

Stockholm den 21 september 2020

ASF\_MATTER\_ID

Till Arbetsmarknadsdepartementet

A2020/01395/ARM

Sveriges advokatsamfund har genom remiss den 16 juni 2020 beretts tillfälle att avge yttrande över betänkandet En moderniserad arbetsrätt (SOU 2020:30).

### **Sammanfattning**

Advokatsamfundet har i huvudsak ingen erinran mot förslagen i betänkandet.

Med utgångspunkt i direktiven har man i betänkandet försökt hitta en balans mellan kravet på ökade undantag från turordningsreglerna samt en utvidgad skyldighet för arbetsgivare att svara för arbetstagares kompetensutveckling och omställningsförmåga. Direktiven har också efterlyst lägre och mer förutsebara kostnader för arbetsgivare i arbetstvister m.m.

Advokatsamfundet anser att det i betänkandet har lagts fram förslag som följer de utgångspunkter som slagits fast i direktiven. Förslagen i betänkandet får sammanfattningsvis anses modernisera grunderna för det svenska anställningsskyddet, med en förskjutning mot ett mer kompetensorienterat synsätt.

### **Synpunkter**

#### *Turordningsregler*

Sammantaget innebär förslagen inte någon stor lagteknisk förändring. Nuvarande turordningsregler behålls i sin grundstruktur, men antalet tillåtna undantag utökas och kommer att gälla på alla arbetsplatser. Advokatsamfundet konstaterar att det under årens lopp förekommit förslag på området som inneburit längre gående förändringar, bland annat förslag till en helt ny struktur på reglerna och förändrade begrepp. Förslaget i betänkandet går alltså inte så långt, utan tar sitt avstamp i gällande regler.

I betänkandet föreslås att nuvarande turordningsregler delas upp i flera underparagrafer, och därigenom eftersträvas en större pedagogisk tydlighet. Advokatsamfundet anser att förslaget i dessa delar är väl genomtänkt och uppfyller syftet med att förtydliga utgångspunkterna. I materiellt hänseende föreslås att fem personer ska kunna undantas från turordningen och att den möjligheten ska finnas för alla arbetsgivare. Lagtekniskt har Advokatsamfundet ingen invändning mot förslagen i dessa delar. Hur stort antal undantag som ska tillåtas utgör en politisk avvägning, men Advokatsamfundet kan inte se att förslaget antal om fem skulle strida mot direktivens krav på ”tydligt utökade undantag” från turordningsreglerna. Likaså har Advokatsamfundet inga rättsliga invändningar mot att slopa kravet på att undantag endast får göras vid företag med högst 10 anställda. Den nuvarande regeln skapar i sig tröskeffekter och lagtekniskt får det anses vara en vinst att sådana trösklar försvinner.

Det som sticker ut mest i materiellt hänseende i denna del är att en omplacering i en turordningssituation, till en tjänst som innehas av anställd med kortare anställningstid, kommer kräva att den som omplaceras har kvalifikationer för arbetet direkt vid omplaceringstillfället. Detta är en stor förändring till arbetsgivarnas fördel. Tidigare har nämligen en arbetsgivare fått acceptera en viss upplärningstid vid omplacering i turordning. Förslaget med krav på sådana kvalifikationer från första dagen, balanseras dock upp av möjligheten för den anställde att kräva skadestånd om arbetsgivaren brustit i sin skyldighet att tidigare under anställningen erbjuda kompetensutveckling. Arbetsgivaren riskerar alltså att i efterhand få bära ansvaret för att den anställde inte hade erforderlig kompetens för omplacering. Advokatsamfundet anser att denna lösning sammantaget är väl avvägd.

Advokatsamfundet har inte heller någon erinran mot förslaget att i turordningshänseende ta bort möjligheten till sammanläggning av driftsenheter på samma ort.

### *Kompetensutveckling*

En annan hörnpelare i direktiven är att det ska läggas fram författningsförslag som ska utvidga arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling och anställdas omställningsförmåga. I betänkandet förs det ett resonemang där frågan ställs om en sådan förändring kan uppnås genom försäkringslösningar, kollektivavtal, lagstiftning eller på annat sätt. Utredningen stannar för att en heltäckande reglering av detta utvidgade ansvar bäst åstadkoms genom en heltäckande lagstiftning som gäller alla arbetsgivare, och finner det lämpligt att komplettera anställningsskyddslagen med sådana bestämmelser. Därmed kan också kraven på sådan kompetensutveckling på ett tydligt sätt kopplas till vissa förändringar i turordningsreglerna (se ovan).

Skadeståndssanktionerade lagregler med krav på skäligen kompetensutveckling blir enligt Advokatsamfundet mycket svåra att formulera på ett sätt som blir rättssäkert och förutsebart. Direktiven är dock tydliga på den punkten att författningsförslag ska läggas fram i frågan. Utredningens resonemang om svårigheten att nu presentera alternativa lösningar genom försäkring eller kollektivavtal är också begriplig. Detta innebär att

utredaren knappast har haft något annat alternativ än att försöka åstadkomma en lagreglering i frågan. Denna del av förslaget är också viktig för att vidmakthålla intressebalansen i förslaget. Advokatsamfundet noterar också att en lagreglering har den fördelen jämfört med lösningar i kollektivavtal, att lagregleringen direkt träffar alla företag, även sådana som inte har kollektivavtal. Detta gynnar likabehandling och rättssäkerhet.

Enligt Advokatsamfundet är den föreslagna författningstexten i fråga om kompetensutveckling godtagbar. Det kan dock diskuteras om denna typ av lagbestämmelse hör hemma i anställningsskyddslagen. Ett alternativ skulle exempelvis kunna vara att låta regleringen ingå i arbetsmiljölagen. Eftersom bestämmelsen dock knyter an till turordningsreglerna i anställningsskyddslagen, har Advokatsamfundet ingen erinran mot att regeln placeras där. Det får accepteras att viss utveckling i rättspraxis kan komma att få ske innan systemet sätter sig.

Samtidigt anser Advokatsamfundet att det, såsom föreslås i betänkandet, är lämpligt att begränsa rättsliga prövningar om eventuell brist i kompetensutvecklingsansvaret till situationer då den anställda blivit uppsagd på grund av arbetsbrist. Därmed kan tvister beträffande påstådda brister i ansvaret för kompetensutveckling generellt sett komma att begränsas. Den föreslagna normerade skadeståndsnivån på två eller tre månaders lön framstår som rimlig.

Den föreslagna regeln om att arbetsgivaren ska vara skyldig att på begäran lämna skriftlig information om den kompetensutveckling den anställda har fått, kan sannolikt bli administrativt betungande särskilt för mindre arbetsgivare. Risken för sådana praktiska effekter för många arbetsgivare är dock ingenting som gör att Advokatsamfundet inte skulle ställa sig bakom förslaget i denna del.

#### *Lägre och mer förutsebara kostnader vid uppsägning*

Ett av förslagets största lagtekniska förtjänster gäller ändringar i reglerna om ogiltigförklaring av uppsägning och avskedanden samt rätten att stå kvar i anställning i samband med tvist. Förslaget innebär sammanfattningsvis att regeln, som i dag medför att en anställd som yrkar ogiltigförklaring i samband med uppsägning av personliga skäl automatiskt står kvar i sin anställning under tvistetiden, avskaffas. Förutsatt att ett yrkande om ogiltigförklaring kan framställas ska den anställda i stället ha rätt att få ett interimistiskt beslut om att anställningen trots uppsägningen ska bestå under tvisten, om den anställda gör sannolikt att uppsägningen är ogiltig. Motsvarande regel angående möjligheten att få ett sådant interimistiskt beslut ska gälla även vid ett avskedande.

De nuvarande reglerna innehåller olika principer för interimistiska beslut i samband med uppsägning och avskedande. Det är välkänt att en arbetsgivare i en uppsägningstvist rörande personliga skäl har mycket svårt att utverka ett beslut om att anställningen upphör vid uppsägningstidens utgång, medan förutsättningarna generellt är bättre för arbetsgivaren att vinna framgång i en interimistisk prövning, där en tidigare anställd som

blivit avskedad begär att återfå anställningen under tvistetiden. Arbetsgivaren kan alltså ha skäl att välja ett avskedande från processtaktiska utgångspunkter. Denna praktiska effekt av nuvarande regler är ologisk och handlingsdirigerande på ett olyckligt sätt. Genom förslaget om processuell likabehandling av de två typfallen uppsägning av personliga skäl och avskedande görs betydande vinster. Det kan förväntas att arbetsgivare gör en mer grundlig bedömning i valet mellan uppsägning och avskedande och undviker processuella överväganden.

I anslutning till förslaget om ändring i dessa regler föreslås även, som framgått, en bevisregel som innebär att arbetstagaren ska göra sannolikt att uppsägningen eller avskedandet varit ogiltig. Nivån på bevisningens styrka motsvarar kvarstadsreglerna, vilket är rimligt, och Advokatsamfundet ställer sig bakom förslaget även i denna del. Det säger sig självt att rättspraxis får utvisa hur reglerna närmare kommer att tolkas.

Förslaget innebär vidare att möjligheten att yrka ogiltigförklaring helt försvinner vid företag som har högst 15 arbetstagare. Detta kan i och för sig motiveras med att direktiven vill se minskade kostnader framför allt hos mindre företag. Samtidigt får detta önskemål anses tillgodosett genom ändrade turordningsregler, som i den föreslagna formen givetvis får störst effekt hos mindre företag. Den nyss kommenterade regeln om nya principer för interimistiska beslut får också generellt sett anses minska kostnaderna vid tvist.

Advokatsamfundet vill också peka på att även om den generella möjligheten till ogiltigförklaring tas bort vid företag med högst 15 arbetstagare, så kommer möjligheten till ogiltigförklaring vid sådana företag likväl att finnas kvar om det rör sig om diskriminering eller annan specifik uppsägningsgrund. En uppsagd anställd kan alltså komma att söka finna just sådana uppsägningsorsaker för att kunna driva ett ärende med yrkande om ogiltigförklaring, när den möjligheten inte finns generellt sett. Den beskrivna effekten är enligt Advokatsamfundet olycklig. I sig innebär också en ny gräns om 15 anställda att det införs nya trösklar som Advokatsamfundet anser bör undvikas (jfr resonemanget under Turordningsregler ovan).

Sammantaget kan därför Advokatsamfundet inte tillstyrka den föreslagna ändringen om att begränsa möjligheten till ogiltigförklaring i anställningsskyddslagen till företag med mer än 15 anställda. Möjligheten till ogiltigförklaring bör enligt Advokatsamfundet generellt sett finnas kvar hos alla arbetsgivare.

#### *Bättre balans i anställningsskyddet för personal med olika anställningsvillkor*

I betänkandet föreslås också att anställda med tidsbegränsad anställning efter nio månader ska ges företrädesrätt till lediga tillsvidareanställningar och provanställningar. Den regeln kan förväntas medföra administrativa nackdelar särskilt för mindre företag. Advokatsamfundet har dock ingen erinran mot förslaget, som är tydligt förankrat i direktiven.

*Ändrade maximala skadeståndsnivåer*

Advokatsamfundet har ingen erinran mot att skadeståndsbeloppen i 39 § anställningsskyddslagen höjs enligt förslaget.

SVERIGES ADVOKATSAMFUND

Mia Edwall Insulander