslaget innebär även skärpning av anställningsskyddslagens bestämmelser om missbruk av tidsbegränsade anställningar.

Bestämmelser om tidsbegränsade anställningar finns i rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, visstidsdirektivet. Direktivet är införlivat i anställningsskyddslagen. Direktivet syftar till att genomföra det ramavtal om visstidsarbete som år 1999 ingicks mellan de allmänna branschövergripande organisationerna Europeiska fackliga samorganisationen (EFS), den europeiska industri- och arbetsgivarorganisationen (UNICE) och Europeiska centrumet för offentliga företag (CEEP). I ramavtalet finns bl.a. bestämmelser som ska förhindra missbruk av tidsbegränsade anställningar. År 2016 skärptes bestämmelserna i anställningsskyddslagen för att säkerställa att direktivets krav på åtgärder mot missbruk uppfyllts. Regeringen bedömer att förslaget om anställningsformen särskild visstidsanställning är förenligt med visstidsdirektivet.

Regeringen föreslår även att arbetsgivare ska informera arbetstagare om han eller hon har anställts i särskild visstidsanställning. I denna del berör förslaget två EU-direktiv, rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet (det s.k. upplysningsdirektivet) och Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen (det s.k. arbetsvillkorsdirektivet). Upplysningsdirektivet innehåller minimiregler till arbetstagarens förmån och är genomfört i svensk

rätt genom 6 c–e §§ anställningsskyddslagen. Från arbetstagarens synpunkt innehåller svensk rätt bestämmelser som får anses förmånligare än direktivet (artikel 7). I departementspromemorian Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet (Ds 2020:14) lämnas förslag på hur arbetsvillkorsdirektivet kan genomföras i svensk rätt. Direktivet ska vara genomfört i Sverige senast den 1 augusti 2022. Även arbetsvillkorsdirektivet innehåller minimiregler till arbetstagarens förmån (artikel 20.2). Regeringen anser att förslaget om att arbetsgivare ska informera om anställningsformen särskild visstidsanställning är förenligt med båda dessa direktiv.

Uthyrning av arbetstagare

Regeringens förslag i avsnitt 12.1 om att ett kundföretag i vissa fall ska vara skyldigt att erbjuda en inhyrd arbetstagare en tillsvidareanställning berör framför allt Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag (det s.k. bemanningsdirektivet). Direktivet är genomfört i lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare och syftar bl.a. till att skydda arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och garantera att en likabehandlingsprincip tillämpas (artikel 2). Principen innebär att bemanningsföretag måste se till att de grundläggande anställningsvillkor som gäller för arbetstagare under uthyrning till kundföretag är minst lika förmånliga som de villkor som skulle ha gällt för arbetstagaren om han eller hon hade varit anställd av kundföretaget (artikel 5.1).

Bemanningsdirektivet kräver inte att kundföretag efter viss tid måste erbjuda en inhyrd arbetstagare en tillsvidareanställning. Enligt direktivet får det inte finnas regler som förbjuder eller hindrar arbetstagaren och kundföretaget från att ingå anställningsavtal efter att uthyrningen har avslutats. Av artikel 9.1 följer att medlemsstaterna kan införa bestämmelser som är förmånligare för de uthyrda arbetstagarna än vad som följer av direktivet. *Kompetensföretagen* anser att förslagets förenlighet med bemanningsdirektivet behöver analyseras särskilt.

Regeringens anser att förslaget om att kundföretag i vissa fall ska erbjuda en tillsvidareanställning är förmånligare än vad direktivet anger och att det inte finns något hinder mot förslaget. Förslaget stämmer väl överens med EU-domstolens uttalande om att artikel 5.5 i direktivet innebär att medlemsstaterna måste vidta någon åtgärd för att inhyrning av arbetstagare ska behålla sin tillfälliga karaktär (dom den 14 oktober 2020 i de förenade målen C-681/18 JH mot KG). *LO* anser att förslaget innebär en förbättring jämfört med nuvarande bestämmelser i uthyrningslagen men att det är osäkert om förslaget lever upp till skyldigheten i artikel. 5.5. Regeringen gör bedömningen att förslaget uppfyller skyldigheten.

I bemanningsdirektivets artikel 4.1 sägs att begränsningar eller förbud mot anlåtande av arbetskraft som hyrs ut av bemanningsföretag endast får motiveras av allmänintresset, särskilt arbetstagarnas skydd, kraven på hälsa och säkerhet i arbetet eller behovet av att garantera att arbetsmarknaden fungerar väl och att missbruk förhindras. Regeringen inser att den föreslagna skyldigheten för kundföretag visserligen kan uppfattas som en begränsning. Regeringen vill

därför betona att skyldigheten inte på något vis hindrar anlitan­de av inhyrda arbetstagare.

Kompetensföretagen anger att ett kundföretags skyldighet gentemot en viss arbetstagare kan uppstå som en följd av inhyrning via flera bemanningsföretag och innebär ett indirekt hinder mot möjligheten att bedriva bemanningsverksamhet. Det är arbetstagarens totala placeringstid som inhyrd hos ett kundföretag som aktualiserar den skyldighet som föreslås, oavsett via vilket bemanningsföretag som inhyrningen har skett. Regeringen noterar att bemanningsföretag inte kan förutsättas ha kunskap om hur en viss arbetstagares tidigare kan ha varit placerad på ett kundföretag via andra bemanningsföretag. Förslaget kan i viss mån sägas påverka bemanningsföretagens sätt att bedriva verksamhet. Mot bakgrund av EU-domstolens uttalande om att medlemsstaterna behöver vidta någon åtgärd för att inhyrning av arbetstagare ska ha tillfällig karaktär bedömer regeringen att sådana följder ändå får godtas. Regeringens förslag att kundföretag i vissa fall ska erbjuda inhyrda arbetstagare en tillsvidareanställning är således förenligt med bemanningsdirektivet.

Avstängning från rätt till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen

Regeringens förslag i avsnitt 8.5 berör arbetslöshetsförsäkringen som är en sådan förmån som omfattas av Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen. De förslag till författningsändringar som nu föreslås bedöms inte påverka tillämpningen av denna förordning och inte heller i övrigt Sveriges åtaganden inom EU kring samordning av arbetslöshetsförmåner.

Sverige har antagit ILO:s konvention nr 168 om främjande av sysselsättning och skydd vid arbetslöshet, samt har genom ratifikation åtagit sig att följa konventionen, se proposition med anledning av vissa beslut fattade av internationella arbetskonferensen vid dess sjuttiofemte möte (prop. 1989/90:64). Konventionen anger de principer och grundläggande krav som ställs på de länder som anslutit sig till den. Det handlar bl.a. om villkor för ersättning, ersättningsnivåer och ersättningsens längd. I artikel 2 anges att skyddet vid arbetslöshet bör vara utformat så att det bidrar till att främja full, produktiv och fritt vald sysselsättning. Det ska inte heller ta bort incitament för att arbeta eller erbjuda arbete. Enligt artikel 20 kan rätt till arbetslöshetsförmåner tillfälligt upphävas om den berörda personen frivilligt har lämnat sin anställning utan giltig orsak.

Regeringen vill betona att den som kan sägas ha orsakat sin arbetslöshet i normalfallet ska stängas av från rätt till ersättning under en tid. Sanktionen ger sunda incitament för att arbeta och för att bibehålla en befintlig anställning. Regeringens förslag är att avstängning som huvudregel inte ska ske i vissa angivna situationer, när en arbetsgivare tagit initiativ till en överenskommelse om att en anställning ska avslutas och när den som blivit uppsagd yrkar att en uppsägning ska ogiltigförklaras. Avstängning från rätt till ersättning ska dock fortsatt ske för den som frivilligt lämnar en anställning utan giltig anledning. Regeringen anser sammantaget att förslagen är i linje med konventionens grundläggande principer och hänvisar till de skäl som anges i avsnitt 8.5.

Av intresse i sammanhanget är även Europarådets balk om social trygghet 1964 med tillhörande protokoll, som Sverige ratificerade 1965 och som bl.a. berör förmåner vid arbetslöshet. Förslaget om ändring i lagen om arbetslöshetsförsäkring bedöms vara förenligt med dessa svenska åtaganden.

14.2 Konsekvenser av förslagen

14.2.1 Förändringar av anställningsskyddet

Förändringarna har konsekvenser inom anställningsskyddslagens tillämpningsområde

Den föreslagna reformeringen av arbetsrätten sker framför allt genom ändringar i lagen (1982:80) om anställningsskydd, anställningsskyddslagen. Lagen omfattar arbetstagare och arbetsgivare inom den privata och den offentliga sektorn av arbetsmarknaden. Enligt 1 § undantas vissa kategorier av arbetstagare från lagens tillämpningsområde. Från lagens undantas arbetstagare med företagsledande eller därmed jämförlig ställning, arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj, arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll, arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning och arbetstagare som är anställda i gymnasial lärlingsanställning.

Anställningsskyddslagen är i stora delar dispositiv genom att avvikelser från lagen kan göras genom kollektivavtal. Många arbetsgivare och arbetstagare omfattas också av kollektivavtal som ersätter anställningsskyddslagen i de frågor där regeringen föreslår förändringar. Det gäller t.ex. för tidsbegränsade anställningar och turordning vid uppsägning. Det totala antalet arbetsgivare och arbetstagare som påverkas av de föreslagna förändringarna är därför svårt att bedöma.

Uppsägning från arbetsgivarens sida

Regeringen föreslår att en uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl och att en uppsägning inte är grundad på sakliga skäl om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Regeringen föreslår även att de grundläggande reglerna om sakliga skäl för uppsägning ska vara dispositiva på så sätt att avvikelser kan göras genom eller med stöd av kollektivavtal på en viss nivå. Ändringarna förväntas förbättra förutsebarheten för arbetsgivare och arbetstagare när det gäller vad som krävs för en giltig uppsägning. Förbättrad förutsebarhet medför lägre risker och kostnader vid uppsägningar vilket är till fördel för arbetstagare och arbetsgivare samt samhällsekonomiskt effektivt.

Förslaget om att avvikelser får ske på en viss avtalsnivå påverkar visserligen de praktiska förutsättningarna för att sluta kollektivavtal med ett mer långtgående skydd för arbetstagare än vad som anges i 7 § anställningsskyddslagen. Det är främst parter som inte står bakom den principöverenskommelse som föregått regeringens förslag och som ännu saknar sådana organisationer som avses i 6 § tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, medbestämmannadelagen, som påverkas.

Med hänsyn till att möjligheten att bilda sådana organisationer inte påverkas av förslaget bör dock den praktiska betydelsen av sådana följder vara ringa, liksom behovet av att på förbunds nivå sluta kollektivavtal om förstärkt anställningsskydd utöver 7 § i dess föreslagna lydelse.

Turordning vid uppsägning

Regeringens förslag innebär i huvudsak att alla arbetsgivare, oavsett antalet anställda, har rätt att undanta högst tre arbetstagare från turordningen vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Turordningsreglerna ska även fortsättningsvis vara dispositiva, vilket innebär att de kan anpassas genom kollektivavtal efter förhållandena i olika branscher och att avtalsturlistor alltför ofta kommer att kunna träffas i enskilda fall.

Förslaget antas vara positivt för arbetsgivares möjligheter att anpassa sin verksamhet efter förändringar i omvärlden. Det gäller särskilt små arbetsgivare. Goda möjligheter att kunna anpassa verksamheten kan vara viktigt för företagens konkurrensförmåga och tillväxt samt för en effektiv och rationell offentlig förvaltning.

Förslaget förväntas öka både uppsägningar och nyanställningar, medan det finns olika uppfattningar i den akademiska litteraturen om nettoeffekten. Sammansättningen av gruppen arbetslösa kan komma att förändras något. Undantagsmöjligheterna från turordningsreglerna kan dock göra arbetsgivare mer benägna att anställa personer med svagare förankring på arbetsmarknaden.

En ökad rörlighet på arbetsmarknaden främjar ekonomins anpassningsförmåga vilket i sin tur kan främja tillväxt och välfärd. Utökade undantag från turordningsreglerna minskar arbetsgivarnas risk vid nyanställningar, vilket kan leda till att arbetsgivare blir mer benägna att använda tillsvidareanställningar. Möjligheten till utökade undantag kan även påverka arbetstagarnas produktivitet positivt.

Anställningstiden kommer fortsatt att vara utgångspunkten för turordningsreglerna som även fortsättningsvis utgör ett skydd för de flesta arbetstagare med långa anställningstider. Utökade undantag kan dock medföra att arbetstagare med lång anställningstid hos små arbetsgivare och arbetstagare hos stora arbetsgivare i lägre grad än idag skyddas av turordningsreglerna. Samtidigt kommer arbetstagare med kortare anställningstid ha ökade möjligheter att behålla jobbet vid en driftsinskränkning.

Tvister om ogiltigförklaring

Regeringens förslag innebär att arbetstagarens anställning upphör vid uppsägningstidens utgång även vid en tvist om uppsägningens giltighet. Arbetstagare kommer inte att kunna få ett interimistiskt beslut av domstol om att anställningen ska bestå tills tvisten är slutligt avgjord. Detta kommer att gälla både vid tvist om giltigheten av uppsägning och avskedande. Särskilda regler ska gälla för fackliga förtroendemän med särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Skadestånden för felaktiga uppsägningar och avskedanden ska höjas.

Nuvarande bestämmelser innebär att det kan bli mycket kostsamt för arbetsgivare att säga upp arbetstagare, även då arbetsgivaren har haft saklig grund för uppsägningen. Kostnaden är densamma oavsett arbetsgivarens storlek och ekonomiska förutsättningar. Små arbetsgivare påverkas således i större utsträckning av denna typ av kostnad.

Den främsta anledningen till arbetsgivarens stora kostnader vid tvist om en uppsägnings giltighet är att arbetstagaren har rätt till lön under tvistetiden när han eller hon har yrkat på ogiltigförklaring av uppsägningen. Eftersom det på förhand är svårt att veta hur länge en tvist kommer att pågå blir kostnaden också svår att förutse. Regeringens förslag innebär att arbetsgivarens kostnader minskar i de fall uppsägningen grundar sig på sakliga skäl. Förslaget innebär å andra sidan att arbetsgivarens kostnader kan bli högre när domstolen dömer till arbetstagarens fördel, till följd av förslaget om höjda skadestånd.

Det förekommer att arbetsgivare motiverar uppsägningar med arbetsbrist trots att de verkliga skälen för uppsägningen är personliga (s.k. fingerad arbetsbrist). En orsak till detta är att en arbetsbristuppsägning i princip bara kan ogiltigförklaras om arbetsgivaren har brustit i sin omplaceringsskyldighet enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen, medan personliga skäl för en uppsägning på ett helt annat sätt kan prövas av domstol. Det förekommer att arbetstagarorganisationer gör gällande att arbetsgivare brustit i sin omplaceringsskyldighet. Genom en fingerad arbetsbrist kan arbetsgivaren således minska sina kostnader för uppsägningen. Förslaget att anställningen inte längre ska bestå under tvisten bör minska incitamentet för arbetsgivaren att fingera en arbetsbrist. Det bör även minska arbetsgivarens incitament att avskeda en arbetstagare i stället för att säga upp henne eller honom av personliga skäl, trots att arbetsgivaren inser att det saknas laglig grund för ett avskedande. Incitamentet minskar eftersom arbetstagarens inte kommer att ha rätt till lön under en tvist om giltigheten av varken en uppsägning eller ett avsked.

Arbetsgivaralliansen och *Seko – Service och kommunikationsfacket* ser en möjlig risk för att antalet tvister i domstol ökar med förslaget. Ett par arbetstagarorganisationer, bl.a. *LO*, anser att förslaget minskar viljan hos arbetsgivare att hitta uppgörelser i ett tidigt skede.

Ny lagstiftning kan inte sällan medföra ett ökat antal tvister i ett inledande skede innan en domstolspraxis har utvecklats i de rättsfrågor som uppstår vid tillämpningen av den nya lagstiftningen. Förslaget kan dock tänkas leda till att färre arbetstagare väljer att väcka talan, något som även *Göteborgs tingsrätt* påpekar. Skälet till detta är att möjligheten att, trots uppsägningen, kvarstå i anställning genom att inleda en tvist föreslås upphöra. Förslaget kommer vidare, som *Stockholms universitet* påpekar, innebära större möjligheter att nå överenskommelser i ett tidigare skede och därmed i förlängningen minska antalet tvister. För en arbetsgivare skulle det alltså vara till fördel att snabbt komma till en överenskommelse för att undvika att få betala ett större ekonomiskt skadestånd om det vid en senare domstolsprövning skulle visa sig att det inte funnits saklig grund för uppsägningen varit otillåten. Men en avskaffad möjlighet till ogiltigförklaring skulle ge ett större incitament också för arbetstagarparten att nå en överenskommelse i tvisten så snart som möjligt

eftersom det inte utgår lön under tvistetiden. Typiskt sett har båda parter intresse av att komma till ett snabbt avslut eftersom en utdragen process ofta är påfrestande för alla inblandade. Regeringen anser mot bakgrund av detta att förslaget kan komma att öka incitamenten för arbetstagare och arbetsgivare att träffa överenskommelser och att detta i sin tur leder till att det inte blir någon större ökning av antalet tvister i domstol.

Svensk Scenkonst anser att det finns en risk att förslaget leder till att fler tvister kommer att drivas på andra grunder, t.ex. tvister om diskriminering eller brott mot förtroendemannalagen. Regeringen föreslår att det görs följdändringar i andra lagar som hänvisar till de aktuella bestämmelserna i anställningsskyddslagen, se avsnitt 8.2. Reglerna om interimistiska beslut kommer därmed inte heller att gälla när talan med anledning av uppsägning eller avskedande förs med stöd av andra lagar, däribland diskrimineringslagen. Regeringen anser mot den bakgrunden att det inte finns någon påtaglig risk för att fler tvister kommer att drivas på andra grunder, då det inte kommer att vara möjligt att kvarstå i anställningen under ogiltighetstvister med stöd av annan lagstiftning förutom förtroendemannalagen, som enbart gäller för arbetstagare med särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen.

Förslaget att anställningen inte längre ska bestå under en tvist om uppsägningens giltighet kan försämra möjligheterna för arbetstagare att rättsligt ifrågasätta uppsägningar. Det gäller för de arbetstagare som blir arbetslösa vid uppsägningstidens utgång och som därför hamnar i en ekonomiskt utsatt situation. En ekonomiskt utsatt situation kan försvaga incitamentet att driva en uppsägningstvist. Det blir i synnerhet svårare för arbetstagare som inte kan få stöd av en facklig organisation för att driva tvisten mot arbetsgivaren. Regeringens förslag om ändring i arbetslöshetsförsäkringen, som begränsar möjligheten att stänga av sökanden från arbetslöshetsersättning i vissa fall, syftar till att mildra denna effekt och att den som vill ta tillvara sina rättigheter gällande uppsägningen inte ska hamna i ett sämre ekonomiskt läge än tidigare.

Förslagen bedöms minska arbetsgivares osäkerhet vid nyanställningar och därmed öka benägenheten att anställa personer som är oprövade på arbetsmarknaden. Effekten kan förväntas vara mer betydande för små arbetsgivare som är särskilt sårbara för kostsamma uppsägningstvister.

Förslaget minskar arbetsgivares kostnader vid uppsägning i fall då arbetsgivaren har gjort en korrekt bedömning av om det föreligger sakliga skäl för uppsägning och det bidrar även till att ge arbetsgivare en bättre överblick över kostnaden vid tvist. Regeringen anser vidare att förslaget kan förbättra jobbchanserna för dem med svag ställning på arbetsmarknaden då risken förknippad med att anställa personer med svårbedömd kompetens bör minska. Minskade uppsägningskostnader kan också förväntas leda till en ökad rörlighet på arbetsmarknaden. Det kan också enligt regeringens bedömning antas öka arbetsgivares benägenhet att nyanställa, särskilt personer som ännu inte fått en förankring på arbetsmarknaden, t.ex. unga och nyanlända, samt personer som av andra skäl står långt ifrån arbetsmarknaden. Regeringen anser även att förslaget medför fördelar ur ett arbetsmiljöperspektiv eftersom utdragna

uppsägningstvister i många fall riskerar att få negativa återverkningar på arbetsmiljön.

Omreglering till lägre sysselsättningsgrad

Regeringen föreslår att det införs regler om turordning och omställningstid vid omreglering till lägre sysselsättningsgrad. Under vissa förutsättningar ska arbetsgivaren lämna omplaceringserbjudanden som bara innebär lägre sysselsättningsgrad i turordning. Arbetstagare med kortare anställningstid ska erbjudas omplacering före arbetstagare med längre anställningstid och erbjudande med lägre sysselsättningsgrad ska lämnas före erbjudande med högre sysselsättningsgrad. En arbetstagare som accepterar sänkt sysselsättningsgrad ska ha rätt till omställningstid med bibehållen sysselsättningsgrad och anställningsförmåner. Det ska vara tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelser från dessa bestämmelser.

Det saknas uppgifter om i vilken omfattning omreglering till lägre sysselsättningsgrad förekommer i praktiken. Utredningen för hållbart arbetsliv över tid försökte uppskatta antalet fall och kom fram till att det inte förekommer särskilt ofta. De branscher där det främst förekommer är service- och tjänstenärningar med ett relativt sett lågt löneläge i jämförelse med andra branscher. Det handlar också om kvinnodominerade branscher där det är betydligt vanligare med deltidsarbete i jämförelse med andra branscher, se betänkandet En moderniserad arbetsrätt SOU 2019:5 s. 407 ff.

Regeringens förslag påverkar inte anställningsskyddet för de arbetstagare som väljer att tacka nej till ett erbjudande om lägre sysselsättningsgrad. De riskerar fortsatt uppsägning på grund av arbetsbrist. Vid en sådan uppsägning har de förlorat sin plats i turordningen och skyddas därför inte av turordningsreglerna vid uppsägning. Förstärkningen av skyddet ligger i stället i ett tidigare skede eftersom omplaceringserbjudandena måste lämnas enligt de föreslagna turordningsreglerna. För de arbetstagare som berörs av omorganisationen ökar förutsebarheten och tryggheten som en följd av att turordningsregler styr vilka arbetstagare som ska drabbas av ett erbjudande. Utrymmet för arbetsgivarens godtycke minskar. De föreslagna turordningsreglerna bygger på samma princip som turordningsreglerna vid uppsägning, dvs. att längre anställningstid ger ett starkare skydd, vilket är en sedan länge etablerad princip. Även rätten till omställningstid för alla som tackar ja till lägre sysselsättningsgrad innebär ett förstärkt skydd för de arbetstagare som inte redan i dag ges ett sådant skydd genom regler i kollektivavtal.

För arbetsgivare som vill genomföra en omorganisation som innebär omreglering till lägre sysselsättningsgrad medför de föreslagna bestämmelserna att omorganisationen kan bli svårare och mer tidsödande att genomföra. Flexibiliteten minskar såtillvida att arbetsgivarens möjlighet att själv välja vem eller vilka personer som ska gå ner i arbetstid begränsas. Förändringen kan medföra att arbetsgivare väljer att avstå från att genomföra en sådan omorganisation. Det kan även medföra att arbetsgivaren väljer att vidta andra åtgärder som exempelvis uppsägning på grund av arbetsbrist.

Särskild visstidsanställning

Omkring 16 procent av arbetstagarna på den svenska arbetsmarknaden har någon form av visstidsanställning. Variationen mellan olika sektorer och branscher är dock stor. Visstidsanställningar förekommer exempelvis i högre utsträckning inom offentlig sektor än inom privat, vilket i sin tur innebär att kvinnor är överrepresenterade bland de visstidsanställda, se betänkanden En moderniserad arbetsrätt SOU 2020:30 s. 574.

Regeringens förslag om anställningsformen särskild visstidsanställning innebär i huvudsak följande. Allmän visstidsanställning ersätts med särskild visstidsanställning. En särskild visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning när arbetstagaren har varit anställd i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än tolv månader under en femårsperiod. En arbetstagare som varit anställd i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än nio månader under de senaste tre åren har företrädesrätt till återanställning i ny särskild visstidsanställning. Om en arbetstagare har haft tre eller flera särskilda visstidsanställningar under en och samma kalendermånad, ska även tiden mellan anställningarna räknas som anställningstid. Det ska även fortsättningsvis vara tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelser från bestämmelserna om tidsbegränsade anställningar.

Syftet med regeringens förslag är att förbättra tryggheten på arbetsmarknaden för visstidsanställda genom ökade möjligheter att få en tillsvidareanställning. Förslaget syftar även till att stärka skyddet särskilt för visstidsanställda med upprepade korta anställningar. Sammantaget förbättras balansen i anställningsskyddet mellan visstids- och tillsvidareanställda.

Arbetsgivare kan fortsatt välja att anställa arbetstagare som inte tidigare haft visstidsanställning framför att erbjuda ytterligare visstidsanställning så att befintliga visstidsanställda kan övergå i tillsvidareanställning. Lagändringarna kan samtidigt bidra till att färre arbetstagare blir kvar i upprepade visstidsanställningar under lång tid och att fler tidsbegränsat anställda får fasta anställningar inom rimlig tid än med nuvarande bestämmelser. De flesta studierna på området har undersökt effekterna av att göra det lättare för företag att anställa på visstid samtidigt som det är fortsatt kostsamt att tillsvidareanställa arbetstagare. Resultatet av dessa studier visar dels att ett starkt anställningsskydd för tillsvidareanställda ökar efterfrågan på visstidsanställningar, dels att förändringar i regelverket som gör det lättare för arbetsgivare att ha visstidsanställda ökar förekomsten av dessa anställningar. I jämförelse med bestämmelserna för allmän visstidsanställning innebär särskild visstidsanställning en väsentlig förändring. För arbetsgivare innebär anställningsformen särskild visstidsanställning minskade möjligheter att använda långa eller upprepade visstidsanställningar med stöd av anställningsskyddslagen. Friheten att bestämma hur verksamheten ska organiseras och hur ett behov av arbetskraft ska tillgodoses påverkas, genom att anställningstid i visstidsanställning snabbare kommer att leda till tillsvidareanställning. I vilken mån detta innebär ökade kostnader för arbetsgivare är svårt att beräkna. Förändringarna kan antas medföra ökade administrativa kostnader åtminstone initialt.

Visstidsanställningar kan fungera som en språngbräda till tillsvidareanställningar. Detta kan ha betydelse för grupper med en svagare ställning på arbetsmarknaden, till exempel unga, och utrikes födda. Förslaget skulle kunna innebära en viss kostnadsökning och minskad flexibilitet för arbetsgivare vilket kan öka användandet av korta visstidsanställningar samt tim- och behovsanställningar. En annan risk som är värd att uppmärksamma är att förslaget kan innebära vissa utmaningar för universitet och högskolor, bland annat eftersom finansieringen av forskningsprojekt ofta är två- eller treårig och för att det kan bli svårt att tillgodose behov av unik undervisningskompetens.

Regeringen noterar att studier tyder på att förslagen skulle kunna medföra ökad förekomst av tillsvidareanställningar samtidigt som förekomsten av visstidsanställningar minskar. Det är dock svårt att på förhand bedöma om så blir fallet. För att undvika att chansen till sysselsättning minskar för personer som är nya på arbetsmarknaden genom den föreslagna anställningsformen särskild visstidsanställning lämnar regeringen kompletterande förslag som syftar till att minska risker och kostnader för tillsvidareanställningar. Förslaget om sänkta kostnader vid uppsägningar är ett sådant förslag. Förslaget om skärpning av reglerna om tidsbegränsade anställningar bör inte i alltför hög grad försämra arbetsgivares möjligheter att kunna anpassa sin totala arbetskraft efter förändrade förutsättningar. Det är därför bra att förslaget kompletteras med förslag som underlättar för arbetsgivare att på andra sätt anpassa sin verksamhet till förändrade förutsättningar. Förslaget om utökade undantag från turordningen utgör ett sådant förslag.

Heltid som norm

Regeringen föreslår att anställningsavtal ska anses gälla på heltid, om inte något annat har avtalats, och att arbetsgivaren på arbetstagarens begäran skriftligen måste ange skälet till att anställningen inte gäller på heltid när så är fallet. Förslaget innebär varken någon begränsning av avtalsfriheten eller att arbetstagaren får någon rätt till heltid. Det är därför svårt att bedöma i vilken mån det kan komma att leda till fler heltidsanställningar. Regeringen anser dock att ett tydliggörande av att heltid ska vara norm kan få en sådan effekt på längre sikt. Skyldigheten för arbetsgivare att ange skälet för deltid kan förebygga att deltidsanställningar används slentrianmässigt i de branscher där de är vanligt förekommande. Arbetsgivaren blir i vart fall skyldig att reflektera över motivet för deltid. För arbetstagaren kan det också vara ett bra sätt att få till stånd en diskussion med arbetsgivaren om möjligheterna till en högre sysselsättningsgrad.

Frågan om heltid eller deltid har en jämställdhetsdimension. År 2017 arbetade 64,3 procent av alla sysselsatta kvinnor heltid, medan motsvarande andel bland män var 84,4 procent, se SOU 2019:5 s. 410. Att inte arbeta heltid har konsekvenser för privatekonomin och för den framtida pensionen. I den mån förslaget kan medföra en ökad andel heltidsanställningar påverkar det alltså kvinnor i större utsträckning än män.

Förslaget kan medföra ökat antal ärenden om återkrav av arbetslöshetsersättning, eftersom anställningar framgent ska presumeras ha varit på heltid. En sökande ska lämna de uppgifter som behövs för

bedömningen av rätten till arbetslöshetsersättning och anmäla ändrade förhållanden till arbetslöshetskassan. Denna informationsskyldighet kan sägas underlättas av att arbetsgivaren enligt anställningsskyddslagen ska lämna skriftlig information till arbetstagaren om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet. Förslaget om att anställningar ska presumeras vara på heltid ger arbetsgivare incitament att utforma tydliga avtal om deltidsanställning. Skulle förslaget medföra ett ökat antal ärenden om återkrav är det en följd av att anställningar presumeras ha varit på heltid. Den som arbetar heltid eller, som en följd av otydligheter i ett anställningsavtal, får presumeras ha arbetat heltid, har inte rätt till arbetslöshetsersättning. Arbetslöshetsersättning som utbetalats för samma period som ett arbete som presumeras ha varit på heltid behöver därför återbetalas. Förslaget om heltidspresumtionen bör kunna effektivisera arbetslöshetskassornas utredning av sådana ärenden om återkrav. Regeringen anser därför att den administrativa belastning som förslaget kan medföra är motiverad. Förslaget är dessutom en viktig del av regeringens arbetslivspolitik av skäl som angetts ovan.

Arbetsmarknadens funktionssätt

Regeringens förslagen bidrar till ökad rörlighet på arbetsmarknaden och underlättar för arbetsgivare att anpassa sin verksamhet. Förslagen bedöms ha störst betydelse för små arbetsgivare. Historiskt är det små och i synnerhet medelstora företag som bidragit till sysselsättningsökningen i ekonomin. En reformering som enbart berör anställningsskyddet och som främst bedöms påverka vissa delar av arbetsmarknaden kan dock inte förväntas ha några direkta och tydliga makroekonomiska effekter. Men sett över en längre tidshorisont, när effekter ackumuleras, kan de makroekonomiska effekterna på produktivitet och tillväxt ändå vara av betydelse. Förslagen ökar möjligheterna till tillsvidareanställningar och kan bidra till en ökad andel heltidsanställningar. Kvinnor är överrepresenterade bland de visstidsanställda och bland de med deltidsanställningar. Förslagen kan därför bidra till att främja den ekonomiska jämställdheten mellan kvinnor och män. Förslagen om turordning vid omreglering av sysselsättningsgrad kan bidra till en minskad flexibilitet såtillvida att arbetsgivarens möjlighet att själv välja vem eller vilka personer som ska gå ner i arbetstid begränsas. Förändringen kan medföra att arbetsgivare väljer att avstå från att genomföra en sådan omorganisation. Det kan även medföra att arbetsgivaren väljer att vidta andra åtgärder som exempelvis uppsägning på grund av arbetsbrist. Förslagen gällande särskilda visstidsanställningar innebär mer begränsade möjligheter att använda visstidsanställningar. Visstidsanställningar kan fungera som en språngbräda till tillsvidareanställningar. Detta kan ha betydelse för grupper med en svagare ställning på arbetsmarknaden, till exempel unga, äldre arbetslösa och utrikes födda. För att undvika att chansen till sysselsättning påverkas negativt för de med en svagare ställning på arbetsmarknaden kompletteras förslaget med förslag som samtidigt minskar risker och kostnader för att anställa tillsvidare. Förslaget om sänkta kostnader vid uppsägningar är ett sådant förslag. Vidare bör en skärpning av bestämmelserna om tidsbegränsade anställningar inte i alltför hög grad försämra arbetsgivares möjligheter att kunna anpassa sin totala

arbetskraft efter förändrade förutsättningar. Det är därför bra att förslaget kompletteras med förslag som underlättar för arbetsgivare att på andra sätt anpassa sin verksamhet till förändrade förutsättningar. Förslaget om utökade undantag från turordningen utgör ett sådant förslag.

De lägre kostnaderna vid uppsägningar och de utökade undantagen från turordningsreglerna har dynamiska effekter som bedöms kunna öka rörligheten på arbetsmarknaden och därmed också kunna bidra till att främja etableringen på arbetsmarknaden för bland annat nyanlända. Effekten kan förväntas vara mer betydande för små arbetsgivare som är särskilt sårbara för kostsamma uppsägningstvister. En ökad rörlighet på arbetsmarknaden främjar ekonomins anpassningsförmåga vilket i sin tur främjar tillväxt och välfärd. En hög rörlighet gör det också lättare för personer som står utanför arbetsmarknaden att hitta ett jobb. Utökade undantag från turordningsreglerna minskar arbetsgivarnas risk vid nyanställningar, vilket kan antas göra arbetsgivarna mer benägna att använda tillsvidareanställningar. Förslagen om sakliga skäl för uppsägning förväntas förbättra förutsebarheten för både arbetsgivare och arbetstagare när det gäller vad som krävs för en giltig uppsägning. Ökad förutsebarhet medför lägre risker och kostnader vid uppsägningar vilket är till fördel för arbetsgivare och arbetstagare samt samhällsekonomiskt effektivt.

Sammanfattningsvis antas att förslagen i kombination bidrar till en ökad rörlighet på arbetsmarknaden som främjar ekonomins anpassningsförmåga vilket i sin tur främjar tillväxt och välfärd. Det gör det också lättare för personer som står utanför arbetsmarknaden att hitta ett jobb, särskilt för grupper med en svagare ställning på arbetsmarknaden, till exempel unga, äldre arbetslösa och utrikes födda. Arbetsgivare kommer ha förutsättningar att anpassa sin verksamhet till förändrade förutsättningar vilket bl.a. bidrar till ökad konkurrenskraft och tillväxtpöjligheter. För arbetstagare ökar möjligheterna till tillsvidareanställningar och antagligen en ökad andel heltidsanställningar vilket förbättrar tryggheten.

Konsekvenser för domstolarna

Regeringens förslag kan ha vissa konsekvenser för domstolarna på så sätt att antalet tvister i domstol kan öka. Ny lagstiftning kan medföra ett ökat antal tvister i ett inledande skede, innan praxis utvecklats i de rättsfrågor som kan uppstå vid tillämpningen. Det kan bli följden av de ändrade förutsättningarna för uppsägning av personliga skäl, de föreslagna bestämmelserna om turordning och omställningstid vid omreglering till lägre sysselsättningsgrad, förändringarna i fråga om tidsbegränsade anställningar och de ändrade turordningsreglerna vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Förslagen som syftar till ökad förutsebarhet vid uppsägning från arbetsgivarens sida kan dämpa sådana möjliga effekter. Förslagen bedöms därmed, som Domstolsverket anger, inte innebära annat än en begränsad ökning av antalet mål.

Det gäller även förslaget om att anställningen inte ska bestå under en tvist om uppsägningens giltighet, vilket istället kan leda till färre tvister. Skälet till detta är att möjligheten att kvarstå i anställning genom att inleda en tvist föreslås upphöra. Sammantaget kan antalet mål vid tingsrätt och

Arbetsdomstolen öka något vilket möjligen kan leda till ökade kostnader för det allmänna. Andelen sådana mål vid Arbetsdomstolen är dock liten. Eventuella kostnadsökningar för Arbetsdomstolar och för Sveriges Domstolar bedöms under alla förhållanden kunna rymmas inom befintliga anslag.

Påverkan på kollektivavtalen

Regeringens förslag kommer att påverka de kollektivavtal som reglerar de områden som omfattas av förslagen. Enligt förslagets övergångsbestämmelser kommer lagändringarna inte att göra några befintliga kollektivavtalsregleringar ogiltiga. I huvudsak är det fråga om förslag i delar där parterna har och även i fortsättningen kommer att ha möjlighet att disponera över reglerna. Kollektivavtal med avvikande bestämmelser kommer som utgångspunkt fortsatt gälla i stället för de föreslagna bestämmelserna. I vad mån kollektivavtalen bygger på tidigare bestämmelser och om de fortsatt kan gälla oförändrade blir en fråga om avtalsparternas tolkning av varje enskilt kollektivavtal.

Offentligfinansiella effekter av förslagen

De föreslagna lagändringarna förväntas inte ha några offentligfinansiella eller samhällsekonomiska konsekvenser.

Konsekvenser för jämställdheten

Förslagen kan som ovan angivits öka möjligheterna till tillsvidareanställningar och kan bidra till en ökad andel heltidsanställningar. Kvinnor är överrepresenterade bland de visstidsanställda och bland de med deltidanställningar. Förslagen kan därför bidra till att främja den ekonomiska jämställdheten mellan kvinnor och män.

Övriga konsekvenser

Förslagen påverkar hela arbetsmarknaden, däribland alla arbetsgivare oavsett storlek och således även företag. Förslagen kan ha administrativa konsekvenser för alla företag som är eller blir arbetsgivare.

Förslagen bedöms inte påverka den offentliga verksamhetens möjligheter att bestämma hur de ska bedriva eller organisera sin verksamhet. Förslagen bedöms vidare inte ha några nämnvärda regionala effekter, effekter på brottsligheten, det kommunala självstyret eller klimat och miljö.

När det gäller informationsinsatser anser regeringen att det är både rimligt och lämpligt att arbetsmarknadens parter i sin verksamhet bidrar till att kunskapen om de föreslagna reglerna når ut.

Förslagets konsekvenser för arbetslöshetsförsäkringen redovisas nedan i avsnitt 15.3.

Hur förslagen förhåller sig till relevanta delar av EU-rätten och Sveriges internationella åtaganden redovisas i avsnitt 14.1.

14.2.2 Uthyrning av arbetstagare

Vilka berörs av regleringen?

Regeringens förslaget rörande lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare berör alla företag som har arbetstagare anställda i syfte att hyra ut dessa (bemanningföretag) till kundföretag och uthyrda arbetstagare i sådana bemanningföretag. Förslagen berör vidare de företag (kundföretag) som hyr in arbetstagare från bemanningföretag.

Enligt uppgifter från Statistiska Centralbyrån för 2018 var cirka 74 000 anställda mellan 16–64 år uthyrda till kundföretag men anställda och avlönade av bemanningföretag (uppgifterna avser uthyrning av anställda, ej egna företagare, till kundföretag, kod 78200, Personaluthyrning enligt SNI2007 och inte arbetsförmedling och rekrytering av personal enligt kod 78100). Av dessa var 37 procent kvinnor och 63 procent män. Enligt uppgifter från Kompetensföretagen, den arbetsgivarorganisation som organiserar bemanningföretag, hade de under 2020 cirka 800 medlemsföretag inom bemanning, omställning och rekrytering. Kompetensföretagen anger att det representerar cirka 70 procent av hela branschen. Det skulle innebära att det 2020 fanns omkring 1 000 bemanningföretag på den svenska arbetsmarknaden. Kompetensföretagen har angett att branschen 2019 sysselsatte omkring 190 900.

Konsekvenser för arbetstagare

Regeringens förslag berör arbetstagare som hyrs ut av ett bemanningföretag till ett kundföretag i sammanlagt mer än 24 månader under en period om 36 månader, dvs. de som är uthyrda under en sammanlagt lång tidsperiod. Det är svårt att uppskatta hur många arbetstagare som kan beröras. Enligt uppgifter från Kompetensföretagen är ett typiskt konsultuppdrag idag 6–18 månader och omkring 16 procent av konsulterna har uppdrag som är längre än 24 månader. Mot denna bakgrund kan det anses vara en mindre del av andelen uthyrda arbetstagare som kan omfattas av förslaget.

De som omfattas kan antas ha en anknytning till kundföretaget. En tillsvidareanställning hos kundföretaget ger en fast anknytning till arbetsplatsen som bl.a. innebär möjlighet att vara med i en eventuell lokal arbetstagarorganisation.

Konsekvenser för företag

Enligt lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare får bemanningföretag inte hindra en arbetstagare att ta anställning hos ett kundföretag som han eller hon utför eller utfört arbete för. *Kompetensföretagen* anger att förslaget är administrativt betungande. Enligt regeringens uppfattning är det för bemanningföretaget i sin egenskap av arbetsgivare redan nödvändigt att behandla olika personuppgifter om sina anställda, dvs. även nödvändigt för att bemanningföretag ska kunna bedriva bemanningsverksamhet. Regeringen bedömer därför att förslaget endast kan komma att ha en mindre betydelse för bemanningföretagens administration. Förslaget innebär i sig inte någon ny behandling av personuppgifter för bemanningföretag. Förslaget bör inte

medföra några större konsekvenser för merparten av svenska bemanningsföretag. De marginella effekter som förslaget kan ha för bemanningsföretag är eventuella kostnadsökningar för att ersätta arbetstagare som antar erbjudande om tillsvidareanställning hos kundföretaget.

För kundföretagen kan förslaget föranleda administrativa kostnader för att upprätta, lagra eller överföra information om inhyrda arbetstagares sammanlagda placeringstiden hos sig. Kostnaderna kan dock förväntas bli marginella jämfört med inhyrningen som sådan. För kundföretag som erbjuder en tillsvidareanställning kan personalkostnaderna öka eller minska beroende på kostnaderna för inhyrningen. För de kundföretag som istället utger en ersättning till arbetstagaren kommer ersättningen att utgöra en extra kostnad. Som anges i avsnitt 12.1 kan förslaget ha särskilda konsekvenser för staten när den agerar som kundföretag med anledning av de särskilda regler som gäller för anställning i staten.

Arbetsmarknadens funktionssätt

Enligt Kompetensföretagens rapport Därför behövs kompetensföretag visar statistik från Statistiska Centralbyrån att kompetensföretagen i högre utsträckning än resten av arbetsmarknaden rekryterar de som har svårare att hitta jobb, dvs. utrikes födda, unga och äldre. Kompetensföretagen har angett att andelen utrikes födda var 28 procent av branschens sysselsatta under 2019. Andelen utrikes födda i Sveriges befolkning är 19 procent. Bland de inhyrda konsulterna är 40 procent under 29 år. Var fjärde konsult kommer direkt från arbetslöshet och var femte direkt från studier. Förslaget förväntas mot den bakgrunden kunna bidra till att ge arbetstagare med en svagare förankring på arbetsmarknaden den starkare förankring som följer med en tillsvidareanställning. De konsekvenser för företag som redogjorts för ovan bedöms inte leda till att arbetsmarknadens övergripande funktionssätt påverkas i övrigt.

Samhällsekonomiska konsekvenser

Även om bemanningsföretag och kundföretag kan komma att påverkas i kostnadshänseende torde förslaget generellt sett ha begränsade samhällsekonomiska konsekvenser. Regeringens förslag kan i någon mån medföra ökat antal tvister, men troligen endast marginellt. Eventuella kostnadseffekter för domstolarna bedöms under alla förhållanden rymmas inom befintliga anslag.

Övriga konsekvenser

Förslaget bedöms inte ha några konsekvenser för jämställdheten mellan kvinnor och män. Det bedöms inte heller ha några nämnvärda regionala effekter, effekter på brottsligheten, det kommunala självstyret eller klimat och miljö. Hur förslaget förhåller sig till relevanta delar av EU-rätten och Sveriges internationella åtaganden redovisas i avsnitt 13.

14.2.3 Konsekvenser för arbetslöshetsförsäkringen

Offentligfinansiella effekter av förslagen

Arbetslöshetsförsäkringen är en omställningsförsäkring som kan ge enskilda ersättning för inkomstbortfall mellan arbeten. Förslaget om att arbetstagarens anställning ska upphöra vid uppsägningstidens utgång, även om uppsägningens är tvistig, innebär således att arbetstagaren blir arbetslös och istället för lön kan ha rätt till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen. Förslagen innebär dock inte att arbetslöshet kan uppstå i fler typer av situationer, dvs. fler har inte rätt till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen som en följd av förslagen.

Den som enligt villkoren i arbetslöshetsförsäkringen anses ha orsakat sin arbetslöshet ska stängas av från ersättning, i normalfallet i 45 ersättningsdagar. En sådan avstängning innebär dock inte ett fränkännande av rätten till ersättning utan kan liknas vid en karenstid. För sökande som inte stängs av från ersättning infaller den första ersättningsdagen tidigare i arbetslösheten, än om avstängning hade skett. Ersättningsperiodens längd berörs inte av förslaget. Förslaget om att sökande i vissa fall inte ska stängas av från ersättning kan därför endast ha marginella effekter för kostnaderna för försäkringen.

Arbetslöshetsförsäkringens funktionssätt

Arbetslöshetsförsäkringen är en omställningsförsäkring och den fungerar även som stabilisator i samhällsekonomin. Förslaget om ändring av bestämmelserna om avstängning i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring bedöms inte påverka försäkringens syfte och funktion. Förslagen bedöms inte heller nämnvärt försämra de arbets sökandes incitament att undvika arbetslöshet.

Rätten till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen påverkas av försäkringens samtliga villkor. Mot den bakgrunden påverkas inte statens utgifter som en direkt följd av förslaget om att avstängning från ersättning i vissa fall inte ska ske. Förslaget saknar exempelvis effekter för sökande som på grund av exempelvis sjukdom eller arbete inte har rätt till ersättning under den tid som en avstängning kunde ha pågått. Förslaget saknar även effekter för sökande som fått avgångsvederlag som beräknats avse den tid som en avstängning kunde ha pågått.

Enligt statistik från Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen hade 340 148 personer ersättning från arbetslöshetsförsäkringen 2020. Under samma period fattade arbetslöshetskassorna beslut om avstängning i endast 22 090 ärenden där den sökande bedömdes ha orsakat sin arbetslöshet. Förslaget om att avstängning inte ska ske i vissa fall avser emellertid situationer där arbetslösheten uppstått som en följd av arbetsgivarens initiativ, dvs. där avstängning i normalfallet inte är motiverat. I vilken omfattning som arbetsgivare framgent kommer att ta sådana initiativ kommer vara en följd av det förändrade anställningsskyddet i dess helhet. Det är inte möjligt att uppskatta omfattningen av de situationer som förslaget kan avse.

Förslaget att en anställning inte längre ska bestå under en tvist om uppsägningens giltighet kan påverka sökandes normalarbetstid under ramtiden. Detta kan medföra att sökande som inte arbetat hela ramtiden får en

lägre ersättning från arbetslöshetsförsäkringen. Det kan även påverka möjligheten att uppfylla ett arbetsvillkor, framför allt för sökande med kortvarig förankring på arbetsmarknaden. Det kan innebära att färre arbetslösa har rätt till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen vilket minskar statens utgifter. Sammantaget bedöms förslagen endast ha marginella effekter för statens totala utgifter för arbetslöshetsförsäkringen. Dessa effekter uppstår som dynamiska följder av förslagen om anställningsskyddet.

Konsekvenser för arbetslöshetsförsäkringens administration

Arbetslöshetsförsäkringen administreras av arbetslöshetskassor vars kostnader och utgifter enligt lagen (1997:239) om arbetslöshetskassor får täckas med inkomster från medlemsavgifter. Förslagets följder för administrationen av försäkringen bedöms därför inte ha några budgetära konsekvenser för staten. Förslaget om ändrade avstängningsregler kan medföra utbildningsbehov hos arbetslöshetskassorna. Förslaget motiverar däremot inga omfattande systemanpassningar. Det bedöms underlätta arbetslöshetskassornas administration av de sökandes rätt till ersättning.

Att anställningen inte längre ska bestå under en tvist om uppsägningens giltighet kan innebära att fler personer blir arbetslösa innan arbetslöshetsförsäkringens arbetsvillkor har uppfyllts. Dessa personer får inte rätt till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen, vilket innebär färre beslut om ersättning från arbetslöshetsförsäkringen men möjligen fler beslut om avslag på ansökan om arbetslöshetsersättning.

Den administrativa bördan påverkas även av att den som fått arbetslöshetsersättning och senare får lön eller ekonomiskt skadestånd som motsvarar lön för samma tid, ska återbetala arbetslöshetsersättningen till arbetslöshetskassan. Som en följd av att anställningen inte består under tvisten kan det komma att ske i fler fall än tidigare vilket kan innebära en administrativ belastning. Enligt statistik från Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen för 2020 fattade arbetslöshetskassorna totalt 119 839 beslut om återbetalning, varav 229 beslut enligt 68 a § lagen om arbetslöshetsförsäkring. Totalt beslutades om återbetalning av ca 199 miljoner kronor, varav 728 984 kronor enligt 68 a §. Myndigheten anger att förslagets effekter för arbetslöshetskassornas administration och kostnader behöver analyseras.

Eftersom senare utbetald lön, avgångsvederlag och ekonomiskt skadestånd som motsvarar lön hanteras som tid med förvärvsarbete inom arbetslöshetsförsäkringen, innebär en sådan senare utbetalning även att arbetslösheten inträder vid en senare tidpunkt än då ersättningen först beräknades. En direkt följd av en sådan utbetalning, och återbetalning av ersättning enligt ovan, är att den sökandes ramtid ändras och att arbetslöshetskassor behöver beräkna en ny ersättning för den sökande. I den nya beräkningen beaktas även de senare utbetalningar som motsvarar lön, vilket sannolikt innebär att den sökandes ersättning blir högre än vad som tidigare fastställdes. Denna uppgift är administrativt betungande för arbetslöshetskassorna och kan komma att ske i fler fall.

I arbetslöshetskassornas hantering av sökandes rätt till ersättning är uppgifter från den sökandes arbetsgivare relevanta, t.ex. uppgifter om en

överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om anställningens upphörande. Förslaget om att en sådan överenskommelse i vissa fall innebär att avstängning från rätten till ersättning inte ska beslutas förenklar arbetslöshetskassans bedömning av frågan om avstängning ska ske när överenskommelser träffats om anställningens upphörande. Det förväntas inte heller uppstå några svårigheter för kassorna att avgöra om det pågår en tvist om en uppsägnings giltighet. Sökanden torde ofta enkelt kunna ge in utredning om att talan har väckts i domstol eller att tvisteförhandlingar pågår utom rätta.

Konsekvenser för arbetslöshetsförsäkringen som omställningsförsäkring

Ersättningen från arbetslöshetsförsäkringen kan enligt nuvarande bestämmelser vara som mest 1 200 kronor per ersättningsdag. Det gäller till den 2 januari 2023 för den som har rätt till ersättning från inkomstbortfallsförsäkringen. Den som har rätt till ersättning från grundförsäkringen kan som mest få 510 kronor per dag. Ersättningen trappas successivt ner under ersättningsperioden för den som omfattas av inkomstbortfallsförsäkringen. Arbetslöshetsförsäkringen innehåller således ekonomiska incitament för att arbeta och för att tiden i arbetslöshet ska vara så kort som möjligt. Förslaget berör inte de allmänna villkoren i arbetslöshetsförsäkringen, sanktionssystemet i övrigt eller regler om uteslutning och fränkännande för sökande som underlåter att informera sin arbetslöshetskassa om uppgifter som kan påverka rätten till ersättning. Sammantaget bedöms förslaget sakna egna effekter för försäkringens grundläggande incitament. Det bidrar till att upprätthålla arbetslöshetsförsäkringens funktion som omställningsförsäkring. Jobbsökaraktiviteten kan visserligen komma att minska men den berörda gruppen är liten i relation till arbetskraften.

Konsekvenser för arbetsmarknadspolitiska program

Den som har arbetslöshetsersättning kan av Arbetsförmedlingen anvisas att delta i ett arbetsmarknadspolitiskt program. En sådan anvisning kan ske när som helst under arbetslösheten. I stället för arbetslöshetsersättning får då den sökande ersättning enligt förordningen (2017:819) om ersättning till deltagare i arbetsmarknadspolitiska insatser. Deltagare i ett arbetsmarknadspolitiskt program kan som en följd av förslagen i fler fall senare komma att få lön eller ekonomiskt skadestånd som kan anses motsvara lön för samma tid som den sökande fått ersättning för programdeltagandet. Det aktualiserar frågan om återbetalning av ersättningen. Förslaget kan öka administrationen hos Försäkringskassan. Eventuella kostnadsökningar för administration bedöms rymmas inom myndighetens förvaltningsanslag.

Konsekvenser för företagen

Vid arbetslöshetskassors handläggning av ärenden om arbetslöshetsersättning inhämtas underlag och uppgifter, bl.a. från den sökandes tidigare arbetsgivare. Sådana uppgifter berör bl.a. den sökandes arbetade tid och orsaken till att en tidigare anställning har upphört. För en arbetsgivare kan medverkan i

arbetslöshetskassans utredning vara administrativt betungande, särskilt för mindre företag. Förslaget bedöms dock inte öka denna administrativa börda i något större avseende.

Konsekvenser för Skatteverket, Kronofogdemyndigheten och domstolarna

Enligt 11 kap. 36 § inkomstskattelagen (1999:1229) redovisas dagpenning från svensk arbetslöshetskassa såsom inkomst av tjänst. Skatteavdrag ska enligt 8 kap. 4 § skatteförfarandelagen (2011:1244) göras av den som betalar ut ersättningen. Enligt 10 kap. 2 § samma lag ska detta göras vid varje tillfälle då utbetalning sker. Avdraget redovisas i arbetsgivardeklarationen på individnivå.

En arbetslöshetskassas beslut om återkrav av utbetald arbetslöshetsersättning avser bruttoersättningen. När återkravet beslutats rättar arbetslöshetskassan arbetsgivardeklarationen för aktuell månad och sänker redovisad bruttoersättning. Det gjorda skatteavdraget påverkas inte av återkravet. Det skatteavdrag som tidigare gjordes på den återkrävda arbetslöshetsersättningen beaktas när den slutliga skatten bestäms. Om kassans beslut om återbetalning avser tidigare inkomstår behöver den sökande begära omprövning av Skatteverkets beslutet om slutlig skatt för det året.

Som tidigare framgått ska den som har fått arbetslöshetsersättning och senare får lön eller ekonomiskt skadestånd som motsvarar lön för samma tid återbetala arbetslöshetsersättningen. Arbetstagare som i dag får lön under uppsägningstvisten kommer fortsättningsvis i stället få arbetslöshetsersättning under tiden som tvisten pågår. Återbetalning av arbetslöshetsersättning kan därmed i framtiden komma att beslutas i fler fall. Detta kan i sin tur medföra att Skatteverket behöver hantera fler ärenden om omprövning av beslut om slutlig skatt för tidigare inkomstår.

Arbetslöshetskassans beslut om återbetalning av arbetslöshetsersättning kan medföra betalningssvårigheter för den enskilde. Arbetslöshetskassan får dra av ett skäligt belopp i avräkning mot det krävda beloppet vid en senare utbetalning av arbetslöshetsersättning, 68 e § lagen om arbetslöshetsförsäkring. Rätten att kvitta gäller även skyldigheten att betala ränta på utestående belopp. Detta är ett effektivt sätt att verkställa återbetalning men full återbetalning kan dröja eftersom endast ett skäligt belopp får avräknas vid varje utbetalning. Kvittning förutsätter även att den sökande får utbetalningar av ersättning från arbetslöshetsförsäkringen.

Arbetslöshetskassans beslut om återbetalning är ingen exekutionstitel. För att Kronofogdemyndigheten ska kunna verkställa återkravet genom löneutmätning behöver arbetslöshetskassan därför ansöka om betalningsföreläggande. Om den sökande bestrider kravet behöver arbetslöshetskassans beslut fastställas av domstol. För år 2019 hade Kronofogdemyndigheten 3 000 ärenden om löneutmätning från arbetslöshetskassor (uppgift i Kronofogdemyndighetens remissvar på SOU 2020:37). Förslaget innebär att antalet beslut om återbetalning kan komma att öka vilket även kan antas gälla antalet ärenden om löneutmätning.

Förslaget kan komma att påverka målstillströmning och kostnader. *Kammarrätten i Stockholm* är tveksam till bedömningen i promemorian att kostnaderna för domstolarna inte kommer att öka med anledning av de förslag

som berör arbetslöshetsförsäkringen. *Domstolsverket* bedömer att förslagen kan medföra en begränsad ökning av antalet mål. Förslaget om undantag från avstängningsreglerna innebär att avstängning från rätt till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen inte ska beslutas i vissa situationer. Antalet överprövningar av beslut om avstängning kan därför antas minska, vilket även Kammarrätten i Stockholm bedömer. Å andra sidan medför förslaget att arbetslöshetskassorna kan komma att besluta om återkrav av arbetslöshetsersättning i fler fall, dvs. då en domstol förklarar att en uppsägning varit ogiltig och den som haft arbetslöshetsersättning därigenom får lön från arbetsgivaren för samma tid. Beslut om återbetalning kan även vara följden av att den som haft arbetslöshetsersättning senare träffar en ekonomisk uppgörelse med en tidigare arbetsgivare för samma tid. Detta kan påverka antalet överprövningar av beslut om återbetalning. Samtidigt kan fler sökanden komma att stå utanför arbetslöshetsförsäkringen om arbetslösheten inträder innan arbetsvillkoret har uppfyllts. Fler sökande kan även komma att medges arbetslöshetsersättning beräknad på en lägre normalarbetstid under ramtiden. Detta kan leda till fler överklaganden av arbetslöshetskassornas beslut om rätten till ersättning. Regeringen bedömer dock att eventuella kostnadsökningar sammantaget ryms inom befintliga förvaltningsanslag.

Konsekvenser för kommunerna

Eftersom fler personer kan antas komma att bli arbetslösa utan att ha uppfyllt ett arbetsvillkor kan förslaget påverka kommunernas kostnader för försörjningsstöd. Det är en följd av att möjligheten att kvarstå i anställning genom att yrka att en uppsägning ska förklaras ogiltig föreslås upphöra. Detta innebär även ett lägre skatteunderlag eftersom arbetstagarens rätt till lön upphör vid uppsägningstidens utgång. Förslaget om undantag från avstängningsreglerna kan medföra att avstängning framgent beslutas i färre fall. Detta kan även påverka arbetstagarorganisationernas försäkringar för kompletterande arbetslöshetsersättning till sina medlemmar. Utbetalningarna från dessa frivilliga inkomstförsäkringar kan därigenom antas öka vilket påverkar den disponibla inkomsten för sökande som har rätt till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen. Sammantaget bedöms dock förslagen kunna underlätta för grupper med en svagare ställning på arbetsmarknaden att få en anställning, vilket kan bidra till att minska kommunernas kostnader för försörjningsstöd.

Övriga konsekvenser

Förslaget om att avstängning från rätten till arbetslöshetsersättning inte ska ske i vissa fall då en överenskommelse om anställningens upphörande har träffats förbättrar tryggheten vid behov av omställning. Det gäller även när den sökande yrkat att domstol ska förklara att en uppsägning varit ogiltig eller frågan är föremål för förhandling. Det gör det enklare för enskilda att bedöma sin ekonomiska situation och förutse sitt försäkringsskydd vid behov av omställning.

Arbetslöshetsförsäkringen har ett ålderskrav på 20 år för att ha rätt till ersättning från grundförsäkringen. Det finns ingen nedre åldersgräns i inkomstbortfallsförsäkringen. Det är främst unga personer som kan antas få svårare att uppfylla arbetsvillkoret i arbetslöshetsförsäkringen och därför sakna skydd vid arbetslöshet. Detta är en följd av förslaget att den som yrkar att en uppsägning ska förklaras ogiltig inte ska kvarstå i anställning under tvistetiden. Av samma skäl kan personer i denna grupp som kunnat uppfylla arbetsvillkoret antas komma att ha kortare tid med arbete under ramtiden. Detta kan medföra en lägre ersättning från arbetslöshetsförsäkringen.

Äldre arbetstagare har ofta en starkare förankring på arbetsmarknaden än yngre åldersgrupper. Förslaget bedöms inte ha några särskilda konsekvenser för äldre sökande över 60 år. Förslaget bedöms inte heller få några särskilda konsekvenser för personer med funktionsnedsättning.

Arbetslöshetsförsäkringen är könsneutral vilket även gäller förslaget om undantag från avstängningsreglerna. Förslaget bedöms inte ha några konsekvenser för jämställdhet mellan kvinnor och män. Det bedöms inte heller få några regionala effekter, effekter på brottsligheten, det kommunala självstyret eller klimat och miljö. Hur förslaget förhåller sig till relevanta delar av EU-rätten och Sveriges internationella åtaganden redovisas i avsnitt 13.

15 Författningskommentar

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

2 § Om det i en annan lag eller i en förordning som har meddelats med stöd av en lag finns särskilda föreskrifter som avviker från denna lag, ska dessa föreskrifter gälla.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.2.

Paragrafen ändras genom att bestämmelserna i andra–femte styckena i den nuvarande lydelsen har flyttats till de nya 2 a–2 d §§. Kvar i paragrafen finns bara första stycket i den nuvarande lydelsen.

2 a § *Ett avtal är ogiltigt i den mån det*

- 1. upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag, om inte något annat följer av 2 b §, eller*
- 2. avviker från 7 § första eller andra stycket, om inte något annat följer av 2 c §.*

Förslaget behandlas i avsnitt 6.2.

Paragrafen är ny, men innehållet motsvarar delvis 2 § andra stycket i den nuvarande lydelsen.

Paragrafen reglerar i vilken mån avtal med avvikelser från lagens bestämmelser är ogiltiga. Enligt *första punkten* är ett avtal ogiltigt i den mån det upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt lagen, om inte något annat följer av 2 b § eller andra punkten. Enligt *andra punkten* är ett avtal ogiltigt i den mån det avviker från 7 § första eller andra stycket, om inte något annat följer av 2 c §. Till skillnad från första punkten, är det enligt den andra punkten möjligt att göra avvikelser också till nackdel för arbetstagarnas rättigheter.

2 b § *Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 5 §, 6 § andra och tredje styckena, 7 a, 7 b, 22, 25–27 och 33 d §§. Om avtalet inte har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, krävs dock att det mellan parterna i andra frågor gäller ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en sådan organisation eller att ett sådant kollektivavtal tillfälligt inte gäller. Under samma förutsättning är det också tillåtet att genom ett kollektivavtal bestämma den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 §.*

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det även göras avvikelser från 4 a, 11, 15, 21, 28, 32, 33 a, 33 b, 40 och 41 §§. Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal göra avvikelser

1. från 6 b–e §§, under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av

– rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter, i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794, eller

– Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, i den ursprungliga lydelsen,

2. från 30 a §, när det gäller besked enligt 15 §,

3. från 30, 30 a och 31 §§, när det gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter,

4. från 4 § andra stycket när det gäller hur ett anställningsavtal som gäller tills vidare kan upphöra vid den tidpunkt som anges i 32 a §, och

5. från 6 § första stycket, 6 h och 6 i §§ under förutsättning att avtalet respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152, i den ursprungliga lydelsen.

Avtal om avvikelser från 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av andra stycket har träffats för verksamhetsområdet ska tillämpas.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.2.

Paragrafen är ny men innehållet motsvarar 2 § tredje–femte styckena i den nuvarande lydelsen. En ändring har gjorts i första stycket genom att 7 a och b §§ har lagts till i uppräknigen av paragrafer som är dispositiva.

2 c § Genom eller med stöd av ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 7 § första stycket när det gäller vad som ska anses utgöra sakliga skäl eller andra stycket om omplacering under förutsättning att avtalet på arbetstagsidan har slutits av en sådan sammanslutning av centrala arbetstagarorganisationer som avses i 6 § tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

En överträdelse av en bestämmelse i ett kollektivavtal enligt första stycket som har trätt i lagens ställe ska anses utgöra en överträdelse av lagen.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.2.

Paragrafen, som är ny, reglerar i första stycket giltigheten av avtal om avvikelse från bestämmelserna om vad som ska anses utgöra sakliga skäl och omplacering i 7 § första och andra styckena. Ett sådant avtal är giltigt endast under vissa förutsättningar. En grundläggande förutsättning är att avvikelsen har gjorts genom ett kollektivavtal. Avvikelser i ett individuellt anställningsavtal är aldrig giltiga. Dessutom ska avvikelsen ha skett genom eller med stöd av ett kollektivavtal som på arbetstagsidan har slutits av en sådan sammanslutning av centrala arbetstagarorganisationer som avses i 6 § tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Ett avtal med avvikelse från 7 § första eller andra stycket som inte uppfyller dessa krav är alltså ogiltigt i den delen. Vad gäller avvikelser från 7 § första stycket om vad som ska anges utgöra sakliga skäl för uppsägning innebär bestämmelsen att det inte går att helt avtala bort kravet på sakliga skäl. Innehållet kan dock förändras genom reglering i kollektivavtal under förutsättning att förändringen inte strider mot de EU-regler och internationella åtaganden som finns till skydd mot osakliga uppsägningar. Enligt EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna har varje arbetstagare rätt till skydd mot uppsägning utan saklig grund i enlighet med unionsrätten samt nationell lagstiftning och praxis. I Europarådets sociala stadga anges att alla arbetstagare har rätt att inte bli uppsagda utan giltigt skäl som har samband med deras duglighet eller uppförande eller som har sin grund i de krav som verksamheten ställer i företaget eller förvaltningen. ILO-konventionen (nr 158) om uppsägning

av anställningsavtal har en likalydande bestämmelse där en rad uppräknade omständigheter inte ska utgöra giltigt skäl för uppsägning, bl.a. medlemskap i en facklig organisation, kön, religion eller politisk uppfattning. EU-reglerna och de internationella åtagandena sätter med andra ord en nedre gräns för vad som kan anses utgöra sakliga skäl för uppsägning.

Att kollektivavtalet har slutits av en sådan sammanslutning av centrala arbetstagarorganisationer betyder att det på arbetstagsidan ska vara fråga om en överordnad sammanslutning som har till uppgift att företräda sina medlemsförbund i förhållande till motparter. Med centrala arbetstagarorganisationer avses definitionen som anges i 6 § andra stycket medbestämmandelagen och som anger att bestämmelser som avser arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation gäller i tillämpliga delar sammanslutning av flera sådana organisationer. Exempel på sammanslutningar av centrala arbetstagarorganisationer är LO och förhandlingsorganisationen PTK. Vad gäller innebörden av 6 § tredje stycket medbestämmandelagen så överfördes den bestämmelsen med vissa redaktionella ändringar till medbestämmandelagen från 1928 års kollektivavtalslag. Av propositionen till medbestämmandelagen framgår att syftet med föreskrifterna är att möjliggöra, att de regler i medbestämmandelagen som är avfattade att gälla för självständiga och fristående organisationer och deras medlemmar ska bli tillämpliga även vid sådana mera utvecklade organisationsförhållanden där flera organisationer är sammanslutna till en gemensam organisation av övergripande natur, se proposition med förslag till arbetsrättsreform m. m (prop. 1975/76:105 s. 342). I sådana fall ska de regler i lagen, som tar sikte på arbetsgivarorganisation eller arbetstagarorganisation gälla för den övergripande organisationen och de regler som är avfattade att äga tillämplighet på organisationsmedlemmar, gälla för såväl de anslutna organisationerna som deras medlemmar. Som ett exempel på följderna pekas på hur ett kollektivavtal som träffas av en övergripande organisation blir bindande, förutom för den avtalsslutande organisationen själv, både för anslutna organisationer och för deras medlemmar.

Sådana sammanslutningar ska alltså uppfylla kravet i 6 § första stycket medbestämmandelagen, dvs. sammanslutningarna ska enligt sina stadgar ha till uppgift att i förhandlingar företräda sina medlemmar gentemot motparter. Av detta följer att det rör sig om sammanslutningar som för sina medlemmars, dvs. arbetsgivare- eller arbetstagarförbunds, räkning har till uppgift att förhandla och teckna kollektivavtal.

Ett kollektivavtal som träffas på den nivå som avses i 6 § tredje stycket medbestämmandelagen binder sammanslutningarnas medlemsförbund. Kollektivavtalet binder också enskilda medlemmar i förbunden. Detta följer av 6 § tredje stycket och 26 § medbestämmandelagen. Detta står inte i motsättning till det faktum att de överenskommelser på arbetsmarknaden som har träffats på denna högsta nivå nästan undantagslöst konstrueras på ett sådant sätt att de endast binder sammanslutningen direkt och medlemsförbunden först efter antagande i särskild ordning. Det gäller exempelvis Huvudavtalet mellan SAF och LO, Saltsjöbadsavtalet, och Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal mellan Svenskt Näringsliv och PTK. Att dessa avtal inte omedelbart binder samtliga medlemsförbund beror på att avtalen är utformade på sådant sätt.

Någon möjlighet för sammanslutningen att i kollektivavtalet delegera till en underordnad organisation att träffa kollektivavtal med avvikelser från 7 § första eller andra styckena föreligger inte. Det är inte heller tillräckligt att ett kollektivavtal på förbunds nivå i efterhand har godkänts av sammanslutningen. I dessa avseenden finns en skillnad i jämförelse med regleringen i 2 b § första och andra styckena där delegation och godkännande i efterhand är möjligt.

Bestämmelsen innebär att även förbund som inte är medlemmar i den sammanslutning som ingått kollektivavtalet med avvikelser från 7 § första och andra styckena under vissa förutsättningar kan anta kollektivavtalet. Detta gäller även om förbundet ingår i en annan sammanslutning. För att ett sådant avtal om antagande ska vara giltigt krävs dock – utöver att avtalet ska ha identiskt innehåll med sammanslutningens avtal – ett uttryckligt stöd i det kollektivavtal som förbundet vill ansluta sig till eller ett uttryckligt godkännande på förhand av samtliga parter i det kollektivavtal som förbundet vill ansluta sig till.

Vidare innebär regleringen ingen begränsning av möjligheten att ingå ett hängavtal som hänvisar till det förbundsavtal som innefattar sammanslutningens kollektivavtal. Någon möjlighet finns inte för en arbetstagarorganisation på förbunds nivå eller lokal nivå att med giltig verkan ingå kollektivavtal om andra avvikelser än de som fastställts i sammanslutningens avtal.

Bestämmelserna om sakliga skäl för uppsägning blir inte dispositiva för arbetstagare med statlig anställning. Av 12 kap. 7 § regeringsformen framgår att grundläggande bestämmelser om statligt anställdas rättsställning i andra hänseenden än de som berörs i regeringsformen ska meddelas i lag. Detta innebär att avvikelser från 7 § första och andra styckena anställningsskyddslagen inte kan göras genom avtal för statligt anställda.

I *andra stycket* regleras att en överträdelse av en bestämmelse i ett kollektivavtal enligt första stycket som har trätt i lagens ställe ska anses utgöra en överträdelse av lagen. Detta innebär att om det uppstår en tvist om huruvida det förelegat sakliga skäl för uppsägning eller om omplacering varit giltig ska anställningsskyddslagens bestämmelser tillämpas oavsett om frågan regleras i lagen eller kollektivavtal. Det handlar bl.a. om bestämmelser gällande preskriptionsfrister, ogiltigförklarande av uppsägning, skadestånd eller andra förfaranderegler. Anställningsskyddslagen är speciallag i förhållande till medbestämmandelagen. Beträffande förhandling, preskription och skadestånd blir därför anställningsskyddslagens regler tillämpliga i stället för medbestämmandelagens bestämmelser. Detta innebär att allmänt skadestånd till avtalsparterna eller den enskilde inte kan utgå för kollektivavtalsbrott.

2 d § En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt 2 b § första eller andra stycket eller 2 c § första stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalslutande arbetstagarorganisationen men som sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.2.

Paragrafen motsvarar i huvudsak 2 § sjätte stycket i den nuvarande lydelsen. En följdändring har gjorts med anledning av den nya regeln i 2 c §. En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt 2 b § första eller andra stycket eller 2 c § får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalssslutande arbetstagarorganisationen, om arbetstagarna sysselsätts i arbete som avses med avtalet. När det gäller kollektivavtal enligt 2 b § första eller andra stycket innebär detta ingen ändring i sak. Det nya är att arbetsgivaren även får tillämpa kollektivavtal enligt 2 c § på arbetstagare som inte är medlemmar.

3 § Vid tillämpning av 5 a, 6 h, 7 a, 11, 15, 22, 25, 26 och 39 §§ gäller följande särskilda bestämmelser om beräkning av anställningstid:

1. En arbetstagare som byter anställning genom att övergå från en arbetsgivare till en annan får i den senare anställningen tillgodoräkna sig också tiden i den förra, om arbetsgivarna vid tidpunkten för övergången tillhör samma koncern.

2. En arbetstagare som byter anställning i samband med att ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan övergång som omfattas av 6 b § får tillgodoräkna sig tiden hos den förra arbetsgivaren när anställningstid ska beräknas hos den senare. Detta gäller även vid byte av anställning i samband med konkurs.

3. Om det sker flera sådana byten av anställning som avses i 1–2, får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

Om en arbetstagare har haft tre eller flera särskilda visstidsanställningar enligt 5 § första stycket 1 hos samma arbetsgivare under en och samma kalendermånad, ska även tiden mellan anställningarna räknas som anställningstid vid tillämpning av 5 a, 7 a, 15, 25 och 26 §§.

Arbetstagare som har fått återanställning enligt 25 § ska anses ha uppnått den anställningstid som krävs för besked enligt 15 § och företrädesrätt enligt 25 §.

Förslaget behandlas i avsnitt 10.1.

Paragrafen innehåller särskilda bestämmelser om beräkning av arbetstagaransställningstid. Ändringen i *första stycket* innebär att 7 a § har lagts till i uppräknningen av paragrafer. De särskilda bestämmelserna om beräkning av anställningstid i punkterna 1–3 ska alltså gälla även vid tillämpningen av 7 a § om turordning vid omreglering av sysselsättningsgrad.

Andra stycket, som är nytt, avser det fallet att arbetstagaren har haft tre eller flera särskilda visstidsanställningar enligt 5 § första stycket 1 hos samma arbetsgivare under en och samma kalendermånad. Med månad menas här inte en godtycklig månadslång period, exempelvis tidsperioden mellan den 18 februari och den 18 mars, utan den tidsperiod som löper från och med den första dagen till och med den sista dagen i en viss månad, exempelvis april. Minst tre särskilda visstidsanställningar ska alltså ha påbörjats eller avslutats hos samma arbetsgivare inom en och samma kalendermånad. Om så är fallet, ska även tiden mellan dessa anställningar räknas som anställningstid i särskild visstidsanställning vid tillämpningen av de uppräknade paragraferna. Paragraferna är desamma som räknas upp i första stycket med undantag för 11, 22 och 39 §§.

Att arbetstagaren kan ha haft andra anställningar mellan de särskilda visstidsanställningarna saknar betydelse vid bestämmelsens tillämpning. Bestämmelsen gäller även om arbetstagaren under tiden mellan de

särskilda visstidsanställningarna har haft en eller flera anställningar i annan form hos samma arbetsgivare eller anställningar hos en annan arbetsgivare. Om arbetstagaren exempelvis hos samma arbetsgivare har haft tre särskilda visstidsanställningar och mellan två av dessa ett kortvarigt vikariat, ska tiden mellan de särskilda visstidsanställningarna räknas som anställningstid i särskild visstidsanställning och tiden i vikariat som anställningstid i vikariat. Anställningstiden i vikariat räknas inte in i anställningstiden i särskild visstidsanställning i dessa fall.

Det bör observeras att den nya bestämmelsen endast är en bestämmelse om beräkning av anställningstid vid tillämpningen av vissa andra paragrafer i lagen där anställningstiden har betydelse. Att arbetstagaren enligt den nya regeln får tillgodogöra sig tid mellan anställningar som anställningstid innebär alltså inte att arbetstagaren i några andra avseenden ska anses ha varit anställd under den tiden.

Anställningsavtalet

4 a § *Anställningsavtal gäller på heltid, om inte något annat har avtalats.*

Om anställningsavtalet inte gäller på heltid, ska arbetsgivaren på arbetstagarens begäran skriftligen ange skälet till detta. Informationen ska lämnas inom tre veckor från det att begäran framställts.

Förslaget behandlas i avsnitt 11.1.

Paragrafen, som är ny, reglerar i *första stycket* att anställningsavtal gäller på heltid, om något annat inte har avtalats.

Den nya regeln om heltid begränsar inte avtalsfriheten. De som ingår ett anställningsavtal är även fortsättningsvis fria att avtala om vilken sysselsättningsgrad som ska gälla för anställningen. Någon rätt att kräva en heltidsanställning följer inte av paragrafen. Regeln innebär emellertid att anställningsavtalet ska anses gälla på heltid, om arbetsgivaren och arbetstagaren är oense om vad som gäller. Att heltidspresumtionen bör gälla för alla anställningsavtal när någonting annat inte är avtalat innebär att oklarheter om vad avtalsparterna kommit överens om går ut över den part som gör gällande något annat än heltid. Presumtion om heltid gäller alltså om inte något annat motbevisas.

Det finns ingen lag som fastställer att heltid motsvarar ett visst antal timmar per dag eller vecka. Vad som vid en tvist, t.ex. en lönetvist, ska anses vara heltid i ett enskilt fall får därför avgöras efter vad som är avtalat mellan parterna. Vid oklarhet om anställningsavtalets innebörd får frågan avgöras genom vanliga principer för bevisvärdering och avtalstolkning. Ett kollektivavtal för branschen eller vad som är brukligt kan få betydelse för bedömningen.

I *andra stycket* regleras att en arbetstagare som anställts med en annan sysselsättningsgrad än heltid har rätt att få information från arbetsgivaren om skälet för detta. Skyldigheten för arbetsgivaren att informera gäller bara på arbetstagarens begäran. Informationen ska vara skriftlig och lämnas inom tre veckor från det att begäran framställts.

5 § Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

1. för *särskild* visstidsanställning,
2. för vikariat, *eller*
3. för säsongarbete.

En arbetsgivare får dock inte anställa en arbetstagare för vikariat i syfte att kringgå arbetstagarens rätt enligt 3 § andra stycket.

Förslaget behandlas i avsnitt 10.1.

Paragrafen anger i vilka fall som avtal om tidsbegränsad anställning får träffas, bortsett från provanställning som regleras i 6 §. Ändringen i *första stycket* innebär att allmän visstidsanställning i första punkten har ersatts med särskild visstidsanställning. Liksom var fallet med allmän visstidsanställning får avtal för särskild visstidsanställning ingås utan att arbetsgivaren behöver ange någon objektivt konstaterbar grund för att tidsbegränsa anställningen. Det finns inte heller något krav på att det arbete som ska utföras är tillfälligt till sin natur. Särskild visstidsanställning skiljer sig på det sättet från vikariat och säsongsanställning. Användningen av särskild visstidsanställning begränsas dock av bestämmelserna i 5 a § om övergång till tillsvidareanställning.

I ett nytt *andra stycke* föreskrivs ett undantag från möjligheten att avtala om vikariat. En arbetsgivare får inte anställa en arbetstagare för vikariat i syfte att kringgå den regel om beräkning av anställningstid i 3 § andra stycket som ger arbetstagaren rätt att få räkna tiden mellan särskilda visstidsanställningar som anställningstid. Det ska handla om ett kringgående med ett bevisat syfte och som kan styrkas. Åtgärden behöver dessutom framstå som otillbörlig i det enskilda fallet, se AD 1986 nr 50.

Regeln är en ordningsföreskrift. Om arbetsgivaren bryter mot regeln blir arbetsgivaren enligt 38 § skyldig att betala skadestånd för den kränkning som lagbrottet innebär. Någon annan sanktion blir inte aktuell. En överträdelse av regeln påverkar i och för sig inte tillämpningen av 3 § andra stycket. Någon rätt för arbetstagaren att tillgodoräkna sig ytterligare anställningstid följer alltså inte av arbetsgivarens brott mot 5 § andra stycket. Att arbetsgivarens syfte med vikariatet varit att kringgå regeln om beräkning av anställningstid medför heller ingen rätt för arbetstagaren att få en domstols förklaring att anställningsavtalet ska gälla tills vidare enligt 36 §.

5 a § En *särskild visstidsanställning* övergår till en tillsvidareanställning när *arbetstagaren* har varit anställd hos arbetsgivaren i *särskild visstidsanställning* i sammanlagt mer än *tolv månader*

1. under en femårsperiod, eller

2. under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren i form av *särskild visstidsanställning*, vikariat eller säsongsarbete och anställningarna följt på varandra.

En anställning har följt på en annan om den tillträtts inom sex månader från den föregående anställningens slutdag.

Ett vikariat övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod.

Förslaget behandlas i avsnitt 10.1.

Paragrafen innebär att en tidsbegränsad anställning under vissa förutsättningar kan omvandlas till en tillsvidareanställning. Ändringen i *första stycket* innebär att en särskild visstidsanställning kan omvandlas till en tillsvidareanställning i två fall. I det första fallet, som regleras i *första punkten*, har arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren i särskild

visstidsanställning i sådan omfattning att den sammanlagda anställningstiden överstiger tolv månader under en femårsperiod. I det andra fallet, som regleras i *andra punkten*, har arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren i särskild visstidsanställning i sådan omfattning att den sammanlagda anställningstiden överstiger tolv månader. Till skillnad från första punkten gäller här ingen tidsram på fem år. I stället är det avgörande om anställningstiden i särskild visstidsanställning överstiger tolv månader under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren i form av särskild visstidsanställning, vikariat eller säsongarbete och anställningarna följt på varandra. I jämförelse med vad som tidigare gällt för allmän visstidsanställning är den enda skillnaden att tiden för övergång till tillsvidareanställning förkortats från två år till tolv månader. Med begreppet månad avses en normalmånad på 30 dagar, se proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m. (prop. 1973:129 s. 248).

6 c § En arbetsgivare ska lämna skriftlig information till en arbetstagare om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet.

Informationen ska innehålla åtminstone följande uppgifter:

1. arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplats eller, om det inte finns någon fast eller huvudsaklig arbetsplats, uppgift om att arbetet ska utföras på olika platser eller att arbetstagaren själv får bestämma sin arbetsplats,

2. en kort specificering eller beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter och yrkesbenämning eller tjänstetitel,

3. om anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid eller om den är provanställning, samt

a) vid anställning tills vidare: de uppsägningstider som gäller,

b) vid anställning för begränsad tid: anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen ska upphöra och *om anställningen avser särskild visstidsanställning, vikariat eller säsongarbete*,

c) vid provanställning: provotidens längd och eventuella villkor för provanställningen,

4. begynnelselön och andra löneförmåner, som ska anges separat, och hur ofta och på vilket sätt lönen ska betalas ut,

5. längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka eller, om detta inte går att fastställa på grund av hur arbetsgivaren förlägger arbetstiden, uppgift om anställningens arbetstidsmätt på annat sätt,

6. vad som ska gälla för övertids- eller mertidsarbete och ersättning för sådant arbete, i förekommande fall,

7. minsta tidsfrist för besked om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning samt i förekommande fall

a) att förläggningen kommer att variera mellan olika klockslag och dagar,

b) regler för skiftbyte,

8. i fråga om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag: uppgift om kundföretagens namn och adress,

9. uppgift om rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren, i förekommande fall,

10. längden på arbetstagarens betalda semester,

11. de bestämmelser som arbetsgivaren och arbetstagaren ska följa när någon av dem vill avsluta anställningsförhållandet,

12. att arbetsgivaravgifter betalas till staten samt uppgift om det skydd för social trygghet som tillhandahålls av arbetsgivaren, och

13. tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

Information enligt första stycket och andra stycket 1–7 ska lämnas så snart som möjligt, dock senast den sjunde kalenderdagen efter det att arbetstagaren har börjat arbeta. *Information enligt andra stycket 3 b ska oavsett anställningstidens längd lämnas i samband med att anställningen ingås när anställningen avser särskild visstidsanställning.* Information enligt andra stycket 8 ska lämnas så snart informationen är känd. Information enligt andra stycket 9–13 ska lämnas senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta. Vissa uppgifter får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor. Det gäller uppgifterna i

1. andra stycket 3 a,
2. andra stycket 3 b i fråga om förutsättningar för anställningens upphörande,
3. andra stycket 5 i fråga om uppgifter om längd på en normal arbetsdag eller arbetsvecka, och
4. andra stycket 3 c, 4, 6, 7 b och 9–12.

Förslaget behandlas i avsnitt 10.1.

Paragrafen har ändrats i *andra stycket 3 b* med innebörden att om en anställning gäller för begränsad tid så ska arbetsgivaren informera om anställningen avser särskild visstidsanställning, vikariat eller säsongarbete. Paragrafens *tredje stycke* har även ändrats, med innebörden att när avtal för särskild visstidsanställning träffas ska arbetsgivaren skriftligen upplysa arbetstagaren om att han eller hon anställs i den anställningsformen. Informationen ska ges i samband med att avtalet ingås och oavsett anställningstidens längd. Tidsfristen om att informationen ska lämnas så snart som möjligt, dock senast den sjunde kalenderdagen efter det att arbetstagaren börjat arbeta, gäller alltså inte. Att informationen ska ges i samband med att avtalet ingås innebär att arbetsgivaren som utgångspunkt ska informera arbetstagaren om att denne anställs i särskild visstidsanställning när avtalet ingås. Det kan dock finnas omständigheter som medför att den nya skriftliga informationen kan lämnas först någon eller några dagar efter att anställningen ingåtts.

När informationen har lämnats enligt tredje stycket har arbetsgivaren fullgjort den skyldighet som anges i andra stycket 3 b om att informera om vilken form av tidsbegränsad anställning som anställningen avser. I övrigt påverkas inte arbetsgivarens skyldighet att ge information enligt första och andra styckena.

Bestämmelsen i tredje stycket är en ordningsföreskrift. Avtalets giltighet påverkas inte av om upplysningen lämnas eller inte. Om arbetsgivaren bryter mot bestämmelsen, blir arbetsgivaren enligt 38 § skyldig att betala skadestånd för den kränkning som lagbrottet innebär. Någon annan sanktion blir inte aktuell.

Uppsägning från arbetsgivarens sida

7 § Uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl. *Sakliga skäl kan vara arbetsbrist eller förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen.*

En uppsägning är inte grundad på sakliga skäl om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. *Om arbetsgivaren tidigare har berett arbetstagaren annat arbete hos sig på grund av förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, ska arbetsgivaren anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet, om det inte finns särskilda skäl.*

Vid en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som sägs i 6 b § *ska* övergången i sig inte utgöra *sakliga skäl* för att säga upp arbetstagaren. Detta förbud *ska* dock inte hindra uppsägningar som sker av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl där förändringar i arbetsstyrkan ingår.

Om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, får den inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt 30 § eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för uppsägningen. Arbetsgivaren får dock grunda uppsägningen enbart på omständigheter som *arbetsgivaren* har känt till mer än två månader, om tidsöverdraget berott på att *arbetsgivaren* på arbetstagarens begäran eller med *arbetstagarens* medgivande dröjt med underrättelsen eller uppsägningen eller om det finns synnerliga skäl för att *åberopa* omständigheterna.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.1.

I paragrafen regleras vad som krävs för uppsägning från arbetsgivarens sida. Paragrafen har ändrats genom att begreppet saklig grund har ersatts av sakliga skäl i första–tredje styckena. En upplysning har också lagts till i *första stycket* om att sakliga skäl kan vara arbetsbrist eller förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen.

Någon ändrad innebörd av arbetsbrist som grund för uppsägning är inte avsedd. När det däremot gäller uppsägning av personliga skäl innebär ändringarna att det på det sätt som sägs i det följande ska bli förändringar i förhållande till den nuvarande ordningen. Det övergripande syftet med dessa ändringar är att det för såväl arbetsgivare som arbetstagare i så hög grad som möjligt ska gå att förutse vad som krävs för att sakliga skäl för uppsägning ska föreligga.

Liksom är fallet med saklig grund ska frågan om sakliga skäl avgöras med utgångspunkt från om det föreligger ett tillräckligt allvarligt brott mot förpliktelserna enligt anställningsavtalet eller inte. Det avgörande för frågan om sakliga skäl föreligger är alltså om den anställde på ett allvarligt sätt brutit mot anställningsavtalet och om den anställde insett eller bort inse detta. Avgörandet ska grunda sig på en helhetsbedömning av samtliga relevanta omständigheter.

Vid helhetsbedömningen ska arbetstagarens personliga förhållanden, exempelvis ålder, sjukdom eller funktionsnedsättning, vägas in liksom hur arbetsgivaren har agerat i det enskilda fallet och i arbetsmiljöhänseende. Även bakgrunden och orsaken till de omständigheter som läggs arbetstagaren till last ska beaktas i bedömningen.

Sammanfattningsvis är ingen ändring av gällande rätt avsedd i fråga om vad som enligt denna helhetsbedömning ska anses utgöra ett tillräckligt allvarligt åsidosättande av arbetstagarens förpliktelser enligt anställningsavtalet för att en uppsägning av personliga skäl ska vara motiverad. Bedömningen ska ske utifrån lagförarbeten, rättspraxis från Arbetsdomstolen och andra rättskällor.

Om det vid helhetsbedömningen utifrån omständigheterna vid uppsägningstillfället har konstaterats att arbetstagaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden, ska det dock inte göras någon avvägning mot arbetstagarens personliga intresse av att få behålla anställningen. Det ska exempelvis inte beaktas att han eller hon har en stor försörjningsbörd eller att arbetsmarknaden är sådan att han eller hon på grund av personliga

förhållanden kan ha svårt att hitta en ny anställning. I den situationen ska det inte heller göras någon prognos om huruvida arbetstagaren i framtiden kan tänkas komma att åsidosätta sina skyldigheter i anställningen eller inte.

Inom ramen för helhetsbedömningen kvarstår det principiella kravet på vidtagande av mindre ingripande åtgärder som tidigare uppställts rörande saklig grund i form av personliga skäl och som utvecklats i förarbeten och rättspraxis. Med mindre ingripande åtgärder avses exempelvis stödande åtgärder, tillrättavisningar, varning om att anställningen är i fara och omplacering.

I förhållande till den rättstillämpning som sker i dag kan det hittills sagda antas medföra en ökad fokusering på frågan om arbetstagaren har gjort sig skyldig till ett tillräckligt allvarligt åsidosättande av sina skyldigheter enligt anställningsavtalet och vad han eller hon har insett om detta där frågan om arbetstagarens insikt är relevant. Den ändrade inriktningen på prövningen som detta innebär skapar ökad förutsebarhet och stämmer överens med det övergripande syftet med lagändringen.

I *andra stycket* har ett tillägg gjorts som innebär att om arbetsgivaren tidigare har berett arbetstagaren annat arbete hos sig på grund av förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, ska arbetsgivaren anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet. Detta gäller dock inte om särskilda skäl föreligger.

När det gäller innebörden av arbetsgivarens omplaceringsskyldighet är avsikten med lagändringen i *andra stycket* att följande ska gälla. Om arbetsgivaren tidigare har genomfört eller erbjudit en omplacering i enlighet med 7 § *andra stycket*, ska arbetsgivaren som utgångspunkt anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet. Omplaceringen kan ha skett såväl inom som utom ramen för anställningen. Det avgörande är att arbetstagaren har fått klart för sig att erbjudandet lämnats för att undvika en uppsägning enligt 7 § *andra stycket*. Om arbetstagaren även fortsättningsvis eller återigen gör sig skyldig till brott mot anställningsavtalet av sådan allvarlig karaktär att avtalsbrottet kan läggas till grund för en uppsägning, ska arbetsgivaren normalt inte behöva erbjuda ytterligare en omplacering. Detta gäller dock inte om särskilda skäl föreligger. Det handlar dock inte om en fri skälighetsbedömning utan utgångspunkten är att det inte krävs en ny omplacering med mindre än att särskilda skäl talar för det. Särskilda skäl kan vara om en längre tid förflutit sedan den första omplacering Det är inte möjligt att generellt fastställa vad som avses med att en längre tid förflutit. Bedömningen bör i stället vara beroende av omständigheterna i de enskilda fallen och avgöras efter en skälighetsbedömning. Arbetsdomstolens praxis vad avser efter vilken tid en tidigare varning om att anställningen är i fara vid ett senare uppsägningsförfarande helt saknar betydelse kan dock ge viss ledning vid bedömningen.

Avseende situationen där en arbetstagare för första gången gör sig skyldig till ett brott mot anställningsavtalets förpliktelser och en omplacering enligt 7 § *andra stycket* aktualiseras ska nuvarande rättsläge bevaras. Ändringen i *andra stycket* får verkan avseende den situationen att arbetstagaren, efter att arbetsgivaren uppfyllt sin omplaceringsskyldighet, även fortsättningsvis eller på nytt gör sig skyldig till ett tillräckligt allvarligt brott mot förpliktelserna enligt anställningsavtalet.

Grundläggande förutsättningar för en sådan skyldighet är att det funnits lediga tjänster som arbetstagaren haft tillräckliga kvalifikationer för, samt att det framstår som övervägande sannolikt att omplaceringen hade avhjälpt det beteende som läggs arbetstagaren till last.

Som huvudregel vid uppsägning av personliga skäl ska alltså gälla, om det över huvud taget är skäligt att kräva omplacering, att omplacering enligt 7 § andra stycket bara behöver ske en gång. Finns det delade meningar om en omplacering tidigare har gjorts eller inte enligt andra stycket, har arbetsgivaren bevisbördan, se AD 1980 nr 133. Vid tvist om ytterligare omplacering borde ha gjorts på grund av särskilda skäl är det dock arbetstagaren som har att åberopa detta och styrka att sådana omständigheter föreligger. Utöver detta är det arbetstagaren som bland annat har bevisbördan för att det funnits lediga tjänster som arbetstagaren haft tillräckliga kvalifikationer för samt för att styrka sådana omständigheter som gör att det framstår som övervägande sannolikt att omplaceringen hade avhjälpt det agerande som läggs arbetstagaren till last. Om det föreligger särskilda skäl för ytterligare omplacering, ska bevisbördan precis som enligt nuvarande regelverk ligga på arbetsgivaren.

7 a § Vid en omorganisation som på en och samma driftsenhet innebär att en eller flera arbetstagare, vars arbetsuppgifter är lika, ska erbjudas omplacering enligt 7 § andra stycket till nytt arbete som bara innebär sänkt sysselsättningsgrad, ska arbetsgivaren iakttä följande turordningsregler bland de arbetstagare som har högre sysselsättningsgrad än den lägsta som avses att erbjudas:

- 1. Arbetstagare med kortare anställningstid ska erbjudas omplacering före arbetstagare med längre anställningstid.*
- 2. Erbjudande med lägre sysselsättningsgrad ska lämnas före erbjudande med högre sysselsättningsgrad.*

Förslaget behandlas i avsnitt 9.1.

Paragrafen, som är ny, innebär att ett eller flera erbjudanden om omplacering enligt 7 § andra stycket under vissa förutsättningar måste lämnas i turordning. En första förutsättning är att erbjudandet lämnas vid en omorganisation. Erbjudandet ska alltså vara föranlett av organisatoriska skäl och inte ha sin bakgrund i en arbetstagares personliga förhållanden. Situationen ska också vara den att arbetsgivaren beslutat att genomföra en omorganisation som på en och samma driftsenhet innebär att en eller flera arbetstagares sysselsättningsgrad ska sänkas. Det ska alltså vara fråga om en arbetsbristsituation. Det är i och för sig tillräckligt att en enstaka arbetstagares sysselsättningsgrad ska sänkas, men omorganisationen, arbetsbristen, måste ändå beröra minst två arbetstagare med lika arbetsuppgifter på en och samma driftsenhet. Vem eller vilka som berörs bestäms av omorganisationens utformning. För att ett erbjudande ska behöva lämnas i turordning krävs dessutom att det enbart innebär en sänkt sysselsättningsgrad.

Begreppet driftsenhet har samma innebörd som i 22 § om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

Omorganisationen måste som nämnts beröra minst två arbetstagare med lika arbetsuppgifter. Bland de med lika arbetsuppgifter ska omplaceringserbjudandet eller erbjudandena lämnas i turordning.

Erbjudandet eller erbjudandena ska enbart omfatta arbetstagare som har högre sysselsättningsgrad än den lägsta som avses att erbjudas.

Bedömningen av rekvisitet lika arbetsuppgifter ska ske med följande utgångspunkter. Med lika arbetsuppgifter menas att arbetstagarna har samma eller i stort sett samma arbetsuppgifter inom samma organisatoriska enhet (avdelning, grupp etc.). Det behöver inte innebära att arbetsuppgifterna i alla delar är identiska, men de ska i stora drag kunna anses vara lika. Hos de arbetsgivare där det finns en tydlig befattningsnomenklatur eller annat strukturerat arbete med befattningstitlar, arbetsbeskrivningar eller arbetsinnehåll kan vägledning hämtas därifrån. I andra fall kan det krävas en översyn över vilket innehåll de olika arbetena inom en enhet har för att fastställa vilka arbeten som kan anses vara lika. Om en indelning i olika organisatoriska enheter på en driftsenhet i huvudsak har till syfte att begränsa storleken på enheten, avdelningen, gruppen etc. och inte utgör avgränsning mellan olika verksamhetsdelar, saknar avgränsningen till organisatorisk enhet betydelse i detta sammanhang. Vilket kollektivavtalsområde eller vilken facklig organisation som en arbetstagare hör till saknar betydelse.

Bestämmelsen innebär alltså att det är de arbetstagare på driftsenheten som har lika arbetsuppgifter, dvs. samma eller i stort sett samma arbetsuppgifter, som ska turordnas. Avseende frågan om indelning i organisatoriska enheter (avdelningar, grupper etc.) kan noteras att detta endast utgör en hjälpregel för att avgöra frågan om lika arbete. I vissa fall kan indelningen i olika organisatoriska enheter leda till en presumtion att arbetstagarna inom gruppen anses utföra lika arbete. I andra fall kan man redan av indelningen i organisatoriska enheter sluta sig till att det inte rör sig om lika arbete enheterna emellan.

Här kan som exempel tas situationen där det finns en säljavdelning som är indelad i en innesäljenhet och en utesäljenhet, där utesäljarna reser runt och besöker kunder och potentiella kunder och innesäljarna har kontakt med kunder och potentiella kunder via telefon eller e-post men även administrerar leveranser och hanterar fakturor. Här följer det redan av den organisatoriska indelningen att det som huvudregel inte kan anses som lika arbetsuppgifter mellan de anställda i de två enheterna sinsemellan.

Indelningen i organisatoriska enheter får som nämnts ingen betydelse om den i huvudsak är till för att avgränsa storleken på enheterna men inte innebär någon större skillnad i arbetsuppgifter. Som exempel kan nämnas en förskola där gruppering av personal och barn skett i tre grupper för att avgränsa grupperna i storlek och där inga större skillnader i sak föreligger mellan den verksamhet som bedrivs i de tre grupperna. Här är utgångspunkten att exempelvis alla barnskötare på förskolan har lika arbetsuppgifter oavsett indelningen i grupper eller avdelningar, om det inte är tydligt att arbetsuppgifterna skiljer sig åt. Motsvarande gäller exempelvis för undersköterskor på ett äldreboende. På ett äldreboende som är uppdelat i flera olika avdelningar för att begränsa storleken på avdelningarna och där inga större skillnader i sak föreligger mellan den verksamhet som bedrivs vid de olika avdelningarna, är utgångspunkten att alla undersköterskor anses ha lika arbetsuppgifter, om det inte är tydligt att arbetsuppgifterna skiljer sig åt.

Ytterligare ett exempel är butiker där utgångspunkten är att butiksmedarbetare har lika arbetsuppgifter, om det inte är tydligt att

arbetsuppgifterna skiljer sig åt. Även i butiker där verksamheten är uppdelad i olika avdelningar ska bedömningen ske utifrån frågan om arbetstagarnas arbetsuppgifter tydligt skiljer sig åt. En butikschef har regelmässigt andra arbetsuppgifter jämfört med övriga anställda i butiken. Exempel på fall då arbetsuppgifterna tydligt skiljer sig åt är då en arbetstagares arbetsuppgifter omfattar arbetsledning eller kräver särskild utbildning eller särskilt yrkeskunnande.

I tolkningen av begreppet lika arbetsuppgifter är avsikten inte att vägledning ska hämtas från annan författning, även om det finns liknande formuleringar i exempelvis diskrimineringslagen (2008:567).

För att ett omplaceringserbjudande ska behöva lämnas i turordning ska det endast innebära en sänkt sysselsättningsgrad. Att lönen sänks i motsvarande mån som sysselsättningsgraden saknar dock betydelse för bedömningen. Likaså ska man bortse från förändringar i arbetsinnehåll eller motsvarande som är en följd av den sänkta sysselsättningsgraden. Ett omplaceringserbjudande som också innebär andra förändringar omfattas däremot inte av bestämmelserna. Det kan exempelvis vara en situation där arbetsgivaren är skyldig att erbjuda omplacering till ett ledigt arbete på deltid med annat ansvar, andra arbetsuppgifter eller arbetstider, på en annan enhet, avdelning etc. innan sakliga skäl för uppsägning kan föreligga.

Paragrafen innehåller i *punkterna 1 och 2* olika bestämmelser för i vilken turordning som omplaceringserbjudandet eller erbjudandena ska lämnas. Den första regeln tar sikte på arbetstagarna och den andra avser själva erbjudandena. Regeln för arbetstagarna i första punkten måste alltid tillämpas, medan den i andra punkten bara behöver tillämpas då det är fråga om två eller flera erbjudanden med olika sysselsättningsgrader. Rör det sig om endast ett erbjudande eller om flera med samma sysselsättningsgrad behöver alltså bara arbetstagarna turordnas enligt första punkten.

Arbetstagarna ska turordnas efter var och ens sammanlagda anställningstid. Den med kortast anställningstid ska erbjudas i första hand. Vid beräkningen av arbetstagarnas anställningstid gäller 3 §. Behöver även själva erbjudandena turordnas ska en anställning med lägre sysselsättningsgrad erbjudas först. Det nu sagda innebär inte att erbjudanden måste lämnas ett i taget med uppehåll emellan. Alla erbjudanden kan lämnas samtidigt, men de måste fördelas på arbetstagarna enligt bestämmelserna. Arbetsgivaren bestämmer erbjudandenas svarsfrist, men varje arbetstagare måste få skäligen råd att överväga erbjudandet innan svaret lämnas.

Den arbetstagare som godtar omplaceringserbjudandet får en ny anställning med den lägre sysselsättningsgraden. Tackar en arbetstagare nej till erbjudandet finns sakliga skäl för uppsägning på grund av arbetsbrist. Om det uppstår situationer då en arbetsgivare avser att genomföra en omorganisering som innebär både uppsägningar och att arbetstagare erbjuds sänkt sysselsättningsgrad, ska bestämmelserna om turordning vid sänkt sysselsättningsgrad tillämpas innan reglerna om turordning vid uppsägning aktualiseras. Det innebär dock inte att den som har tackat ja till ett sådant omplaceringserbjudande därigenom undantas från risken att bli uppsagd, men arbetstagaren behåller sin plats i den turordning som då ska tillämpas. I den mån det efter omreglering av

sysselsättningsgrad fortsatt råder arbetsbrist får uppsägning alltså ske i enlighet med turordningsreglerna i 22 §. Om den som accepterat ett omplaceringserbjudande med sänkt sysselsättningsgrad då blir uppsagd, får arbetsgivaren därefter återgå till att lämna nya erbjudanden om sänkt sysselsättningsgrad i turordning bland de kvarvarande anställda. Detta ligger i linje med arbetsgivarens omplaceringsskyldighet som enligt praxis från Arbetsdomstolen ska föregå de turordningsregler som ska tillämpas vid uppsägningar, se AD 2009 nr 50. Det är skillnad mellan omplaceringar som sker inom verksamheten med stöd av 7 § andra stycket anställningsskyddslagen och den turordning vid uppsägningar som föreskrivs i 22 § anställningsskyddslagen. Den senare regleringen blir tillämplig först när det står klart att det inte finns några andra möjligheter än att säga upp en eller flera arbetstagare.

7 b § En arbetstagare som accepterar ett erbjudande om omplacering enligt 7 § andra stycket till nytt arbete som bara innebär sänkt sysselsättningsgrad har rätt till en omställningstid. Under omställningstiden får arbetstagaren behålla sin sysselsättningsgrad och sina anställningsförmåner. Omställningstiden börjar löpa när arbetstagaren accepterar erbjudandet och är lika lång som den uppsägningstid som skulle ha gällt vid en uppsägning från arbetsgivarens sida, dock längst tre månader.

Förslaget behandlas i avsnitt 9.1.

Paragrafen, som är ny, innebär att en arbetstagare i en viss situation har rätt till en omställningstid innan en omplacering verkställs. Det gäller när han eller hon i en arbetsbristsituation tackar ja till ett omplaceringserbjudande enligt 7 § andra stycket som bara innebär minskad sysselsättningsgrad. Under omställningstiden har arbetstagaren rätt att behålla sin sysselsättningsgrad och sina anställningsförmåner. Med anställningsförmåner menas lön och andra förmåner som avses i 12 § och enligt den rättspraxis som utvecklats i anslutning till den paragrafen. Den nya anställningen med lägre sysselsättningsgrad behöver alltså inte tillträdas förrän omställningstiden har löpt ut.

Alla arbetstagare som i en arbetsbristsituation tackar ja till ett omplaceringserbjudande enligt 7 § andra stycket som bara innebär minskad sysselsättningsgrad har rätt till omställningstid. Rätten till omställningstid förutsätter inte att arbetstagaren ingår i en grupp av arbetstagare vars arbetsuppgifter är lika. Även arbetstagare med unika arbetsuppgifter har alltså rätt till omställningstid, under förutsättning att erbjudandet bara innebär minskad sysselsättningsgrad.

Omställningstiden börjar löpa när arbetstagaren accepterar omplaceringserbjudandet. Tiden är lika lång som den uppsägningstid som skulle ha gällt vid en uppsägning från arbetsgivarens sida, med andra ord den uppsägningstid som skulle ha gällt om arbetstagaren i stället för erbjudandet hade erhållit en uppsägning. Dock är tiden maximalt tre månader. Om arbetstagaren exempelvis tackar ja till erbjudandet den 3 februari löper den maximala omställningstiden till och med den 3 maj.

Besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta

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 sådant besked är dock att arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren *sammanlagt* mer än tolv månader under de senaste tre åren *eller sammanlagt mer än nio månader i särskild visstidsanställning 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 arbetstagar, 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.

Förslaget behandlas i avsnitt 10.1.

Paragrafens *första stycke* har ändrats på så sätt att vissa arbetstagar tidigare än i dag kvalificerar sig för ett besked om att den tidsbegränsade anställningen inte kommer att fortsätta. Det gäller arbetstagar som när anställningen upphör har varit anställda hos arbetsgivaren mer än nio månader i särskild visstidsanställning under de senaste tre åren. Den sammanlagda anställningstiden i särskild visstidsanställning beräknas med beaktande av 3 §.

Turordning vid uppsägning

22 § Vid uppsägning på grund av arbetsbrist *ska* arbetsgivaren iakttä följande turordningsregler.

Innan turordningen fastställs får en arbetsgivare, oavsett antalet turordningskretsar, undanta högst *tre* arbetstagar som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. *Om ett sådant undantag har gjorts, får inga ytterligare undantag göras vid en uppsägning som sker inom tre månader efter det att den första uppsägningen skett.*

Om arbetsgivaren *har* flera driftsenheter, fastställs en turordning för varje enhet för sig. Enbart den omständigheten att en arbetstagar har sin arbetsplats i sin bostad medför inte att den arbetsplatsen utgör en egen driftsenhet. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, fastställs en särskild turordning för varje avtalsområde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, *ska det* inom en arbetstagarorganisations avtalsområde fastställas en gemensam turordning för samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 29 §.

Turordningen för de arbetstagar som inte undantagits bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagarers sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagar med längre anställningstid har företräde framför arbetstagar med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagar endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

Förslaget behandlas i avsnitt 7.1.

I paragrafen regleras att arbetsgivare *ska* iakttä turordningsregler vid uppsägning på grund av arbetsbrist och på vilket sätt turordningsreglerna *ska* tillämpas. Ändringen i *andra stycket* innebär att alla arbetsgivare enligt huvudregeln i första meningen får från turordningen undanta högst *tre* arbetstagar. De undantagna *ska* enligt arbetsgivarens bedömning vara av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten.

Liksom tidigare ska det inte vara möjligt att pröva arbetsgivarens undantag rättsligt i den meningen att handlandet strider mot lagen. En uppsagd arbetstagare kan alltså inte med framgång hävda att arbetsgivaren brutit mot turordningsreglerna därför att arbetsgivaren missbedömt en undantagen arbetstagares betydelse för den fortsatta verksamheten. Däremot kan arbetstagaren angripa undantaget genom att exempelvis påstå att arbetsgivarens agerande är föreningsrättskränkande eller diskriminerande, se AD 2005 nr 32.

Arbetsgivarens möjlighet att undanta arbetstagare gäller liksom tidigare oavsett antalet turordningskretsar. Till skillnad mot i dag är möjligheten att göra undantag inte begränsad till arbetsgivare med högst tio anställda. Alla arbetsgivare har alltså samma lagliga möjlighet, oavsett verksamhetens omfattning och antalet anställda.

Från huvudregeln gäller ett undantag enligt andra meningen i andra stycket. Om arbetsgivaren har gjort undantag vid en uppsägning med tillämpning av huvudregeln, får inga nya sådana undantag göras vid en uppsägning som sker inom tre månader från det att den första uppsägningen skett. I 8–10 §§ anställningsskyddslagen anges bl.a. hur uppsägning ska ske och hur tidpunkten för uppsägningen bestäms. Med dessa bestämmelser kan tidpunkten för när en uppsägning har skett fastställas. Möjligheten att undanta arbetstagare gäller alltså inte när arbetsgivaren tidigare inom en tremånadersperiod har sagt upp arbetstagare på grund av arbetsbrist och då använt sig av lagens undantagsmöjlighet. Det saknar betydelse hur många arbetstagare som undantogs i den första omgången. Om arbetsgivaren bara undantog en arbetstagare, har arbetsgivaren alltså inte två undantag till godo i den senare arbetsbristsituationen.

Bestämmelserna i andra stycket är liksom övriga delar av paragrafen semidispositiva. Det kan därför med stöd av 2 § finnas en avvikande kollektivavtalsreglering i frågan. Kollektivavtalet kan omfatta alla eller bara en del av arbetstagarna. När avtalet bara omfattar en del av arbetstagarna kan tveksamhet tänkas uppkomma om räckvidden av förbudet mot ytterligare undantag inom en tremånadersperiod. När det gäller tremånadersregeln är avsikten att förbudet bara ska gälla i förhållandet mellan undantag som görs med tillämpning av lagen. Förbudet gäller inte i förhållandet mellan undantag som sker enligt lagen och undantag som sker enligt kollektivavtal. Detta innebär att om det första undantaget har gjorts med tillämpning av kollektivavtal, så påverkas inte arbetsgivarens möjlighet att göra nya undantag av lagens tremånadersregel för arbetstagare som inte omfattas utav kollektivavtalet. Nya undantag kan då göras med tillämpning av lagen. Motsvarande gäller om det första undantaget har gjorts med tillämpning av lagen. Finns det ett kollektivavtal som ger möjlighet att göra undantag hindrar inte lagens tremånadersregel att nya undantag görs med tillämpning av kollektivavtalet.

Det sagda kan illustreras av följande exempel. På en arbetsplats med såväl arbetare som tjänstemän finns kollektivavtal för tjänstemännen men inte för arbetarna. Kollektivavtalet innehåller en rätt för arbetsgivaren att göra undantag från turordningen. Vid en driftsinskränkning utnyttjar arbetsgivaren denna möjlighet och undantar ett antal tjänstemän. Efter två månader vill arbetsgivaren göra ytterligare en driftsinskränkning. Arbetsgivaren kan då undanta arbetstagare på arbetarsidan där det inte

finns något kollektivavtal. Eftersom kollektivavtal saknas ska lagen tillämpas. Vid tillämpning av lagen är det första gången som arbetstagare undantas. Undantaget hindras därför inte av tremånadersregeln.

Företrädesrätt till återanställning m.m.

25 § Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt 5 § och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren *dels har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen, dels har uppnått en tillräcklig anställningstid hos arbetsgivaren. Anställningstiden ska*

- 1. vara sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren,*
- 2. när det gäller företrädesrätt till ny särskild visstidsanställning, vara sammanlagt mer än nio månader i sådan anställning under de senaste tre åren, eller*
- 3. när det gäller företrädesrätt till ny säsongsanställning för en tidigare säsongsanställd arbetstagare, vara sammanlagt mer än sex månader under de senaste två åren.*

Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § första stycket och därefter till dess nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde. Vid säsongsanställning gäller företrädesrätten i stället från tidpunkten då besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § andra stycket och därefter till dess nio månader har förflutit från den nya säsongens början. Har under de nu nämnda tidsperioderna företaget, verksamheten eller en del av verksamheten övergått till en ny arbetsgivare genom en sådan övergång som omfattas av 6 b §, gäller företrädesrätten mot den nya arbetsgivaren. Företrädesrätten gäller även i de fall att den tidigare arbetsgivaren försatts i konkurs.

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter eller om det i arbetsgivarens verksamhet finns olika kollektivavtalsområden, gäller företrädesrätten anställning inom den enhet och det avtalsområde där arbetstagaren var sysselsatt när den tidigare anställningen upphörde. *Om det i ett sådant fall finns* flera driftsenheter på samma ort, *ska* inom en arbetstagarorganisations avtalsområde företrädesrätten gälla arbetsgivarens samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 32 §.

Förslaget behandlas i avsnitt 10.1.

Paragrafen reglerar företrädesrätt till återanställning för arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist eller som anställts tidsbegränsat och inte fått fortsatt anställning på grund av arbetsbrist. Ändringen i *första stycket* innebär, utöver en redaktionell ändring, att det införs en ny, kompletterande regel om företrädesrätt. Den gäller endast företrädesrätt till ny särskild visstidsanställning. Företrädesrätten förutsätter att arbetstagaren *dels har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen, dels har varit anställd sammanlagt mer än nio månader i just särskild visstidsanställning under de senaste tre åren.*

Den nya regeln påverkar inte arbetstagares möjligheter att kvalificera sig för företrädesrätt till en särskild visstidsanställning enligt den allmänna regeln om företrädesrätt till återanställning.

I tredje stycket görs enbart en redaktionell ändring.

Särskilda bestämmelser för arbetstagare som har fyllt 68 år

33 § Vid uppsägning av en arbetstagare som har fyllt 68 år ska följande bestämmelser inte tillämpas:

1. 7 § om *sakliga skäl* för uppsägning,
2. 8 § andra stycket om innehållet i ett uppsägningsbesked,
3. 9 § om skyldighet för arbetsgivaren att uppge grunden för uppsägningen, och
4. 34 § om ogiltigförklaring av uppsägning.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.1.

Paragrafen reglerar särskilda bestämmelser gällande uppsägning för arbetstagare som har fyllt 68 år. I paragrafens *första stycke* har en redaktionell ändring gjorts genom att saklig grund ersatts med sakliga skäl som en följd av ändringen av 7 §.

33 d § För en arbetstagare som har fyllt 68 år övergår inte en *särskild* visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning enligt 5 a §.

Förslaget behandlas i avsnitt 10.1.

Paragrafen reglerar övergång till en tillsvidareanställning för arbetstagare som har fyllt 68 år. Paragrafen har ändrats genom att anställningsformen allmän visstidsanställning ersätts med särskild visstidsanställning till följd av ändringen i 5 §.

Twister om giltigheten av uppsägningar eller avskedanden m.m.

34 § Om en arbetstagare sägs upp utan *sakliga skäl*, ska uppsägningen förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren. Detta gäller dock *inte*, om uppsägningen angrips endast därför att den strider mot turordningsregler.

Vid tvist om ogiltighet av uppsägning kan domstol inte för tiden fram till det slutliga avgörandet besluta att anställningen ska bestå efter uppsägningstidens utgång.

Förslaget behandlas i avsnitt 8.1.

Paragrafen reglerar tvister om giltighet av uppsägningar. I paragrafens *första stycke* har en redaktionell ändring gjorts genom att saklig grund ersatts med sakliga skäl som en följd av ändringen av 7 §.

Paragrafen har ändrats genom att de nuvarande bestämmelserna i *andra* och *tredje stycket* har tagits bort. Detta innebär huvudsakligen att anställningen upphör efter uppsägningstidens utgång, även om det föreligger en tvist om uppsägningens giltighet och att avstängningsförbudet inte finns kvar. I *andra stycket* har det införts en bestämmelse som innebär att domstol vid tvist om ogiltighet av uppsägning inte kan fatta interimistiska beslut i frågan om att anställning ska bestå efter uppsägningstidens utgång. Det är här fråga om en specialreglering i förhållande till den allmänna regleringen i 15 kap. 3 § rättegångsbalken. Inom sitt tillämpningsområde innehåller andra stycket en uttömmande reglering av förutsättningarna för interimistiskt beslut. Det finns därför inget utrymme för att samtidigt tillämpa någon regel i 15 kap. rättegångsbalken.

35 § Har en arbetstagare blivit avskedad under omständigheter som inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning, ska avskedandet förklaras ogiltigt på yrkande av arbetstagaren.

Vid tvist om ogiltighet av avskedande kan domstol inte för tiden fram till det slutliga avgörandet besluta att anställningen ska bestå.

Förslaget behandlas i avsnitt 8.1.

Paragrafen reglerar tvister om giltighet av avskedanden.

Paragrafen har ändrats genom att de nuvarande bestämmelserna i *andra* och *tredje stycket* har tagits bort. Liksom tidigare upphör anställningen i och med avskedandet, även om det föreligger en tvist om avskedandets giltighet. I *andra stycket* har det införts en bestämmelse som innebär att domstol vid tvist om ogiltighet av avskedande inte kan fatta interimistiska beslut i frågan om att anställning ska bestå tills tvisten slutligen avgjorts. Det är här fråga om en specialreglering i förhållande till den allmänna regleringen i 15 kap. 3 § rättegångsbalken. Inom sitt tillämpningsområde innehåller *andra stycket* en uttömmande reglering av förutsättningarna för interimistiskt beslut. Det finns därför inget utrymme för att samtidigt tillämpa någon regel i 15 kap. rättegångsbalken.

36 § Ett anställningsavtal som har tidsbegränsats i strid mot 4 § första stycket *ska* förklaras gälla tills vidare på yrkande av arbetstagaren.

Om ett sådant yrkande framställs, kan domstol besluta att anställningen trots avtalet *ska* bestå tills tvisten har slutligt avgjorts. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ så länge anställningen består.

Första och andra styckena tillämpas inte för vikariat, om grunden för arbetstagarens yrkande bara är att arbetsgivarens syfte med anställningen varit att kringgå arbetstagarens rätt enligt 3 § andra stycket.

Förslaget behandlas i avsnitt 10.1.

Paragrafen reglerar en arbetstagares rätt att få en domstols förklaring om att en tidsbegränsad anställning ska gälla tills vidare. Ändringen innebär att paragrafen tillförts ett *tredje stycke*. Regeln i tredje stycket innebär att ett undantag görs från första och andra styckena. Undantaget hänger samman med den nya regeln i 5 § andra stycket. Den regeln innebär att avtal för vikariat inte får träffas om arbetsgivarens syfte med anställningen är att kringgå arbetstagarens rätt enligt 3 § andra stycket att få räkna tiden mellan särskilda visstidsanställningar som anställningstid. Undantaget innebär att ett sådant syfte hos arbetsgivaren inte ensamt utgör grund för en förklaring om att den tidsbegränsade anställningen (vikariatet) ska gälla tills vidare. Sanktionen för en överträdelse av 5 § andra stycket är endast allmänt skadestånd. Om vikariatet däremot är rättsstridigt på annat sätt än genom syftet, kan anställningen förklaras gälla tills vidare på samma sätt som andra vikariat. Arbetsgivarens syfte hindrar alltså inte arbetstagaren från att få en förklaring om tillsvidareanställning, om vikariatet även är felaktigt därför att det t.ex. inte finns någon anknytning till en ledig arbetstagare eller befattning.

Skadestånd

38 a § *Om en uppsägning enligt 7 § eller ett avskedande enligt 18 § ogiltigförklarats och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär ska bestämmas, ska särskilt syftet att motverka överträdelser av dessa bestämmelser beaktas.*

Även när talan förs om ogiltighet av avskedande ska syftet att motverka överträdelse av 18 § särskilt beaktas när ersättning för kränkning bestäms vid ett lagstridigt avskedande men där det funnits sakliga skäl för uppsägning.

Förslaget behandlas i avsnitt 8.4.

Paragrafen, som är ny, innehåller bestämmelser om hur ersättning för kränkning ska bestämmas vid ogiltig uppsägning eller avskedande. *Första stycket* innebär att om en uppsägning eller ett avskedande ogiltigförklarats och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär ska bestämmas, ska särskilt syftet att motverka överträdelse av 7 och 18 §§ beaktas. *Andra stycket* innebär att syftet att motverka överträdelse av ogiltigt avskedande också särskilt ska beaktas när ersättning för kränkning bestäms vid ett lagstridigt avskedande där det funnits sakliga skäl för uppsägning. Detta handlar om situationer då en arbetstagare har yrkat ogiltigförklaring av ett avsked och där en domstol sedan har bedömt att det handlat om ett lagstridigt avskedande men där arbetsgivaren haft sakliga skäl för uppsägning.

Vid lagstridiga uppsägningar eller avskedanden ska skadeståndet vara avskräckande så att arbetsgivare inte tar lättvindigt på uppsägnings- eller avskedandefrågan. Med beaktande av att anställningen inte består under en tvist om giltigheten av en uppsägning och att arbetstagaren inte kan få till stånd ett interimistiskt beslut om att anställningen ska bestå, vare sig vid uppsägning eller avskedande, krävs att nivåerna på de allmänna skadestånden i normalfallen sätts relativt högt. Hänsyn bör särskilt tas till syftet att motverka sådana överträdelse. Ytterst är det dock domstolarnas sak att i sin rättstillämpning bestämma skadeståndsnivåerna.

Rättegången

43 § Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetsstvister. Mål som avses i 34–36 §§ ska handläggas skyndsamt.

Ett yrkande om beslut enligt 36 § andra stycket får inte bifallas utan att motparten har fått tillfälle att yttra sig. Om ett dröjsmål skulle medföra risk för skada, får dock domstolen omedelbart bifalla yrkandet att gälla till dess *något* annat beslutas. Beslut som en tingsrätt har meddelat under rättegången får överklagas särskilt.

Förslaget behandlas i avsnitt 8.1.

Paragrafen reglerar hur mål om tillämpningen av lagen ska handläggas. Paragrafen har ändrats genom att hänvisningen i *andra stycket* till 34 § tredje stycket och 35 § andra stycket har tagits bort som en följd av ändringarna av dessa paragrafer.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.
4. Den nya bestämmelsen i 2 a § andra stycket 2 gäller för avtal som har ingåtts den 1 januari 2022 eller senare för att gälla för tiden efter den 30 september 2022. Vid vilken tidpunkt ett kollektivavtal ska anses ha upphört att gälla får avgöras i enlighet med Arbetsdomstolens praxis angående 26 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

5. De nya bestämmelserna i 7 a och 7 b §§ tillämpas inte i fråga om omplaceringserbjudanden som lämnas före den 1 oktober 2022.

6. För avtal om en allmän visstidsanställning som pågår den 1 oktober 2022 gäller för tiden därefter 5 a § i den äldre lydelsen i fråga om anställningens övergång till tillsvidareanställning.

7. Vid bedömningen av om en särskild visstidsanställning har övergått till en tillsvidareanställning enligt 5 a § i den nya lydelsen ska dock även tidigare anställningstid i allmän visstidsanställning få beaktas när det gäller tid i allmän visstidsanställning från och med den 1 mars 2022. Tid i allmän visstidsanställning före den 1 mars 2022 ska inte beaktas.

8. Vid tillämpning av 15 och 25 §§ i den nya lydelsen ska en allmän visstidsanställning som pågår den 1 oktober 2022, för tiden därefter, anses vara tidsbegränsad enligt 5 § såsom särskild visstidsanställning.

9. Om en arbetsgivare före den 1 oktober 2022 har sagt upp eller avskedat en arbetstagare, eller har inlett ett förfarande för uppsägning eller avskedande genom en förhandlingsframställning, en underrättelse eller ett varsel, gäller äldre föreskrifter fortfarande för frågor som har att göra med den uppsägningen eller det avskedandet.

10. Vid uppsägning på grund av arbetsbrist gäller fortfarande 22 § i den äldre lydelsen, om arbetsgivare före den 1 oktober 2022 har begärt förhandling enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet i den frågan.

11. För en begäran om skriftlig information om skälet för deltid enligt den nya bestämmelsen i 4 a § andra stycket som har lämnats till arbetsgivaren före den 1 januari 2023 har arbetsgivaren tre månader på sig att lämna information till arbetstagaren.

Förslaget behandlas i avsnitten 13.1 och 13.2.1.

Lagändringarna föreslås enligt *punkten 1* träda i kraft den 30 juni 2022. Enligt *punkten 2* ska lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022. Enligt *punkten 3* ska äldre föreskrifter gälla fram till den 1 oktober 2022.

Punkten 4 innebär att 2 a § andra stycket gäller för avtal som har ingåtts den 1 januari 2022 eller senare för att gälla för tiden efter den 30 september 2022. Det kan inte antas medföra några svårigheter att avgöra om ett avtal ingåtts för att gälla efter den tidpunkten. Ett avtal som ingåtts för att gälla tills vidare är ett sådant avtal. Även avtal som ingåtts för att gälla för en begränsad tid omfattas när den bortre tidsgränsen infaller den 1 oktober 2022 eller senare. Skulle det trots allt uppstå en tvekan om ett avtals innebörd i dessa avseenden får frågan avgöras med tillämpning av vanliga principer för avtalstolkning. Det nu sagda gäller för såväl individuella avtal som kollektivavtal. Avseende avtal som träffas den 1 oktober 2022 eller därefter blir 2 a § tillämplig enligt *punkten 2*.

Övergångsbestämmelsen kan aktualisera frågan om vid vilken tidpunkt ett kollektivavtal ska anses ha upphört att gälla. Den frågan avgörs i enlighet med Arbetsdomstolens praxis i anslutning till 26 § medbestämmandelagen, se AD 2021 nr 11 och däri angivna rättsfall.

Punkten 5 föreskriver att de nya bestämmelserna i 7 a och 7 b §§ inte ska tillämpas i fråga om omplaceringserbjudanden som lämnas före den 1 oktober 2022. På omplaceringserbjudanden som lämnas dessförinnan ska äldre föreskrifter gälla.

Enligt *punkten 6* ska i fråga om anställningens övergång till tillsvidareanställning äldre föreskrifter gälla för avtal om allmän visstidsanställning som fortfarande pågår den 1 oktober 2022. Det handlar därmed om anställningsavtal om allmän visstidsanställning som ingåtts

före den 1 oktober 2022 för att pågå för tiden därefter. För sådana avtal regleras alltså frågan om övergång till tillsvidareanställning av 5 a § i den äldre lydelsen.

Punkten 7 reglerar i vilken mån tidigare anställningstid i allmän visstidsanställning ska få beaktas vid bedömningen av om en särskild visstidsanställning har övergått till en tillsvidareanställning. Frågan om en särskild visstidsanställning har övergått till en tillsvidareanställning regleras av 5 a § i den nya lydelsen. Övergångsregeln innebär att tidigare anställningstid i allmän visstidsanställning ska få beaktas vid tillämpningen av 5 a § i den nya lydelsen, men bara när det gäller tid i allmän visstidsanställning från och med den 1 mars 2022. Tid i allmän visstidsanställning före den 1 mars 2022 ska däremot inte beaktas i detta sammanhang.

Enligt *punkten 8* ska vid tillämpning av 15 och 25 §§ i den nya lydelsen en allmän visstidsanställning som fortfarande pågår den 1 oktober 2022 anses vara tidsbegränsad enligt 5 § i den nya lydelsen såsom särskild visstidsanställning.

Punkten 9 innebär att äldre föreskrifter fortfarande gäller för frågor som har att göra med en uppsägning eller ett avskedande när en arbetsgivare före den 1 oktober 2022 har sagt upp eller avskedat en arbetstagarare. Detsamma gäller när arbetsgivaren före den 1 oktober 2022 har inlett ett förfarande för uppsägning eller avskedande genom en förhandlingsframställning, en underrättelse eller ett varsel. Att äldre föreskrifter fortfarande gäller betyder bl.a. att en uppsägning ska vara sakligt grundad enligt 7 § i den äldre lydelsen. Likaså gäller 34 § andra och tredje styckena i den äldre lydelsen i fråga om anställningens bestånd under en tvist om uppsägningens giltighet och i fråga om möjligheterna för domstol att fatta interimistiskt beslut.

Enligt *punkten 10* gäller fortfarande äldre föreskrifter om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist när en arbetsgivare före den 1 oktober 2022 har begärt förhandling enligt medbestämmandelagen i frågan om uppsägning på grund av arbetsbrist.

Punkten 11 föreskriver att för en begäran om skriftlig information om skälet för deltid enligt den nya bestämmelsen i 4 a § andra stycket som har lämnats till arbetsgivaren före den 1 januari 2023 har arbetsgivaren tre månader på sig att lämna information till arbetstagararen. För en begäran som har lämnats till arbetsgivaren efter den 1 januari 2023 har arbetsgivaren 3 veckor på sig att lämna informationen till arbetstagararen.

15.2 Förslaget till lag om ändring i lagen (2019:529) om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

Särskilda bestämmelser för arbetstagarare som har fyllt 69 år

33 § Vid uppsägning av en arbetstagarare som har fyllt 69 år ska följande bestämmelser inte tillämpas:

1. 7 § om *sakliga skäl* för uppsägning,
2. 8 § andra stycket om innehållet i ett uppsägningsbesked,

3. 9 § om skyldighet för arbetsgivaren att uppge grunden för uppsägningen, och
4. 34 § om ogiltigförklaring av uppsägning.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.1.

Paragrafen reglerar särskilda bestämmelser gällande uppsägning för arbetstagare som har fyllt 69 år. Paragrafen har ändrats genom att uttrycket saklig grund ersatts med sakliga skäl till följd av ändringen i 7 §.

33 d § För en arbetstagare som har fyllt 69 år övergår inte en *särskild* visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning enligt 5 a §.

Förslaget behandlas i avsnitt 10.1.

Paragrafen reglerar övergång till en tillsvidareanställning för arbetstagare som har fyllt 69 år. Paragrafen har ändrats genom att anställningsformen allmän visstidsanställning ersätts med särskild visstidsanställning till följd av ändringen i 5 §.

15.3 Förslaget till lag om ändring i lagen (1974:358) om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen

8 § Vid uppsägning på grund av arbetsbrist och vid permittering *ska en facklig förtroendeman, utan hinder av 22 § lagen (1982:80) om anställningsskydd, ges företräde till fortsatt arbete, om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Om förtroendemannen endast efter omplacering kan beredas fortsatt arbete, gäller som förutsättning för att förtroendemannen ska ges företräde att han eller hon har tillräckliga kvalifikationer för detta arbete.*

Uppsägning som sker i strid med första stycket *ska på yrkande av förtroendemannen förklaras ogiltig. Härvid ska 37, 39, 40 och 42 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla.*

Förslaget behandlas i avsnitt 8.3.

I paragrafen regleras att facklig förtroendeman ska ges företräde till fortsatt arbete vid uppsägning på grund av arbetsbrist och permittering, om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten. Paragrafens *andra stycke* har ändrats genom att hänvisningarna till 34 § andra och tredje styckena och 43 § andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd har tagits bort. De frågor som reglerats genom hänvisningarna regleras nu i stället av den nya 8 a § och av 12 § tredje stycket.

8 a § *Vid en tvist om giltigheten av en uppsägning av en facklig förtroendeman, som har särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen, upphör inte förtroendemannens anställning till följd av uppsägningen förrän tvisten slutligt har avgjorts.*

En sådan förtroendeman får inte stängas av från arbete på grund av de omständigheter som har lett till uppsägningen, om det inte finns särskilda skäl. Förtroendemannen har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd så länge anställningen består.

Om tvist uppkommit i frågan om förtroendemannen har särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen, kan en domstol på förtroendemannens begäran för tiden fram till det slutliga avgörandet besluta att hans eller

hennes anställning ska bestå. Domstolen kan även för tiden fram till det slutliga avgörandet besluta att en pågående avstängning av förtroendemannen ska upphöra. På arbetsgivarens begäran kan domstolen för tiden fram till det slutliga avgörandet besluta att förtroendemannens anställning ska upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid den senare tidpunkt som domstolen bestämmer.

Förslaget behandlas i avsnitt 8.3.

Paragrafen, som är ny, reglerar frågan om anställningens bestånd vid en tvist om giltigheten av en uppsägning av en facklig förtroendemans anställning. Frågan har tidigare reglerats av dels 34 § andra och tredje styckena lagen (1982:80) om anställningsskydd, dels av 8 § andra stycket i denna lag. Att det föreligger en tvist om giltigheten innebär att tvistefrågan ska gälla just giltigheten av uppsägningen. Tvisten ska alltså inte bara avse skadestånd.

Regeln i *första stycket* innebär att den facklige förtroendemannens anställning består till dess att tvisten har slutligt avgjorts, om förtroendemannen är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Detta gäller oavsett om uppsägningen angripits därför att den strider mot 7 § lagen om anställningsskydd eller 8 § första stycket i denna lag.

När det gäller kravet på att förtroendemannen ska vara av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen, kan vägledning hämtas från motsvarande uttryck i 8 § första stycket. Det är förtroendemannens fackliga funktion eller roll på arbetsplatsen som ska ha den särskilda betydelsen. Exempelvis har ordföranden i en verkstadsklubb eller i en tjänstemannaklubb i regel den betydelsen. Förtroendemannens personliga kvalifikationer eller egenskaper i övrigt saknar däremot betydelse.

Regleringen i *andra stycket* innebär att en sådan förtroedeman som avses i första stycket inte får stängas av från arbete under tvisten på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen, om det inte finns särskilda skäl. Förtroendemannen har även rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ lagen om anställningsskydd så länge anställningen består. Bestämmelserna motsvarar 34 § andra stycket andra och tredje meningarna lagen om anställningsskydd i den nuvarande lydelsen och någon annorlunda innebörd är inte avsedd.

Bestämmelserna i tredje stycket innebär att en domstol kan fatta interimistiska beslut i vissa frågor. Det är här fråga om en specialreglering i förhållande till den allmänna regleringen i 15 kap. rättegångsbalken. Inom sitt tillämpningsområde innehåller tredje stycket en uttömmande reglering av förutsättningarna för interimistiskt beslut. Det finns därför inget utrymme för att samtidigt tillämpa någon regel i 15 kap. rättegångsbalken.

Till skillnad mot vad som gäller enligt rättegångsbalken förutsätter ett interimistiskt beslut enligt tredje stycket att det vid domstolen finns ett anhängigt mål om giltigheten av uppsägningen. Om så inte är fallet måste därför den part som vill begära ett interimistiskt beslut även ansöka om stämning och, om det är arbetstagaren som väcker talan, yrka att uppsägningen ska ogiltigförklaras, eller, om det är arbetsgivaren som väcker talan, yrka att uppsägningen ska förklaras giltig.

Enligt första meningen i *tredje stycket* kan domstolen för tiden intill det slutliga avgörandet på förtroendemannens begäran besluta att hans eller hennes anställning ska bestå. I regel saknas behov av ett sådant beslut eftersom anställningens bestånd under tvisten följer av första stycket. En förutsättning för anställningens bestånd är emellertid att förtroendemannen har särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Parterna kan vara oense om det förhållandet. Förtroendemannen har då möjlighet att få frågan om anställningens bestånd interimistiskt prövad av domstolen enligt första meningen.

På förtroendemannens begäran kan även domstolen enligt andra meningen i tredje stycket, för tiden intill det slutliga avgörandet, besluta att en pågående avstängning ska upphöra.

På arbetsgivarens begäran kan domstolen enligt tredje meningen i tredje stycket för tiden intill det slutliga avgörandet besluta att förtroendemannens anställning ska upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid den senare tidpunkt som domstolen bestämmer.

Dessa bestämmelser motsvarar den nuvarande lydelsen i 34 § tredje stycket anställningsskyddslagen och någon annorlunda innebörd är inte avsedd, bortsett från det som föranleds av kravet på att förtroendemannen ska ha särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. De principer som utvecklats i förarbeten och rättspraxis gällande bevisbörda och beviskrav i anslutning till 34 § tredje stycket i den nuvarande lydelsen ska alltså gälla på motsvarande sätt även fortsättningsvis.

8 b § *Vid en tvist om giltigheten av ett avskedande av en facklig förtroendeman, som har särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen, kan en domstol på förtroendemannens begäran besluta att hans eller hennes anställning trots avskedandet ska bestå till dess att tvisten slutligt har avgjorts.*

Om en domstol har meddelat ett sådant beslut, får arbetsgivaren inte stänga av förtroendemannen från arbete på grund av de omständigheter som har lett till avskedandet. Förtroendemannen har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ lagen om anställningsskydd så länge anställningen består.

Förslaget behandlas i avsnitt 8.3.

Paragrafen, som är ny, reglerar frågan om interimistiskt beslut vid en tvist om giltigheten av ett avskedande av en facklig förtroendeman. Frågan har tidigare reglerats av 35 § andra och tredje anställningsskyddslagen. Att det föreligger en tvist om giltigheten innebär att förtroendemannen har yrkat att avskedandet ska ogiltigförklaras. Tvisten ska alltså inte bara avse skadestånd.

Regeln i *första stycket* innebär att en domstol interimistiskt på begäran av en facklig förtroendeman kan besluta att förtroendemannens anställning trots avskedandet ska bestå tills tvisten har slutligt avgjorts. Ett bifall till yrkandet förutsätter bl.a. att förtroendemannen är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Liksom när det gäller 8 a § tredje stycket är det fråga om en specialreglering i förhållande till den allmänna regleringen i 15 kap. rättegångsbalken. Inom sitt tillämpningsområde innehåller första stycket en uttömmande reglering av förutsättningarna för interimistiskt beslut. Det finns därför inget utrymme för att samtidigt tillämpa någon regel i 15 kap. rättegångsbalken.

Till skillnad mot vad som gäller enligt rättegångsbalken förutsätter ett interimistiskt beslut enligt första stycket att det vid domstolen finns ett anhängigt mål om giltigheten av avskedandet. Om så inte är fallet måste därför förtroendemannen även ansöka om stämning och yrka att avskedandet ska ogiltigförklaras. Bortsett från villkoret om förtroendemannens särskilda betydelse för den fackliga verksamheten, är avsikten att regeln ska ha samma innebörd som den nuvarande regeln i 35 § andra stycket anställningsskyddslagen. De principer som utvecklats i förarbeten och rättspraxis gällande bevisbörda och beviskrav i anslutning till 35 § andra stycket i den nuvarande lydelsen ska alltså gälla på motsvarande sätt även fortsättningsvis.

Ett interimistiskt beslut förutsätter alltså att förtroendemannen är särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Detta rekvisit avses ha samma innebörd här som i 8 a §.

Enligt paragrafens *andra stycke* får arbetsgivaren inte stänga av förtroendemannen från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett avskedandet, när en domstol har meddelat ett interimistiskt beslut enligt första stycket. Förtroendemannen har då även rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ anställningsskyddslagen så länge anställningen består. Regleringen motsvarar 35 § tredje stycket anställningsskyddslagen i den nuvarande lydelsen och någon annorlunda innebörd är inte avsedd.

12 § Mål om tillämpning av denna lag *handläggs* enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Sådant mål *ska* handläggas skyndsamt. Detsamma gäller mål om kollektivavtal som har trätt i lagens ställe.

Utan hinder av 9 § kan *Arbetsdomstolen* meddela beslut i tvistefrågan för tiden *fram till* dess tvisten har slutligt prövats. Ett yrkande om sådant *beslut* får *inte* bifallas utan att motparten har *fått* tillfälle att yttra sig.

Ett yrkande om beslut enligt 8 a § tredje stycket eller 8 b § första stycket får inte bifallas utan att motparten har fått tillfälle att yttra sig. Om ett dröjsmål skulle medföra risk för skada, får dock domstolen omedelbart bifalla yrkandet att gälla till dess annat beslutas. Beslut som en tingsrätt har meddelat under rättegången får överklagas särskilt.

Förslaget behandlas i avsnitt 8.3.

I paragrafen regleras hur mål om tillämpning av lagen ska handläggas. I *första* och *andra styckena* har vissa redaktionella ändringar gjorts som inte innebär någon ändring i sak.

Paragrafen har tillförts ett nytt *tredje stycke*. Stycket reglerar handläggningen av ett yrkande om ett interimistiskt beslut. Ett yrkande om beslut enligt 8 a § tredje stycket eller 8 b § första stycket får inte bifallas utan att motparten har beretts tillfälle att yttra sig. Om ett dröjsmål skulle medföra risk för skada, får dock domstolen omedelbart bifalla yrkandet att gälla till dess annat beslutas. Vidare sägs att ett beslut som en tingsrätt har meddelat under rättegången får överklagas särskilt.

Regleringen innebär inget nytt i sak. Det som sägs i tredje stycket har tidigare gällt för fackliga förtroendemen enligt 43 § andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd, direkt eller genom den tidigare hänvisningen i 8 § andra stycket.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.
4. Om en arbetsgivare före den 1 oktober 2022 har sagt upp eller avskedat en facklig förtroendeman, eller har inlett ett förfarande för uppsägning eller avskedande genom en förhandlings-framställning, en underrättelse eller ett varsel, gäller äldre föreskrifter fortfarande för frågor som har att göra med den uppsägningen eller det avskedandet.

Förslaget behandlas i avsnitt 13.1 och 13.2.2.

Lagändringarna föreslås enligt *punkten 1* träda i kraft den 30 juni 2022.

Enligt *punkten 2* ska lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

Enligt *punkten 3* ska äldre föreskrifter gälla fram till den 1 oktober 2022.

Punkten 4 innebär att äldre föreskrifter fortfarande gäller för frågor som har att göra med en uppsägning eller ett avskedande när en arbetsgivare före den 1 oktober 2022 har sagt upp eller avskedat en facklig förtroendeman. Detsamma gäller när arbetsgivaren före den 1 oktober 2022 har inlett ett förfarande för uppsägning eller avskedande genom en förhandlingsframställning, en underrättelse eller ett varsel.

15.4 Förslaget till lag om ändring i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring

43 c § *Bestämmelserna i 43 b § första stycket 1 och 2 ska inte tillämpas om arbetet har upphört*

1. enligt en överenskommelse som har träffats sedan arbetsgivaren har tagit initiativ till att skilja sökanden från arbetet, eller

2. genom en uppsägning från arbetsgivarens sida och frågan om uppsägningens giltighet är föremål för en rättegång eller en förhandling enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller kollektivavtal.

Förslaget behandlas i avsnitt 8.5.

I paragrafen, som är ny, framgår att bestämmelserna om avstängning från rätten till ersättning i 43 b § första stycket 1 och 2 inte ska tillämpas i vissa situationer.

Av *första punkten* följer att bestämmelserna i 43 b § första stycket 1 och 2 inte ska tillämpas då arbetet har upphört enligt en överenskommelse. Överenskommelsen ska ha träffats sedan arbetsgivaren har tagit initiativ till att skilja sökanden från arbetet innan anställningen har avslutats, dvs. den sökande har inte orsakat sin arbetslöshet. En sådan överenskommelse kan exempelvis innebära att arbetet ska upphöra i och med överenskommelsen eller vid en senare angiven tidpunkt. Ett annat exempel är att arbetstagaren enligt överenskommelsen ska säga upp sin anställning. Arbetet upphör då vid uppsägningstidens slut.

Information om överenskommelsen lämnas lämpligen i samband med ansökan om ersättning. Av 47 § följer att till ansökan ska sökanden ge in ett intyg från den tidigare arbetsgivaren om arbetsförhållanden och övriga uppgifter av betydelse. Om det medför stora svårigheter att få ett intyg från arbetsgivaren, kan sökanden styrka uppgifterna på annat sätt. Om det

saknas information i intygen, t.ex. uppgifter om vem som har tagit initiativet till överenskommelsen, får arbetslöshetskassan se till att ärendet blir tillräckligt utrett för att kunna besluta om sökandens rätt till ersättning.

Kravet på att arbetet ska ha upphört enligt överenskommelsen innebär att en överenskommelse som ingås efter att anställningen har upphört, exempelvis efter att uppsägningstiden har löpt ut, inte är en sådan överenskommelse som avses. I den situationen har arbetet inte upphört enligt överenskommelsen. Bestämmelserna i 43 b § första stycket 1 och 2 är då tillämpliga om frågan om avstängning aktualiseras och om något annat inte följer av punkten 2 i denna paragraf.

Överenskommelsen och arbetsgivarens initiativ till att skilja sökanden från arbetet behöver inte ha tagit någon viss form. Initiativet måste dock ha kommit till uttryck på något sätt som har gjort arbetstagaren medveten om det. Det är inte tillräckligt med ett initiativ till att minska personalstyrkan i allmänhet, utan initiativet bör ha riktat sig till arbetstagaren personligen eller i vart fall ha konkretiserats på ett sätt som medfört att arbetstagaren varit den som skulle ha förlorat arbetet om initiativet hade fullföljts. Vad som är bakgrunden till arbetsgivarens initiativ och vem som försökt lösa avgångsfrågan genom överenskommelsen saknar betydelse. Det saknar även betydelse om sökanden har haft en tillsvidareanställning eller en tidsbegränsad anställning.

Andra punkten innebär att bestämmelserna i 43 b § första stycket 1 och 2 inte heller ska tillämpas om arbetet har upphört genom en uppsägning från arbetsgivarens sida och det pågår en rättegång eller en förhandling om uppsägningens giltighet. Anställningen ska ha upphört genom en uppsägning från arbetsgivarens sida och inte exempelvis genom ett avskedande eller ett avbrytande av en provanställning. Med uppsägning från arbetsgivarens sida likställs s.k. provocerade uppsägningar från arbetstagarens sida, dvs. en uppsägning av arbetstagaren själv som på grund av särskilda omständigheter är att jämföras med en uppsägning från arbetsgivarens sida.

Att en rättegång pågår om uppsägningens giltighet innebär att sökanden eller dennes arbetstagarorganisation har väckt talan i domstol och yrkat att uppsägningen ska förklaras ogiltig samt att tvisten inte är slutligt avgjord genom en dom eller ett slutligt beslut som har vunnit laga kraft. En väckt talan som endast avser skadestånd innebär alltså inte att det pågår en rättegång om uppsägningens giltighet. Alternativt kan frågan om uppsägningens giltighet vara föremål för en förhandling enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, medbestämmandelagen, eller enligt ett kollektivavtal. En sådan förhandling bör ha påkallats enligt medbestämmandelagen eller med stöd av en förhandlingsordning i ett kollektivavtal.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
3. Lagen tillämpas inte på ansökningar om arbetslöshetsersättning som avser tid före den 1 oktober 2022.

Förslaget behandlas i avsnitt 13.1 och 13.2.4

Av *första* och *andra punkten* följer att lagen träder i kraft den 30 juni 2022 och tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

Tredje punkten innehåller en övergångsbestämmelse som innebär att äldre föreskrifter fortfarande gäller för ansökningar om arbetslöshetsersättning som avser tid före den 1 oktober 2022. Avgörande för vilken bestämmelse som ska tillämpas är den tid som ansökan om arbetslöshetsersättning avser. Den som efter den 1 oktober 2022 lämnar in en ansökan om ersättning till arbetslöshetskassan som avser tid före den 1 oktober 2022 omfattas inte av den nya bestämmelsen 43 c §, även om ansökan om ersättning har kommit in till en arbetslöshetskassa och prövas efter ikraftträdandet eller den första tillämpningsdagen för lagen.

15.5 Förslaget till lag om ändring i lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare

2 § *Ett avtal är ogiltigt i den mån det*

1. inskränker arbetstagares rättigheter enligt denna lag om inte något annat följer av 3 §, eller

2. avviker från 12 a §, om inte något annat följer av andra stycket.

Genom eller med stöd av ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 12 a § under förutsättning att avtalet på arbetstagsidan har slutits av en sådan sammanslutning av centrala arbetstagarorganisationer som avses i 6 § tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

En överträdelse av en bestämmelse i ett kollektivavtal enligt andra stycket som har trätt i lagens ställe ska anses utgöra en överträdelse av lagen.

Förslaget behandlas i avsnitt 12.2.

Paragrafen är ny, men innehållet motsvarar delvis 2 § i den nuvarande lydelsen.

Paragrafen reglerar i *första stycket* i vilken mån avtal med avvikelser från lagens bestämmelser är ogiltiga. Enligt *första punkten* är ett avtal ogiltigt i den mån det upphäver eller inskränker arbetstagarernas rättigheter enligt lagen, om inte något annat följer av 3 § eller andra punkten. Enligt *andra punkten* är ett avtal ogiltigt i den mån det avviker från 12 a § om inte något annat följer av andra stycket. Till skillnad från första punkten, är det enligt den andra punkten möjligt att göra avvikelser också till nackdel för arbetstagarernas rättigheter. Avvikelser från lagens bestämmelser är emellertid under vissa förutsättningar giltiga. I 2 § andra stycket och 3 §§ anges i vilka undantagsfall och i vilken utsträckning som avvikelser är giltiga.

I *andra stycket* regleras giltigheten av avtal om avvikelse från bestämmelserna i 12 a § om att kundföretag ska vara skyldiga att erbjuda en tillsvidareanställning eller betala en ersättning som varit placerade hos kundföretaget i sammanlagt mer än 24 månader under en period om 36 månader. Ett sådant avtal är giltigt endast under vissa förutsättningar. En grundläggande förutsättning är att avvikelsen har gjorts genom ett kollektivavtal. Avvikelser i ett individuellt anställningsavtal är aldrig giltiga. Dessutom ska avvikelsen ha skett genom eller med stöd av ett kollektivavtal som på arbetstagsidan har slutits av en sådan sammanslutning av centrala arbetstagarorganisationer som avses i 6 §

tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Ett avtal med avvikelser från 12 a § som inte uppfyller dessa krav är alltså ogiltigt i den delen.

Att kollektivavtalet har slutits av en sådan sammanslutning av centrala arbetstagarorganisationer betyder att det på arbetstagsidan ska vara fråga om en överordnad sammanslutning som har till uppgift att företräda sina medlemsförbund i förhållande till motparter. Med centrala arbetstagarorganisationer avses definitionen som anges i 6 § andra stycket medbestämmandelagen och som anger att bestämmelser som avser arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation gäller i tillämpliga delar sammanslutning av flera sådana organisationer. Exempel på sammanslutningar av centrala arbetstagarorganisationer är LO och förhandlingsorganisationen PTK. Vad gäller innebörden av 6 § tredje stycket medbestämmandelagen så överfördes den bestämmelsen med vissa redaktionella ändringar till medbestämmandelagen från 1928 års kollektivavtalslag. Av propositionen till medbestämmandelagen framgår att syftet med föreskrifterna är att möjliggöra, att de regler i medbestämmandelagen som är avfattade att gälla för självständiga och fristående organisationer och deras medlemmar ska bli tillämpliga även vid sådana mera utvecklade organisationsförhållanden där flera organisationer är sammanslutna till en gemensam organisation av övergripande natur, se proposition med förslag till arbetsrättsreform m. m (prop. 1975/76:105 s. 342). I sådana fall ska de regler i lagen, som tar sikte på arbetsgivarorganisation eller arbetstagarorganisation gälla för den övergripande organisationen och de regler som är avfattade att äga tillämplighet på organisationsmedlemmar, gälla för såväl de anslutna organisationerna som deras medlemmar. Som ett exempel på följderna pekas på hur ett kollektivavtal som träffas av en övergripande organisation blir bindande, förutom för den avtalsslutande organisationen själv, både för anslutna organisationer och för deras medlemmar.

Ett kollektivavtal som träffas på den nivå som avses i 6 § tredje stycket medbestämmandelagen binder sammanslutningarnas medlemsförbund. Kollektivavtalet binder också enskilda medlemmar i förbunden. Detta följer av 6 § tredje stycket och 26 § medbestämmandelagen. Detta står inte i motsättning till det faktum att de överenskommelser på arbetsmarknaden som har träffats på denna högsta nivå nästan undantagslöst konstrueras på ett sådant sätt att de endast binder sammanslutningen direkt och medlemsförbunden först efter antagande i särskild ordning. Det gäller exempelvis Huvudavtalet mellan SAF och LO, Saltsjöbadsavtalet, och Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal mellan Svenskt Näringsliv och PTK. Att dessa avtal inte omedelbart binder samtliga medlemsförbund beror på att avtalen är utformade på sådant sätt.

Någon möjlighet för sammanslutningen att i kollektivavtalet delegera till en underordnad organisation att träffa kollektivavtal med avvikelser från 12 a § föreligger inte. Det är inte heller tillräckligt att ett kollektivavtal på förbunds nivå i efterhand har godkänts av sammanslutningen.

Bestämmelsen innebär att även förbund som inte är medlemmar i den sammanslutning som ingått kollektivavtalet med avvikelser från 12 a § under vissa förutsättningar kan anta kollektivavtalet. Detta gäller även om förbundet ingår i en annan sammanslutning. För att ett sådant avtal om antagande ska vara giltigt krävs dock, utöver att avtalet ska ha identiskt

innehåll med sammanslutningens avtal, ett uttryckligt stöd i det kollektivavtal som förbundet vill ansluta sig till eller ett uttryckligt godkännande på förhand av samtliga parter i det kollektivavtal som förbundet vill ansluta sig till.

Vidare innebär regleringen ingen begränsning av möjligheten att ingå ett hängavtal som hänvisar till det förbundsavtal som innefattar sammanslutningens kollektivavtal. Någon möjlighet finns inte för en arbetstagarorganisation på förbunds nivå eller lokal nivå att med giltig verkan ingå kollektivavtal om andra avvikelser än de som fastställts i sammanslutningens avtal.

I *tredje stycket* regleras att en överträdelse av en bestämmelse i ett kollektivavtal enligt andra stycket som har trätt i lagens ställe ska anses utgöra en överträdelse av lagen. Detta innebär att om det uppstår en tvist om ett kundföretags skyldigheter ska uthyrningslagens bestämmelser tillämpas oavsett om frågan regleras i lagen eller kollektivavtal. Det handlar bl.a. om bestämmelser gällande preskriptionsfrister, skadestånd eller andra förfaranderegler. Uthyrningslagen är speciallag i förhållande till medbestämmandelagen. Beträffande förhandling, preskription och skadestånd blir därför uthyrningslagens regler tillämpliga i stället för medbestämmandelagens bestämmelser. Detta innebär även att allmänt skadestånd till avtalsparterna eller den enskilde inte kan utgå för kollektivavtalsbrott.

12 a § *Ett kundföretag ska erbjuda en tillsvidareanställning hos företaget till en arbetstagar som genom uthyrning har varit placerad hos kundföretaget på en och samma driftsenhet i sammanlagt mer än 24 månader under en period om 36 månader. Erbjudandet ska lämnas senast en månad efter det att tidsgränsen överskridits. Kundföretaget får bestämma inom vilken tidsfrist arbetstagaren måste svara på erbjudandet. Arbetstagaren ska dock ha skälig tid att ta ställning till erbjudandet. Om arbetstagaren accepterar erbjudandet, upphör anställningen hos bemanningsföretaget utan särskild åtgärd när anställningen hos kundföretaget tillträds.*

Kundföretaget får dock i stället för att erbjuda en tillsvidareanställning betala en ersättning till arbetstagaren som motsvarar två för arbetstagaren aktuella månadslöner. Betalningen ska i så fall ske inom samma tid som erbjudandet skulle ha lämnats.

Förslaget behandlas i avsnitt 12.1.

Paragrafen, som fått ett nytt innehåll, reglerar ett kundföretags skyldigheter mot arbetstagar som varit uthyrda till kundföretaget under lång tid. Enligt *första stycket* ska kundföretaget under vissa förutsättningar erbjuda arbetstagaren en tillsvidareanställning hos företaget. Skyldigheten uppkommer när arbetstagaren genom uthyrning har varit placerad hos kundföretaget på en och samma driftsenhet i sammanlagt mer än 24 månader under en ramtid om 36 månader. Placeringen behöver inte ha varit sammanhängande utan kan ha varit uppdelad på flera perioder inom ramtiden.

Begreppet driftsenhet har samma innebörd som i 22 § anställningsskyddslagen.

Kundföretaget ska lämna erbjudandet om tillsvidareanställning senast en månad efter det att arbetstagaren har kvalificerat sig för ett erbjudande genom att dennes placeringstid har överskridit den angivna tidsgränsen.

Det torde ofta vara möjligt och ligga i alla parterns intresse att erbjudandet ges tidigare än en månad efter att tidsgränsen passerats. Månadfristen utgör en yttersta tidsgräns för när erbjudandet kan ges och ska inte ses som norm för när detta bör ske.

Kundföretaget får bestämma inom vilken tid som arbetstagaren måste svara på erbjudandet. För att företagets skyldighet ska vara fullgjord måste dock arbetstagaren ha fått skäligt rådrum för att ta ställning till erbjudandet. Vad som är skäligt rådrum i det enskilda fallet kan bero på omständigheterna, men en veckas svarsfrist från mottagandet är normalt tillräckligt.

Om arbetstagaren accepterar erbjudandet har ett anställningsavtal ingåtts, men om han eller hon inte accepterar erbjudandet har kundföretaget ändå fullgjort sin skyldighet. Något nytt erbjudande behöver då inte lämnas, även om arbetstagaren fortsätter att arbeta hos kundföretaget eller senare hyrs ut på nytt till kundföretaget. Arbetstagarens befintliga anställning hos bemanningsföretaget påverkas inte om arbetstagaren tackar nej till erbjudandet.

Som nyss nämnts ingås ett anställningsavtal mellan arbetstagaren och kundföretaget om arbetstagaren accepterar kundföretagets erbjudande om anställning. Ingås ett avtal upphör utan särskild åtgärd arbetstagarens anställning hos bemanningsföretaget när anställningen hos kundföretaget tillträds. Anställningen upphör alltså automatiskt vid tillträdet utan att arbetstagaren behöver säga upp anställningen och iakttä någon uppsägningstid. Även en tidsbegränsad anställning som inte kan sägas upp upphör automatiskt när anställningen hos kundföretaget tillträds. Det ligger dock i sakens natur att arbetstagaren på något sätt bör informera bemanningsföretaget om att han eller hon har fått en anställning hos kundföretaget.

Det kan även i sammanhanget noteras att uthyrningslagen är en specialreglering i förhållande till den allmänna regleringen i anställningsskyddslagen. Detta innebär att om en arbetstagare anmäler företrädesrätt till återanställning till samma tjänst som en inhyrd arbetstagare blir erbjuden med anledning av bestämmelsen i uthyrningslagen så kommer den inhyrda arbetstagares rätt ha företräde. Det kan noteras arbetstagarens rättighet är en individuell rättighet som gäller även om arbetstagaren bytt arbetsgivare. Arbetstagaren kan alltså ha varit uthyrd av flera olika arbetsgivare till kundföretaget. Placeringen måste dock ha varit hos ett och samma kundföretag och på en och samma driftsenhet.

Vidare kan det noteras att paragrafen inte uppställer några krav på att den erbjudna tjänstens anställningsvillkor ska vara på viss nivå eller att tillträde ska ske inom viss tid. Om kundföretaget i syfte att kringgå arbetstagarens individuella rättighet ger ett oskäligt erbjudande, gällande villkor eller tillträdesdatum, i syfte att arbetstagaren ska tacka nej, kan emellertid åtgärden angräpas rättsligt i enlighet med Arbetsdomstolens praxis, se t.ex. AD 1986 nr 50. Detta förutsätter att en kringgående effekt och ett kringgående syfte kan styrkas, liksom att handlandet med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet framstår som otillbörligt. Om en part utnyttjar en i lagen angiven begränsning av motpartens rätt, innebär det inte i och för sig att parten gör sig skyldig till ett otillbörligt kringgående av lagen. Om kundföretaget exempelvis erbjuder

arbetstagaren en tillsvidareanställning, han eller hon tackar ja och sedan blir uppsagd på grund av att det uppstår en arbetsbrist och arbetstagaren står sist i turordningen, är det inte i sig ett kringgående utan en följd av hur bestämmelserna om turordning och arbetsbrist är konstruerade.

I *andra stycket* föreskrivs att kundföretaget får välja att betala en ersättning till arbetstagaren motsvarande två aktuella månadslöner i stället för att erbjuda arbetstagaren en tillsvidareanställning enligt första stycket. Om företaget väljer detta alternativ, måste betalningen ske inom samma tid som erbjudandet skulle ha lämnats, dvs. senast en månad efter det att arbetstagaren kvalificerat sig för ett erbjudande. Månadfristen utgör en yttersta tidsgräns för när betalning kan ske och ska inte ses som norm för när detta bör ske. Som nämnts ovan torde det ofta vara möjligt och i alla parterers intresse att kundföretaget fullgör sin skyldighet tidigare än en månad efter att tidsgränsen passerats. Det kan dock finnas omständigheter som medför att ersättningen kan lämnas till en arbetstagare först någon eller några dagar efter fristen om en månad, exempelvis att det inte har varit en bankdag den dag då ersättningen senast skulle betalas till en arbetstagare.

Begreppet månadslön ska ha samma innebörd här som i 39 § andra stycket anställningsskyddslagen. Med aktuell månadslön menas arbetstagarens faktiska månadslön som denne har när den är uttyrd till kundföretaget vid tidpunkten då han eller hon kvalificerar sig för ett erbjudande.

Det kundföretag som av något skäl inte kan eller vill erbjuda arbetstagaren en tillsvidareanställning enligt första stycket måste betala ersättning enligt andra stycket för att inte göra sig skyldig till ett åsidosättande av sina skyldigheter. Vad som är orsaken till att kundföretaget inte vill eller kan lämna ett erbjudande om tillsvidareanställning är ovidkommande. Möjligheten att betala ersättning kan vara särskilt användbar för kundföretag inom den offentliga sektorn. Ett sådant kundföretags möjligheter att erbjuda en viss arbetstagare en tillsvidareanställning kan nämligen vara begränsad enligt särskilda regler. Exempelvis ska enligt 12 kap. 5 § andra stycket regeringsformen vid beslut om statliga anställningar avseende fästas endast vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet, se även 4 § lagen (1994:260) om offentlig anställning. Denna regel kan beroende på omständigheterna medföra att ett statligt kundföretag saknar möjlighet att erbjuda den inhyrda arbetstagaren en anställning. Om så är fallet återstår bara betalningsalternativet. Statliga kundföretag kan även upphöra med inhyrningen av arbetstagaren för att undvika skyldigheten att erbjuda en tillsvidareanställning eller utge ersättning.

Slutligen kan det konstateras att kundföretag och bemanningsföretag kan utbyta relevant information om berörda arbetstagare när det rör sig om en personuppgiftshandling som är nödvändig för fullgörandet av rättsliga förpliktelser inom arbetsrätten. Den rättsliga förpliktelsen regleras i paragrafen eller i ett kollektivavtal enligt 2 § andra stycket.

12 b § Bestämmelserna i 12 a § gäller inte arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning.

Förslaget behandlas i avsnitt 12.1.

Paragrafen, som är ny till innehållet, innebär att vissa kategorier av arbetstagare är undantagna från tillämpningsområdet för 12 a §. Kundföretagets skyldigheter enligt 12 a § gäller inte mot arbetstagare som hos bemanningsföretaget är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning.

14 § Ett kundföretag som bryter mot 11, 12 eller 12 a § ska betala skadestånd till arbetstagaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat.

Förslaget behandlas i avsnitt 12.3.

I paragrafen regleras kundföretags skadeståndsskyldighet gentemot arbetstagare vid överträdelse av vissa bestämmelser. Paragrafen har ändrats bara på så sätt att ett kundföretags skadeståndsskyldighet även ska omfatta överträdelse av den nya 12 a §. Ändringen innebär att en uthyrd arbetstagare kan få skadestånd av kundföretaget för den ekonomiska förlust och för den kränkning som kundföretagets åsidosättande av 12 a § inneburit.

14 a § Ett kundföretag som bryter mot 12 c eller 12 d § ska betala skadestånd till bemanningsföretaget för den förlust som uppkommer.

Förslaget behandlas i avsnitt 12.3.

I paragrafen regleras kundföretags skadeståndsskyldighet gentemot bemanningsföretag vid överträdelse av vissa bestämmelser. Paragrafen har ändrats bara på så sätt att hänvisningarna har justerats med hänsyn till att nuvarande 12 a och 12 b §§ ska betecknas 12 c och 12 d §§.

Preskription

16 § Förs talan om skadestånd gäller följande:

1. Vid överträdelse av 6 § ska, om det gäller semester, talan väckas inom två år från utgången av det semesterår då arbetstagaren skulle ha fått den förmån som talan gäller.

2. Vid överträdelse av 12 § ska talan väckas inom fyra månader efter det att arbetstagaren fått kännedom om att någon anställts på den lediga anställningen, dock senast inom två år från anställningstidpunkten.

3. Vid överträdelse av 12 a § ska talan väckas inom fyra månader efter det att kundföretaget senast skulle ha lämnat ett erbjudande om tillsvidareanställning eller betalat ersättning till arbetstagaren.

Om talan om skadestånd för överträdelse av 12 eller 12 a § enligt 4 kap. 7 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister inte får tas upp till prövning av Arbetsdomstolen förrän förhandling har ägt rum, ska i stället för att talan väcks förhandling begäras inom de tider som anges i första stycket 2 och 3 eller den kortare tid som kan följa av kollektivavtal. Talan ska i sådana fall väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen har avslutats, om inte annat framgår av kollektivavtal.

I fråga om annan skadeståndstalan enligt denna lag tillämpas 64 § första stycket, 65 och 66 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet när det gäller den tid inom vilken förhandling ska begäras eller talan väckas.

Om förhandling inte begärs eller talan inte väcks inom föreskriven tid, är rätten till förhandling respektive talan förlorad.

Bestämmelserna i denna paragraf ska inte tillämpas när talan gäller skadestånd på grund av överträdelse av 12 c eller 12 d §.

Förslaget behandlas i avsnitt 12.3.

Paragrafen innehåller särskilda preskriptionsbestämmelser. Första och andra styckena ändras redaktionellt på så sätt att uppräknningen av olika bestämmelser sker genom en numrerad lista. *Punkterna 1 och 2 i första stycket* överensstämmer med tidigare första och andra styckena utan någon ändring i sak. Innehållet i *punkten 3* är nytt och består av en särskild preskriptionsregel för talan som förs på grund av överträdelse av 12 a §. Vid överträdelse av 12 a § ska talan väckas inom fyra månader efter det att kundföretaget senast skulle ha lämnat ett erbjudande om tillsvidareanställning eller betalat ersättning till arbetstagaren.

Bestämmelserna i första stycket 2 och 3 kompletteras av bestämmelser i *andra stycket*. Bestämmelserna avser det fallet då arbetstagaren i en tvist med kundföretaget företräds av en facklig organisation som har kollektivavtal med kundföretaget och kollektivavtalet innehåller en förhandlingsordning. Enligt 4 kap. 7 § första stycket lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister får Arbetsdomstolen inte uppta en talan till prövning förrän förhandling som kan påkallas enligt medbestämmandelagen eller kollektivavtal har ägt rum rörande tvistefrågan. Arbetstvistlagen är enligt 17 § uthyrningslagen tillämplig även i tvister mellan arbetstagaren och kundföretaget. De nya bestämmelserna innebär att om en talan om skadestånd för överträdelse av 12 eller 12 a § inte får upptas till prövning av Arbetsdomstolen förrän förhandling har ägt rum, ska i stället för att talan väcks förhandling påkallas inom de tider som anges i första stycket 2 och 3, eller den kortare tid som kan följa av kollektivavtal. Talan ska i sådana fall väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen har avslutats. Ett kollektivavtal kan ange en annan frist för talans väckande. Fyramånadersfristen gäller därför bara om inte annat framgår av kollektivavtal.

När arbetstagarens fackliga organisation har möjlighet att påkalla tvisteförhandling och en skyldighet att göra det innan talan väcks i Arbetsdomstolen ska alltså organisationen i stället för att väcka talan påkalla förhandling. Den skyldigheten kommer bara att bli aktuell när det finns en förhandlingsordning mellan organisationen och kundföretaget. Eftersom organisationen inte har någon förhandlingsrätt mot kundföretaget enligt medbestämmandelagen finns inget krav på förhandling enligt den lagen innan talan väcks i Arbetsdomstolen. Om förhandlingsordningen omfattar nu aktuella tvister avgör i första hand parterna. Föreligger det osäkerhet i det avseendet får parterna reda ut den frågan sinsemellan.

Hur förhandlingarna ska föras regleras av respektive förhandlingsordning. Avseende frågor om förhandlingsframställning, förhandlings-skyldighet, effekter av förhandlingsvägran och övriga frågor rörande förhandlingens genomförande är medbestämmandelagens bestämmelser tillämpliga.

Sista stycket har ändrats bara på så sätt att hänvisningarna har justerats med hänsyn till att nuvarande 12 a och 12 b §§ ska betecknas 12 c och 12 d §§.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.
4. Vid beräkningen av den tid under vilken arbetstagaren har varit placerad hos kundföretaget enligt 12 a § i den nya lydelsen bortses från tid före den 1 oktober 2022.

Förslaget behandlas i avsnitt 13.1 och 13.2.3.

Lagändringarna föreslås enligt *punkten 1* träda i kraft den 30 juni 2022. Enligt *punkten 2* ska lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022. Enligt *punkten 3* ska äldre föreskrifter gälla fram till den 1 oktober 2022. *Punkten 4* innebär att man ska bortse från tid före den 1 oktober 2022 vid beräkningen av den tid under vilken arbetstagaren har varit placerad hos kundföretaget enligt 12 a §. Detta gäller både för perioden om 24 månader och för ramtiden om 36 månader.

15.6 Förslaget till lag om ändring i lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m.

10 § Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Om talan förs med anledning av uppsägning eller avskedande *ska* 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *och* 43 § första stycket andra meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

Förslaget behandlas i avsnitt 8.2.

I paragrafen regleras hur mål om tillämpning av lagen ska handläggas. Paragrafen har ändrats genom att hänvisningen i *andra stycket* till 43 § andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd har tagits bort. Bestämmelserna i 43 § andra stycket i den nuvarande lydelsen reglerar domstolens handläggning av yrkanden om interimistiska beslut enligt 34 § tredje stycket och 35 § andra stycket samma lag. Det föreslås att 34 § tredje stycket och 35 § andra stycket ska ändras vilket innebär att det inte går att få ett interimistiskt beslut när talan med anledning av uppsägning eller avskedande förs med stöd av lagen.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.

Förslaget behandlas i avsnitt 13.1.

Lagändringarna föreslås enligt *punkten 1* träda i kraft den 30 juni 2022. Enligt *punkten 2* ska lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

Enligt *punkten 3* ska äldre föreskrifter gälla fram till den 1 oktober 2022.

15.7 Förslaget till lag om ändring i lagen (1986:163) om rätt till ledighet för utbildning i svenska för invandrare

9 § Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Om talan förs med anledning av uppsägning eller avskedande *ska* 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ och 43 § första stycket andra meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

Förslaget behandlas i avsnitt 8.2.

I paragrafen regleras hur mål om tillämpning av lagen ska handläggas. Paragrafen har ändrats genom att hänvisningen i *andra stycket* till 43 § andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd har tagits bort. Bestämmelserna i 43 § andra stycket i den nuvarande lydelsen reglerar domstolens handläggning av yrkanden om intermistiska beslut enligt 34 § tredje stycket och 35 § andra stycket samma lag. Det föreslås att 34 § tredje stycket och 35 § andra stycket ska ändras vilket innebär att det inte går att få ett intermistiskt beslut när talan med anledning av uppsägning eller avskedande förs med stöd av lagen.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.

Förslaget behandlas i avsnitt 13.1.

Lagändringarna föreslås enligt *punkten 1* träda i kraft den 30 juni 2022.

Enligt *punkten 2* ska lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

Enligt *punkten 3* ska äldre föreskrifter gälla fram till den 1 oktober 2022.

15.8 Förslaget till lag om ändring i lagen (1994:260) om offentlig anställning

Skadestånd

20 § Föreskrifterna om skadestånd i 38, 41 och 42 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd *ska* tillämpas, om en myndighet i ett ärende om disciplinansvar bryter mot 17–19 §§ eller mot föreskrifter om beslutande organ eller om omröstning.

I fråga om avvikelser i kollektivavtal från vad som sägs i 41 § lagen om anställningsskydd tillämpas 2 b § *första* stycket samma lag.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.3.

I paragrafen regleras att bestämmelserna om skadestånd i anställningsskyddslagen ska tillämpas i vissa ärenden. Paragrafen har ändrats genom att hänvisningen i *andra stycket* har justerats med anledning av att bestämmelserna i 2 § tredje stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd i den nuvarande lydelsen flyttas till 2 b § första stycket samma lag. Justeringen innebär ingen saklig ändring.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.

Förslaget behandlas i avsnitt 13.1.

Lagändringarna föreslås enligt *punkten 1* träda i kraft den 30 juni 2022.
Enligt *punkten 2* ska lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
Enligt *punkten 3* ska äldre föreskrifter gälla fram till den 1 oktober 2022.

15.9 Förslaget till lag om ändring i lagen (1994:261) om fullmaktsanställning

Skadestånd

13 § Om en myndighet i ett ärende om avstängning eller läkarundersökning bryter mot någon föreskrift i denna lag om handläggningen av ett sådant ärende eller mot föreskrifter om beslutande organ eller om omröstning, ska föreskrifterna om skadestånd i 38, 41 och 42 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas. I fråga om avvikelser i kollektivavtal från vad som sägs i 41 § lagen om anställningsskydd tillämpas 2 b § första stycket samma lag.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.3.

I paragrafen regleras att bestämmelserna om skadestånd i anställningsskyddslagen ska tillämpas i vissa ärenden, Paragrafen har ändrats genom att hänvisningen i *andra stycket* har justerats med anledning av att bestämmelserna i 2 § tredje stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd i den nuvarande lydelsen flyttas till 2 b § första stycket samma lag. Justeringen innebär ingen saklig ändring.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.

Förslaget behandlas i avsnitt 13.1.

Lagändringarna föreslås enligt *punkten 1* träda i kraft den 30 juni 2022.
Enligt *punkten 2* ska lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
Enligt *punkten 3* ska äldre föreskrifter gälla fram till den 1 oktober 2022.

15.10 Förslaget till lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584)

Rättegång

23 § Mål om tillämpningen av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Om talan förs med anledning av uppsägning eller avskedande ska 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ och 43 § första stycket andra meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

Förslaget behandlas i avsnitt 8.2.

I paragrafen regleras hur mål om tillämpning av lagen ska handläggas. Paragrafen har ändrats genom att hänvisningen i *andra stycket* till 43 § andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd har tagits bort. Bestämmelserna i 43 § andra stycket i den nuvarande lydelsen reglerar domstolens handläggning av yrkanden om interimistiska beslut enligt 34 § tredje stycket och 35 § andra stycket samma lag. Det föreslås att 34 § tredje stycket och 35 § andra stycket ska ändras vilket innebär att det inte går att få ett interimistiskt beslut när talan med anledning av uppsägning eller avskedande förs med stöd av lagen.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.

Förslaget behandlas i avsnitt 13.1.

Lagändringarna föreslås enligt *punkten 1* träda i kraft den 30 juni 2022.

Enligt *punkten 2* ska lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

Enligt *punkten 3* ska äldre föreskrifter gälla fram till den 1 oktober 2022.

15.11 Förslaget till lag om ändring i lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet

Rättegång

11 § Mål om tillämpningen av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Om talan förs med anledning av uppsägning eller ett avskedande, tillämpas 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ och 43 § första stycket andra meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Förslaget behandlas i avsnitt 8.2.

I paragrafen regleras hur mål om tillämpning av lagen ska handläggas. Paragrafen har ändrats genom att hänvisningen i *andra stycket* till 43 § andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd har tagits bort. Bestämmelserna i 43 § andra stycket i den nuvarande lydelsen reglerar domstolens handläggning av yrkanden om interimistiska beslut enligt 34 § tredje stycket och 35 § andra stycket samma lag. Det föreslås att 34 § tredje stycket och 35 § andra stycket ska ändras vilket innebär att det inte går att få ett interimistiskt beslut när talan med anledning av uppsägning eller avskedande förs med stöd av lagen.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.

Förslaget behandlas i avsnitt 13.1.

Lagändringarna föreslås enligt *punkten 1* träda i kraft den 30 juni 2022. Enligt *punkten 2* ska lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022. Enligt *punkten 3* ska äldre föreskrifter gälla fram till den 1 oktober 2022.

15.12 Förslaget till lag om ändring i lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl

Rättegång

6 § Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Om talan förs med anledning av uppsägning eller avskedande tillämpas 34, 35 och 37 §§, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *och* 43 § första stycket andra meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Förslaget behandlas i avsnitt 8.2.

I paragrafen regleras hur mål om tillämpning av lagen ska handläggas. Paragrafen har ändrats genom att hänvisningen i *andra stycket* till 43 § andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd har tagits bort. Bestämmelserna i 43 § andra stycket i den nuvarande lydelsen reglerar domstolens handläggning av yrkanden om interimistiska beslut enligt 34 § tredje stycket och 35 § andra stycket samma lag. Det föreslås att 34 § tredje stycket och 35 § andra stycket ska ändras vilket innebär att det inte går att få ett interimistiskt beslut när talan med anledning av uppsägning eller avskedande förs med stöd av lagen.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.

Förslaget behandlas i avsnitt 13.1.

Lagändringarna föreslås enligt *punkten 1* träda i kraft den 30 juni 2022.

Enligt *punkten 2* ska lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

Enligt *punkten 3* ska äldre föreskrifter gälla fram till den 1 oktober 2022.

15.13 Förslaget till lag om ändring i lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete

Rättegång

14 § Mål om tillämpningen av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Om talan förs med anledning av uppsägning eller avskedande, ska 34, 35 och 37 §§, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ och 43 § första stycket andra meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

Förslaget behandlas i avsnitt 8.2.

I paragrafen regleras hur mål om tillämpning av lagen ska handläggas. Paragrafen har ändrats genom att hänvisningen i *andra stycket* till 43 § andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd har tagits bort. Bestämmelserna i 43 § andra stycket i den nuvarande lydelsen reglerar domstolens handläggning av yrkanden om interimistiska beslut enligt 34 § tredje stycket och 35 § andra stycket samma lag. Det föreslås att 34 § tredje stycket och 35 § andra stycket ska ändras vilket innebär att det inte går att få ett interimistiskt beslut när talan med anledning av uppsägning eller avskedande förs med stöd av lagen.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.

Förslaget behandlas i avsnitt 13.1.

Lagändringarna föreslås enligt *punkten 1* träda i kraft den 30 juni 2022.

Enligt *punkten 2* ska lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

Enligt *punkten 3* ska äldre föreskrifter gälla fram till den 1 oktober 2022.

15.14 Förslaget till lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567)

Övriga bestämmelser

6 kap. 8 § Om någon för talan med anledning av uppsägning eller avskedande ska följande bestämmelser i lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas:

- 34 § om en uppsägnings giltighet,
 - 35 § om ett avskedandes giltighet,
 - 37 § om avstängning när en uppsägning eller ett avskedande ogiltigförklarats,
- och
- 43 § första stycket andra meningen om skyndsam handläggning.

Förslaget behandlas i avsnitt 8.2.

I paragrafen regleras hur talan med anledning av uppsägning eller avskedande ska tillämpas. Paragrafen har ändrats genom att hänvisningen till 43 § andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd har tagits bort. Bestämmelserna i 43 § andra stycket i den nuvarande lydelsen reglerar domstolens handläggning av yrkanden om interimistiska beslut enligt 34 § tredje stycket och 35 § andra stycket samma lag. Det föreslås att 34 § tredje stycket och 35 § andra stycket ska ändras vilket innebär att det inte går att få ett interimistiskt beslut när talan med anledning av uppsägning eller avskedande förs med stöd av lagen.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.

Förslaget behandlas i avsnitt 13.1.

Lagändringarna föreslås enligt *punkten 1* träda i kraft den 30 juni 2022.
Enligt *punkten 2* ska lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
Enligt *punkten 3* ska äldre föreskrifter gälla fram till den 1 oktober 2022.

Sammanfattning av promemorian (Ds 2021:17)

Inledning

Svenskt Näringsliv, Förhandlings- och samverkansrådet PTK (PTK), Industrifacket Metall (IF Metall) och Svenska Kommunalarbetareförbundet har träffat en principöverenskommelse om trygghet, omställning och anställningsskydd. Avsikten har från parternas sida varit att ta ett helhetsgrepp om faktorer som i kombination kan skapa flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden. De har gemensamt begärt att regeringen tar fram lagförslag för att i enlighet med principöverenskommelsen reformera arbetsrätten. Enligt principöverenskommelsen ska ändringar genomföras i bl.a. lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen), ett nytt och parallellt offentligt studiestöd införs liksom ett nytt offentligt omställningsstöd till arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal. Dessa insatser ska komplettera varandra och utgöra delar av en helhet.

Denna promemoria har utarbetats inom Arbetsmarknadsdepartementet. I promemorian föreslås de lagändringar som behöver göras för att reformera arbetsrätten i enlighet med parternas principöverenskommelse när det gäller anställningsskyddet. De övriga delarna av principöverenskommelsen behandlas i promemoriorna Omställningsstudiestöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden (Ds 2021:18) och Grundläggande omställnings- och kompetensstöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden (Ds 2021:16).

Förslagen

En uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl

Det föreslås att anställningsskyddslagens begrepp saklig grund ersätts av sakliga skäl. En uppsägning från arbetsgivarens sida ska alltså grunda sig på sakliga skäl. Liksom saklig grund kan sakliga skäl vara arbetsbrist eller förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen.

När det gäller arbetsbrist innebär förslaget ingen ändring av gällande rätt. I fråga om uppsägning av personliga skäl, t.ex. misskötsamhet från arbetstagarens sida, ska däremot en ändring ske i syfte att göra det mer förutsebart vad som krävs för en giltig uppsägning. Om det finns sakliga skäl eller inte ska avgöras med utgångspunkt från om arbetstagaren gjort sig skyldig till ett tillräckligt allvarligt brott mot anställningsavtalet och om han eller hon själv har insett eller bort inse detta där frågan om arbetstagarens insikt är relevant. Prövningen ska ske genom en helhetsbedömning enligt nuvarande rättspraxis. Om det vid helhetsbedömningen har konstaterats att arbetstagaren i väsentlig mån har åsidosatt sina skyldigheter, ska det emellertid inte göras någon avvägning mot arbetstagarens personliga intresse av att få behålla anställningen. Inte heller ska det göras någon prognos om huruvida han eller hon i framtiden kan tänkas komma att på nytt göra sig skyldig till ett åsidosättande av skyldigheterna i anställningen.

Det krav som i dag gäller på mindre ingripande åtgärder från arbetsgivarens sida innan uppsägning sker ska finnas kvar. När det gäller omplacering ska arbetsgivaren dock som utgångspunkt anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet om denne tidigare har genomfört eller erbjudit en omplacering. Om arbetstagaren även fortsättningsvis gör sig skyldig till ett väsentligt brott mot anställningsavtalet, ska arbetsgivaren normalt inte behöva erbjuda ytterligare en omplacering. Detta ska dock inte gälla om en längre tid förflutit sedan den tidigare omplaceringen.

Till skillnad mot de nuvarande reglerna om saklig grund ska reglerna om sakliga skäl för uppsägning vara dispositiva på det sättet att avvikelser från reglerna, oavsett om avvikelserna är till arbetstagarnas fördel eller nackdel, bara får göras genom eller med stöd av kollektivavtal som på arbetstagar sidan har slutits av en sådan sammanslutning av arbetstagarorganisationer som avses i 6 § tredje stycket lagen (1976:580) medbestämmande i arbetslivet. Med detta menas organisationer som brukar benämnas huvudorganisationer samt förhandlingskarteller, t.ex. LO och PTK, och inte organisationer på förbunds nivå eller lägre. Dispositiviteten blir dock inte gällande för statliga anställningar.

Arbetsgivaren får en utökad möjlighet att göra undantag från turordningen

Det föreslås en utökning av arbetsgivarens möjlighet att göra undantag från turordningen vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Vid uppsägningen ska arbetsgivaren ha rätt att undanta högst tre arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning har särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Detta gäller för alla arbetsgivare, oavsett antalet anställda. Om undantag har gjorts vid en uppsägning, ska dock inga nya undantag få göras vid en uppsägning som sker inom tre månader därefter.

Det ska även fortsättningsvis vara tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelser från turordningsreglerna.

Anställningen kommer inte längre att bestå under en tvist om ogiltighet när en arbetstagarare sagt upp

Det föreslås ändringar som medför lägre kostnader för arbetsgivare vid uppsägning av arbetstagarare. Har en arbetsgivare sagt upp en arbetstagarare ska anställningen upphöra vid uppsägningstidens utgång, även om det har uppkommit en tvist om uppsägningens giltighet. Uppkommer en tvist om giltigheten av en uppsägning eller ett avskedande ska arbetstagaren inte kunna få ett interimistiskt beslut av domstol om att anställningen ska bestå tills tvisten är slutligt avgjord. Dessa regelförenklingar, som alltså innebär att arbetsgivaren befrias från sin nuvarande skyldighet att betala lön under tvistetiden, innebär en samordning av reglerna för uppsägning med de som gäller för avskedande. De nuvarande reglerna ska dock fortsätta gälla för fackliga förtroendemän som har särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen.

Som en följd av att arbetstagararens anställning inte längre ska bestå under en tvist om uppsägningens giltighet, föreslås en lagändring som innebär att när ersättning för kränkning (allmänt skadestånd) bestäms ska hänsyn tas till syftet att motverka överträdelse av anställningsskyddslagens regler om uppsägning och avskedande (7 och 18 §§). Vid lagstridiga

uppsägningar och avskedanden ska skadeståndet vara avskräckande så att arbetsgivare inte tar lättvindigt på uppsägnings- eller avskedandefrågan. Även om det ytterst är domstolarnas sak att bestämma skadeståndsnivåerna, har parterna i principöverenskommelsen enats om att det allmänna skadeståndet vid en felaktig uppsägning i normalfallet bör uppgå till 135 000 kronor och till 190 000 kronor för ett felaktigt avskedande. Vidare bör, om arbetstagaren har yrkat ogiltigförklaring, det allmänna skadeståndet vid ett lagstridigt avskedande där det funnits sakliga skäl för uppsägning i normalfallet uppgå till 90 000 kronor. Detta innebär en avsevärd höjning av de allmänna skadestånden i dessa tre situationer.

Som en följd av att anställningen inte längre ska bestå under tvisten, föreslås också vissa ändringar i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring. En person som har blivit arbetslös och som söker arbetslöshetsersättning ska i två undantagsfall inte kunna stängas av från rätten till ersättning med motiveringen att han eller hon har orsakat sin arbetslöshet. Det första fallet är när arbetet har upphört enligt en överenskommelse som träffats sedan arbetsgivaren tagit initiativ till att skilja arbetstagaren från arbetet. Det andra fallet är när arbetet har upphört genom en uppsägning från arbetsgivarens sida och frågan om uppsägningens giltighet är föremål för en rättegång eller en tvisteförhandling utom rätta. Syftet med dessa ändringar är i första hand att förhindra att arbetstagaren tvingas avstå från att med rättsliga medel angripa en felaktig uppsägning därför att han eller hon hamnar i en ekonomiskt utsatt situation när anställningen upphör och lönen uteblir.

Arbetsgivare ska iaktta vissa turordningsregler när arbetstagares sysselsättningsgrad ska sänkas

Det föreslås en ny reglering av arbetsgivarens åtgärd att omreglera arbetstagares sysselsättningsgrad (s.k. hyvling). Vid en omreglering ska arbetsgivaren iaktta vissa turordningsregler, och arbetstagaren som får sin sysselsättningsgrad sänkt ska ha rätt till omställningstid. Reglerna blir tillämpliga om arbetsgivaren har beslutat en omorganisation som på en och samma driftsenhet innebär att en eller flera arbetstagare bland de vars arbetsuppgifter är lika ska erbjudas omplacering som bara innebär sänkt sysselsättningsgrad. Då ska arbetstagare med kortare anställningstid erbjudas omplacering före arbetstagare med längre anställningstid. Erbjudande med lägre sysselsättningsgrad ska lämnas före erbjudande med högre sysselsättningsgrad. Under omställningstiden får arbetstagaren behålla sin sysselsättningsgrad och sina anställningsförmåner. Omställningstiden ska vara lika lång som den uppsägningstid som skulle ha gällt vid en uppsägning från arbetsgivarens sida, dock längst tre månader.

Det ska vara tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelser från reglerna om turordning och omställningstid.

Allmän visstidsanställning ersätts av särskild visstidsanställning

Det föreslås att anställningsformen allmän visstidsanställning slopas och ersätts med den nya anställningsformen särskild visstidsanställning. Den nya anställningsformen liknar den gamla på det sättet att det inte krävs att

arbetsgivaren anger något objektivt skäl för tidsbegränsningen. Reglerna för särskild visstidsanställning medför dock att anställningen betydligt snabbare övergår till en tillsvidareanställning. Övergång sker när arbetstagaren har varit anställd i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än tolv månader under en femårsperiod eller under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar i form av särskild visstidsanställning, vikariat eller säsongarbete och anställningarna följt på varandra. Till en snabbare övergång bidrar även förslaget att en arbetstagare som varit anställd i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än nio månader under de senaste tre åren ska ha företrädesrätt till återanställning i ny särskild visstidsanställning.

Vidare föreslås en särskild regel om beräkning av anställningstid. Om en arbetstagare har haft tre eller flera särskilda visstidsanställningar under en och samma månad, ska även tiden mellan anställningarna räknas som anställningstid. En arbetsgivare får inte anställa en arbetstagare i vikariat i syfte att kringgå denna regel. Detta gynnar särskilt arbetstagare med många korta visstidsanställningar och medför en snabbare övergång till tillsvidareanställning.

Det föreslås även att arbetsgivaren ska vara skyldig att skriftligen upplysa arbetstagaren om att han eller hon anställs i särskild visstidsanställning. Informationen ska ges i samband med att anställningen ingås och oavsett anställningstidens längd.

Det ska även fortsättningsvis vara tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelser från lagens regler om tidsbegränsade anställningar.

Anställningsavtal på heltid ska vara norm

Det föreslås att anställningsavtal ska anses gälla på heltid, om inte något annat har avtalats. Om anställningsavtalet inte gäller på heltid ska arbetsgivaren på arbetstagarens begäran skriftligen ange skälet till detta. Informationen ska lämnas inom tre veckor från det att begäran framställts.

Anställda hos bemanningsföretag får en ökad möjlighet till tillsvidareanställning hos kundföretag

Det föreslås en ökad möjlighet för anställda hos bemanningsföretag att få en tillsvidareanställning hos det kundföretag där arbetstagaren varit placerad under lång tid. Ett kundföretag ska till en arbetstagare som genom uthyrning har varit placerad hos företaget på en och samma driftsenhet i sammanlagt mer än 24 månader under en period om 36 månader erbjuda en tillsvidareanställning. Erbjudandet ska lämnas senast en månad efter det att tidsgränsen överskridits. Om arbetstagaren accepterar erbjudandet, upphör anställningen hos bemanningsföretaget utan särskild åtgärd när anställningen hos kundföretaget tillträds.

Kundföretaget ska dock ha möjlighet att i stället för att erbjuda en tillsvidareanställning betala en ersättning till arbetstagaren som motsvarar två för arbetstagaren aktuella månadslöner. Betalningen ska i så fall ske inom samma tid som erbjudandet om tillsvidareanställning skulle ha lämnats.

Kundföretagets skyldighet ska inte gälla mot arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med

lönebidrag för utveckling i anställning eller som är utstationerade i Sverige från ett utländskt bemanningsföretag.

Sanktionen för ett kundföretags överträdelse av de nya reglerna ska vara skadestånd till den uthyrda arbetstagaren. För att skadeståndsanspråket inte ska vara preskriberat ska talan väckas inom fyra månader efter det att kundföretaget senast skulle ha lämnat erbjudande om tillsvidareanställning eller betalat ersättning till arbetstagaren. Om en sådan talan inte får upptas till prövning av Arbetsdomstolen förrän förhandling enligt medbestämmandelagen eller kollektivavtal har ägt rum, ska i stället för att talan väcks förhandling påkallas inom samma tid. Talan ska i sådant fall väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen har avslutats, om inte annat framgår av kollektivavtal.

De nya reglerna om kundföretagets skyldigheter ska vara dispositiva på samma sätt som reglerna om sakliga skäl för uppsägning i anställningsskyddslagen.

Ikraftträdande

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 30 juni 2022 och tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

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

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1982:80) om anställningsskydd

dels att 2–4, 5, 5 a, 6 c, 7, 15, 22, 25, 33, 34–36, 38 och 43 §§ ska ha följande lydelse,

dels att det ska införas sex nya paragrafer, 2 a–2 c, 6 h, 7 a och 7 b §§, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 §¹

Om det i en annan lag eller i en förordning som har meddelats med stöd av en lag finns särskilda föreskrifter som avviker från denna lag, ska dessa föreskrifter gälla.

Ett avtal är ogiltigt i den mån det upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag.

Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 5–6, 22, 25–27 och 33 d §§. Om avtalet inte har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, krävs dock att det mellan parterna i andra frågor gäller ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en sådan organisation eller att ett sådant kollektivavtal tillfälligt inte gäller. Under samma förutsättning är det också tillåtet att genom ett kollektivavtal bestämma den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 §.

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det även göras avvikelser från 4 a, 11, 15, 21, 28, 32, 33 a, 33 b, 40 och 41 §§. Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal göra avvikelser

1. från 6 b–6 e §§ under förutsättning att avtalet inte

¹ Senaste lydelse 2019:528.

innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av

- rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter, i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794, eller

- rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, i den ursprungliga lydelsen,

2. från 30 a §, när det gäller besked enligt 15 §,

3. från 30, 30 a och 31 §§, när det gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter, och

4. från 4 § andra stycket när det gäller hur ett anställningsavtal som gäller tills vidare kan upphöra vid den tidpunkt som anges i 32 a §.

Avtal om avvikelser från 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av fjärde stycket har träffats för verksamhetsområdet ska tillämpas.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt tredje eller fjärde stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

2 a §

Ett avtal är ogiltigt i den mån det upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt

denna lag, om inte något annat följer av andra stycket eller 2 b §.

Ett avtal om avvikelser från bestämmelserna i 7 § första eller andra stycket förutsätter för sin giltighet, i den mån avtalet innebär att någons rättigheter eller skyldigheter enligt bestämmelserna upphävs eller förändras, att avvikelserna har skett genom eller med stöd av ett kollektivavtal som på arbetstagsidan har slutits av en sådan sammanslutning av arbetstagarorganisationer som avses i 6 § tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

2 b §

Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 5–6, 7 a–7 b, 22, 25–27 och 33 d §§. Om avtalet inte har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, krävs dock att det mellan parterna i andra frågor gäller ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en sådan organisation eller att ett sådant kollektivavtal tillfälligt inte gäller. Under samma förutsättning är det också tillåtet att genom ett kollektivavtal bestämma den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 §.

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det även göras avvikelser från 4 a, 11, 15, 21, 28, 32, 33 a, 33 b, 40 och 41 §§. Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal göra avvikelser

1. från 6 b–6 e §§, under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av

- rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning

av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter, i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794, eller

- rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, i den ursprungliga lydelsen,

2. från 30 a §, när det gäller besked enligt 15 §,

3. från 30, 30 a och 31 §§, när det gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter, och

4. från 4 § andra stycket när det gäller hur ett anställningsavtal som gäller tills vidare kan upphöra vid den tidpunkt som anges i 32 a §.

Avtal om avvikelser från 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av andra stycket har träffats för verksamhetsområdet ska tillämpas.

2 c §

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt 2 a § andra stycket eller 2 b § första eller andra stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

3 §²

Vid tillämpning av 5 a, 11, 15, 22, 25, 26 och 39 §§ gäller följande särskilda bestämmelser om beräkning av anställningstid: Vid tillämpning av 5 a, 7 a, 11, 15, 22, 25, 26 och 39 §§ gäller följande särskilda bestämmelser om beräkning av anställningstid:

1. En arbetstagare som byter anställning genom att övergå från en arbetsgivare till en annan får i den senare anställningen tillgodoräkna sig också tiden i den förra, om arbetsgivarna vid tidpunkten för övergången tillhör samma koncern.

2. En arbetstagare som byter anställning i samband med att ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan övergång som omfattas av 6 b § får tillgodoräkna sig tiden hos den förra arbetsgivaren när anställningstid ska beräknas hos den senare. Detta gäller även vid byte av anställning i samband med konkurs.

3. Om det sker flera sådana byten av anställning som avses i 1–2, får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

Om en arbetstagare har haft tre eller flera särskilda visstidsanställningar enligt 5 § första stycket 1 hos samma arbetsgivare under en och samma månad, ska även tiden mellan anställningarna räknas som anställningstid vid tillämpning av 5 a, 7 a, 15, 25 och 26 §§.

Arbetstagare som har fått återanställning enligt 25 § ska anses ha uppnått den anställningstid som fordras för besked enligt 15 § och företrädesrätt enligt 25 §.

4 §³

Anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i 5 och 6 §§. Om ett sådant avtal träffas i annat fall, kan arbetstagaren på det sätt som anges i 36 § få domstols förklaring att avtalet ska gälla tills vidare

Anställningsavtal gäller tills vidare och på heltid, om inte något annat har avtalats. Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i de fall som anges i 5 § första stycket och 6 §. Om ett sådant avtal träffas i annat fall, kan arbetstagaren på det sätt som anges i 36 § få domstols förklaring att avtalet ska gälla tills vidare.

Anställningsavtal som gäller tills vidare kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägningstid. En tidsbegränsad anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte något annat har avtalats eller följer av 5 a eller 6 §. I 4 a § finns en särskild regel om skyldighet att lämna anställningen i samband med att arbetstagaren får rätt till hel sjukersättning enligt socialförsäkringsbalken.

² Senaste lydelse 2016:248.

³ Senaste lydelse 2019:528.

En arbetstagare får med omedelbar verkan frånträda sin anställning, om arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren.

I de fall som avses i 18 § kan en arbetsgivare genom avskedande avbryta anställningen med omedelbar verkan.

Att arbetsgivaren i vissa fall är skyldig att informera och överlägga med arbetstagaren och berörd arbetstagarorganisation samt tillämpa ett visst förfarande i samband med att ett anställningsavtal ingås eller upphör, följer av 6, 8–10, 15, 16, 19, 20, 28–32, 33, 33 a och 33 c §§.

5 §⁴

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

- | | |
|---|---|
| 1. för <i>allmän</i> visstidsanställning, | 1. för <i>särskild</i> visstidsanställning, |
| 2. för vikariat, <i>och</i> | 2. för vikariat, <i>eller</i> |
| 2. för säsongarbete. | 3. för säsongarbete. |

En arbetsgivare får dock inte anställa en arbetstagare i vikariat i syfte att kringgå arbetstagarens rätt enligt 3 § andra stycket att få räkna tiden mellan särskilda visstidsanställningar som anställningstid.

5 a §⁵

En *allmän* visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning när *en arbetstagare* har varit anställd hos arbetsgivaren i *allmän* visstidsanställning i sammanlagt mer än *två år*

1. under en femårsperiod, eller
2. under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren i form av *allmän* visstidsanställning, vikariat eller säsongarbete och anställningarna följt på varandra.

En anställning har följt på en annan om den tillträtts inom sex månader från den föregående anställningens slutdag.

Ett vikariat övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod.

En *särskild* visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning när *arbetstagaren* har varit anställd hos arbetsgivaren i *särskild* visstidsanställning i sammanlagt mer än *tolv månader*

1. under en femårsperiod, eller
2. under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren i form av *särskild* visstidsanställning, vikariat eller säsongarbete och anställningarna följt på varandra.

6 c §⁶

⁴ Senaste lydelse 2019:528.

⁵ Senaste lydelse 2016:248.

⁶ Senaste lydelse 2006:440.

Senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta *skall* arbetsgivaren lämna skriftlig information till arbetstagaren om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Om anställningstiden är kortare än tre veckor, är arbetsgivaren inte skyldig att lämna sådan information.

Informationen *skall* innehålla åtminstone följande uppgifter:

1. Arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplatsen.
2. En kort specificering eller beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter och yrkesbenämning eller tjänstetitel.
3. Om anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid eller om den är en provanställning samt
 - a) vid anställning tills vidare: de uppsägningstider som gäller,
 - b) vid anställning för begränsad tid: anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen skall upphöra och vilken form av tidsbegränsad anställning som anställningen avser,
 - c) vid provanställning: prövotidens längd.
4. Begynnelselönen, andra löneförmåner och hur ofta lönen skall betalas ut.
5. Längden på arbetstagarens betalda semester och längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka.
6. Tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

Senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta *ska* arbetsgivaren lämna skriftlig information till arbetstagaren om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Om anställningstiden är kortare än tre veckor, är arbetsgivaren inte skyldig att lämna sådan information.

Informationen *ska* innehålla åtminstone följande uppgifter:

När avtal för särskild visstidsanställning träffas ska dock arbetsgivaren i samband med att avtalet ingås och oavsett anställningstidens längd skriftligen upplysa arbetstagaren om att han eller hon anställs i den anställningsformen.

De uppgifter som avses i andra stycket 3 a, 3 b i fråga om förutsättningarna för anställningens upphörande, 4 och 5 får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

6 h §

Om anställningsavtalet inte gäller på heltid ska arbetsgivaren på arbetstagarens begäran skriftligen ange skälet till detta. Informationen ska lämnas inom tre veckor från det att begäran framställts.

Uppsägning från arbetsgivarens sida *skall vara sakligt grundad*.

En uppsägning är inte *sakligt grundad* om det är *skäligen* att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.

Vid en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som sägs i 6 b § *skall* övergången i sig inte utgöra *saklig grund* för att säga upp arbetstagaren. Detta förbud *skall* dock inte hindra uppsägningar som sker av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl där förändringar i arbetsstyrkan ingår.

Om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, får den inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt 30 § eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för uppsägningen. Arbetsgivaren får dock grunda uppsägningen enbart på omständigheter som han har känt till mer än två månader, om tidsöverdraget berott på att han på arbetstagarens begäran eller med dennes medgivande dröjt med underrättelsen eller uppsägningen eller om det finns synnerliga skäl för att omständigheterna får åberopas.

Uppsägning från arbetsgivarens sida *ska grunda sig på sakliga skäl*. *Sakliga skäl kan vara arbetsbrist eller förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen*.

En uppsägning är inte grundad på *sakliga skäl* om det *kan krävas* att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.

Vid en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som sägs i 6 b § *ska* övergången i sig inte utgöra *sakliga skäl* för att säga upp arbetstagaren. Detta förbud *ska* dock inte hindra uppsägningar som sker av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl där förändringar i arbetsstyrkan ingår.

7 a §

Vid en omorganisation som på en och samma driftsenhet innebär att en eller flera arbetstagare bland dem vars arbetsuppgifter är lika ska erbjudas omplacering enligt 7 § andra stycket till nytt arbete som bara innebär sänkt sysselsättningsgrad, ska arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler:

1. *Arbetstagare med kortare anställningstid ska erbjudas omplacering före arbetstagare med längre anställningstid.*

2. *Erbjudande med lägre sysselsättningsgrad ska lämnas*

7 b §

En arbetstagare som accepterar ett erbjudande om omplacering enligt 7 § andra stycket till nytt arbete som bara innebär sänkt sysselsättningsgrad har rätt till en omställningstid. Under omställningstiden får arbetstagaren behålla sin sysselsättningsgrad och sina anställningsförmåner. Omställningstiden börjar löpa när arbetstagaren accepterar erbjudandet och är lika lång som den uppsägningstid som skulle ha gällt vid en uppsägning från arbetsgivarens sida, dock längst tre månader.

15 §⁸

En arbetstagare som är anställd för begränsad tid enligt 5 § och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, *skall* få besked av arbetsgivaren om detta minst en månad före anställningstidens utgång. En förutsättning för rätt till sådant besked är dock att arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste tre åren. Är anställningstiden så kort att besked inte kan lämnas en månad i förväg, *skall* beskedet i stället lämnas när anställningen börjar.

Om en säsonganställd arbetstagare, som när anställningen upphör har varit säsonganställd hos arbetsgivaren mer än sex månader under de senaste två åren,

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 sådant besked är dock att arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren *sammanlagt* mer än tolv månader under de senaste tre åren *eller mer än nio månader i särskild visstidsanställning 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 säsonganställd arbetstagare, som när anställningen upphör har varit säsonganställd hos arbetsgivaren mer än sex månader under de senaste två åren,

⁸ Senaste lydelse 2007:390.

inte kommer att få fortsatt säsongsanställning vid den nya säsongens början, *skall* arbetsgivaren ge arbetstagaren besked om detta minst en månad innan den nya säsongen börjar.

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.

22 §⁹

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist *skall* arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler.

Innan turordningen fastställs får en arbetsgivare *med högst tio arbetstagare* oavsett antalet turordningskretsar undanta högst *två* arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. *Vid beräkningen av antalet arbetstagare hos arbetsgivaren bortses från arbetstagare som avses i 1 §. Den eller de arbetstagare som undantas har företräde till fortsatt anställning.*

Har arbetsgivaren flera driftsenheter, fastställs en turordning för varje enhet för sig. Enbart den omständigheten att en arbetstagare har sin arbetsplats i sin bostad medför inte att den arbetsplatsen utgör en egen driftsenhet. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, fastställs en särskild turordning för varje avtalsområde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, *skall* inom en arbetstagarorganisations avtalsområde fastställas en gemensam turordning för samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 29 §.

Turordningen för de arbetstagare som inte undantagits bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist *ska* arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler.

Innan turordningen fastställs får en arbetsgivare, oavsett antalet turordningskretsar, undanta högst *tre* arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. *Om undantag enligt denna regel har gjorts vid en uppsägning, får dock inga nya sådana undantag göras vid en uppsägning som sker inom tre månader därefter.*

Har arbetsgivaren flera driftsenheter, fastställs en turordning för varje enhet för sig. Enbart den omständigheten att en arbetstagare har sin arbetsplats i sin bostad medför inte att den arbetsplatsen utgör en egen driftsenhet. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, fastställs en särskild turordning för varje avtalsområde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, *ska* inom en arbetstagarorganisations avtalsområde fastställas en gemensam turordning för samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 29 §.

framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

25 §¹⁰

Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt 5 § och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren *har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren eller, när det gäller företrädesrätt till ny säsongsanställning för en tidigare säsongsanställd arbetstagare, sex månader under de senaste två åren och att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.*

Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt 5 § och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren *dels har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen, dels har uppnått en tillräcklig anställningstid hos arbetsgivaren. Anställningstiden ska vara sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren, eller*

1. när det gäller företrädesrätt till ny särskild visstidsanställning, sammanlagt mer än nio månader i särskild visstidsanställning under de senaste tre åren, eller

2. när det gäller företrädesrätt till ny säsongsanställning för en tidigare säsongsanställd arbetstagare, sammanlagt mer än sex månader under de senaste två åren.

Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § första stycket och därefter till dess nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde. Vid säsongsanställning gäller företrädesrätten i stället från tidpunkten då besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § andra stycket och därefter till dess nio månader har förflutit från den nya säsongens början. Har under de nu nämnda tidsperioderna företaget, verksamheten eller en del av verksamheten övergått till en ny arbetsgivare genom en sådan övergång som omfattas av 6 b §, gäller företrädesrätten mot den nya arbetsgivaren. Företrädesrätten gäller även i de fall att den tidigare arbetsgivaren försatts i konkurs.

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter eller om det i driftsenheter eller om det i

¹⁰ Senaste lydelse 2007:390.

arbetsgivarens verksamhet finns olika kollektivavtalsområden, gäller företrädesrätten anställning inom den enhet och det avtalsområde där arbetstagaren var sysselsatt när den tidigare anställningen upphörde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, *skall* inom en arbetstagarorganisations avtalsområde företrädesrätten gälla arbetsgivarens samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 32 §.

arbetsgivarens verksamhet finns olika kollektivavtalsområden, gäller företrädesrätten anställning inom den enhet och det avtalsområde där arbetstagaren var sysselsatt när den tidigare anställningen upphörde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, *ska* inom en arbetstagarorganisations avtalsområde företrädesrätten gälla arbetsgivarens samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 32 §.

33 §¹¹

Vid uppsägning av en arbetstagarare som har fyllt 68 år ska följande bestämmelser inte tillämpas:

- | | |
|--|--|
| <p>1. 7 § om <i>saklig grund</i> för uppsägning,</p> <p>2. 8 § andra stycket om innehållet i ett uppsägningsbesked,</p> <p>3. 9 § om skyldighet för arbetsgivaren att uppge grunden för uppsägningen, och</p> <p>4. 34 § om ogiltigförklaring av uppsägning.</p> | <p>1. 7 § om <i>sakliga skäl</i> för uppsägning,</p> |
|--|--|

34 §¹²

Om en arbetstagarare sägs upp utan *saklig grund*, *skall* uppsägningen förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren. Detta gäller dock *ej*, om uppsägningen angrips endast därför att den strider mot turordningsregler.

Om en arbetstagarare sägs upp utan *sakliga skäl*, *ska* uppsägningen förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren. Detta gäller dock *inte*, om uppsägningen angrips endast därför att den strider mot turordningsregler.

Uppkommer tvist om en uppsägnings giltighet, upphör ej anställningen till följd av uppsägningen förrän tvisten har slutligt avgjorts.

Arbetstagaren får inte heller avstängas från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen annat än om det finns särskilda skäl. Arbetstagaren har rätt till lön och

¹¹ Senaste lydelse 2019:528.

¹² Ändringen innebär bl.a. att andra-fjärde styckena tas bort.

andra förmåner enligt 12–14 §§ så länge anställningen består.

Domstol kan för tiden intill det slutliga avgörandet besluta att anställningen skall upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid den senare tidpunkt som domstolen bestämmer eller att en pågående avstängning skall upphöra.

35 §¹³

Har en arbetstagare blivit avskedad under omständigheter som inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning, *skall* avskedandet förklaras ogiltigt på yrkande av arbetstagaren.

Om ett sådant yrkande framställs, kan domstol besluta att anställningen trots avskedandet skall bestå tills tvisten har slutligt avgjorts.

Har en domstol meddelat beslut enligt andra stycket, får arbetsgivaren inte avstänga arbetstagaren från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett avskedandet. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ så länge anställningen består.

Har en arbetstagare blivit avskedad under omständigheter som inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning, *ska* avskedandet förklaras ogiltigt på yrkande av arbetstagaren.

36 §

Ett anställningsavtal, som har tidsbegränsats i strid mot 4 § första stycket, *skall* förklaras gälla tills vidare på yrkande av arbetstagaren.

Om ett sådant yrkande framställs, kan domstol besluta att anställningen trots avtalet *skall* bestå tills tvisten har slutligt avgjorts. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ så länge anställningen består

Ett anställningsavtal som har tidsbegränsats i strid mot 4 § första stycket *ska* förklaras gälla tills vidare på yrkande av arbetstagaren.

Om ett sådant yrkande framställs, kan domstol besluta att anställningen trots avtalet *ska* bestå tills tvisten har slutligt avgjorts. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ så länge anställningen består.

Första och andra styckena tillämpas inte för vikariat, om grunden för arbetstagarens yrkande om att anställningsavtalet

¹³ Ändringen innebär bl.a. att andra och tredje styckena tas bort.

ska förklaras gälla tills vidare bara är att arbetsgivarens syfte med anställningen varit att kringgå arbetstagarens rätt enligt 3 § andra stycket att få räkna tiden mellan särskilda visstidsanställningar som anställningstid.

38 §

En arbetsgivare som bryter mot denna lag *skall* betala inte bara lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till utan även ersättning för skada som uppkommer. En arbetstagare är skadeståndsskyldig om han eller hon inte iakttar den uppsägningstid som anges i 11 § första stycket.

Skadestånd enligt första stycket kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär. Ersättning för förlust som avser tid efter anställningens upphörande får under alla förhållanden bestämmas till högst det belopp som anges i 39 §.

En arbetsgivare som bryter mot denna lag *ska* betala inte bara lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till utan även ersättning för skada som uppkommer. En arbetstagare är skadeståndsskyldig om han eller hon inte iakttar den uppsägningstid som anges i 11 § första stycket.

Skadestånd enligt första stycket kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär. Ersättning för förlust som avser tid efter anställningens upphörande får under alla förhållanden bestämmas till högst det belopp som anges i 39 §. *När ersättning för kränkning bestäms ska hänsyn tas till syftet att motverka överträdelse av 7 och 18 §§.*

Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

43 §¹⁴

Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Mål som avses i 34–36 §§ *skall* handläggas skyndsamt.

Ett yrkande om beslut enligt 34 § *tredje stycket*, 35 § *andra stycket* eller 36 § *andra stycket* får inte bifallas utan att motparten har beretts tillfälle att yttra sig. Om ett dröjsmål skulle medföra risk för skada, får dock domstolen omedelbart bifalla yrkandet att gälla till dess annat beslutas. Beslut

Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Mål som avses i 34–36 §§ *ska* handläggas skyndsamt.

Ett yrkande om beslut enligt 36 § *andra stycket* får inte bifallas utan att motparten har beretts tillfälle att yttra sig. Om ett dröjsmål skulle medföra risk för skada, får dock domstolen omedelbart bifalla yrkandet att gälla till dess annat beslutas. Beslut

som en tingsrätt har meddelat under rättegången får överklagas särskilt. som en tingsrätt har meddelat under rättegången får överklagas särskilt.

Bilaga 2

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
 3. Bestämmelsen i 2 a § andra stycket gäller för avtal som har ingåtts den 1 januari 2022 eller senare för att gälla för tiden fr.o.m. den 1 oktober 2022. På andra avtal gäller 2 § i den äldre lydelsen. Vid vilken tidpunkt ett kollektivavtal ska anses ha upphört att gälla får avgöras i enlighet med Arbetsdomstolens praxis angående 26 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.
 4. För avtal om allmän visstidsanställning som fortfarande gäller fr.o.m. den 1 oktober 2022 gäller äldre föreskrifter i fråga om anställningens övergång till tillsvidareanställning.
 5. Vid bedömningen av om en särskild visstidsanställning har övergått till en tillsvidareanställning ska även anställningsavtal som ingåtts före den 1 oktober 2022 beaktas när det gäller tid i allmän visstidsanställning fr.o.m. den 1 mars 2022. Anställningsavtal för allmän visstidsanställning ska då, när det gäller tid i allmän visstidsanställning fr.o.m. den 1 mars 2022, anses avse särskild visstidsanställning. Tid i allmän visstidsanställning före den 1 mars 2022 ska inte beaktas.
 6. En allmän visstidsanställning som fortfarande pågår fr.o.m. den 1 oktober 2022 ska vid tillämpning av 6 g, 15 och 25 §§ anses vara tidsbegränsad enligt 5 § i den nya lydelsen.
 7. Äldre föreskrifter gäller fortfarande för frågor som har att göra med en uppsägning eller ett avskedande när en arbetsgivare före den 1 oktober 2022 har sagt upp eller avskedat en arbetstagare, eller har inlett ett förfarande för uppsägning eller avskedande genom en förhandlingsframställning, en underrättelse eller ett varsel.
 8. Bestämmelserna i 7 a och 7 b §§ gäller endast för omplaceringserbjudanden som lämnas fr.o.m. den 1 oktober 2022. För omplaceringserbjudanden som har lämnats dessförinnan gäller äldre föreskrifter avseende de frågor som regleras i paragraferna.
 9. Äldre föreskrifter om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist gäller fortfarande när en arbetsgivare före den 1 oktober 2022 har begärt förhandling enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet i frågan om uppsägning på grund av arbetsbrist.

2 Förslag till lag om ändring i lagen (2019:529) om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

Härigenom föreskrivs att 33 § lagen (1982:80) om anställningsskydd i stället för lydelsen enligt lagen (2019:529) om ändring i den lagen ska ha följande lydelse.

Lydelse enligt SFS 2019:529

Föreslagen lydelse

33 §

Vid uppsägning av en arbetstagare som har fyllt 69 år ska följande bestämmelser inte tillämpas:

1. 7 § om *saklig grund* för uppsägning, 1. 7 § om *sakliga skäl* för uppsägning,
2. 8 § andra stycket om innehållet i ett uppsägningsbesked,
3. 9 § om skyldighet för arbetsgivaren att uppge grunden för uppsägningen, och
4. 34 § om ogiltigförklaring av uppsägning.

3 Förslag till lag om ändring i lagen (1974:358) om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen

Bilaga 2

Härigenom föreskriv i fråga om lagen (1974:358) om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen

dels att 8 och 12 §§ ska ha följande lydelse,

dels att det ska införas två nya paragrafer, 8 a och 8 b §§, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

8 §¹

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist och vid permittering *skall* facklig förtroendeman, utan hinder av 22 § lagen (1982:80) om anställningsskydd, ges företräde till fortsatt arbete, om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Kan förtroendemannen endast efter omplacering beredas fortsatt arbete, gäller som förutsättning för att han *skall* ges företräde att han har tillräckliga kvalifikationer för detta arbete.

Uppsägning som sker i strid med första stycket *skall* på yrkande av förtroendemannen förklaras ogiltig. Härvid *skall* 34 § *andra och tredje styckena*, 37, 39, 40 och 42 §§ *samt* 43 § *andra stycket* lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla.

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist och vid permittering *ska* facklig förtroendeman, utan hinder av 22 § lagen (1982:80) om anställningsskydd, ges företräde till fortsatt arbete, om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Kan förtroendemannen endast efter omplacering beredas fortsatt arbete, gäller som förutsättning för att han *ska* ges företräde att han har tillräckliga kvalifikationer för detta arbete.

Uppsägning som sker i strid med första stycket *ska* på yrkande av förtroendemannen förklaras ogiltig. Härvid *ska* 37, 39, 40 och 42 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla.

8 a §

Vid en tvist om giltigheten av en uppsägning av en facklig förtroendeman, som har särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen, upphör inte förtroendemannens anställning till följd av uppsägningen förrän tvisten har slutligt avgjorts.

En sådan förtroendeman får inte stängas av från arbete på grund av de

¹ Senaste lydelse 1982:87.

omständigheter som har föranlett uppsägningen, om det inte finns särskilda skäl. Förtroendemannen har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd så länge anställningen består.

Om tvist uppkommit i frågan om förtroendemannen har särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen, kan en domstol på förtroendemannens begäran för tiden intill det slutliga avgörandet besluta att hans eller hennes anställning ska bestå. Domstolen kan även för tiden intill det slutliga avgörandet besluta att en pågående avstängning av förtroendemannen ska upphöra. På arbetsgivarens begäran kan domstolen för tiden intill det slutliga avgörandet besluta att förtroendemannens anställning ska upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid den senare tidpunkt som domstolen bestämmer.

8 b §

Vid en tvist om giltigheten av ett avskedande av en facklig förtroendeman, som har särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen, kan en domstol på förtroendemannens begäran besluta att hans eller hennes anställning trots avskedandet ska bestå till dess att tvisten har slutligt avgjorts.

Om en domstol har meddelat ett sådant beslut, får arbetsgivaren inte stänga av förtroendemannen från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett avskedandet. Förtroendemannen har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ lagen om anställningsskydd så länge anställningen består.

12 §

Mål om tillämpning av denna lag *handlägges* enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Sådant mål *skall* handläggas skyndsamt. Det samma gäller mål om kollektivavtal som har trätt i lagens ställe.

Utan hinder av 9 § kan *arbetsdomstolen* meddela *förordnande* i tvistefrågan för tiden intill dess tvisten har slutligt prövats. *Yrkande* om sådant *förordnande* får *ej* bifallas utan att motparten har beretts tillfälle att yttra sig.

Mål om tillämpning av denna lag *handläggs* enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Sådant mål *ska* handläggas skyndsamt. Det samma gäller mål om kollektivavtal som har trätt i lagens ställe.

Utan hinder av 9 § kan *Arbetsdomstolen* meddela *beslut* i tvistefrågan för tiden intill dess tvisten har slutligt prövats. *Ett* yrkande om sådant *beslut* får *inte* bifallas utan att motparten har beretts tillfälle att yttra sig.

Ett yrkande om beslut enligt 8 a § tredje stycket eller 8 b § första stycket får inte bifallas utan att motparten har beretts tillfälle att yttra sig. Om ett dröjsmål skulle medföra risk för skada, får dock domstolen omedelbart bifalla yrkandet att gälla till dess annat beslutas. Beslut som en tingsrätt har meddelat under rättegången får överklagas särskilt.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
 3. Äldre föreskrifter gäller fortfarande för frågor som har att göra med en uppsägning eller ett avskedande när en arbetsgivare före den 1 oktober 2022 har sagt upp eller avskedat en facklig förtroendeman, eller har inlett ett förfarande för uppsägning eller avskedande genom en förhandlingsframställning, en underrättelse eller ett varsel.

4 Förslag till lag om ändring i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring

Härigenom föreskrivs att det i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring ska införas en ny paragraf, 43 c §, av följande lydelse.

43 c §

Bestämmelserna i 43 b § första stycket 1 och 2 ska inte tillämpas om arbetet upphört

1. enligt en överenskommelse som träffats sedan arbetsgivaren tagit initiativ till att skilja sökanden från arbetet, eller

2. genom en uppsägning från arbetsgivarens sida och frågan om uppsägningens giltighet är föremål för en rättegång eller en förhandling enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller kollektivavtal.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
 3. Äldre föreskrifter gäller fortfarande för ansökningar om arbetslöshetsersättning som har lämnats in före den 1 oktober 2022.

5 Förslag till lag om ändring i lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare

Bilaga 2

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare

dels att nuvarande 12 a och 12 b §§ ska betecknas 12 c och 12 d §§,

dels att 2, 14, 14 a och 16 §§ ska ha följande lydelse,

dels att det ska införas två nya paragrafer, 12 a och 12 b §§, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 §

Ett avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen, om inte något annat följer av 3 §.

Ett avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen, om inte något annat följer av *andra stycket eller* 3 §.

Ett avtal om avvikelse från bestämmelserna i 12 a § förutsätter för sin giltighet, i den mån avtalet innebär att någons rättigheter eller skyldigheter enligt bestämmelserna upphävs eller förändras, att avvikelsen har skett genom eller med stöd av ett kollektivavtal som på arbetstagersidan har slutits av en sådan sammanslutning av arbetstagarorganisationer som avses i 6 § tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

12 a §

Ett kundföretag ska till en arbetstagare som genom uthyrning har varit placerad hos kundföretaget på en och samma driftsenhet i sammanlagt mer än 24 månader under en period om 36 månader erbjuda en tillsvidareanställning hos företaget. Erbjudandet ska lämnas senast en månad efter det att tidsgränsen överskridits. Om arbetstagaren accepterar erbjudandet, upphör anställningen hos bemanningsföretaget utan

särskild åtgärd när anställningen hos kundföretaget tillträds.

Kundföretaget får dock i stället för att erbjuda en tillsvidareanställning betala en ersättning till arbetstagaren som motsvarar två för arbetstagaren aktuella månadslöner. Betalningen ska i så fall ske inom samma tid som erbjudandet skulle ha lämnats.

12 b §

Bestämmelserna i 12 a § gäller inte

1. arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning, och

2. arbetstagare som är utstationerade i Sverige enligt lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.

14 §

Ett kundföretag som bryter mot 11 eller 12 § ska betala skadestånd till arbetstägaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat.

Ett kundföretag som bryter mot 11, 12 eller 12 a § ska betala skadestånd till arbetstägaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat.

14 a §¹

Ett kundföretag som bryter mot 12 a eller 12 b § ska betala skadestånd till bemanningsföretaget för den förlust som uppkommer.

Ett kundföretag som bryter mot 12 c eller 12 d § ska betala skadestånd till bemanningsföretaget för den förlust som uppkommer.

16 §²

Förs talan om skadestånd på grund av överträdelse av 6 § ska, om det gäller semester, talan väckas inom två år från utgången av det semesterår då arbetstägaren skulle ha fått den förmån som talan gäller.

Förs talan om skadestånd på grund av överträdelse av 12 §, ska talan väckas inom fyra månader efter det att arbetstägaren fått kännedom om att någon anställts på den lediga anställningen, dock senast inom två år från anställningstidpunkten.

Förs talan om skadestånd gäller följande:

1. Vid överträdelse av 6 § ska, om det gäller semester, talan väckas inom två år från utgången av det semesterår då arbetstägaren skulle ha fått den förmån som talan gäller.

2. Vid överträdelse av 12 § ska talan väckas inom fyra månader efter det att arbetstägaren fått kännedom om att någon anställts på den lediga anställningen, dock senast inom två år från anställningstidpunkten.

3. Vid överträdelse av 12 a § ska talan väckas inom fyra månader efter det att kundföretaget senast skulle ha lämnat ett erbjudande om tillsvidareanställning eller betalat ersättning till arbetstägaren.

Om talan om skadestånd för överträdelse av 12 eller 12 a § enligt 4 kap. 7 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister inte får tas upp till prövning av Arbetsdomstolen förrän förhandling har ägt rum, ska i stället för att talan väcks förhandling begäras inom de tider som anges i första stycket 2 och 3. Talan ska i sådana fall väckas inom fyra månader

¹ Senaste lydelse 2020:596.

² Senaste lydelse 2020:596.

efter det att förhandlingen har avslutats, om inte annat framgår av kollektivavtal.

I fråga om annan skadeståndstalan enligt denna lag tillämpas 64 § första stycket, 65 och 66 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet när det gäller den tid inom vilken förhandling ska begäras eller talan väckas.

Om förhandling inte begärs eller talan inte väcks inom föreskriven tid, är rätten till förhandling respektive talan förlorad.

Bestämmelserna i denna paragraf ska inte tillämpas när talan gäller skadestånd på grund av överträdelse av 12 a eller 12 b §.	Bestämmelserna i denna paragraf ska inte tillämpas när talan gäller skadestånd på grund av överträdelse av 12 c eller 12 d §.
---	---

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
 3. Vid beräkningen av den tid under vilken arbetstagaren har varit placerad hos kundföretaget enligt 12 a § i den nya lydelsen bortses från tid före den 1 oktober 2022.

6 Förslag till lag om ändring i lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m.

Härigenom föreskrivs att 10 § lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m. ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

10 §¹

Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande *skall* 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *samt* 43 § första stycket andra meningen *och andra stycket* lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande *ska* 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *och* 43 § första stycket andra meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

¹ Senaste lydelse 1982:93.

7 Förslag till lag om ändring i lagen (1986:163) om rätt till ledighet för utbildning i svenska för invandrare

Härigenom föreskrivs att 10 § lagen (1986:163) om rätt till ledighet för utbildning i svenska för invandrare ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

10 §

Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande *skall* 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *samt* 43 § första stycket andra meningen *och andra stycket* lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande *ska* 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *och* 43 § första stycket andra meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

8 Förslag till lag om ändring i lagen (1988:1465) om ledighet för närstående vård

Bilaga 2

Härigenom föreskrivs att 27 § lagen (1988:1465) om ledighet för närstående vård ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

27 §

Mål om tillämpning av 21–26 §§ handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande *skall* 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *samt* 43 § första stycket andra meningen *och andra stycket* lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande *ska* 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *och* 43 § första stycket andra meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

9 Förslag till lag om ändring i lagen (1994:260) om offentlig anställning

Härigenom föreskrivs att 20 § lagen (1994:260) om offentlig anställning ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreskrifterna om skadestånd i 38, 41 och 42 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd *skall* tillämpas, om en myndighet i ett ärende om disciplinansvar bryter mot 17–19 §§ eller mot föreskrifter om beslutande organ eller om omröstning.

I fråga om avvikelser i kollektivavtal från vad som sägs i 41 § lagen om anställningsskydd tillämpas 2 § *tredje* stycket samma lag.

Föreslagen lydelse

20 §

Föreskrifterna om skadestånd i 38, 41 och 42 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd *ska* tillämpas, om en myndighet i ett ärende om disciplinansvar bryter mot 17–19 §§ eller mot föreskrifter om beslutande organ eller om omröstning.

I fråga om avvikelser i kollektivavtal från vad som sägs i 41 § lagen om anställningsskydd tillämpas 2 *b* § *första* stycket samma lag.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

10 Förslag till lag om ändring i lagen (1994:261) om fullmaktsanställning

Bilaga 2

Härigenom föreskrivs att 13 § lagen (1994:261) om fullmaktsanställning ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

13 §

Om en myndighet i ett ärende om avstängning eller läkarundersökning bryter mot någon föreskrift i denna lag om handläggningen av ett sådant ärende eller mot föreskrifter om beslutande organ eller om omröstning, *skall* föreskrifterna om skadestånd i 38, 41 och 42 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas.

I fråga om avvikelser i kollektivavtal från vad som sägs i 41 § lagen om anställningsskydd tillämpas 2 § *tredje* stycket samma lag.

Om en myndighet i ett ärende om avstängning eller läkarundersökning bryter mot någon föreskrift i denna lag om handläggningen av ett sådant ärende eller mot föreskrifter om beslutande organ eller om omröstning, *ska* föreskrifterna om skadestånd i 38, 41 och 42 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas.

I fråga om avvikelser i kollektivavtal från vad som sägs i 41 § lagen om anställningsskydd tillämpas 2 *b* § *första* stycket samma lag.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

11 Förslag till lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584)

Härigenom föreskrivs att 23 § föräldraledighetslagen (1995:584) ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

23 §

Mål om tillämpningen av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande *skall* 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *samt* 43 § första stycket andra meningen *och andra stycket* lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande *ska* 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *och* 43 § första stycket andra meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

12 Förslag till lag om ändring i lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet

Härigenom föreskrivs att 11 § lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

11 §

Mål om tillämpningen av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, tillämpas 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, tillämpas 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ och 43 § första stycket andra meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

13 Förslag till lag om ändring i lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl

Härigenom föreskrivs att 6 § lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

6 §

Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande tillämpas 34, 35 och 37 §§, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande tillämpas 34, 35 och 37 §§, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ och 43 § första stycket andra meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

14 Förslag till lag om ändring i lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete

Härigenom föreskrivs att 14 § lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

14 §

Mål om tillämpningen av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, ska 34, 35 och 37 §§, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *samt* 43 § första stycket andra meningen *och andra stycket* lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, ska 34, 35 och 37 §§, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *och* 43 § första stycket andra meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

15 Förslag till lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567)

Härigenom föreskrivs att 6 kap. 8 § diskrimineringslagen (2008:567) ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

6 kap.

8 §¹

Om någon för talan med anledning av uppsägning eller avskedande ska följande bestämmelser i lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas:

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> – 34 § om en uppsägnings giltighet <i>m.m.</i>, – 35 § om ett avskedandes giltighet <i>m.m.</i>, – 37 § om avstängning när en uppsägning eller ett avskedande ogiltigförklarats, och – 43 § första stycket andra meningen <i>och andra stycket</i> om skyndsam handläggning <i>m.m.</i> | <ul style="list-style-type: none"> – 34 § om en uppsägnings giltighet, – 35 § om ett avskedandes giltighet, – 43 § första stycket andra meningen om skyndsam handläggning. |
|--|---|

1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.

2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

Förteckning över remissinstanserna

Remissinstanser som har yttrat sig

AkademikerAlliansen, Arbetsdomstolen, Arbetsförmedlingen, Arbetsgivaralliansen, Arbetsgivarverket, Diskrimineringsombudsmannen, Domstolsverket, Fastigo, Fremia, Företagarna, Försäkringskassan, Förvaltningsrätten i Jönköping, Förvaltningsrätten i Malmö, Förvaltningsrätten i Stockholm, Göteborgs tingsrätt, Göteborgs universitet (Juridiska fakulteten), Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF), Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU), Industrifacket Metall, Integritetsskyddsmyndigheten, Kammarrätten i Stockholm, Kommunalarbetareförbundet, Kompetensföretagen, Konjunkturinstitutet, Kronofogdemyndigheten, Landsorganisationen i Sverige (LO), Lantbrukarnas Riksförbund (LRF), Medlingsinstitutet, Myndigheten för delaktighet, Näringslivets regelråd (NNR), Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR), OFR/S,P,O, Förhandlings- och samverkansrådet PTK, Regelrådet, Saco-S, Seko – Service- och kommunikationsfacket, Skatteverket, Småföretagarnas Riksförbund, Statskontoret, Stockholms tingsrätt, Stockholms universitet (IIES Institute for International Economic Studies), Svensk Industriförening (SINF), Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, Svensk scenkonst, Svenska ILO-kommittén, Svenskt Näringsliv, Sveriges A-kassor, Sveriges advokatsamfund, Sveriges akademikers centralorganisation (Saco), Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), Tillväxtverket, Tjänstemännens centralorganisation (TCO), Umeå tingsrätt, Umeå universitet, Uppsala universitet, Verket för innovationssystem (Vinnova).

Remissinstanser som inte har yttrat sig

Entreprenörskapsforum, Förvaltningsrätten i Stockholm, Handelshögskolan i Stockholm (SSE), Institutet för Näringslivsforskning (IFN), Kungl. Tekniska Högskolan (Institutionen för Industriell ekonomi och organisation), Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser, Nyföretagarcentrum (NFC), Stockholms handelskammare, Västsvenska handelskammaren.

Övriga som har yttrat sig

Almega, Arbetsgivarna inom Industrin, Akademikerförbundet SSR, Akavia, Chalmers tekniska högskola, DIK, Fysioterapeuterna, Innovationsföretagen, Kyrkans Akademikerförbund, Lernia, Naturvetarna, SRAT, Sveriges universitets- och högskoleförbund, Sveriges ingenjörer, Sveriges läkarförbund, Sveriges Psykologförbund, Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Lunds universitet, Volvo Personvagnar, Sveriges läkarförbund, Svenska Elektrikerförbundet, Fastighetsanställdas förbund, Fackförbundet Scen & Film, Handelsanställdas förbund, Lärarnas Riksförbund, Svenska Pappersindustriarbetareförbundet, Sveriges arkitekter, Svenska transportarbetareförbundet, Finansförbundet, Lunds universitet (juridiska fakulteten),

Bilaga 3 Lärarförbundet, Pensionärernas Riksorganisation, Kammarkollegiet,
Pensionsmyndigheten, Riksrevisionen, tre arbetsrättsforskare.