

HR-avdelningen, Förhandlingsenheten

Linnéa Littorin, linnea.littorin@dom.se

Arbetsmarknadsdepartementet  
[a.remissvar@regeringskansliet.s](mailto:a.remissvar@regeringskansliet.s)  
(endast per e-post)

## Remissvar angående SOU 2020:30 En moderniserad arbetsrätt, A2020/01395/ARM

Domstolsverket har granskat utredningen och dess förslag utifrån den verksamhet som Domstolsverket och Sveriges domstolar bedriver, samt i egenskap av att vara statlig arbetsgivare.

Domstolsverket anser att utredningen har lyckats väl i sin ambition att modernisera arbetsrätten samtidigt som balansen mellan arbetsmarknadens parter bibehålls. Förslagen i utredningen är generellt väl avvägda.

När det sedan gäller de specifika förslagen konstaterar Domstolsverket att några av dem har ingen eller mycket begränsad påverkan på den statliga sektorn. Detta gäller t.ex. ändringar som avser företrädesrätten.

Domstolsverket ställer sig bakom förslaget att alla arbetsgivare, oavsett storlek, ska kunna undanta högst fem arbetstagare som arbetsgivaren bedömer har särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Förslaget undanröjer tröskeeffekten som finns med det nuvarande så kallade ”två-undantaget” för arbetsgivare med högst tio arbetstagare och bidrar till att verksamhetens behov får större genomslagskraft i samband med omorganisationer.

Domstolsverket har inget att invända mot förslaget att undantagsmöjligheten inte ska gälla om arbetsgivaren tidigare, inom en tremånadersperiod räknat från den planerade uppsägningen, sagt upp arbetstagare på grund av arbetsbrist. Det är rimligt att undantagsmöjligheten inte ska kunna nyttjas utan begränsning i tid och en tremånadersbegränsning är väl avvägd.

När det gäller förslaget om stärkt ansvar för kompetensutveckling så anser Domstolsverket att utredningen har ett bra och ett modernt synsätt på anställningstryggheten. Det är inte bara lång anställningstid som ska ge anställningstrygghet, utan den ska framför allt baseras på anställningsbarhet. Det finns dock en risk att det blir svårt att avgöra om arbetsgivaren ”i skäligen utsträckning” tillgodosett behovet av kompetensutveckling eftersom behoven och förutsättningarna varierar mycket på arbetsmarknaden.

Domstolsverket anser dock att sex månaders anställning för att kvalificera sig för arbetsgivarens stärkta ansvar för kompetensutveckling är för kort tid. Under det första året i anställningen lär man sig oftast mycket genom att bara utföra arbetet och behovet av kompetensutveckling tillgodoses då genom praktiskt arbete (informellt lärande).

Utredningen föreslår att sanktioner ska kunna utkrävas först efter det att anställningen har avslutats, samt att rätten till kompetensutveckling inte ska gälla arbetstagare som fyllt 68 år. Detta ställer sig Domstolsverket bakom.

Domstolsverket välkomnar särskilt förslaget om lägre och mer förutsägbara kostnader vid uppsägning från arbetsgivarens sida, i synnerhet att anställningsförhållandet inte ska bestå under tiden en rättslig process pågår. Arbetstagarens anställning avslutas alltså efter att hans eller hennes uppsägningstid har löpt ut. Om uppsägningen inte är sakligt grundad kompenseras den anställde i stället genom skadestånd. Detta är ett mycket välkommet förslag, då det kommer innebära en tydligare skillnad mellan de fall där arbetsgivaren har *haft* stöd i LAS för att skilja arbetstagaren från anställningen och situationer där arbetsgivaren *inte* har haft tillräckliga skäl för sin åtgärd. Det undanröjer också det nuvarande missförhållandet att arbetsgivare - utifrån processtaktiska utgångspunkter - i många fall väljer att avskeda istället för att säga upp, utan att det varit motiverat av omständigheterna i det enskilda fallet. Denna praktiska effekt av nuvarande regler är mycket otillfredsställande.

Detta yttrande har beslutats av chefsjuristen Charlotte Driving. Föredragande har varit arbetsrättsjuristen Linnéa Littorin.

Charlotte Driving

Linnéa Littorin